

---

## 185

### **Besluit van 22 mei 2013, houdende regels in verband met het vaststellen van het dagloon op grond van de Ziektewet, de Werkloosheidswet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Dagloonbesluit werknemersverzekeringen)**

---

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 februari 2013, nr. IVV/2013/10006,

Gelet op de artikelen 15, tweede lid, van de Ziektewet, 17a, derde lid, en 45, tweede lid, van de Werkloosheidswet, 13, derde lid, en 58, derde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en 14, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 19 april 2013, nr W12.12.0048/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 mei 2013, nr. 2013-000055455;

Hebben goedgevonden en verstaan:

#### **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

##### **Artikel 1. Definities**

1. In dit besluit wordt verstaan onder:

a. *aangiftetijdvak*: het tijdvak van vier weken dan wel één maand waarop de aangifte waarop de ingehouden loonbelasting wordt afgedragen, betrekking heeft danwel, indien de werkgever over een afwijkend tijdvak aangifte doet, het tijdvak waarover loon is betaald van één maand of vier weken of herleid tot één maand of vier weken;

b. *arbeidsongeschikt(heid)*: arbeidsongeschikt(heid) als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de WAO of volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de Wet WIA;

c. *arbeidsurenverlies*: het arbeidsurenverlies, bedoeld in artikel 16, eerste lid, van de WW;

d. *gebroken aangiftetijdvak*: een aangiftetijdvak dat deels binnen en deels buiten het referentiejaar bedoeld in artikel 2 of artikel 13, valt;

e. *het UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

f. *minimumjeugdloonpercentage*: een percentage als bedoeld in artikel 8, derde lid, van de WML;

g. *minimumloon*: het minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de WML, gedeeld door 21,75;

h. *uitkering*: een uitkering op grond van de ZW, de WW, de Wet WIA, de WAO of de Wazo;

i. *verlof*: een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen tijdvak, waarin de werknemer geen arbeid jegens de werkgever verricht, met uitzondering van verlof als bedoeld in de artikelen 3:1 en 3:2 van de Wazo;

j. *WAO*: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

k. *WAO-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de WAO;

l. *WAO-vervolgdagloon*: het vervolgdagloon, bedoeld in artikel 21b van de WAO;

m. *Wazo*: Wet arbeid en zorg;

n. *Wazo-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 3:13 van de Wazo;

o. *Wet WIA*: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

p. *WIA-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, van de Wet WIA;

q. *Wfsv*: Wet financiering sociale verzekeringen;

r. *WML*: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;

s. *WW*: Werkloosheidswet;

t. *WW-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 45, eerste lid, van de WW;

u. *ziek/ziekte*: ongeschikt(heid) tot het verrichten van zijn of haar arbeid als bedoeld in artikel 19, eerste of tweede lid, van de ZW;

v. *ZW*: Ziekwet;

w. *ZW-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de ZW.

2. Voor de toepassing van dit besluit is maandag de eerste dag van de kalenderweek en zijn de eerste vijf dagen van de kalenderweek dagloondagen.

## **HOOFDSTUK 2. BEPALINGEN VOOR VASTSTELLING VAN DAGLOON ZW EN WW**

### **Artikel 2. Refertejaar voor ZW en WW**

1. Onder refertejaar wordt in dit hoofdstuk de periode verstaan van een jaar die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ziekte of het arbeidsurenverlies is ingetreden.

2. In afwijking van het eerste lid eindigt het refertejaar op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking is geëindigd, indien de dienstbetrekking eindigt door ontbinding door de kantonrechter, wederzijds goedvinden van partijen, of opzegging, zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn, en

a. de werknemer een schadeloosstelling of vergoeding wegens de beëindiging van de dienstbetrekking heeft ontvangen waardoor het arbeidsurenverlies, bedoeld in het eerste lid, op een later moment intreedt dan het moment waarop de dienstbetrekking eindigt, en

b. de datum van eindiging van die dienstbetrekking is gelegen voor het einde van het refertejaar, bedoeld het eerste lid.

3. Bij het vaststellen van het ZW-dagloon van de persoon, wiens aanspraak op ziekgeld berust op artikel 46 van de ZW eindigt het refertejaar, in afwijking van het eerste lid, op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de verzekering is geëindigd.

4. Bij het vaststellen van het WW-dagloon van de werknemer, op wie in verband met opeenvolgende verliezen van arbeidsuren artikel 2 van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren van toepassing is, eindigt het refertejaar, in afwijking van het eerste lid, op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het eerste verlies van arbeidsuren is ingetreden, indien het opeenvolgende verlies van arbeidsuren heeft plaatsgevonden in dezelfde dienstbetrekking.

### **Artikel 3. Loonbegrip voor ZW en WW**

1. Onder loon wordt in dit hoofdstuk verstaan loon in de zin van artikel 16 van de Wfsv, genoten in het refertejaar uit de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek of werkloos is geworden met dien verstande dat niet onder loon worden begrepen:

a. uitkeringen op grond van de Wet WIA, de WAO, de WW en de uitkeringen die naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomen, met uitzondering van een uitkering op grond van artikel 18 van de WW;

b. de aanvullingen en de toeslagen op grond van de Toeslagenwet, bedoeld in artikel 16, tweede lid, onderdeel a, van de Wfsv op de uitkeringen die niet onder loon worden begrepen genoemd in onderdeel a;

c. een eindheffingsbestanddeel als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 ten aanzien waarvan de werkgever met toestemming van de inspecteur van de rijksbelastingdienst geen correctiebericht als bedoeld in artikel 28a van de laatstgenoemde wet heeft ingediend; en

d. een uitkering die de werknemer heeft genoten op grond van de aanspraak, bedoeld in artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964, zonder dat er sprake is van onbetaald extra verlof.

2. In dit hoofdstuk wordt onder loon tevens verstaan de som van het loon, bedoeld in het eerste lid, genoten in het refertejaar uit elkaar opvolgende dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever indien:

a. ten aanzien van al deze dienstbetrekkingen een schriftelijk beding als bedoeld in artikel 691, tweede lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek was opgenomen;

b. al deze dienstbetrekkingen van rechtswege zijn geëindigd door oproeping van dat beding; en

c. de werknemer gedurende de tussen de elkaar opvolgende dienstbetrekkingen liggende dagen recht op ziekgeld had.

Indien de vorige zin van toepassing is dan geldt tevens als loon het ziekgeld dat is uitgekeerd gedurende de tussen elkaar opvolgende dienstbetrekkingen liggende dagen.

### **Artikel 4. Algemene bepalingen over het loon voor ZW en WW**

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de werknemer geacht zijn loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan.

2. Onder loon als bedoeld in artikel 3 wordt mede begrepen loon uit de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek of werkloos is geworden en uit de daaraan voorafgaande dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 3, tweede lid, waarvan de werknemer aantoont dat dit in het refertejaar vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Voor de toepassing van

dit hoofdstuk wordt de werknemer geacht dit loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarin het vorderbaar is geworden. Indien in het refertejaar een uitkering is genoten, waarbij in het dagloon loon als bedoeld in de eerste zin is meegerekend, wordt, indien van dat loon in het refertejaar opgave is gedaan, dat loon bij de dagloonberekening buiten beschouwing gelaten.

#### **Artikel 5. Dagloon voor ZW en WW**

1. Het dagloon van uitkeringen op grond van de ZW en WW is de uitkomst van de volgende berekening:

$$[(A-B) \times 108/100 + C] / D$$

waarbij:

A staat voor het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten bij een werkgever die vakantiebijslag reserveert;

B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer in het refertejaar heeft genoten;

C staat voor het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten bij een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert; en

D staat voor 261 dan wel, indien de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek of werkloos is geworden is aangevangen na aanvang van het refertejaar, voor het aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot en met de laatste dag van het refertejaar.

2. De factoren A, B, en C die bij de berekening in het eerste lid voor een gebroken aangiftetijdvak in aanmerking worden genomen, worden verkregen door het loon respectievelijk de vakantiebijslag over het desbetreffende gebroken aangiftetijdvak te vermenigvuldigen met de breuk Y/Z

waarbij:

Y staat voor het totale aantal binnen het refertejaar gelegen dagloondagen in het gebroken aangiftetijdvak waarop de werknemer in de dienstbetrekking is waaruit hij ziek of werkloos is geworden; en

Z staat voor het totale aantal dagloondagen in het gebroken aangiftetijdvak waarop de werknemer in de dienstbetrekking is waaruit hij ziek of werkloos is geworden.

Indien Z nul is, wordt de uitkomst van deze berekening op nihil gesteld.

3. Voor de toepassing van het eerste lid en tweede lid wordt onder een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert een werkgever verstaan die:

a. de vakantiebijslag periodiek bij iedere loonbetaling uitbetaalt;

b. de vakantiebijslag als onderdeel van het periodieke loon betaalt; of

c. de vakantiebijslag voldoet overeenkomstig artikel 18, eerste lid, van de WML.

4. D staat, indien de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek of werkloos is geworden een of meer aangiftetijdvakken kent waarin geen loon is genoten anders dan vanwege verlof, arbeidsongeschiktheid of ziekte, in afwijking van het eerste lid, voor het aantal dagloondagen van de aangiftetijdvakken waarin wel loon is genoten.

5. D staat, indien de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek of werkloos is geworden, is aangevangen na afloop van het refertejaar, in afwijking van het eerste lid, voor het aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot de dag waarop de ziekte of het arbeidsurenverlies is ingetreden en A, B en C staan in dat geval, in zoverre in afwijking van artikel 3, voor het loon respectievelijk de vakantiebijslag genoten in deze dienstbetrekking na afloop van het refertejaar.

6. Indien artikel 3, tweede lid, van toepassing is, staat C tevens voor het ziekengeld uitgekeerd tussen de elkaar opvolgende dienstbetrekkingen, bedoeld in dat tweede lid, en staat D voor het aantal dagloondagen van de aangiftetijdvakken waarin loon als bedoeld in dat tweede lid is genoten.

7. Indien het aantal dagloondagen op grond van het vijfde lid nul is, dan is het dagloon, in afwijking van het eerste lid, de uitkomst van de volgende berekening:

E/F

waarbij:

E staat voor het overeengekomen loon in het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden; en

F staat voor het aantal dagloondagen in het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden dan wel, indien het een aangiftetijdvak van een maand betreft, voor 21,75.

#### **Artikel 6. Loon in geval van ziekte of verlof tijdens een dienstbetrekking**

1. Indien de werknemer in een aangiftetijdvak geen loon of minder loon heeft genoten in verband met verlof of omdat hij de bedongen arbeid niet heeft verricht in verband met ziekte, wordt bij de berekening van het dagloon, bedoeld in artikel 5, eerste lid, als loon in dat aangiftetijdvak in aanmerking genomen het loon, genoten in dezelfde dienstbetrekking in het laatste aan dat verlof of die ziekte, voorafgaande en volledig in het refertejaar gelegen aangiftetijdvak, waarin die omstandigheid zich niet heeft voorgedaan.

2. Indien er geen voorafgaand aangiftetijdvak als bedoeld in het eerste lid is, wordt bij de berekening van het dagloon, bedoeld in artikel 5, eerste lid, het loon in aanmerking genomen uit dezelfde dienstbetrekking over het aangiftetijdvak direct na afloop van dat verlof of die ziekte, indien:

- a. dat aangiftetijdvak geheel is gelegen in het refertejaar, en
- b. de werknemer gedurende het volledige aangiftetijdvak in dienstbetrekking tot de desbetreffende werkgever stond.

3. Indien er geen aangiftetijdvak is als bedoeld in het eerste of tweede lid, wordt voor ieder in het refertejaar gelegen aangiftetijdvak waarin door de werknemer geen of minder loon is genoten in verband met de in het eerste lid genoemde omstandigheden, bij de berekening van het dagloon het per aangiftetijdvak geldende overeengekomen loon in aanmerking genomen.

4. Dit artikel blijft buiten toepassing indien:

- a. de toepassing van dit artikel leidt tot een lager dagloon, of
- b. gedurende het aangiftetijdvak, bedoeld in het eerste lid, het te vervangen loon mede bestaat uit een uitkering op grond van de ZW, vanwege de omstandigheden, bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 7. ZW-dagloon van een uitkeringsgerechtigde en bij nawerking**

1. In afwijking van de artikelen 5 en 6 wordt het ZW-dagloon van de persoon, die op de dag van het ontstaan van zijn ziekte op grond van artikel 7 van de ZW als werknemer wordt aangemerkt, vastgesteld op het WW-dagloon.

2. Het ZW-dagloon van de persoon die laatstelijk op grond van artikel 8c van de ZW verzekerd was, wordt vastgesteld op het Wazo-dagloon.

3. Indien de uitkering op grond van de WW in verband met niet volledig arbeidsurenverlies is vastgesteld of op die uitkering inkomen wordt verrekend met toepassing van artikel 35aa van de WW, wordt het ZW-dagloon, van de persoon bedoeld in het eerste lid, vastgesteld op

100/70 van het bedrag van de uitkering op grond van de WW per dag over de vier kalenderweken voorafgaande aan de dag van het ontstaan van de ziekte.

4. Het ZW-dagloon van de persoon, wiens aanspraak op ziekingeld berust op artikel 46 van de ZW, die tevens laatstelijk verzekerd was op grond van artikel 7 of 8 van de ZW wordt vastgesteld op het WW-dagloon respectievelijk het ZW-dagloon.

### **Artikel 8. WW-dagloon van gewezen en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer**

1. Het WW-dagloon van de werknemer die op de dag voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO heeft ontvangen, is, indien die uitkering met ingang van de eerste werkloosheidsdag wordt ingetrokken op grond van artikel 43, eerste lid, van de WAO, gelijk aan het laatstelijk geldende WAO-dagloon. Het WAO-dagloon van de werknemer die op de dag voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag een uitkering op grond van de WAO naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% heeft ontvangen, wordt in aanmerking genomen naar de mate waarin de uitkering, waarvoor het dagloon wordt vastgesteld, in de plaats is gekomen voor de uitkering op grond van de WAO.

2. Het WW-dagloon van de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag, of op de eerste dag van herleving van het recht op werkloosheidsuitkering, een uitkering op grond van de WAO naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% ontvangt, wordt vastgesteld door evenredige verlaging van het laatstelijk geldende WAO-dagloon. Dit WAO-dagloon wordt in aanmerking genomen naar de mate waarin de uitkering, waarvoor het dagloon wordt vastgesteld, in de plaats is gekomen voor de uitkering op grond van de WAO.

3. Indien op een tijdstip na de in het tweede lid bedoelde dagloonvaststelling de werknemer wordt ingedeeld in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt het WW-dagloon opnieuw vastgesteld. Het WAO-dagloon wordt in aanmerking genomen naar de mate waarin de uitkering, waarvoor het dagloon wordt vastgesteld, in de plaats is gekomen voor de uitkering op grond van de WAO.

4. De vaststelling, bedoeld in het tweede lid, en de hernieuwde vaststelling, bedoeld in het derde lid, geschieden volgens de volgende berekening:

$$A \times (100 - B) / 100$$

waarbij:

A staat voor het WAO-dagloon, bedoeld in het tweede lid; en

B staat voor het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse die bij de vaststelling of hernieuwde vaststelling in acht wordt genomen.

5. Voor de werknemer, bedoeld in het tweede lid, wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering op een tijdstip na de in dat lid bedoelde dagloonberekening wordt ingetrokken op grond van artikel 43, eerste lid, van de WAO, is het WW-dagloon het in de eerste zin van het in het tweede lid bedoelde WAO-dagloon respectievelijk het in het zesde lid bedoelde, WAO-vervolgdagloon.

6. Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkering laatstelijk was gebaseerd op een WAO-vervolgdagloon wordt bij de toepassing van het eerste, tweede, vierde en vijfde lid voor «WAO-dagloon» gelezen: WAO-vervolgdagloon.

7. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt met het ontvangen van een uitkering op grond van de WAO gelijkgesteld: het zouden hebben ontvangen van een dergelijke uitkering indien de artikelen 25, 28, 30 of 33 van de WAO niet van toepassing zouden zijn geweest.

8. Dit artikel is niet van toepassing zolang bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid of bij de toepassing van artikel 44 WAO rekening wordt gehouden met de arbeid die de werknemer na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid heeft verricht in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden.

9. De dagloonvaststelling op grond van het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet WIA ontvangt.

### **Artikel 9. WW-dagloon bij niet toekennen of intrekken van invaliditeitsuitkering EU-lidstaat**

1. In afwijking van artikel 8, tweede tot en met vierde lid, vindt de evenredige verlaging bij vaststelling respectievelijk hernieuwde vaststelling plaats overeenkomstig het tweede lid indien:

a. de werknemer zijn recht op uitkering op grond van de WW ontleent aan artikel 65, eerste lid of vijfde lid, onderdeel a, van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PbEU L 166);

b. aan de werknemer op grond van die verordening overeenkomstig de bepalingen van de WAO een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend, waarvan het bedrag is bepaald naar de verhouding tussen enerzijds de duur van de Nederlandse verzekering en anderzijds de totale duur van:

1°. de tijdvakken van Nederlandse verzekering; en

2°. de tijdvakken van verzekering of arbeid, vervuld op grond van de sociale wetgeving van een andere lidstaat of van andere lidstaten; en

c. de werknemer geen recht heeft op toekenning van een invaliditeitsuitkering van een of meer lidstaten, dan wel dergelijke invaliditeitsuitkeringen alle zijn ingetrokken, omdat niet of niet meer wordt voldaan aan de openingsvoorwaarden voor het recht op invaliditeitsuitkering.

2. De evenredige verlaging bij vaststelling of hernieuwde vaststelling als bedoeld in het eerste lid, vindt plaats door het WAO-dagloon of WAO-vervolgdagloon te vermenigvuldigen met de breuk

$$(100 - (A \times B)) / 100$$

waarbij:

A staat voor het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse die bij de vaststelling of hernieuwde vaststelling in acht wordt genomen; en

B staat voor de breuk die de verhouding weergeeft, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b.

### **Artikel 10. WW-dagloon bij opeenvolgend arbeidsurenverlies binnen het referentiejaar uit dezelfde dienstbetrekking**

Het WW-dagloon van de werknemer, op wie in verband met opeenvolgende verliezen van arbeidsuren in dezelfde dienstbetrekking artikel 3 van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren van toepassing is, wordt vastgesteld door de berekening op grond van artikel 5, eerste lid, te vervangen door:

$$(A + B) \times C / D$$

waarbij:

A staat voor het dagloon dat ten grondslag ligt aan de uitkering ter zake van zijn arbeidsurenverlies waarbij op grond van artikel 3 van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren een daaropvolgend arbeidsurenverlies wordt samengeteld;

B staat voor de evenredige verhoging van het dagloon, in de mate waarin het minimumloon in de periode bedoeld in C is herzien;

C staat voor het gemiddelde aantal arbeidsuren in de kalenderweek van het voorgaande arbeidsurenverlies tot en met de kalenderweek voorafgaande aan die waarin het volgende arbeidsurenverlies plaatsvindt; en

D staat voor het gemiddelde aantal arbeidsuren voorafgaande aan het voorgaande arbeidsurenverlies.

### **Artikel 11. WW-dagloon na overeengekomen vermindering van loon bij dezelfde werkgever**

Het WW-dagloon van de werknemer, die aantoont dat zijn per tijds-eenheid overeengekomen loon in een dienstbetrekking is verlaagd op of nadat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt vastgesteld door bij de toepassing van artikel 5, eerste lid, telkens het loon te vervangen door: het loon dat deze werknemer zou hebben genoten indien deze verlaging niet zou hebben plaatsgevonden, tot ten hoogste 9/7 deel van dat lagere loon.

### **Artikel 12. Algemene dagloongarantie WW**

1. Het WW-dagloon van de werknemer die binnen 24 maanden na de dag van beëindiging van een eerdere dienstbetrekking, waaruit hij een WW-uitkering heeft ontvangen, een andere dienstbetrekking is aangegaan, wordt, bij beëindiging van deze nieuwe dienstbetrekking binnen 36 maanden na die eerdere beëindiging, niet lager vastgesteld dan op het WW-dagloon dat gold vanwege die eerdere dienstbetrekking. Het dagloon wordt in aanmerking genomen naar de mate waarin de nieuwe dienstbetrekking in de plaats is gekomen van de eerdere dienstbetrekking.

2. De in het eerste lid genoemde termijn van 24 maanden wordt verlengd met in deze periode gelegen perioden van ziekte.

3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op het vast te stellen WW-dagloon vanwege alle doch binnen de termijn van 36 maanden na de dag van beëindiging van de in het eerste lid bedoelde eerdere dienstbetrekking aangegane en beëindigde nieuwe dienstbetrekkingen.

4. Indien de werknemer op de dag van het beëindigen van de eerste dienstbetrekking de leeftijd van 55 jaar had bereikt, is de in het eerste en derde lid genoemde termijn van 36 maanden niet van toepassing.

5. Het eerste lid is niet van toepassing op het vaststellen van het WW-dagloon indien de eerste dienstbetrekking is beëindigd als gevolg van:

- a. verwijtbare werkloosheid van de werknemer;
- b. het bereiken van de leeftijd waarop het uit deze dienstbetrekking voortvloeiende ouderdomspensioen aanvangt.

## **HOOFDSTUK 3. BEPALINGEN VOOR VASTSTELLING VAN DAGLOON WET WIA EN WAO**

### **Artikel 13. Refertejaar voor Wet WIA en WAO**

1. Onder refertejaar wordt in dit hoofdstuk de periode verstaan van één jaar die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, of die eindigt, in geval de arbeidsongeschiktheid is ingetreden in gelijktijdige dienstbetrekkingen, op de laatste dag van het aangiftetijdvak dat het eerst voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid is geëindigd.

2. Indien artikel 40, eerste lid, van de WAO van toepassing is, is artikel 40, tweede lid, van de WAO van overeenkomstige toepassing.



3. Het refertejaar eindigt, indien de aanspraak op uitkering berust op artikel 10 van de Wet WIA of op artikel 17 van de WAO, in afwijking van het eerste lid, op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de verzekering is geëindigd.

#### **Artikel 14. Loonbegrip voor Wet WIA en WAO**

Onder loon wordt in dit hoofdstuk verstaan loon in de zin van artikel 16 van de Wfsv met dien verstande dat niet onder loon wordt begrepen:

- a. de toeslagen en aanvullingen, bedoeld in artikel 16, tweede lid, onderdeel a, van die wet;
- b. een eindheffingsbestanddeel als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 ten aanzien waarvan de werkgever met toestemming van de inspecteur van de rijksbelastingdienst geen correctiebericht als bedoeld in artikel 28a van de laatstgenoemde wet heeft ingediend; en
- c. een uitkering die de werknemer heeft genoten op grond van de aanspraak, bedoeld in artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964, zonder dat er sprake is van onbetaald extra verlof.

#### **Artikel 15. Algemene bepalingen over het loon voor Wet WIA en WAO**

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de werknemer geacht zijn loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarover een werkgever van dat loon opgave heeft gedaan.

2. Onder loon als bedoeld in artikel 14 wordt mede begrepen het loon waarvan de werknemer aantoont dat dit in het refertejaar vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de werknemer geacht dit loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarin het vorderbaar is geworden. Indien in het refertejaar een uitkering is genoten, waarbij in het dagloon loon als bedoeld in de eerste zin is meegerekend, wordt, indien van dat loon in het refertejaar opgave is gedaan, dat loon bij de dagloonberekening buiten beschouwing gelaten.

#### **Artikel 16. Dagloon voor Wet WIA en WAO**

1. Het dagloon van uitkeringen op grond van de Wet WIA en de WAO is de uitkomst van de volgende berekening:

$$[(A-B) \times 108/100 + C] / D$$

waarbij:

A staat voor het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten bij een werkgever die vakantiebijslag reserveert;

B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer in het refertejaar heeft genoten;

C staat voor het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten bij een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert; en

D staat voor 261.

2. De factoren A, B en C, die bij de berekening van een gebroken aangiftetijdvak in aanmerking worden genomen, worden verkregen door het loon respectievelijk de vakantiebijslag over het desbetreffende gebroken loonaangiftetijdvak te vermenigvuldigen met de breuk Y/Z waarbij:

Y staat voor het aantal binnen het refertejaar gelegen dagloondagen in het gebroken aangiftetijdvak waarop de werknemer in dienstbetrekking is; en

Z staat voor het totale aantal dagloondagen in het gebroken aangiftetijdvak waarop de werknemer in dienstbetrekking is.

Indien Z nul is, wordt de uitkomst van deze berekening op nihil gesteld.

3. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt onder een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert een werkgever verstaan die:
- de vakantiebijslag periodiek bij iedere loonbetaling uitbetaalt;
  - de vakantiebijslag als onderdeel van het periodieke loon betaalt; of
  - de vakantiebijslag voldoet overeenkomstig artikel 18, eerste lid, van de WML.
4. Indien het loon in het refertejaar geheel of gedeeltelijk heeft bestaan uit een uitkering wordt voor de toepassing van het eerste lid het bedrag van de uitkering gesteld op de uitkomst van de volgende berekening:
- $$((100 \times E) / F)$$
- waarbij:
- E staat voor de uitkering; en
- F staat voor:
- 70, dan wel
  - indien het uitkeringspercentage op grond van de ZW, hoofdstuk IV van de WW, de WAO, hoofdstuk 6 van de Wet WIA of van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wazo hoger is dan 70, het uitkeringspercentage waarnaar de uitkering is berekend; of
  - 100, indien artikel 53 of 63 van de Wet WIA van toepassing is, dan wel
  - indien de teller van de factor, bedoeld in artikel 53 of 63 van de Wet WIA lager is, de waarde van die teller.
5. Voor zover het vierde lid van toepassing is, wordt voor de toepassing van het eerste lid, het bedrag van de vakantiebijslag behorende bij de uitkeringen bedoeld in het vierde lid, gesteld op de uitkomst van de volgende berekening:
- $$(100 \times G) / H$$
- waarbij:
- G staat voor de vakantiebijslag die in het in aanmerking te nemen tijdvak is genoten; en
- H gelijk is aan de factor F, bedoeld in het vierde lid.
6. Indien de dienstbetrekking is geëindigd door ontbinding door de kantonrechter, wederzijds goedvinden van partijen, of opzegging, zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn, en de werknemer schade-loosstelling of vergoeding wegens beëindiging van een dienstbetrekking heeft ontvangen waardoor het arbeidsurenverlies op een later moment intreedt dan het moment waarop de dienstbetrekking eindigt, wordt voor de toepassing van het eerste lid factor D verminderd met het aantal dagloondagen gedurende de periode tussen het einde van de dienstbetrekking en het intreden van het arbeidsurenverlies, voor zover die periode in het refertejaar ligt, en worden de factoren A, B en C verminderd met al het loon genoten in de aangiftetijdvakken die volledig liggen binnen die periode.

### **Artikel 17. Loon in geval van ziekte of verlof tijdens dienstbetrekking**

1. Indien de werknemer in een aangiftetijdvak in het refertejaar geen loon of minder loon heeft genoten in verband met verlof of omdat hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte wordt bij de berekening van het dagloon, bedoeld in artikel 16, eerste lid, als loon in dat aangiftetijdvak in aanmerking genomen het loon, genoten bij dezelfde werkgever in het laatste aan dat verlof of die ziekte, voorafgaande en volledig in het refertejaar gelegen aangiftetijdvak, waarin die omstandigheid zich niet heeft voorgedaan en waarin de werknemer het volledige aangiftetijdvak in dienstbetrekking tot de desbetreffende werkgever stond.
2. Indien er geen voorafgaand aangiftetijdvak als bedoeld in het eerste lid is, wordt bij de berekening van het dagloon, bedoeld in artikel 16, eerste lid, het loon in aanmerking genomen bij dezelfde werkgever over het aangiftetijdvak direct na afloop van dat verlof of die ziekte, indien:

- a. dat aangiftetijdvak geheel gelegen is in het refertejaar, en
- b. de werknemer gedurende het volledige aangiftetijdvak in dienstbetrekking tot de desbetreffende werkgever stond.

3. Indien er geen aangiftetijdvak is als bedoeld in het eerste of tweede lid, wordt voor ieder in het refertejaar gelegen aangiftetijdvak waarin door de werknemer geen of minder loon is genoten in verband met de in het eerste lid genoemde omstandigheden, bij de berekening van het dagloon het per aangiftetijdvak geldende overeengekomen loon in aanmerking genomen.

4. Dit artikel blijft buiten toepassing indien:

- a. de toepassing van dit artikel leidt tot een lager dagloon, of
- b. gedurende het aangiftetijdvak, bedoeld in het eerste lid, het te vervangen loon mede bestaat uit een uitkering in verband met de omstandigheden, bedoeld in het eerste lid.

### **Artikel 18. Dagloon starter en herintreder**

1. Het dagloon van de werknemer die vanaf de aanvang van het refertejaar tot en met de laatste dag van het eerste volledige aangiftetijdvak van dat jaar geen loon als bedoeld in artikel 14 of 15 heeft genoten, wordt vastgesteld door bij de toepassing van artikel 16, eerste lid, «261» te vervangen door: het aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot en met de laatste dag van het refertejaar.

2. Het dagloon van de werknemer die in het refertejaar geen loon als bedoeld in artikel 14 of 15 heeft genoten, is, in afwijking van artikel 16, eerste lid, de uitkomst van de volgende berekening:

$$[(A-B) \times 108/100 + C] / D$$

waarbij:

A staat voor het loon dat de werknemer voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid heeft genoten in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden bij een werkgever die vakantiebijslag reserveert;

B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid heeft genoten in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden;

C staat voor het loon dat de werknemer voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid heeft genoten in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden bij een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert; en

D staat voor het in dat aangiftetijdvak gelegen aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot de dag van intreden van de arbeidsongeschiktheid.

3. Indien D nul is, is het dagloon, in afwijking van het tweede lid, de uitkomst van de volgende berekening:

$$E/F$$

waarbij:

E staat voor het overeengekomen loon in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden; en

F staat voor het aantal dagloondagen in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden dan wel, indien het een aangiftetijdvak van een maand betreft, 21,75.

4. Dit artikel is niet van toepassing indien de werknemer in verband met verlof geen loon heeft ontvangen.

### **Artikel 19. WIA-dagloongarantie voor oudere arbeidsongeschikten**

Indien een werknemer, die recht heeft op een uitkering op grond van de WAO of de Wet WIA, op of na de dag waarop hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, met arbeid inkomen is gaan verwerven in verband waarmee zijn uitkering op grond van de WAO of de Wet WIA is beëindigd, binnen vijf jaar na de datum waarop die uitkering is beëindigd recht heeft op een uitkering op grond van de Wet WIA, wordt het WIA-dagloon niet lager vastgesteld dan het WAO- of WIA-dagloon van de laatstelijk ontvangen uitkering op grond van de WAO of de Wet WIA. Het dagloon van de laatstelijk ontvangen uitkering als bedoeld in de eerste zin, wordt in aanmerking genomen, zoals dat zou zijn herzien vanaf de datum van beëindiging tot aan de datum van het nieuwe recht op uitkering op grond van artikel 15, eerste lid, van de WAO, dan wel artikel 14, eerste lid, van de Wet WIA indien de uitkering op grond van de WAO of de Wet WIA niet zou zijn beëindigd.

### **Artikel 20. WIA-dagloon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering**

Het WIA-dagloon van de werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 46, derde lid, van de Wet WIA, zoals dat artikellid luidde op 31 december 2010, bedraagt ten hoogste het maatmaninkomen, dat op grond van dat artikellid, zoals dat luidde op 31 december 2010, wordt vastgesteld, vermenigvuldigd met het aantal uren van de urenomvang, bedoeld in artikel 9, onderdeel b, van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, gedeeld door vijf.

### **Artikel 21. WIA-dagloon bij later ontstaan van recht dan einde wachttijd**

In de gevallen waarin de artikelen 48, eerste lid, onderdelen b en c, en 55, eerste lid, onderdelen b en c, van de Wet WIA van toepassing zijn, wordt het WIA-dagloon niet lager vastgesteld dan het dagloon dat op grond van de Wet WIA in aanmerking zou zijn genomen als het recht op uitkering zou zijn ontstaan op de in artikel 47, tweede lid, en artikel 54, tweede lid van de Wet WIA bedoelde dag, zoals dat dagloon vanaf die dag tot aan de datum van het recht op uitkering op grond van artikel 14, eerste lid, van de Wet WIA zou zijn herzien, indien het recht op uitkering op grond van de Wet WIA op die dag zou zijn ontstaan.

### **Artikel 22. WIA- en WAO-dagloon na overeengekomen vermindering van loon bij dezelfde werkgever**

Het WIA- of WAO-dagloon van de werknemer, die aantoonbaar dat zijn per tijdseenheid overeengekomen loon in een dienstbetrekking is verlaagd op of nadat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt vastgesteld door bij de toepassing van artikel 16, eerste lid, telkens het loon te vervangen door: het loon dat deze werknemer zou hebben genoten in het refertejaar indien deze verlaging niet zou hebben plaatsgevonden, tot ten hoogste 9/7 deel van dat lagere loon.

## HOOFDSTUK 4. SLOTBEPALINGEN

### **Artikel 23. Aanpassing dagloon in verband met herziening minimumloon**

Indien het minimumloon is herzien tussen het einde van het refertejaar en de eerste dag waarop recht bestaat op een uitkering op grond van de ZW, de WW, de Wet WIA of de WAO wordt de hoogte van het dagloon zoals berekend op grond van dit besluit aangepast in de mate waarin het minimumloon is herzien.

### **Artikel 24. Verhoging dagloon en herziening dagloon voor een werknemer jonger dan 23 jaar bij aanvang van refertejaar en bij aanvang uitkering**

1. Indien de werknemer:

a. bij aanvang van het refertejaar, bedoeld in artikel 2 of artikel 13, jonger is dan 23 jaar en het op grond van dit besluit berekende dagloon minder bedraagt dan het minimumloon vermeerderd met de vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de WML, dat behoort bij de leeftijd van de werknemer op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering; of

b. op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering jonger is dan 23 jaar en het op grond van de overige artikelen van dit besluit berekende dagloon minder bedraagt dan het minimumloon vermeerderd met de vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de WML, dat behoort bij de leeftijd van de werknemer bij zijn verjaring,

wordt zijn dagloon op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering respectievelijk telkens bij zijn verjaring verhoogd door het dagloon te vermenigvuldigen met:

A /B

waarbij:

A staat voor het minimumjeugdloonpercentage dat verbonden is aan de leeftijd van de werknemer op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering dan wel voor het minimumjeugdloonpercentage dat geldt bij zijn verjaring of indien de werknemer de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, voor 100; en

B staat voor het minimumjeugdloonpercentage dat verbonden is aan de leeftijd van de werknemer bij aanvang van het refertejaar dan wel voor het minimumjeugdloonpercentage dat geldt op de laatste dag voor zijn verjaring.

2. Het op grond van dit artikel verhoogde dagloon bedraagt niet meer dan het minimumloon vermeerderd met de vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de WML dat behoort bij de leeftijd van de werknemer op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering, dan wel bij de leeftijd van de werknemer bij zijn verjaring.

3. Indien bij het vaststellen van het dagloon artikel 18 van toepassing is of indien de dienstbetrekking is aangevangen na aanvang van het refertejaar als bedoeld in artikel 5 wordt bij toepassing van het eerste lid voor «bij aanvang van een refertejaar» gelezen: bij aanvang van de dienstbetrekking.

### **Artikel 25. Maximering van het dagloon bij samenloop van uitkeringen**

1. Vanaf het moment waarop een werknemer gelijktijdig aanspraak gaat hebben op meer dan een uitkering en de som van de uitkeringen per dag meer bedraagt dan 70% van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, tweede zin, van de Wfsv, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, worden de aan die uitkeringen ten grondslag liggende daglonen zodanig

vastgesteld of herzien dat de som van de evenredig verlaagde uitkeringen per dag niet meer bedraagt dan 70% van dat bedrag.

2. Indien van een van de uitkeringen, bedoeld in het eerste lid, het uitkeringspercentage hoger is dan 70, wordt de uitkomst van 70% van het bedrag bedoeld in artikel 17, eerste lid, tweede zin, van de Wfsv, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, verhoogd met de uitkomst van de volgende berekening:

$$((A - 70) / 100) \times B$$

waarbij:

A staat voor het hogere uitkeringspercentage; en

B staat voor het dagloon van de uitkering, waarvoor het uitkeringspercentage A geldt voordat dit dagloon is herzien op grond van het eerste lid.

3. Indien een van de uitkeringen, bedoeld in het eerste of tweede lid, wordt beëindigd wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur, wordt het dagloon van de resterende uitkering of uitkeringen met ingang van de dag van de beëindiging herzien, voor zover van toepassing met inachtneming van het eerste en tweede lid.

### **Artikel 26. Intrekken Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen**

1. Het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen wordt ingetrokken.

2. Het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, zoals dat luidde voor de in het eerste lid bedoelde intrekking blijft van toepassing op uitkeringen als bedoeld in dat besluit waarvan de eerste uitkeringsdag is gelegen voor de datum van intrekking.

3. Indien zich ten aanzien van de uitkeringen, bedoeld in het tweede lid, op of na de inwerkingtreding van dit besluit, een situatie voordoet als bedoeld in artikel 22 van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, zoals dat luidde voor de in het eerste lid bedoelde intrekking is, in plaats van dat artikel, artikel 25 van dit besluit van toepassing.

4. Onder uitkeringsdag in het tweede lid wordt voor de WW en de Wet WIA verstaan de dag dat recht op uitbetaling bestaat op grond van respectievelijk artikel 30 van de WW en artikel 67 van de Wet WIA, voor de ZW de dag waarop het ziekgeld wordt uitgekeerd op grond van artikel 29 van de ZW en voor de WAO de dag waarop de uitkering betaalbaar wordt gesteld, op grond van artikel 50 van de WAO.

5. Het tweede lid is niet van toepassing op een dagloonherziening op grond van artikel 40, eerste lid, of 48, derde lid, van de WAO.

### **Artikel 27. Wijziging Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten**

Het achtste lid van artikel 4:1 van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten komt te luiden:

8. De SVB of het UWV kan bij de vaststelling van het inkomen het in het aangiftetijdvak opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag en extra periodiek salaris in aanmerking nemen, waarbij het in dat aangiftetijdvak betaalde bedrag aan vakantiebijslag en extra periodiek salaris niet in aanmerking worden genomen.

### **Artikel 28. Wijziging Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren**

Het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, eerste lid, aanhef, wordt «16, vijfde lid» vervangen door: 16, derde lid.

B

In artikel 4, derde lid, wordt «gewerkte uren» vervangen door: gelegen arbeidsuren.

C

In artikel 5 wordt «aantal gewerkte arbeidsuren in aanmerking genomen het aantal kalenderweken waarin hij arbeid heeft verricht» vervangen door: aantal arbeidsuren in aanmerking genomen het aantal kalenderweken waarin hij arbeidsuren heeft gehad.

### **Artikel 29. Intrekken Besluit verlaagde wekeneis WW en Wet WIA**

Het Besluit verlaagde wekeneis WW en Wet WIA wordt ingetrokken.

### **Artikel 30. Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking met ingang van een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

### **Artikel 31. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.

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

Wassenaar, 22 mei 2013

Willem-Alexander

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher

Uitgegeven de *dertigste* mei 2013

De Minister van Veiligheid en Justitie,  
I.W. Opstelten

Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State wordt met de daarbij behorende stukken openbaar gemaakt door publicatie in de Staatscourant.

## NOTA VAN TOELICHTING

### Algemeen

#### 1. Aanleiding voor nieuw dagloonbesluit

Dit besluit bevat nadere regels voor de vaststelling van het dagloon voor uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen, te weten de Ziektewet (ZW), de Werkloosheidswet (WW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Het besluit is op grond van artikel 3:13 van de Wet arbeid en zorg (Wazo) indirect ook van toepassing voor de vaststelling van het dagloon op grond van die wet. Het onderhavige besluit komt in de plaats van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen.

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) is uitvoerder van de werknemersverzekeringen en verantwoordelijk voor de vaststelling van de daglonen, een belangrijk onderdeel van de uitkeringsverzorging. Het UWV heeft aangegeven in de op 24 juli 2012 uitgebrachte U-toets dat het onderhavige besluit uitvoerbaar is. De dagloonvaststelling vindt plaats op basis van gegevens over de dienstbetrekking en het in dat kader door de werknemer genoten loon. Waar sprake is van loon wordt bedoeld het loon in de zin van in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), verder ook te noemen het SV-loon. Tot 2009 heeft UWV deze gegevens bij elke uitkeringsaanvraag bij de werkgever uitgevraagd. Sinds medio 2009 gebruikt UWV de in de polisadministratie opgenomen gegevens over dienstbetrekkingen en lonen als primaire gegevensbron voor de dagloonvaststelling. Deze gegevens worden maandelijks door de werkgever aangegeven in de loonaangifte aan de Belastingdienst en vervolgens opgenomen in de polisadministratie van UWV. Door de dagloonvaststelling te baseren op deze polisgegevens is destijds een belangrijke verlaging van administratieve lasten voor werkgevers en een besparing op de uitvoeringskosten UWV gerealiseerd.

Voor een verdere besparing op de – met de dagloonvaststelling gepaard gaande – uitvoeringskosten is een vereenvoudiging van de dagloonregels zelf noodzakelijk. De huidige dagloonbepalingen worden gekenmerkt door talrijke beoordelingsmomenten, door verschillende bijzondere regels voor diverse situaties en zijn – voor wat betreft het gebruik van gegevens – niet voldoende afgestemd op reeds beschikbare polisgegevens. Hierdoor is het niet mogelijk om een geheel geautomatiseerde dagloonvaststelling op basis van polisgegevens te realiseren.

Doel van dit besluit is een zodanige verdere vereenvoudiging van de dagloonregels dat het dagloon in vrijwel alle gevallen volgens algemene regels direct na aanvraag van de uitkering geautomatiseerd kan worden vastgesteld op basis van gegevens die beschikbaar zijn in de polisadministratie. Regels voor bijzondere situaties zijn daarom zoveel mogelijk vervallen. De uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen worden gebaseerd op het loon dat is genoten in de verzekerde arbeidsverhoudingen. Dit loon wordt omgezet naar een uitkeringsgrondslag: het dagloon. De hoogte van de uitkering wordt bepaald door dit dagloon en door het uitkeringspercentage. Gezien de aanzienlijke gevolgen van de wijzigingen voor de opbouw van het besluit is besloten om een nieuw besluit vast te stellen en wordt met het onderhavige besluit het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen ingetrokken.

De uitgangspunten van dit nieuwe dagloonbesluit zijn:

- de regelgeving voor dagloonvaststelling is eenvoudig en biedt een regeling voor alle situaties waarin dagloon moet worden vastgesteld;



- voor de verschillende uitkeringswetten gelden uniforme regels, met onderscheid naar kortdurende uitkeringen respectievelijk langdurende uitkeringen waar dit past bij het karakter van de uitkeringen;
- het dagloon WW en ZW wordt gebaseerd op het loon, dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten in de dienstbetrekking, waaruit hij werkloos of ziek is geworden;
- het dagloon Wet WIA en WAO wordt gebaseerd op loon dat de werknemer in het refertejaar uit alle dienstbetrekkingen gedurende dat jaar heeft genoten;
- de loonelementen voor het dagloon sluiten aan bij de elementen van het loon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven;
- de daglonen worden vastgesteld aan de hand van feitelijk vast te stellen, objectieve gegevens die worden ontleend aan de loonaangiften door werkgevers zoals opgenomen in de polisadministratie;
- de dagloonvaststelling is onderdeel van een geautomatiseerd proces van vaststelling van het recht, de duur en de hoogte van de uitkering, welk proces direct start na ontvangst van de aanvraag en zo snel mogelijk na de aanvraag wordt afgerond;
- het proces van vaststelling geschiedt met zo gering mogelijke uitvoeringskosten voor de uitvoeringsorganisatie, zo gering mogelijke administratieve lasten voor degene die aanspraak maakt op uitkering en in beginsel zonder nadere gegevensvraag bij de werkgever.

Een uitwerking van de dagloonregeling aan de hand van deze uitgangspunten leidt tot meer eenvoud en maakt een aantal bijzondere regels voor specifieke situaties overbodig, waardoor een vergaande geautomatiseerde dagloonvaststelling mogelijk wordt.

#### *Opbouw van het besluit*

Het besluit bestaat uit vier hoofdstukken, te weten een hoofdstuk met definities, een hoofdstuk over het dagloon voor de ZW en de WW, een hoofdstuk over het dagloon voor de Wet WIA en de WAO en een hoofdstuk met slotbepalingen.

Paragraaf 2 van deze nota van toelichting gaat nader in op de hoofdregels van dit besluit en in paragraaf 3 worden verder de wijzigingen ten opzichte van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, de nieuwe aspecten in de dagloonvaststelling, kort weergegeven. De technische invulling van de dagloonsystematiek wordt tot slot toegelicht in het artikelsgewijze deel van deze nota van toelichting.

## **2. De hoofdregels voor de berekening van het dagloon**

### *Onderscheid tussen dagloonberekening voor de ZW en WW en dagloonberekening voor de Wet WIA en de WAO*

Het dagloon voor de WW en ZW is het loon, dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten in de dienstbetrekking, waaruit hij werkloos of ziek is geworden, omgerekend in een uitkeringsloon per dag, het dagloon. Dit dagloon bedraagt nooit meer dan het maximum dat op grond de verschillende materiewetten is vastgelegd. Het in deze dienstbetrekking – in het refertejaar – genoten loon wordt vastgesteld op basis van de maandelijks 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 de ziekte of werkloosheid is ontstaan. Een wijziging ten opzichte van het Besluit dagloonregels werknemers-

verzekeringen is dat er geen rekening meer wordt gehouden met loon uit dienstbetrekkingen met dezelfde werkgever of met andere werkgevers «naar de mate waarin deze dienstbetrekking daarvoor in de plaats» is gekomen.

Deze benadering sluit aan bij het uitgangspunt dat het dagloon op een eenvoudige wijze moet kunnen worden berekend aan de hand van de gegevens uit de polisadministratie. Het bepalen van de (duur van de) dienstbetrekking, waaruit ziekte of werkloosheid is ontstaan, vindt plaats op basis van de in de polisadministratie opgenomen gegevens. In onder meer de zorg en het onderwijs komt het regelmatig voor dat een werknemer gelijktijdig twee dienstbetrekkingen heeft bij dezelfde werkgever en uit een daarvan ziek of werkloos wordt. Deze situatie levert in de gekozen opzet geen probleem op. Het dagloon wordt per dienstbetrekking vastgesteld.

Verder kan het zijn dat een werknemer binnen een dienstverband perioden van werken afwisselt met perioden van niet-werken. Deze situatie doet zich vooral voor bij uitzend- en oproepkrachten. Juist met het oog hierop wordt het loon voor de berekening van het dagloon alleen gemiddeld over de dagloondagen van de loonaangiftetijdvakken waarin de werknemer wel loon heeft genoten in de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek of werkloos is geworden.

Het dagloon voor de Wet WIA en de WAO blijft gebaseerd op het loon, dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten uit alle dienstbetrekkingen. Het arbeidsongeschiktheidsbegrip in deze wetten is immers gericht op de algemene ongeschiktheid voor werk. Ook alle in het refertejaar genoten uitkeringen op grond van een werknemersverzekering tellen mee bij het bepalen van de hoogte van het dagloon. Een dergelijke uitkering dient immers als vervanging van het voorheen genoten loon.

#### *De referteperiode*

De referteperiode wordt nader gedefinieerd in het besluit. Bij de uitkering op grond van de Wet WIA en de WAO is het refertejaar de periode van het jaar dat eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaand aan het tijdvak waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geworden. Gelet op het moment waarop de uitkering wordt vastgesteld (in verband met de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte bijna twee jaar later dan de eerste ziektedag) zijn de gegevens tot en met het laatste aangiftetijdvak beschikbaar in de polisadministratie en kunnen deze gebruikt worden. Het arbeidsongeschiktheidsbegrip in de Wet WIA en de WAO is gericht op de algemene ongeschiktheid voor werk. Gaat het om arbeidsongeschiktheid die in één van die dienstbetrekkingen optreedt, dan zal bij het vaststellen van een Wet WIA- of WAO-uitkering rekening worden gehouden met het loon uit alle in het refertejaar uitgeoefende dienstbetrekkingen.

Voor de uitkeringen op grond van de ZW en de WW eindigt het refertejaar een tijdvak eerder, namelijk aan het einde van het voorlaatste aangiftetijdvak voor het intreden van ziekte respectievelijk werkloosheid. De referteperiode is zo gekozen, omdat de gegevens van het laatste tijdvak op het moment van de uitkeringsaanvraag veelal nog niet in de polisadministratie beschikbaar zijn. De werkgever mag immers gedurende een maand na afloop van het tijdvak nog aangifte doen.

De gegevens van het tijdvak voorafgaande aan het laatste hele tijdvak voor het intreden van het risico zijn in de regel in de polisadministratie beschikbaar op het moment dat de uitkering wordt aangevraagd en kunnen als grondslag dienen voor de dagloonvaststelling.

De referteperiode voor het recht op ziekengeld wordt uniform geregeld. Bij het recht op ziekengeld wordt het dagloon bepaald op basis van het loon uit de dienstbetrekking in het refertejaar waaruit het recht ontstaat. Dit geldt ook voor het dagloon voor een uitkering op grond van de Wazo. De duur van de referteperiode voor de Wazo is eveneens een jaar zoals de referteperiode voor de Ziektewet waarbij het einde van het refertejaar op grond van artikel 3:13 de laatste dag is van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de uitkering op grond van de Wazo ingaat.

De systematiek voor de vaststelling van het dagloon voor de werkloosheidsuitkering is ook van toepassing op uitkeringen WW bij calamiteiten. Het dagloon WW sluit daardoor aan bij de gemiddelde loonbetaling door de werkgever.

De gewone systematiek voor vaststelling van het dagloon WW geldt ook voor de toekenning van werkloosheidsuitkering indien de werknemer twee jaar ziek is geweest en vervolgens niet in aanmerking komt voor een Wet WIA-uitkering. Indien de dienstbetrekking is geëindigd binnen de twee ziektejaren, dan is het refertejaar voor de WW-uitkering ook het jaar eindigend op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het einde van de dienstbetrekking.

#### *Refertejaar en aangiftetijdvak*

Het refertejaar is gekoppeld aan de aangiftetijdvakken van de werkgever en begint en eindigt met het begin en het einde van een aangiftetijdvak. Het refertejaar bestaat in beginsel uit een aaneengesloten periode van twaalf aangiftetijdvakken van een maand of dertien aangiftetijdvakken van vier weken. In sommige gevallen valt het begin van het refertejaar niet samen met een nieuw aangiftetijdvak en begint het refertejaar met een tijdvak dat deels in en deels vóór het refertejaar valt (een gebroken aangiftetijdvak). Wanneer de werknemer bijvoorbeeld tegelijkertijd in meer dan één dienstbetrekking werkzaam was, kan er, bij vaststelling van dagloon voor de Wet WIA en de WAO, aan het eind van het refertejaar een gebroken aangiftetijdvak zijn. Op grond van de ten opzichte van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen ongewijzigde vaste formule wordt bepaald welk deel van het loon over de gebroken tijdvakken wordt meegenomen.

#### *Toerekening van loon aan de aangiftetijdvakken*

Het loon wordt geacht te zijn genoten in het tijdvak waarin de werkgever daarvan opgave heeft gedaan. Doordat UWV bij de dagloonvaststelling uitgaat van het door de werkgever aangegeven loon hoeft UWV niet te verifiëren of dit loon daadwerkelijk in dat tijdvak is genoten. Het dagloon kan aldus worden berekend aan de hand van bij UWV al beschikbare loongegevens.

#### *De verwerking van vakantiebijslag en extra periodiek salaris*

Vakantiebijslag en extra periodiek salaris worden in een dienstbetrekking doorgaans één keer per jaar uitbetaald. De hoogte is bij vakantiebijslag afhankelijk van het bedrag van het loon en de duur van de dienstbetrekking, bij extra periodiek salaris kan het bedrag (mede) afhankelijk zijn van het bedrag van het loon en de duur van de dienstbetrekking. De bedragen aan vakantiebijslag en extra periodiek salaris die zijn uitbetaald in het refertejaar, de voor de dagloonvaststelling relevante periode, zijn niet rechtstreeks gerelateerd aan het loon dat is betaald in

het refertejaar. Naast de jaarlijkse uitbetaling van de vakantiebijslag vindt bij het einde van de dienstbetrekking vaak nog een eindafrekening plaats van de na de laatste uitbetaling opgebouwde vakantiebijslag.

De wijze waarop vakantiebijslag en extra periodiek salaris worden meegenomen in het dagloon is vereenvoudigd en opzichte van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen. De in het refertejaar door de werkgever feitelijk uitbetaalde vakantiebijslag blijft buiten de berekening van het dagloon. In plaats daarvan wordt het aldus «geschoonde» loon van werknemers die naast hun loon recht hebben op vakantiebijslag, verhoogd met 8% van het loon als vakantiebijslag. Als de in de dienstbetrekking ontvangen vakantiebijslag hoger is dan 8% blijft het meerdere buiten beschouwing. Bij werkgevers die zogenaamde «all in verloner» zijn (dat wil zeggen dat het vakantiegeld bij hen een onlosmakelijk geheel met het periodieke loon vormt), wordt al het uitbetaalde loon in het refertejaar bij de dagloonvaststelling meegenomen. Bij werknemers die extra periodiek salaris genieten wordt niet meer uitgegaan van het opgebouwde bedrag. Vanuit een oogpunt van vereenvoudiging wordt het bedrag bij de dagloonvaststelling meegenomen dat in het refertejaar is uitbetaald. Dat sluit aan bij de hoofdregel van de dagloonvaststelling. Voor de dagloonvaststelling is zodoende niet meer relevant welk bedrag de werknemer in het aangiftetijdvak aan extra periodiek salaris heeft opgebouwd.

#### *Aanpassing aan de ontwikkeling van het minimumloon*

Tussen het einde van het refertejaar en de eerste dag waarop recht bestaat op een uitkering kan een aanmerkelijke periode zitten. Dit doet zich vooral voor bij uitkeringen op grond van de Wet WIA en de WAO. Het kan zich ook voordoen bij de ZW ingeval de werknemer in een tijdelijke dienstbetrekking ziek wordt voor het einde van de dienstbetrekking. In de WW kan zich dat voordoen indien er sprake is van opeenvolgende arbeidsurenverliezen uit één dienstbetrekking, en niet het eerste, maar het tweede arbeidsurenverlies leidt tot een werkloosheidsuitkering. De eerste uitkeringsdag van de Wet WIA ligt in het algemeen 104 weken na het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Het ziekengeld op grond van de ZW wordt in het algemeen toegekend na afloop van de dienstbetrekking van de werknemer die ziek is. Daarnaast is van belang dat er voor de WW en de ZW standaard ten minste één aangiftetijdvak ligt tussen het einde van het refertejaar en de ingangsdatum van de uitkering. Bij aangiftetijdvakken van een maand en intreden van ziekte op bijvoorbeeld 15 mei eindigt de referteperiode op 31 maart daaraan voorafgaande.

Het in het refertejaar per dag genoten loon wordt herzien overeenkomstig de eventueel toegepaste aanpassingen van het wettelijke minimumloon tussen het einde van het refertejaar en de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat. Daarmee wordt rekening gehouden met de trendmatige ontwikkeling van lonen in de periode tussen het einde van het refertejaar en de eerste uitkeringsdag.

### **3. Wijzigingen in dagloonregels**

Bepaalde regelingen uit het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen keren niet terug in dit besluit. Daarmee worden belangrijke vereenvoudigingen bereikt in de uitvoering.

De bijzondere regeling voor «starters/herintreders» bij de ZW en WW is niet meer noodzakelijk nu de dagloonvaststelling wordt gebaseerd op de inkomsten uit de dienstbetrekking met de werkgever waarin de ziekte of het arbeidsurenverlies is ontstaan. De regeling voor starters/herintreders betrof de bijzondere regeling voor werknemers die in het eerste aangiftetijdvak van het refertejaar geen loon hebben genoten. Voor het WAO- en

het WIA-dagloon blijft de regeling voor «starters/herintreders» wel bestaan.

De bijzondere regels over de referteperiode en het WW-dagloon bij buitengewone omstandigheden en het ZW-dagloon bij ziekengeld op grond van de no-riskpolis en het Wazo-dagloon zijn vervallen. Het dagloon zal ook voor die situaties niet meer worden gebaseerd op het loon uit het laatste aangiftetijdvak (laatste maand of vier weken) maar voortaan op het loon verdiend in het refertejaar in de dienstbetrekking waaruit ziekte of werkloosheid ontstaat. Daardoor sluit het dagloon beter aan bij hetgeen gemiddeld in de laatste dienstbetrekking werd verdiend. Door uniformering van deze situaties met de algemene regels voor de vaststelling van het dagloon wordt de vaststelling van de uitkeringen zoveel mogelijk vereenvoudigd. In het oude besluit werden in voornoemde gevallen alleen de inkomsten bij de werkgever uit het laatste aangiftetijdvak meege-  
nomen. Afgezien van het feit dat dit een van de hoofdregel afwijkende regeling was, leverde dit bij werknemers met sterk wisselende inkomsten ook uitkomsten op die niet aansloten bij wat de werknemer in het algemeen verdiende. Dit deed zich vooral voor bij werknemers die in dat tijdvak veel minder of juist veel meer werkten dan in voorgaande tijdvakken of in dat tijdvak incidentele inkomsten genoten.

In plaats van de bijzondere regels voor de vaststelling van het WW-dagloon voor ambulante artiesten in het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen gelden voortaan dezelfde regels als voor andere werklozen. Vanuit eenvoudige uitvoering is het wenselijk om de regels op een zo breed mogelijk groep toe te passen. Er is bovendien geen dragende motivering voor het toepassen van een afwijkende gunstigere regeling voor deze groep en niet voor anderen die wisselende dienstbetrekkingen en inkomsten hebben. De bijzondere regelingen voor deze groep zijn ingesteld vanuit de gedachte dat veel musici en artiesten niet continu werk hadden en op de arbeidsmarkt met vooral vaste en fulltime banen niet in staat waren de gaten op te vullen met ander werk. Inmiddels is de arbeidsmarkt meer flexibel geworden en met meer mogelijkheden voor uitzendwerk en andere vormen van flexibel werk. De meer flexibele markt betekent dat er een groeiende groep personen is die evenals musici en artiesten onregelmatig werk hebben en niet dezelfde gunstigere behandeling krijgen. Die ontwikkeling maakt dat er onvoldoende argumenten zijn om de uitzonderingen voor musici en artiesten te handhaven.

De algemene dagloongarantie voor de WW is alleen van toepassing indien betrokkene werkloos wordt na het einde van een eerdere dienstbetrekking, vervolgens een werkloosheidsuitkering heeft genoten en dan opnieuw werkloos wordt. Overgang van de ene dienstbetrekking naar een minder goed betaalde andere dienstbetrekking zonder tussenliggende aanspraak op werkloosheidsuitkering geeft geen aanspraak meer op een dagloongarantie. UWV zal de garantie alleen toepassen indien de betrokkene uit de eerdere dienstbetrekking een werkloosheidsuitkering heeft ontvangen. UWV hoeft daardoor niet meer te bepalen of er recht zou kunnen hebben bestaan op werkloosheidsuitkering en tegen welk dagloon, indien de werknemer ter zake van het einde van een eerdere dienstbetrekking geen recht op werkloosheidsuitkering heeft gehad.

Daarnaast is van de gelegenheid gebruik gemaakt om andere wijzigingen mee te nemen.

Bij samenloop van uitkeringen, waarvan de som hoger is dan 70% van het maximum dagloon wordt na beëindiging van een van de uitkeringen wegens de maximale uitkeringsduur het dagloon c.q. de daglonen van de resterende uitkering of uitkeringen herzien tot ten hoogste 70% van het maximumdagloon.

De vaststelling van het dagloon van de werkloosheidsuitkering van de werknemer die per einde wachttijd niet in aanmerking komt voor een

uitkering op grond van de Wet WIA wordt vastgesteld volgens de regels voor de werkloosheidsuitkering en niet meer volgens de regels voor de Wet WIA. Degene die werkloos wordt uit een dienstbetrekking waarvan het loon in mindering werd gebracht op de WAO-uitkering krijgt een dagloon op basis van het loon uit zijn dienstbetrekking en niet op basis van het dagloon of vervolgdagloon van die WAO-uitkering.

## **Artikelsgewijs**

### **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1. Definities**

##### *Eerste lid*

Arbeidsongeschikt(heid) en ziekte/ziek (onderdeel b en u)

In dit besluit wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet WIA of de WAO. Ook wordt eronder verstaan de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid in de zin van de Wet WIA op grond waarvan de werknemer niet of gedeeltelijk in staat is arbeid te verrichten. Onder ziek/ziekte wordt ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als bedoeld in artikel 19 van de ZW verstaan.

Aangiftetijdvak (onderdeel a)

De berekening van het dagloon vindt plaats aan de hand van het loon dat, volgens opgave van de werkgever, in het refertejaar is genoten. De werkgever dient het loon in het algemeen op te geven over tijdvakken van een maand dan wel vier weken. Voor bepaalde groepen werknemers mogen werkgevers over een afwijkend aangiftetijdvak aangifte doen. In die gevallen zal de werkgever wel vaak per maand of vier weken het loon betalen. Voor de dagloonvaststelling wordt in die gevallen aangesloten bij het tijdvak waarover de werkgever het loon heeft betaald (per maand of per vier weken). Betaalt de werkgever het loon over een ander tijdvak, dan zal het tijdvak waarover het loon wordt betaald door UWV worden herleid tot een loon per maand of per vier weken. Deze gegevens zijn dan niet direct in de polisadministratie zichtbaar en moeten door UWV worden uitgevraagd.

Verlof (onderdeel i)

Onder verlof vallen verschillende vormen van overeengekomen onbetaald of (al dan niet volledig) betaald verlof. Dit kan verlof zijn in verband met diverse doeleinden. Onder dit verlof wordt niet gerekend het verlof op grond van de artikelen 3:1 en 3:2 van de Wazo (zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof). Calamiteitenverlof en ander kortdurend verlof evenals het kraamverlof vallen er wel onder. Andere voorbeelden van verlof in de zin van dit besluit zijn ouderschapsverlof, zorgverlof en BAPO-verlof (Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen).

##### *Tweede lid*

Uitkeringen worden in alle gevallen verstrekt over vijf doordeweekse dagen, ongeacht het aantal dagen waarop feitelijk per kalenderweek is gewerkt. Bij de berekening van het dagloon wordt het in het refertejaar genoten loon omgerekend naar een uitkeringsloon per doordeweekse dag. Hierbij wordt ook uitgegaan van vijf dagen per kalenderweek. Deze dagen worden in dit besluit aangeduid als dagloondagen. Bepaald is dat

de kalenderweek begint op maandag. Het aantal dagen waarover op grond van de wet in een jaar uitkering wordt verstrekt, is 260, 261 of 262 dagen. Voor de dagloonberekening is dit gestandaardiseerd op 261 dagen per jaar.

## **Hoofdstuk 2 Bepalingen voor vaststelling van dagloon ZW en WW**

### **Artikel 2. Refertejaar voor ZW en WW**

#### *Eerste lid*

Het dagloon voor de uitkering wordt gebaseerd op loon dat is genoten in een bepaalde periode. Deze periode wordt aangeduid als het referentejaar. Het referentejaar duurt een jaar en eindigt op een moment dat in dit lid nader wordt bepaald. Dit moment ligt op het einde van het voorlaatste aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de werknemer ziek wordt of het arbeidsurenverlies optreedt. Bij een maandaangifte door de werkgever en een eerste ziektedag op 15 mei is het einde van het referentejaar 31 maart. De referenteperiode is van overeenkomstige toepassing op het dagloon voor de Wazo-uitkering. Bij verschillende rechten naast elkaar geldt voor elk recht een eigen referentejaar. Voor de Wazo is op grond van artikel 3:13 Wazo het einde van het referentejaar het einde van het voorlaatste aangiftetijdvak voorafgaande aan het tijdvak waarin de uitkering voor de Wazo ingaat. Het aantal uitzonderingen op de hoofdregel is ten opzichte van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen teruggebracht, maar onderstaande drie afwijkingen zijn noodzakelijk. Het tweede lid is om ongewenste verlaging van het dagloon te voorkomen. In het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen waren vergelijkbare uitzonderingen opgenomen van de hoofdregel als nu zijn opgenomen in het derde en vierde lid (einde van de referenteperiode is gekoppeld aan het einde van de verzekering respectievelijk het eerste arbeidsurenverlies).

#### *Tweede lid*

Dit lid regelt de gevolgen voor het dagloon indien sprake is van een beëindigingsvergoeding of schadeloosstelling bij het niet in acht nemen van de opzegtermijn, waardoor er een fictieve opzegtermijn aan de orde is. In dat geval treedt het arbeidsurenverlies later in dan de datum van beëindiging van dienstbetrekking. In het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen was de keuze gemaakt om de inkomsten over de fictieve opzegtermijn (als de kantonrechter de werknemer bijvoorbeeld een vergoeding toekende) ten aanzien van de WW als loon aan te merken. Dat «loon» is echter niet uit de polisadministratie te halen. Deze inkomsten moeten dus apart berekend en ingebracht worden in het systeem. Het is daarom eenvoudiger uitvoerbaar nu geregeld wordt dat de referenteperiode eerder eindigt in die gevallen dat de datum van het eindigen van de dienstbetrekking door ontbinding door de kantonrechter of door de beëindiging met wederzijds goedvinden of door opzegging, zonder dat de geldende opzegtermijn in acht is genomen ligt voor het einde van de referenteperiode, zoals op grond van het eerste lid zou gelden. In die gevallen eindigt het referentejaar op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking is beëindigd. Hierdoor worden noch eventuele inkomsten over de fictieve opzegtermijn noch het aantal dagen tot aan de geldende opzegtermijn meegeteld bij het vaststellen van de hoogte van het dagloon. Indien de werknemer ziek wordt in de periode gelegen na het beëindigen van de dienstbetrekking en voor het intreden van het arbeidsurenverlies worden de inkomsten in die periode eveneens niet meegenomen in de dagloonvaststelling.

#### *Derde lid*

Artikel 46 van de ZW bevat een zogenaamde «nawerkingsregeling». Op grond hiervan kan bij ziekte die is ontstaan binnen een korte periode na het einde van de verplichte verzekering, toch recht op uitkering ontstaan. Voor de berekening van het dagloon eindigt in zo'n geval het refertejaar het tweede aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak, waarin de verzekeringsplicht is geëindigd. Op grond van artikel 3:13 Wazo wordt het Wazo-dagloon vastgesteld en herzien op overeenkomstige wijze als de vaststelling en herziening van het dagloon in het kader van de Ziektewet.

#### *Vierde lid*

Indien binnen het refertejaar sprake is van opeenvolgende arbeidsurenverliezen uit dezelfde dienstbetrekking die samen leiden tot een WW-recht, wordt in dit lid het refertejaar nader bepaald. Indien het eerdere arbeidsurenverlies niet heeft geleid tot een WW-uitkering, en op grond van artikel 2 van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren samentelling moet plaatsvinden met latere urenverliezen, wordt in dit lid nader bepaald welk arbeidsurenverlies bepalend is voor de afbakening van het refertejaar. In dit artikel is bepaald dat het refertejaar dan eindigt op het einde van het voorlaatste aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het *eerste* arbeidsurenverlies optreedt. Bij arbeidsurenverlies uit verschillende dienstbetrekkingen waarbij het eerste verlies niet leidt tot WW-uitkering wordt het dagloon bepaald op basis van het loon in het refertejaar dat eindigt op het einde van het voorlaatste aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de werkloosheid intreedt.

### **Artikel 3. Loonbegrip voor ZW en WW**

#### *Eerste lid*

Het loon dat de werknemer heeft genoten in de dienstbetrekking waaruit hij ziek of werkloos is geworden, vormt de basis voor de berekening van het dagloon. Voor het begrip loon wordt aangesloten bij het loon in de zin van artikel 16 van de Wfsv. Dat loon is bij de dagloonberekening het uitgangspunt. Waar sprake is van «loon» of «genoten loon» wordt dus steeds op het Wfsv-loon gedoeld (verder te noemen SV-loon).

Ook een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of de Wazo die de werknemer ontvangt, is SV-loon.

Omdat het dagloon ZW en WW wordt vastgesteld op het SV-loon uit de dienstbetrekking waaruit men ziek of werkloos is geworden, telt ook een uitkering op grond van de ZW, de Wazo of de calamiteitenregeling van de WW mee, als die door de werknemer in de referteperiode genoten is *tijdens* die dienstbetrekking. Deze uitkering komt dan in de plaats van (een deel van) het loon terwijl de dienstbetrekking voortduurt.

Daarbij maakt het geen verschil of die uitkering wordt betaald aan de werkgever ter doorbetaling aan de werknemer of rechtstreeks aan de werknemer. Te denken valt hier aan ziekengeld dat wordt toegekend op grond van de no-riskpolis van artikel 29b ZW. Een uitkering die de werknemer ontvangt uit hoofde van de dienstbetrekking op grond van de calamiteitenregeling van de WW wordt via de werkgever betaald en maakt onderdeel uit van het door de werkgever verantwoorde SV-loon. Ook de eventuele aanvullingen of toeslagen op die uitkeringen vormen SV-loon en tellen mee.

De andere uitkeringen werknemersverzekeringen en de aanvullingen en toeslagen daarop, worden uitgezonderd voor de dagloonvaststelling, omdat deze niet worden verstrekt tijdens de dienstbetrekking en dus niet in de plaats komen van het loon uit die dienstbetrekking.



Letter a, b en c

Er worden enkele bestanddelen uitgezonderd van het loon in de zin van hoofdstuk 2. Uitkeringen op grond van de WW, anders dan op grond van de calamiteitenregeling, en uitkeringen op grond van de Wet WIA en de WAO blijven buiten beschouwing. Deze worden namelijk niet genoten in de dienstbetrekking. Ook de aanvullingen van de werkgever en eventuele toeslagen op grond van de Toeslagenwet op die uitkeringen horen niet tot het loon voor de dagloonvaststelling.

Eindheffingsbestanddelen bij naheffing vormen SV-loon. Als de inspecteur van de Belastingdienst aan de werkgever toestemming heeft gegeven geen correcties per werknemer te doen, zijn deze echter niet toe te rekenen aan de werknemer en blijven dus ook bij de dagloonvaststelling buiten beschouwing.

Letter d

Met het Belastingplan 2013 is in artikel 39d Wet op de loonbelasting 1964 geregeld dat de werknemer vanaf 2013 zijn tegoed aan levensloop geheel of gedeeltelijk kan opnemen ook zonder dat van onbetaald verlof sprake is. Een dergelijke uitkering wordt aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en daarmee zou de opname meegenomen worden voor de berekening van de hoogte van het dagloon. Dat is een niet beoogd effect. Om die reden wordt buiten onbetaald verlof uitgekeerd of opgenomen levenslooptegoed uitgezonderd van het loonbegrip voor het bepalen van de hoogte van het dagloon. Het begrip «extra verlof» is hier gebruikt aangezien dat het begrip was waarmee in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals dat artikel luidde op 31 december 2011, deze situatie werd omschreven.

*Tweede lid*

Bij uitzendkrachten die werkzaam zijn bij een uitzendbureau op basis van een arbeidsovereenkomst waarin een beding is opgenomen als omschreven in het tweede lid van artikel 691 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, (een zogenaamd « uitzendbeding ») eindigt bij ziekte de dienstbetrekking van rechtswege. Bij hervatting na afloop van de ziekte door de uitzendkracht bij hetzelfde uitzendbedrijf ontstaat een nieuwe dienstbetrekking tussen deze partijen. Indien de uitzendkracht nadien aanspraak maakt op een uitkering op grond van de Ziektewet, de Wazo of de WW, zou het dagloon worden vastgesteld op basis van het loon uit alleen de dienstbetrekking na de laatste ziekteperiode. Dit leidt in veel van deze gevallen tot een dagloon dat niet representatief is voor het loon dat de werknemer heeft verdiend in dienst bij het uitzendbedrijf. De uitzendbedrijven administreren bij ziekte van de uitzendkracht de ziekteperiode niet als onderbreking van de dienstbetrekking. In de ziekteperiode ontvangt de uitzendkracht ziekingeld in plaats van loon. Voor de toepassing van het dagloonbesluit worden daarom naast het loon uit de laatste dienstbetrekking ook het loon uit de voorgaande dienstbetrekkingen en het ziekingeld uit de tussenliggende ziekteperiode(s) alsmede de dagloondagen van de aangiftetijdvakken waarin deze periode(s) vallen ten grondslag gelegd aan het dagloon. Hiermee wordt het dagloon gebaseerd op hetgeen de uitzendkracht heeft genoten in verband met de werkzaamheden bij het uitzendbedrijf in het refertejaar.

## **Artikel 4. Algemene bepalingen over het loon voor ZW en WW**

### *Eerste lid*

Het dagloon wordt gebaseerd op het loon dat de werknemer uit de dienstbetrekking heeft genoten in de aangiftetijdvakken, gelegen in het refertejaar. De opgave van dit loon door de werkgever aan de Belastingdienst is bepalend voor de toerekening van loon aan een bepaald aangiftetijdvak. De feitelijke betaling kan in een ander tijdvak liggen dan het tijdvak waaraan het loon is toe te rekenen. In dit lid is dit tot uiting gebracht. Op grond van de Algemene wet inzake rijksbelastingen kunnen werkgevers tot een maand na afloop van een aangiftetijdvak de loonaangifte over dat tijdvak doen.

### *Tweede lid*

Het komt voor dat in het refertejaar recht op loon bestaat, doch dat dat loon (nog) niet inbaar is. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om een situatie waarbij de werkgever niet meer aanwezig is. Daarom wordt onder loon mede begrepen het loon waarvan de werknemer aantoont dat dit in het refertejaar vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Loon waar de werknemer wel recht op heeft maar dat niet wordt uitbetaald, heeft dan geen negatieve invloed op het dagloon van de werknemer. Indien tijdens het refertejaar een uitkering uit hoofde van de dienstbetrekking wordt genoten waarbij oninbaar loon in het dagloon is verwerkt, wordt bij de latere dagloonberekening dat loon als het in het refertejaar alsnog is uitbetaald, niet nog eens meegerekend. Bij uitzendkrachten die werkzaam zijn bij een uitzendbureau op basis van arbeidsovereenkomst met uitzendbeding wordt bij onderbreking van de werkzaamheden door ziekte ook het loon in het refertejaar uit de dienstbetrekking(en) voorafgaande aan de ziekte alsmede het ziekgeld in de daartussen liggende perioden in het refertejaar meegenomen in de dagloonvaststelling. Daarom wordt verwezen naar het tweede lid van artikel 3.

## **Artikel 5. Dagloon voor ZW en WW**

### *Eerste en derde lid*

In het eerste lid is de hoofdregel voor de dagloonberekening neergelegd voor de ZW en de WW. In essentie is dit het loon dat de werknemer heeft genoten in het refertejaar in de dienstbetrekking bij de werkgever waaruit hij ziek of werkloos is geworden gedeeld door 261. De dagloombepaling van de Wazo geschiedt volgens de regels die op grond van dit artikel gelden voor het vaststellen van de hoogte van het dagloon voor de ZW voor zover er geen uitzondering op deze regel is opgenomen in artikel 3:13 van de Wazo.

In de hoofdregel is een technische correctie opgenomen met betrekking tot vakantiebijslag die afzonderlijk van het periodieke loon wordt gereserveerd en betaald. Dit loonelement kan namelijk in een refertejaar meermalen worden genoten. Dit zal zich in het bijzonder voordoen bij werkloosheid, indien de eindafrekening van de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag ligt binnen het refertejaar. Een werknemer die bijvoorbeeld per 1 september werkloos wordt, kan in het refertejaar zowel de vakantiebijslag over een vol jaar hebben ontvangen en in verband met het einde van de dienstbetrekking nogmaals over bijvoorbeeld 3 maanden. In totaal is in het refertejaar dan over 15 maanden vakantiebijslag ontvangen.

Dit wordt gecorrigeerd door de feitelijk genoten vakantiebijslag buiten beschouwing te laten en het resterende loon te vermenigvuldigen met de factor 108/100.

Hierbij is onderkend dat er werkgevers zijn die de vakantiebijslag periodiek reserveren en slechts eenmaal per jaar uitbetalen, maar ook dat er werkgevers zijn die het vakantiegeld periodiek uitbetalen of waarbij het vakantiegeld onderdeel uitmaakt van het loon (de zogenoemde all-in verloners) of werkgevers die de vakantiebijslag door middel van vakantiebonnen of tijdsparen verstrekken. Daarom is in de formule een factor A opgenomen voor het loon dat is genoten bij een werkgever die het vakantiegeld periodiek reserveert en een factor C voor het loon dat is genoten bij een werkgever die dat niet doet.

Vakantiebijslag is de bijslag die herkenbaar als zodanig door de werkgever wordt verstrekt aan de werknemer. Tot de vakantiebijslag wordt niet gerekend de vakantiebijslag die wordt voldaan door verstrekking van vakantiebonnen, of door betaling daarvan aan een vakantiefonds om de werknemer een aanspraak te verschaffen tegenover dat fonds. Voor de vakantiebijslag (factor B) gaat het om bedragen die expliciet en herkenbaar als vakantiegeld of -bijslag zijn uitbetaald.

Bij zogenaamde all-in verloners maakt de vakantiebijslag integraal onlosmakelijk onderdeel uit van het totale loon en daarmee verliest deze het karakter van aparte vakantiebijslag. Ook is dit het geval bij verstrekking van vakantiebonnen. Vakantiebonnen en daarmee overeenkomende aanspraken behoren wel tot het loon. De waarde van deze aanspraak maakt daarom onderdeel uit van de factor C. Omdat ook hier de vakantiebijslag al in het periodieke loon is opgenomen en niet apart wordt uitbetaald, wordt dit loon niet met 108/100 opgehoogd. Dat zou namelijk als onbedoeld gevolg hebben dat de vakantiebijslag twee keer wordt meegenomen. Dit geldt ook als er sprake is van vakantiebijslag in de vorm van tijdsparen. Is de werkgever op grond van het arbeidsrecht geen vakantiebijslag verschuldigd, dan is het loon ook onderdeel van factor C en vindt er geen ophoging met de factor 108/100 plaats.

Hoewel alleen het loon meetelt dat is genoten in de dienstbetrekking bij de werkgever waaruit de werknemer ziek of werkloos is geworden, kan zich toch de situatie voordoen dat tijdens het refertejaar sprake is van loon in de zin van factor A en van loon in de zin van factor C. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de werkgever tijdens het refertejaar is gewijzigd van een niet all-in verloner naar een all-in verloner.

Ook kan de situatie zich voordoen dat een uitkering op grond van de ZW, de Wazo of de calamiteitenregeling in de WW wordt genoten tijdens het refertejaar. Bij ZW en Wazo-uitkeringen wordt het vakantiegeld telkens periodiek aan de uitkeringsgerechtigde overgemaakt samen met de uitkering en maakt daarmee integraal onderdeel uit van de uitkering/het loon. Er vindt daarom geen reservering van het vakantiegeld plaats: het is factor C loon.

Indien de werknemer tijdens de dienstbetrekking een uitkering heeft genoten in verband met de calamiteitenregeling of een uitkering op grond van de ZW of Wazo uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking, wordt de uitkering, een eventuele toeslag daarop evenals een eventuele aanvulling meegenomen in het loon dat de werkgever aangeeft bij betaling van de uitkering via de werkgever. Indien de uitkering echter rechtstreeks aan de werknemer is betaald, wordt de uitkering verantwoord door UWV als werkgever en wordt de uitkering en de toeslag op grond van de Toeslagenwet eveneens meegenomen in factor A of C.

Het aldus gevonden loon dat genoten is tijdens het refertejaar wordt gedeeld door 261, het standaard aantal dagen van het refertejaar. Indien de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos of ziek wordt echter is gestart na het begin van het refertejaar, wordt 261 navenant bijgesteld.

Het dagloon wordt na deze berekening zo nodig wel gemaximeerd op het maximumdagloon als bedoeld in artikel 17, tweede lid, van de Wfsv en andere artikelen in de ZW en de WW.

#### *Tweede lid*

Het is mogelijk dat het refertejaar aanvangt in de loop van een aangiftetijdvak en dat de aanvang van het refertejaar dus niet samenvalt met de aanvang van een aangiftetijdvak. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als de werkgever aanvankelijk het loon aangaf per vier weken en in een volgend kalenderjaar per maand. In eerste instantie wordt alleen het loon dat geheel valt in het refertejaar meegenomen. Het eerste aangiftetijdvak wordt zodoende «gebroken». Door de herleidingsformule wordt van het loon over het gebroken aangiftetijdvak een bedrag afgesplitst naar de verhouding tussen het aantal in het refertejaar gelegen dagloondagen in dat aangiftetijdvak waarop betrokkene bij de werkgever in dienst was en het totale aantal dagloondagen in dat aangiftetijdvak, waarop betrokkene bij die werkgever in dienst was.

#### *Vierde lid*

Indien er in het refertejaar een aangiftetijdvak is waarin de werknemer bij de werkgever geen loon heeft ontvangen, wordt dat tijdvak buiten beschouwing gelaten. Dit geldt voor werknemers met een doorlopende dienstbetrekking die, anders dan wegens onbetaald verlof, geen loon genieten. Te denken valt hier aan oproepkrachten en uitzendkrachten die een doorlopende dienstbetrekking hebben met de werkgever, maar die in bepaalde perioden wel en dan weer niet werken. Indien het niet genieten van loon het gevolg is van onbetaald verlof, wordt op grond van artikel 6 (zie hierna) loon aan het aangiftetijdvak toegerekend. Het totale loon dat is genoten in de tijdvakken waarin wel loon is genoten, wordt gedeeld door het aantal dagloondagen van de aangiftetijdvakken waarin wel loon is genoten of waaraan loon is toegerekend op grond van artikel 6.

#### *Zesde lid*

In geval het dagloon wordt vastgesteld voor een uitzendkracht die werkzaam is bij een uitzendbureau op basis van een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding van wie de werkzaamheden in het refertejaar door ziekte zijn onderbroken, wordt ook het loon in het refertejaar uit de dienstbetrekking(en) voorafgaande aan de ziekte meegenomen evenals het ziekgeld uitgekeerd in de ziekteperiode(s). De dagen die de dienstbetrekkingen en dat de ziekteperiode(s) duurden worden dan ook opgeteld en zo meegenomen als factor D bij de dagloonvaststelling. In het kader van het ziekgeld wordt de vakantiebijslag, zoals vermeld bij de toelichting op het eerste lid, periodiek aan de uitkeringsgerechtigde overgemaakt, samen met de uitkering. Daarom geldt voor het ziekgeld de factor C zoals genoemd in het eerste lid. De dagen van de aangiftetijdvakken waarin loon en/of ziekgeld is genoten worden meegenomen voor de berekening van het dagloon.

#### *Vijfde, zesde en zevende lid*

Het is mogelijk dat de dienstbetrekking is aangevangen na het einde van het refertejaar. In dat geval is er geen loonaangifte over een tijdvak dat valt binnen het refertejaar. Dan wordt voor het dagloon het loon dat is genoten vanaf en met inbegrip van de dag van aanvang van de dienstbetrekking gedeeld door het aantal dagloondagen vanaf de aanvang en met inbegrip van de dag tot de ziekte of het arbeidsurenverlies. Het kan zelfs voorkomen dat het aantal dagloondagen nul is, in het geval de werknemer op de dag van aanvang van de dienstbetrekking ziek wordt. In dat geval wordt het dagloon bepaald op basis van het overeengekomen loon per maand of per vier weken. Dat overeengekomen loon wordt gedeeld door

het aantal dagloondagen van het aangiftetijdvak om te komen tot een loon per dag of door 21,75 als het loon per maand is overeengekomen.

## **Artikel 6. Loon in geval van ziekte of verlof tijdens het refertejaar**

### *Eerste lid*

Als tijdens een periode van ziekte of overeengekomen periode van verlof in het refertejaar niet het (volledige) loon wordt betaald en ook geen uitkering wordt genoten uit hoofde van de dienstbetrekking, zou over die periode slechts dat lagere loon of geen loon worden meegenomen in de dagloonberekening. Dit zou een negatief effect hebben op de hoogte van een latere uitkering. Om dit te voorkomen is voor een afwijkende benadering gekozen. Gedurende de periode waarin als gevolg van ziekte of verlof minder of geen loon wordt genoten, wordt rekening gehouden met het loon in dezelfde dienstbetrekking in het daaraan voorafgaande aangiftetijdvak. Het gaat hierbij om volledig binnen het refertejaar vallende aangiftetijdvakken en bovendien moet de werknemer ook het hele aangiftetijdvak bij de werkgever in dezelfde dienstbetrekking hebben gestaan. Bij de loonaangifte maakt de werkgever kenbaar dat hij wegens ziekte of wegens verlof het loon niet of niet volledig heeft (door)betaald.

### *Tweede lid*

Het kan voorkomen dat er geen direct voorafgaand aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking is dat geheel binnen het refertejaar is gelegen. De werknemer is bijvoorbeeld pas in de derde maand van het refertejaar weer aan het werk gegaan na een periode van ziekte of verlof. In dat geval is uitgangspunt het loon over het volledig binnen het refertejaar gelegen aangiftetijdvak waarbij de werknemer dit hele aangiftetijdvak in dienstbetrekking is geweest bij dezelfde werkgever *na* de periode van verlof of ziekte.

### *Derde lid*

Als er in het refertejaar geen vervangend aangiftetijdvak is, dat aan de vereisten voldoet, wordt uitgegaan van het overeengekomen loon.

### *Vierde lid*

Toepassing van dit artikel beoogt te voorkomen dat de werknemer een uitkering naar een lager dagloon ontvangt als gevolg van gedeeltelijk of volledig onbetaald verlof of als gevolg van ziekte. Indien toepassing van dit artikel zou leiden tot een lager dagloon dan zonder toepassing van dit artikel, blijft het artikel buiten beschouwing. Als er sprake is van een ZW-uitkering in het aangiftetijdvak, dan is dit artikel niet van toepassing. Volgens het gehanteerde loonbegrip (artikel 3) wordt een tijdens de dienstbetrekking genoten ZW-uitkering en eventueel daarop verstrekte aanvulling of toeslag namelijk meegenomen in de dagloonvaststelling. Dan wordt het dagloon vastgesteld conform de hoofdregel, waarbij een eventueel lagere uitkering dus leidt tot een (iets) lager dagloon. Dit artikel is daarom alleen van toepassing als de werkgever minder loon betaalt zonder dat er een ZW-uitkering tegenover staat.

## **Artikel 7. ZW-dagloon van een uitkeringsgerechtigde en bij nawerking**

### *Eerste en tweede lid*

Voor de werkloze die vanuit een WW-uitkering recht krijgt op ziekengeld wordt geen nieuw ZW-dagloon vastgesteld, maar is het ZW-dagloon gelijk aan het WW-dagloon. Voor degene die vanuit een Wazo-uitkering recht op ziekengeld krijgt, is het ZW-dagloon gelijk aan het Wazo-dagloon. Er wordt op dat moment geen nieuw dagloon berekend.

### *Derde lid*

In enkele situaties is het dagloon van de werkloosheidsuitkering geen goede maatstaf voor de uitkering op grond van de ZW. Dit is het geval als de uitkering op grond van de WW niet volledig evenredig is aan het dagloon. Dit doet zich voor als de werknemer gedeeltelijk werkt en de inkomsten worden gekort op de uitkering (anticumulatie) en als sprake is van niet-volledig verlies van arbeidsuren. Het dagloon van de werkloosheidsuitkering is dan gebaseerd op het gehele loon, maar de uitkering is na de dagloonvaststelling aangepast (artikel 35aa en 47 WW). Een ZW-dagloon dient dan niet op het WW-dagloon te worden gebaseerd, maar op 100/70 van de (gemiddelde) daadwerkelijke uitgekeerde WW-uitkering per dag die is genoten in de vier kalenderweken voorafgaand aan de dag van ziekte.

### *Vierde lid*

Is een ZW- of WW-uitkering beëindigd, maar heeft de betrokkene in geval van ziekte op grond van de nawerking weer recht op ziekengeld, dan wordt het dagloon van de nieuwe ZW-uitkering vastgesteld op het ZW- of WW-dagloon van de reeds beëindigde uitkering.

## **Artikel 8. WW-dagloon van gewezen en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer**

In dit artikel wordt de berekening van het WW-dagloon geregeld als sprake is van theoretische afschatting in het kader van de WAO wegens herstel. Theoretische afschatting is een schatting van hetgeen betrokkene kan verdienen op basis van het systeem waarmee resterende verdien capaciteit wordt vastgesteld. De afschatting staat los van de vraag of, en zo ja, in hoeverre, betrokkene deze verdien capaciteit door het verrichten van arbeid ook benut.

Als de WAO-uitkering, berekend naar volledige arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk in verband met een theoretische afschatting wordt beëindigd, doch betrokkene die toegedichte capaciteit niet kan benutten, kan hij in aanmerking komen voor een WW-uitkering.

### *Eerste lid*

Het WW-dagloon van de werkloosheidsuitkering die wordt toegekend is gelijk aan het laatst geldende WAO-dagloon. Indien de WAO-uitkering was toegekend naar een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, wordt het WAO-dagloon voor een gedeelte in aanmerking genomen, namelijk naar de mate waarin de werkloosheidsuitkering in de plaats komt van de gedeeltelijke WAO-uitkering.

#### *Tweede tot en met vijfde lid*

Zolang naast het recht op WW-uitkering in verband met een theoretische afschatting ook nog recht op een gedeeltelijke WAO-uitkering bestaat, wordt het WW-dagloon van het WAO-dagloon afgeleid. Beide uitkeringen bedragen samen niet meer dan de WAO-uitkering laatstelijk vóór de afschatting. Bij wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid met indeling in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt het WW-dagloon opnieuw vastgesteld. Het WAO-dagloon wordt daartoe vermenigvuldigd met een factor op basis van het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse. Bij intrekking van de WAO-uitkering na toekenning van de werkloosheidsuitkering wordt het WW-dagloon vastgesteld op het WAO-dagloon respectievelijk het WAO-vervolgdagloon.

#### *Zesde lid*

Indien de WAO-uitkering is gebaseerd op het WAO-vervolgdagloon, wordt het bedrag van dat vervolgdagloon ten aanzien van de WW-uitkering als dagloon gehanteerd. Hiermee wordt voorkomen dat de overgang van een WAO-vervolguitkering naar een WW-uitkering leidt tot een verhoging van het dagloon.

#### *Zevende lid*

In geval de WAO-uitkering geheel of gedeeltelijk is geweigerd wegens bijvoorbeeld overtreding van verplichtingen of als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking is gelaten of wegens gemoedsbezwaren wordt gehandeld alsof deze weigering of dit buiten aanmerking laten niet hebben plaatsgevonden.

#### *Achtste lid*

De in dit artikel gegeven dagloonberekenningswijze is niet van toepassing als de afschatting heeft plaatsgehad of anticumulatie op grond van de WAO heeft plaatsgevonden in verband met feitelijk door betrokkene verrichte werkzaamheden. In dat geval is geen sprake van een theoretische afschatting. Het werken kan wel leiden tot geringere uitbetaling of vervallen van uitbetaling van de WAO-uitkering.

Betrokkene zou dan volgens de hoofdregel een WW-uitkering ontvangen mocht hij werkloos worden waarbij het dagloon is gebaseerd op het loon van de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden en niet gebaseerd op het WAO-(vervolg)dagloon.

#### *Negende lid*

In dit lid wordt bepaald dat het eerste lid van overeenkomstige toepassing is op beëindiging van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, indien gevolgd door toekenning van een werkloosheidsuitkering. Dit betreft de beëindiging van een uitkering naar volledige duurzame arbeidsongeschiktheid (IVA: inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) op grond van de Wet WIA.

### **Artikel 9. WW-dagloon bij niet-toekennen of intrekken van invaliditeitsuitkering EU-lidstaat**

Een bijzondere regeling geldt voor de vaststelling van het WW-dagloon in de situatie van samenloop van een pro rata WAO-uitkering met een WW-uitkering voor een laatst buitenlands verzekerde van wie de buitenlandse pro rata invaliditeitsuitkering wordt ingetrokken. In het geval dat betrokkene WW-uitkering ontvangt op grond van de EU-Verordening

leidt de intrekking van de buitenlandse pro rata invaliditeitsuitkering niet tot toekenning van een buitenlandse werkloosheidsuitkering. De inkomensachteruitgang die aldus ontstaat, wordt gerepareerd door middel van de bijzondere regeling in dit artikel, bestaande uit een evenredige verlaging of herziening van het WAO-(vervolg)dagloon dat grondslag is voor het WW-dagloon. Hiervan is sprake in het geval de toegekende buitenlandse invaliditeitsuitkering wordt ingetrokken op de eerste werkloosheidsdag, of op het moment waarop de betrokkene wordt ingedeeld in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse. Deze bijzondere regeling geldt ook voor de situatie dat geen recht op een buitenlandse pro rata invaliditeitsuitkering is ontstaan, omdat niet is voldaan aan de voorwaarden voor het ontstaan van dat recht doch wel recht is ontstaan op een pro rata WAO-uitkering.

#### **Artikel 10. WW-dagloon bij opeenvolgende arbeidsurenverliezen binnen het refertejaar uit dezelfde dienstbetrekking**

Dit artikel ziet op de situatie waarin een eerder urenverlies heeft geleid tot een WW-recht, en dat urenverlies binnen 26 weken wordt gevolgd door een tweede (in WW-termen) «relevant» urenverlies in dezelfde dienstbetrekking. Deze urenverliezen worden op grond van artikel 3 van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren samengeteld tot één verlies van arbeidsuren. Omdat het tweede verlies een zelfstandig recht op WW-uitkering geeft, kan toepassing van de hoofdregel ertoe leiden dat in gevallen van samentelling in totaal meer aan WW-uitkering wordt ontvangen dan wanneer zich het totale urenverlies bij het intreden van de eerste werkloosheid zou hebben voorgedaan. Om dit te voorkomen wordt het dagloon van het tweede WW-recht vastgesteld op het dagloon behorende bij het eerdere recht, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het gemiddelde aantal arbeidsuren (GAA) behorende bij het nieuwe WW-recht, en de noemer gelijk is aan het GAA van het eerdere WW-recht. Het GAA van het nieuwe recht wordt vastgesteld overeenkomstig het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren. Indien het tweede verlies aan arbeidsuren uit een andere dienstbetrekking ontstaat, worden twee rechten vastgesteld met twee daglonen.

#### **Artikel 11. WW-dagloon na overeengekomen vermindering van loon bij dezelfde werkgever**

Dit artikel geeft voor de dagloonberekening op grond van de WW een dagloongarantieregeling voor mensen van 55 jaar en ouder. Dit artikel komt overeen met artikel 7 van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen. Deze regeling neemt belemmeringen weg om de loopbaan bij dezelfde werkgever of diens rechtsopvolger voort te zetten in een lager betaalde functie of tegen een lager loon. Zij biedt bescherming tegen de gevolgen van een neerwaartse loonaanpassing bij de werkgever gedurende een dienstverband voor een eventuele latere uitkering op grond van de WW. Als de werknemer bij de verlaging van het overeengekomen loon al 55 jaar of ouder was, wordt bij de dagloonberekening uitgegaan van het loon dat de werknemer zou hebben genoten indien geen lager loon was overeengekomen. Deze bepaling ziet niet op de situatie dat een werknemer in deeltijd is gaan werken en er daardoor sprake is van een lager totaal loon (per tijdvak) maar niet een lager loon per tijdseenheid.

De maximering tot 9/7 van het lagere loon dat betrokkene na de loonsverlaging op of na zijn 55ste verjaardag is gaan verdienen, is opgenomen om een aanzuigende werking op de WW te voorkomen. Met deze maximering bedraagt de uitkering niet meer dan 90% van het dagloon indien het dagloon (mede) zou zijn gebaseerd op het lagere loon.



## **Artikel 12. Algemene dagloongarantie WW**

Deze bepaling geeft een garantie voor het dagloon bij herhaalde werkloosheid binnen een bepaalde tijd. De garantie geldt niet indien de werknemer na het einde van de «eerdere» dienstbetrekking van werk naar werk gaat. De garantie beoogt te stimuleren dat werknemers die al werkloos zijn en een werkloosheidsuitkering ontvangen een baan aanvaarden, ook als deze een lager loon oplevert dan de dienstbetrekking waaruit ze werkloos zijn geworden.

Als iemand overstapt van de ene naar de andere dienstbetrekking zonder tussenliggende werkloosheid behoeft het niet te gaan om een keuze die noodzakelijk is om werkloosheid te voorkomen. Er kan ook sprake zijn van een vrijwillige keuze om een baan te accepteren tegen een lager loon. Ook als het loon lager is kunnen er andere arbeidsvoorwaarden of omstandigheden zijn waardoor de nieuwe dienstbetrekking voor betrokkene aantrekkelijker is. Tussenliggende werkloosheid is een indicatie dat betrokkene de nieuwe baan accepteert om (voortdurend van de) werkloosheid te voorkomen. Indien mogelijk zal de werknemer eerder kiezen voor een rechtstreekse overstap omdat dit meer zekerheid biedt in zijn streven om werkloosheid te vermijden. Ook voor de werkgever ligt de route via tussenliggende werkloosheid minder voor de hand omdat daaraan opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst vooraf dient te gaan.

### *Eerste lid*

Als een werknemer binnen 24 maanden na de beëindiging van een dienstbetrekking waaruit hij een WW-uitkering ontvangt een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt en binnen 36 maanden na de beëindiging van de eerste dienstbetrekking/het primaire ontslag de laatste dienstbetrekking verliest, wordt aan het nieuwe WW-dagloon een minimum verbonden. Dat minimum bedraagt het WW-dagloon dat op basis van de eerdere werkloosheid gold naar de mate waarin de laatste dienstbetrekking voor de eerdere dienstbetrekking in de plaats is gekomen. Dat WW-dagloon is dan wel aangepast aan de indexeringen die ondertussen hebben plaatsgevonden.

### *Tweede lid*

Indien de werknemer ziek is geweest tijdens de periode van 24 maanden na het primaire ontslag wordt de periode van 24 maanden verlengd met de periode(n) van ziekte. Hierdoor kan ook bij latere werkaanvaarding de garantie nog van toepassing zijn.

### *Derde lid*

Dit lid bepaalt dat de garantie geldt voor alle dienstbetrekkingen die worden aangegaan en ook beëindigd in de periode van 36 maanden. De garantie kan dus op meer dan een dienstbetrekking van toepassing zijn.

### *Vierde lid*

Als de werknemer op het moment van het ontstaan van de eerste werkloosheid 55 jaar of ouder was, geldt deze garantieregeling onbeperkt. Dat wil zeggen dat de termijn van 36 maanden uit het eerste en derde lid niet meer geldt. Bij werkloos worden uit een nieuwe dienstbetrekking na meer dan 36 maanden geldt de garantie voor hen ook.

#### *Vijfde lid*

De toepasselijkheid van deze regeling is niet beperkt tot een beëindiging van de dienstbetrekking door opzegging. De garantieregeling is van toepassing bij recht op WW-uitkering na elke beëindiging van de eerdere dienstbetrekking behalve indien er sprake is van verwijtbare werkloosheid of het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd. De garantie geldt derhalve ook bijvoorbeeld na het einde van de dienstbetrekking wegens het verstrijken van de daarvoor overeengekomen tijd.

### **Hoofdstuk 3. Bepalingen voor vaststelling van dagloon Wet WIA en WAO**

#### **Artikel 13. Refertejaar voor Wet WIA en WAO**

##### *Eerste lid*

Het dagloon voor de uitkering wordt gebaseerd op loon dat is genoten in een bepaalde periode. Deze periode wordt aangeduid als het referentejaar. Het referentejaar duurt een jaar en eindigt op een moment dat in dit lid nader wordt bepaald. Dit moment ligt op het einde van het laatste aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de werknemer arbeidsongeschikt wordt. Bij maandaangiften door de werkgever en arbeidsongeschiktheid die ingaat op 15 mei is het einde van het referentejaar 30 april.

De Wet WIA en de WAO kennen geen systeem van meervoudige rechten. Een persoon kan maar één recht op WAO- of Wet WIA-uitkering hebben als gevolg van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid of van arbeidsongeschiktheid. Alle inkomsten in het referentejaar worden bij de dagloonberekening betrokken. Indien de arbeidsongeschiktheid in verschillende dienstbetrekkingen intreedt, is sprake van verschillende laatst voorafgaande aangiftetijdvakken. Het referentejaar eindigt in dit geval op de laatste dag van dát laatst voorafgaande tijdvak dat het eerst vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid is geëindigd.

Als iemand op de aanvangsdatum van het referentejaar tegelijkertijd in twee of meer dienstbetrekkingen werkzaam was, kunnen er tegelijkertijd verschillende gebroken aangiftetijdvakken zijn in het kader van het vaststellen van het WIA-dagloon of het WAO-dagloon. Dan wordt de berekening voor ieder van die gebroken tijdvakken apart uitgevoerd (zie artikel 16 tweede lid).

##### *Tweede lid*

Op grond van de WAO wordt het dagloon opnieuw vastgesteld indien bij toegenomen arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering wordt herzien en betaling van ziekengeld of loondoorbetaling wegens ziekte heeft plaatsgevonden. In dat geval geldt als referentejaar de periode voorafgaande aan het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is toegenomen. Dit vloeit voort uit artikel 40, tweede lid, van de WAO.

##### *Derde lid*

Op grond van de artikelen 10 van de Wet WIA en 17 van de WAO is het mogelijk dat bij arbeidsongeschiktheid, ontstaan binnen een korte periode na het einde van de verplichte verzekering, toch recht op uitkering ontstaat («nawerking»). Voor de berekening van het dagloon wordt het referentejaar gesitueerd aansluitend vóór het aangiftetijdvak waarin de verzekeringsplicht is geëindigd. Er zijn gevallen denkbaar waarin een persoon eerst verzekerd was op grond van de WAO en aansluitend verzekerd is op grond van de Wet WIA. Ook in deze gevallen is het

wenselijk dat de nawerking van de verzekering van kracht is. In het overgangsrecht in artikel 121 van de Wet WIA is erin voorzien dat ook personen die op grond van de WAO verzekerd waren waarvan de verzekering is geëindigd, in aanmerking kunnen komen voor de nawerking van de Wet WIA, mits zij voldoen aan de eisen van artikel 10 van Wet WIA.

#### **Artikel 14. Loonbegrip voor Wet WIA en WAO**

Anders dan in het vorige hoofdstuk gaat het bij het vaststellen van het dagloon voor de Wet WIA en de WAO om *a/* het loon ontvangen in het refertejaar (dus niet louter om het loon uit de laatste dienstbetrekking). Bij de berekening van het dagloon voor de Wet WIA en de WAO vormt het loon in de zin van artikel 16 van de Wfsv het uitgangspunt.

Een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of de Wazo die de werknemer ontvangt valt ook onder het SV-loon en wordt niet uitgezonderd voor het dagloon. Daarbij maakt het geen verschil of die wordt betaald aan de werkgever ter doorbetaling aan de werknemer of rechtstreeks aan de werknemer. In het refertejaar kunnen perioden liggen waarin betrokkene in plaats van loon uit arbeid een uitkering genoot. Een verlaging of niet uitbetaling van de uitkering wegens toepassing van een maatregel doordat betrokkene niet heeft voldaan aan zijn verplichtingen in verband met de uitkering werkt door in het dagloon van een volgende uitkering. Uitgezonderd voor de dagloonvaststelling worden drie bestanddelen.

##### *Letter a*

Toeslagen op grond van de Toeslagenwet en aanvullingen op het loon door de werkgever blijven buiten beschouwing. Aanvullingen door de werkgever op een uitkering en toeslagen op grond van de Toeslagenwet (TW) behoren op grond van artikel 16 van de Wfsv tot het SV-loon, maar bij de dagloonvaststelling wordt hiermee geen rekening gehouden. Als ook rekening zou worden gehouden met de aanvulling of toeslag, zou sprake zijn van overcompensatie omdat de bedoelde uitkeringen al worden opgehoogd conform de berekening als beschreven in artikel 16.

##### *Letter b*

Eindheffingsbestanddelen bij naheffing vormen SV-loon. Maar als de inspecteur van de Belastingdienst aan de werkgever toestemming heeft gegeven geen correcties daarvoor per werknemer te doen, zijn deze niet toe te rekenen aan de werknemer en blijven deze voor de dagloonvaststelling buiten beschouwing.

##### *Letter c*

Met het Belastingplan 2013 is in artikel 39d Wet op de loonbelasting 1964 geregeld dat de werknemer vanaf 2013 zijn tegoed aan levensloop geheel of gedeeltelijk kan opnemen ook zonder dat van onbetaald verlof sprake is. Een dergelijke uitkering wordt aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en daarmee zou de opname meegenomen worden voor de berekening van de hoogte van het dagloon. Dat is een niet beoogd effect. Om die reden wordt buiten onbetaald verlof uitgekeerd of opgenomen levenslooptegoed uitgezonderd van het loonbegrip voor het bepalen van de hoogte van het dagloon. Het begrip «extra verlof» is hier gebruikt aangezien dat het begrip was waarmee in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals dat artikel luidde op 31 december 2011, deze situatie werd omschreven.

## **Artikel 15. Algemene bepalingen over het loon voor Wet WIA en WAO**

### *Eerste lid*

Het dagloon wordt gebaseerd op het loon dat de werknemer heeft genoten in de aangiftetijdvakken, gelegen binnen het refertejaar. De opgave van de werkgever aan de Belastingdienst is bepalend voor de toerekening van loon aan aangiftetijdvakken. De feitelijke betaling kan in een ander tijdvak liggen dan het tijdvak waaraan het loon is toegerekend. In dit lid is dit tot uiting gebracht.

### *Tweede lid*

Het komt voor dat in het refertejaar recht op loon bestaat, doch dat dat loon (nog) niet inbaar is. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om een situatie waarbij de werkgever niet meer aanwezig is. Daarom wordt onder loon mede begrepen het loon waarvan de werknemer aantoont dat dit in het refertejaar vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Loon waar de werknemer wel recht op heeft maar dat niet wordt uitbetaald, heeft dan geen negatieve invloed op het dagloon van de werknemer. Tijdens een refertejaar kunnen uitkeringen worden genoten waarbij oninbaar loon in het dagloon is verwerkt. Bij de latere dagloonberekening wordt dat loon als het in het refertejaar alsnog is uitbetaald, niet nog eens meegerekend.

## **Artikel 16. Dagloon voor Wet WIA en WAO**

### *Eerste en derde lid*

In het eerste lid is de hoofdregel voor de dagloonberekening voor de Wet WIA en de WAO neergelegd. In essentie is dit het loon (factor A) dat de werknemer heeft genoten in het refertejaar gedeeld door 261. Het refertejaar eindigt op grond van artikel 13 op de laatste dag van het laatste aangiftetijdvak voorafgaande aan het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid ontstaat.

In de formule is een technische correctie opgenomen voor de vakantiebijslag, omdat dit loonelement in een refertejaar meermalen kan worden genoten. Dit wordt gecorrigeerd door de feitelijk genoten vakantiebijslag buiten beschouwing te laten (factor B). Het gaat hierbij om vakantiebijslag die is genoten in de aangiftetijdvakken die in het refertejaar zijn gelegen. In plaats van de feitelijk genoten bedragen wordt bij de dagloonberekening rekening gehouden met een forfaitair bedrag voor vakantiebijslag. Dit wordt gerealiseerd door de factor 108/100. Voor de factor B gaat het om bedragen die expliciet als vakantiebijslag zijn uitbetaald. Indien hiervan geen sprake is, valt het loon onder C. Vakantiebonnen en daarmee overeenkomende aanspraken behoren tot het loon. De waarde van deze aanspraak maakt daarom deel uit van de factor C omdat ook hier de vakantiebijslag niet apart wordt uitbetaald. Om te voorkomen dat in dergelijke gevallen het dagloon te hoog uitvalt, vindt geen extra bijtelling van de opgebouwde vakantiebijslag door middel van de factor 108/100 plaats. Indien de werkgever geen vakantiebijslag reserveert dan is deze correctie niet nodig en kan het loon (C) zonder aftrek van betaalde vakantiebijslag en zonder correctie worden meegenomen.

Het dagloon wordt dan gebaseerd op het loon dat de werkgever heeft betaald (C), gedeeld door 261.

#### *Tweede lid*

Het is mogelijk dat het refertejaar aanvangt in de loop van een aangiftetijdvak en dat de aanvang dus niet samenvalt met de aanvang van een aangiftetijdvak. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als werkgever aanvankelijk het loon aangaf per vier weken en in een volgend kalenderjaar per maand of als er sprake is van verschillende dienstbetrekkingen. Al het loon dat valt in het refertejaar wordt meegenomen. Het eerste tijdvak wordt een «gebroken tijdvak» genoemd. Door middel van de herleidingsformule wordt van het loon over het gebroken tijdvak (of een aantal gebroken tijdvakken) een bedrag afgesplitst dat wordt meegenomen bij de dagloonvaststelling. De formule geeft de verhouding weer tussen het aantal in het refertejaar gelegen dagloondagen in dat tijdvak waarop betrokkene bij die werkgever in dienst was en het totale aantal dagloondagen in dat tijdvak, waarop betrokkene bij die werkgever in dienst was.

#### *Vierde lid*

Ter medeberekening van tijdens het refertejaar genoten ZW-, WIA-, WAO-, WW-, of Wazo-uitkeringen wordt de in dat tijdvak genoten uitkering (factor E) herleid naar een loonbedrag. Het gaat hierbij om de uitkering inclusief de in dat kader in het refertejaar uitbetaalde vakantiebijslag. Dit gebeurt door de uitkering te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller 100 bedraagt en waarvan de noemer wordt bepaald op een factor van minimaal 70. Voor de ZW, de WW en voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet WIA gaat het om het uitkeringspercentage. De ZW, de WW en de Wet WIA hanteren in de meeste situaties een uitkeringspercentage van 70. De WAO en de Wet WIA (op grond van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)) kennen echter ook lagere uitkeringspercentages omdat betrokkene een uitkering kan ontvangen naar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Door echter die uitkering te vermenigvuldigen met 100/70 wordt in de dagloonberekening rekening gehouden met het verdiende loon.

Voor de loongerelateerde WGA-uitkering en de WGA-loonaanvullingsuitkering vertegenwoordigt de noemer van 70 de vaste factor (0,7) bij de berekening van de uitkeringshoogte. Met dit vierde lid wordt voorkomen, dat hantering van de factor 100/70 zou leiden tot een hoger mee te nemen loon, dan het (vervolg)dagloon waarop de uitkering is gebaseerd.

In sommige situaties bedraagt het uitkeringspercentage meer dan 70. Te denken valt aan de WAO-uitkering, en aan de Wet WIA-uitkering in situaties van hulpbehoevendheid en de Wazo-uitkering. In de artikelen 53 en 63 van de Wet WIA is geregeld, dat in dat geval de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de WGA-uitkering met een factor van ten hoogste 100/70 wordt verhoogd. Ingeval de factor 100/70 is, is de factor F in het vierde lid gelijk aan 100. Dan wordt het volledige bedrag van het dagloon van die uitkering in aanmerking genomen. Is met toepassing van de artikelen 53 en 63 Wet WIA een andere factor genomen, dan wordt er van uitgegaan, dat dit afwijkt in de teller van de artikelen 53 en 63. Het getal van de teller, dat dan lager is dan 100, wordt dan genomen als noemer in de verhogingsfactor van het vierde lid. Zo kan de Wet WIA-uitkering op grond van artikel 53 Wet WIA zijn opgehoogd met de factor 85/70. In de berekening van het vierde lid wordt het uitkeringsbedrag dan opgehoogd met de factor 100/85.

Eventuele uitkeringsaanvullingen evenals eventuele toeslagen op grond van de TW worden daarbuiten gelaten. Aldus wordt overcompensatie vermeden door én vermenigvuldiging van de betrokken uitkering met de toepasselijke verhogingsfactor én medeberekening van de desbetreffende uitkeringsaanvulling of -toeslag in die factor. Een en ander geldt zowel voor de situatie waarin de genoten uitkering gerelateerd is aan een

(vervolg-)dagloon als voor de situatie waarin de uitkering gerelateerd is aan het minimumloon. Deze herleiding van de uitkering brengt met zich mee dat als op de uitkering van betrokkene een maatregel is toegepast, deze sanctie doorwerkt in latere uitkeringen indien het dagloon voor die latere uitkeringen mede is gebaseerd op de eerdere uitkering.

#### *Vijfde lid*

Dit lid regelt dat op de vakantiebijslag uit het eerste lid, voor zover gerelateerd aan een uitkering uit het vierde lid de verhogingsfactor uit dat lid wordt toegepast. De vakantiebijslag die is gereserveerd en afzonderlijk van de periodieke betaling van de uitkering is betaald over een tijdens het refertejaar genoten uitkering moet niet als loon worden meegerekend bij de dagloonberekening. Bij de dagloonberekening wordt dan als loon (factor A) aangemerkt de, van feitelijke vakantiebijslagbetalingen geschoonde, uitkeringen tijdens het refertejaar. Bij uitkeringen waarvan de vakantiebijslag gelijktijdig met de periodieke betaling van de uitkering wordt betaald, zoals bij een uitkering op grond van de ZW, wordt de uitkering inclusief de betaalde vakantiebijslag verhoogd met de toepasselijke verhogingsfactor (factor H).

Het aldus gevonden loon dat genoten is in het refertejaar wordt gedeeld door 261, het standaard aantal dagen van het refertejaar.

#### *Zesde lid*

Dit lid regelt de gevolgen voor het dagloon indien in het refertejaar van de Wet WIA of WAO een dienstbetrekking is geëindigd zonder dat de geldende opzegtermijn in acht is genomen en de betrokkene inkomsten wegens de beëindiging heeft ontvangen, waardoor het arbeidsurenverlies, bedoeld in artikel 16, eerste lid WW, later is ingetreden dan het einde van de dienstbetrekking. In dit lid wordt geregeld dat, mocht er in het refertejaar van de Wet WIA of WAO, bedoeld in artikel 13, sprake zijn van een situatie waarin een dienstbetrekking is geëindigd zonder dat de geldende opzegtermijn in acht is genomen, bij de dagloonvaststelling op grond van artikel 16, eerste lid, factor D wordt ingekort met het aantal dagloondagen tussen het einde van de dienstbetrekking en het ontstaan van het WW-recht. Tevens worden eventuele andere inkomsten gedurende deze zogenaamde «fictieve opzegtermijn» niet meegeteld bij het vaststellen van de hoogte van het dagloon.

### **Artikel 17. Loon ingeval van ziekte of verlof tijdens dienstbetrekking**

#### *Eerste lid*

Als tijdens een periode van ziekte of overeengekomen verlof in het refertejaar niet het volledige loon wordt betaald en ook geen uitkering wordt genoten, zou over die periode slechts dat lagere loon of geen loon worden meegenomen in de dagloonberekening. Dit zou een negatief effect hebben op de hoogte van een latere uitkering. Om dit te voorkomen is voor een afwijkende benadering gekozen. Gedurende de periode van ziekte of verlof wordt rekening gehouden met het loon bij dezelfde werkgever in het daaraan voorafgaande aangiftetijdvak. Bij de loonaangifte dient de werkgever kenbaar te maken dat hij wegens ziekte of wegens verlof het loon niet volledig heeft (door)betaald.

#### *Tweede lid*

Het kan voorkomen dat er geen direct voorafgaand aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever is dat geheel binnen het refertejaar is gelegen. De werknemer is bijvoorbeeld pas in de derde maand van het refertejaar weer aan het werk gegaan na een periode van ziekte of verlof. In dat geval is uitgangspunt het loon over het binnen het refertejaar gelegen volledig aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever ná de periode van verlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

#### *Derde lid*

Als er in het refertejaar geen vervangend aangiftetijdvak is, wordt uitgegaan van het overeengekomen loon over de aangiftetijdvakken waarin het loon niet volledig werd doorbetaald.

#### *Vierde lid*

Toepassing van dit artikel beoogt te voorkomen dat de werknemer uitkering naar een lager dagloon ontvangt als gevolg van verlof of ziekte. Indien toepassing zou leiden tot een lager dagloon dan zonder toepassing, blijft het buiten beschouwing. Dit artikel is daarnaast niet van toepassing als het loon geheel of deels bestaat uit een uitkering in verband met de omstandigheden genoemd in het eerste lid. In dat geval wordt op grond van artikel 16, vierde en vijfde lid, de hoogte bepaald van hetgeen als loon bij de dagloonvaststelling dient te worden meegewogen.

### **Artikel 18. Dagloon starter en herintreder**

Als starter/herintreder wordt beschouwd degene die geen loon genoot tot het einde van het eerste volledige aangiftetijdvak van het refertejaar, anders dan wegens onbetaald verlof. Indien een starter/herintreder binnen een jaar na de aanvang van de werkzaamheden arbeidsongeschikt wordt, leidt de toepassing van de hoofdregel tot een dagloon dat niet in een juiste verhouding staat tot het gederfde loon. Om dit te voorkomen wordt bij de toekenning van een Wet WIA- of WAO-uitkering het in het refertejaar vanaf de aanvang van de eerste dienstbetrekking genoten loon gedeeld door het aantal doordeweekse dagen (dagloondagen) vanaf dat moment tot en met de laatste dag van het refertejaar. De regeling geeft een gunstig dagloon voor degene die nog niet vanaf de aanvang van het refertejaar een dienstbetrekking heeft gehad. De duur van de loongerelateerde uitkering op grond van de Wet WIA is wel afhankelijk van het arbeidsverleden; voor degene zonder voldoende arbeidsverleden is de duur drie maanden. Degene die in het eerste tijdvak van het refertejaar wel loon genoten heeft, waaronder ook begrepen inkomsten die als loon worden aangemerkt, kan geen beroep doen op deze regeling. Zijn dagloon wordt volgens de normale regel vastgesteld.

#### *Eerste lid*

De speciale dagloonberekening houdt in dat de noemer van de hoofdregel voor de dagloonberekening (261) wordt verminderd tot het aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waarop de eerste dienstbetrekking in het refertejaar is begonnen tot en met de einddatum van het refertejaar.

#### *Tweede lid*

Een speciale rekenregel geldt voor het geval waarin de (her)intreder in het referentiejaar geen loon heeft ontvangen en arbeidsongeschikt wordt. Dit is het geval indien hij op het moment van het intreden van het risico nog geen volledig aangiftetijdvak heeft gewerkt. Het in dat aangiftetijdvak verdiende loon voordat de arbeidsongeschiktheid intrad, wordt dan gedeeld door het aantal in dat tijdvak gelegen dagloondagen vóór die intrede vanaf aanvang van de dienstbetrekking.

#### *Derde lid*

Het kan zelfs voorkomen dat het aantal dagloondagen nul is. In dat geval wordt het dagloon bepaald op basis van het overeengekomen loon per maand of per vier weken. Dat overeengekomen loon wordt gedeeld door het aantal dagloondagen van het aangiftetijdvak om te komen tot een loon per dag of door 21,75 als het loon per maand is overeengekomen.

#### *Vierde lid*

Als het niet genieten van loon wordt veroorzaakt door onbetaald verlof, is de starter-/ herintrederregeling niet van toepassing. Het dagloon wordt dan vastgesteld volgens de gewone systematiek, met inachtneming van artikel 17.

### **Artikel 19. WIA-dagloongarantie voor oudere arbeidsongeschikten**

Voor Wet WIA-gerechtigden die op of na hun 45-ste verjaardag het werk hervatten en daardoor meteen of, als gevolg van toename van de arbeidsomvang, op termijn hun recht op uitkering verliezen, geldt een aparte – termijngebonden – garantiebepaling. De regeling houdt in dat als binnen vijf jaar na het einde van de uitkering opnieuw een recht op WAO- of Wet WIA-uitkering ontstaat, het daaraan ten grondslag te leggen dagloon niet minder bedraagt dan het – geïndexeerde – laatstelijk voor de beëindiging gehanteerde dagloon.

Deze bepaling voorkomt dat bij een hernieuwde uitval door toegenomen arbeidsongeschiktheid een lager dagloon wordt vastgesteld. Hiermee wordt voor ouderen een drempel weggenomen om te hervatten in betaalde arbeid dan wel, na gedeeltelijke hervatting, de arbeidsomvang uit te breiden.

De regeling is niet beperkt tot aanvaarding van arbeid in dienstbetrekking. Ook als werk wordt aangevangen als zelfstandige is bij een toekomstig beroep op de Wet WIA binnen de gestelde termijn, deze regeling van toepassing. Dit past binnen het beleid om bij re-integratie niet alleen de focus te richten op arbeid in een dienstbetrekking in de zin van de werknemersverzekeringen.

Voor degene wiens WAO-uitkering binnen 5 jaar voor de inwerkingtreding van de Wet WIA is beëindigd, is de garantieregeling ook beschikbaar als binnen 5 jaar na beëindiging van de WAO-uitkering recht op een Wet WIA-uitkering ontstaat. Hetzelfde geldt indien na de inwerkingtreding van de Wet WIA een recht op WAO-uitkering, wordt beëindigd en vervolgens binnen 5 jaar na die beëindiging een recht op een Wet WIA-uitkering ontstaat.



## **Artikel 20. WIA-dagloon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering**

Bij de aanvang van de verzekering al aanwezige arbeidsongeschiktheid diende, net als binnen een half jaar kennelijk te verwachten arbeidsongeschiktheid, buiten beschouwing te blijven bij de bepaling van de uitkeringshoogte in het kader van de Wet WIA. In die wet was tot 1 januari 2011 daarom bepaald dat die arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing blijft bij het bepalen van het maatmanloon. Tegen deze achtergrond is in dit besluit bepaald dat het dagloon maximaal het bijgestelde maatmanloon kan bedragen. Het dagloon wordt berekend volgens de normale regels en vervolgens bepaald op ten hoogste het maatmanloon op dagbasis.

In artikel 46, derde lid, van de Wet WIA was tot uiting gebracht, dat arbeidsongeschiktheid die al bij de aanvang van de verzekering bestond niet tot uitkeringsaanspraken diende te leiden. Hetzelfde geldt voor arbeidsongeschiktheid die gezien iemands gezondheidstoestand binnen een half jaar kennelijk moest worden verwacht. In het genoemde artikelonderdeel van de Wet WIA was geregeld dat bij de vaststelling van het maatmanloon de al aanwezige of te verwachten arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing bleef. Het dagloon werd in dat geval gemaximeerd op het bijgestelde maatmanloon op dagbasis. Het maatmanloon werd op grond van de Wet WIA vastgesteld per uur. Bij de schatting werd uitgegaan van wat betrokkene met algemeen geaccepteerde arbeid nog per uur kon verdienen. Bij de herleiding van het dagloon vanuit het maatmanloon per uur wordt rekening gehouden met deze urenomvang (per week). Het in dit kader van belang zijnde bedrag wordt daarom verkregen door het maatmanloon te vermenigvuldigen met 1/5 van de wekelijkse urenomvang.

Artikel 46 van de Wet WIA, is per 1 januari 2011 met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving geschrapt (artikel VII, onderdeel e) voor personen die op of na die datum arbeidsongeschikt zijn geworden, maar kan nog worden toegepast voor personen die hun Wet WIA-uitkering te laat hebben aangevraagd en/of waarbij sprake is van een onderbreking van de wachttijd.

## **Artikel 21. WIA-dagloon bij later ontstaan van recht dan einde wachttijd**

In artikel 48 en artikel 55 van de Wet WIA is voor diverse situaties geregeld dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering of op WGA-uitkering later ontstaat dan aan het einde van de wachttijd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om personen die aan het einde van de wachttijd niet arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet WIA, maar dat binnen vijf jaar na dat einde uit dezelfde oorzaak wél zijn. Voor deze werknemers geldt een dagloon dat ten minste gelijk is aan het dagloon dat zou zijn vastgesteld als bij het einde van de wachttijd wel een recht op een Wet WIA-uitkering zou zijn ontstaan. De bedoelde periode verschilt naargelang de bedoelde arbeidsongeschiktheid al dan niet voortkomt uit dezelfde oorzaak als de arbeidsongeschiktheid tijdens de wachttijd.

Met dit artikel wordt bereikt dat als een recht op uitkering later ontstaat dan aan het einde van de wachttijd, het dagloon niet minder bedraagt dan het dagloon per einde wachttijd, verhoogd met de percentages waarmee het WML is verhoogd tussen het einde van de wachttijd en de eerste uitkeringsdag.

Dit artikel ziet niet op situaties waarin er sprake was van de uitsluitingsgronden «niet in Nederland wonen» of «rechtens zijn vrijheid ontnomen».

## **Artikel 22. WIA- en WAO-dagloon na overeengekomen vermindering van loon bij dezelfde werkgever**

Dit artikel geeft voor de dagloonberekening voor de Wet WIA en de WAO een dagloongarantieregeling voor 55-jarigen en ouderen. Deze regeling neemt belemmeringen weg om de loopbaan bij dezelfde werkgever voort te zetten in een lager betaalde functie of tegen een lager loon. Een neerwaartse loonaanpassing bij de werkgever waarbij de werknemer in dienst is, leidt niet tot een eventuele lagere uitkering op grond van de Wet WIA of de WAO. Als de werknemer op het moment waarop de verlaging van het overeengekomen loon van toepassing wordt al 55 jaar of ouder was, wordt bij de dagloonberekening uitgegaan van het loon voorafgaand aan de verlaging. Deze bepaling ziet niet op de situatie dat een werknemer in deeltijd is gaan werken en er daardoor sprake is van een lager totaal loon (per tijdvak) maar niet een lager loon per tijds-eenheid.

De in het eerste lid opgenomen maximering tot 9/7 van het lagere loon dat betrokkene na de loonsverlaging op of na zijn 55ste verjaardag is gaan verdienen, is opgenomen om een aanzuigende werking op de Wet WIA en de WAO te voorkomen. Met deze maximering wordt bereikt dat de uitkering niet meer bedraagt dan 90% van het dagloon dat zou zijn vastgesteld indien het dagloon (mede) zou zijn gebaseerd op het lagere loon.

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 23. Aanpassing dagloon in verband met herziening minimumloon**

De berekening van het dagloon op basis van het in het refertejaar genoten loon wordt aangepast aan de loonontwikkelingen in de periode tussen het einde van het refertejaar en het moment waarop de uitkering ingaat. Zonder deze correctie zou het historische dagloon geen afdoende maatstaf vormen voor het als gevolg van het sociale risico gederfde loon. Het in het refertejaar genoten loon wordt daarom aangepast, geïndexeerd, in overeenstemming met de ontwikkelingen van het wettelijke minimumloon tussen het einde van het refertejaar en de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat. Is de uitkering ingegaan, dan vinden deze aanpassingen/indexeringen (half)jaarlijks plaats op grond van de ZW (artikel 16), de WW (artikel 46), de Wet WIA (artikel 14) en de WAO (artikel 15).

#### **Artikel 24. Verhoging dagloon en herziening dagloon voor een werknemer jonger dan 23 jaar bij aanvang van refertejaar en bij aanvang uitkering**

Voor werknemers die bij aanvang van het refertejaar jonger zijn dan 23 jaar kan door toepassing van de hoofdregels het dagloon minder bedragen dan het minimumloon, behorend bij hun leeftijd op de eerste uitkeringsdag. Het volgens de hoofdregels vastgestelde dagloon wordt daarom aangepast en vermenigvuldigd met een breuk: de teller is gelijk aan het percentage van het wettelijke minimumloon bij de leeftijd van de werknemer op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat, de noemer is gelijk aan het percentage van het minimumloon bij de leeftijd van de werknemer bij aanvang van het refertejaar. De uitkomst van deze berekening is op grond van het tweede lid gemaximeerd op het voor de betrokkene geldende minimumloon op de eerste uitkeringsdag.

Het dagloon van de werknemer die jonger is dan 23 jaar op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat, wordt tijdens de looptijd van de uitkering telkens bij verjaring aangepast op overeenkomstige wijze

aangepast. Het aangepaste dagloon is op grond van het tweede lid gemaximeerd op het wettelijke minimumloon dat behoort bij de leeftijd na de verjaring.

In het derde lid wordt geregeld dat uitgegaan wordt van de aanvang van de dienstbetrekking indien de dienstbetrekking is aangevangen na de aanvang van de referteperiode.

### **Artikel 25. Maximering van het dagloon bij samenloop van uitkeringen**

Bij en krachtens de Wfsv en de uitkeringswetten is bepaald welk bedrag geldt als maximumbedrag voor het dagloon. Indien sprake is van een combinatie van uitkeringen, wordt ook het totaal van die uitkeringen aan een maximum gebonden dat aan het maximumdagloon is gerelateerd. Het gaat hierbij om alle mogelijke combinaties van uitkeringen zowel op grond van dezelfde wet als op grond van verschillende wetten. Indien dat maximum wordt overschreden, worden de betrokken daglonen zodanig verminderd dat er geen overschrijding meer is. De daglonen worden herzien indien samenloop van uitkeringen ontstaat of zich uitbreidt. Ook worden de al vastgestelde daglonen herzien tot het maximum dagloon indien een van de samenstellende uitkeringen wegvalt als gevolg van het bereiken van de maximum uitkeringsduur van die uitkering voor betrokkene (op grond van bijvoorbeeld artikel 29, vijfde lid, ZW of 42, tweede lid, WW). De daglonen worden niet herzien indien alleen de hoogte van een van de samenstellende uitkeringen wijzigt of de uitkering om een andere reden wijzigt.

In diverse situaties bedraagt het uitkeringspercentage meer dan 70. Bovendien zijn ook combinaties van zulke uitkeringen mogelijk. Indien hiervan in een uitkeringscombinatie sprake is, wordt, om oneigenlijke verlagingen van het dagloon te voorkomen, de norm van 70% van het maximumdagloon aangepast. Dit gebeurt door het bedrag waarmee de desbetreffende uitkering meer dan 70% van het dagloon bedraagt, toe te voegen aan het normbedrag van 70% van het maximumdagloon. In dat geval vindt dus vermindering eerst plaats indien de gezamenlijke uitkeringen het verhoogde normbedrag overschrijden.

### **Artikel 26. Intrekken Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen**

#### *Eerste lid*

Het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen komt in de plaats van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen.

#### *Tweede en vierde lid*

Op uitkeringen met een eerste uitkeringsdag voorafgaand aan de datum van intrekking worden de uitkeringen vastgesteld op basis van het oude besluit. Gedefinieerd wordt wat onder de eerste uitkeringsdag moet worden verstaan.

Uitkeringsrechten op grond van de WW, de Wet WIA en de WAO waarvan de eerste dag van uitbetaling ligt voor de inwerkingtreding dienen nog te worden berekend op basis van de dagloonregels zoals neergelegd in het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, zoals dat luidde op de dag die er onmiddellijk aan voorafgaat. Deze dag kan later liggen dan de eerste werkloosheidsdag (bijvoorbeeld bij een tijdelijke gehele weigering of toepassing artikel 35 WW). Voor de Wet WIA gaat het recht op betaling in op de dag dat recht op WGA- of IVA-uitkering ontstaat.

Uitkeringsrechten op grond van de ZW die tot uitkering komen voor de dag van intrekking van het oude besluit vallen nog onder het oude besluit.

Indien de aanvang van de ziekte voor de datum van intrekking ligt, maar de eerste dag van uitkering na deze dag, dan is het oude besluit niet van toepassing. Dit doet zich vooral voor als er eerst recht op loondoorbetaling is.

Voor de Wazo is op grond van artikel 3:13 van de Wazo het overgangsrecht van de ZW van overeenkomstige toepassing. Uitkeringsrechten op grond van de Wazo die tot uitkering komen voor de dag van intrekking van het oude besluit vallen nog onder het oude besluit. Voor zover in de Wazo is geregeld dat het Wazo-dagloon overeenkomstig het dagloon voor de Wet WIA wordt vastgesteld, is het WIA-dagloon van toepassing, ook al is dat met toepassing van het ingetrokken besluit vastgesteld.

#### *Derde lid*

Indien een persoon onmiddellijk voorafgaande aan inwerkingtreding van dit besluit een combinatie van uitkeringen geniet waarvan de uitkeringen samen hoger zijn dan 70% van het maximum dagloon is het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen van toepassing én artikel 25 van het onderhavige besluit vanaf de dag van inwerkingtreding. Dit heeft tot gevolg dat bij het vervallen van een van de uitkeringen na inwerkingtreding van dit besluit wegens de maximale uitkeringsduur het dagloon (of de daglonen) van de resterende uitkering (of uitkeringen) wordt (worden) herzien. In het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen was hierin niet voorzien. De toepassing van de nieuwe systematiek is derhalve gunstig voor deze personen.

#### *Vijfde lid*

Op een dagloonherziening of nieuwe dagloonvaststelling op grond van de WAO wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid, op grond van artikel 40 of 48 van de WAO is het nieuwe besluit van toepassing indien de herziening of heropening is gelegen op of na de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Dit is het geval, ook al is de oorspronkelijke uitkering ingegaan voor de inwerkingtreding van dit besluit.

### **Artikel 27. Wijziging Algemeen inkomensbesluit sociale zekerheidswetten**

Dit artikel bevat technische wijzigingen die noodzakelijk zijn in verband met het nieuwe Dagloonbesluit.

### **Artikel 28. Wijziging Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren**

Dit artikel bevat technische aanpassingen die noodzakelijk zijn in verband met de wijzigingen in de WW vervat in de Wet vereenvoudiging regelingen UWV.

### **Artikel 29. Intrekken Besluit verlaagde wekeneis WW en Wet WIA**

Met deze wijziging wordt de verlaagde wekeneis voor de WW en de Wet WIA afgeschaft. Deze verlaagde wekeneis geldt nu voor musici en artiesten, personen die hen technische ondersteuning bieden en voor filmedewerkers (hierna: musici en artiesten). In plaats van 26 uit 36 weken is het voor hen voldoende om 16 uit 39 weken te hebben gewerkt om voor een WW- of Wet WIA-uitkering in aanmerking te komen.

Vanuit het oogpunt van deregulering en kostenbesparing wordt deze uitzondering nu geschrapt. Daarmee komt ook een einde aan de situatie waarbij musici en artiesten met een onregelmatig of onderbroken arbeidspatroon worden bevoordeeld ten opzichte van andere

werknemers, zoals uitzend- en oproepkrachten, die ook in onregelmatige arbeidspatronen werkzaamheden verrichten. Dit is niet langer te rechtvaardigen. Ook van musici en artiesten mag verwacht worden dat zij zich flexibel opstellen en dat indien noodzakelijk zij ook ander werk doen.

Deze maatregel zal alleen gelden voor nieuwe gevallen, bestaande gevallen (personen met een lopend uitkeringsrecht) worden gerespecteerd. Dit betekent dat alleen voor musici en artiesten die zich melden voor een uitkering op grond van de WW of Wet WIA en waarvan het recht ingaat op of ná de dag van inwerkingtreding van dit besluit, de voor iedereen gangbare wekeneis van 26 uit 36 weken van toepassing is. De intrekking van dit besluit vindt op hetzelfde moment plaats als de inwerkingtreding van het nieuwe dagloonbesluit. Dit is van groot belang voor het UWV in verband met de uitvoerbaarheid. Deze datum biedt voor musici en artiesten voldoende tijd om zich voor te bereiden, indien zij dat noodzakelijk achten.

### **Artikel 30. Inwerkingtreding**

Het besluit treedt in werking met ingang van bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 juni 2013. Het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen is dan van toepassing op de uitkeringen waarvan de eerste uitkeringsdag is gelegen op of na de dag van inwerkingtreding, behoudens in de situaties geregeld in artikel 26, tweede, derde en vijfde lid.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher