
546

Besluit van 8 oktober 2005, houdende regels in verband met het vaststellen van het dagloon op grond van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, en de Werkloosheidswet (Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen)

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

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 juni 2005, Directie Sociale Verzekeringen, nr. SV/F&W/05/38929;

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

De Raad van State gehoord (advies van 7 juli 2005, nr. W12.05.0218/IV);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 oktober 2005, Directie Sociale Verzekeringen, nr. SV/F&W/05/76328;

Hebben goedgevonden en verstaan:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

1. In dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. *ZW*: Ziektewet;
 - b. *WAO*: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - c. *WW*: Werkloosheidswet;
 - d. *Wet WIA*: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
 - e. *WML*: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - f. *ZW-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de *ZW*;
 - g. *WAO-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de *WAO*;
 - h. *WIA-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, van de *Wet WIA*;
 - i. *WW-dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 45, eerste lid, van de *WW*;

j. *loon*: het loon, bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 1, paragraaf 1, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

k. *dagloondagen*: maandag tot en met vrijdag;

l. *aanvullingen*: de aanvullingen, bedoeld in artikel 16, tweede lid, onderdeel a, onder 1^o, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

m. *arbeidsongeschikt(heid)*: ongeschikt(heid) tot het verrichten van zijn of haar arbeid, bedoeld in artikel 19, eerste en tweede lid, van de ZW, arbeidsongeschikt(heid), bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de WAO of volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschikt(heid), bedoeld in artikel 46 van de Wet WIA;

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

o. *aangiftetijdvak*: het tijdvak van vier weken dan wel één maand waarop de aangifte waarop de ingehouden loonbelasting wordt afgedragen, betrekking heeft;

p. *gebroken aangiftetijdvak*: een aangiftetijdvak dat deels binnen en deels buiten het refertejaar valt;

q. *refertejaar*: de periode van één jaar die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid dan wel het arbeidsurenverlies is ingetreden, of die eindigt, in geval de arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WAO of de Wet WIA is ingetreden in gelijktijdige dienstbetrekkingen, op de laatste dag van het aangiftetijdvak dat het eerst voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid is geëindigd;

r. *minimumloon*: het minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de WML;

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

t. *verlof*: een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen periode van verlof, waarin de werknemer geen arbeid jegens de werkgever verricht;

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

2. In dit besluit wordt onder vakantiebijslag niet verstaan vakantiebijslag voldaan overeenkomstig artikel 18, eerste lid, van de WML.

Artikel 2. Bijzondere bepalingen met betrekking tot het loon

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

2. Voorzover het loon bestaat uit een uitkering op grond van de ZW, de WW, de WAO, de Wet WIA of hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg, wordt bij de berekening van het dagloon in de plaats van die uitkering als loon in aanmerking genomen:

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

waarbij:

A staat voor de uitkering op grond van de ZW, de WW, de WAO, de Wet WIA of hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg;

B staat voor:

a. 70, dan wel

b. indien het uitkeringspercentage hoger is dan 70%, het uitkeringspercentage waarnaar de uitkering is berekend; of

c. 100, indien de artikelen 53 of 63 van de Wet WIA van toepassing zijn, dan wel

d. indien de teller van de factor, bedoeld in artikel 53 of 63 van de wet WIA lager is, de waarde van die teller;

C staat voor toeslagen op de uitkering op grond van de Toeslagenwet;

en

D staat voor aanvullingen op de uitkering.

3. Voorzover het tweede lid van toepassing is wordt, bij de toepassing van artikel 3, als genoten respectievelijk opgebouwde vakantiebijslag in aanmerking genomen:

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

waarbij:

A staat voor de in het in aanmerking te nemen tijdvak daadwerkelijk genoten respectievelijk opgebouwde vakantiebijslag;

B gelijk is aan de factor B, bedoeld in het tweede lid.

4. Onder loon 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 besluit wordt de werknemer geacht dit loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarin het vorderbaar is geworden. Indien in het refertejaar een uitkering als bedoeld in het tweede lid is genoten, waarbij in het dagloon loon als bedoeld in de eerste zin is meegerekend, wordt, indien dat loon in het refertejaar inbaar is geworden, dat loon bij de dagloonberekening buiten beschouwing gelaten.

5. Onder loon worden mede begrepen de inkomsten, bedoeld in artikel 16, derde lid, van de WW, waarop de werknemer recht heeft in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking, voorzover die inkomsten worden toegerekend aan perioden die in het refertejaar vallen.

6. Het loon dat in een gebroken aangiftetijdvak in aanmerking wordt genomen bij de dagloonvaststelling is de uitkomst van de volgende berekening:

$$((A - B - C) \times Y) / Z$$

waarbij:

A staat voor het totale loon dat de werknemer in dat gebroken aangiftetijdvak heeft genoten;

B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer onder die titel in dat gebroken aangiftetijdvak heeft genoten;

C staat voor de bedragen die de werknemer in dat gebroken aangiftetijdvak onder die titel heeft genoten aan uitkeringen die het karakter hebben van een extra periodiek salaris;

Y staat voor het totale aantal dagloondagen binnen het refertejaar in dat gebroken aangiftetijdvak waarop de werknemer bij de werkgever in dienst was;

Z staat voor het totale aantal dagloondagen in dat gebroken aangiftetijdvak waarop de werknemer bij de werkgever in dienst was.

7. Indien Z nul is wordt de uitkomst van de berekening van het zesde lid op nihil gesteld.

HOOFDSTUK 2. VASTSTELLEN EN HERZIEN VAN HET DAGLOON

§ 1. Algemene bepalingen in verband met het vaststellen van het dagloon

Artikel 3. Het dagloon

1. Het dagloon is de uitkomst van de volgende berekening:

$$((A - B - C) + D + E) / 261$$

waarbij:

A staat voor het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten;
B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer onder die titel in de volledige aangiftetijdvakken in het refertejaar heeft genoten;

C staat voor de bedragen die de werknemer in de volledige aangiftetijdvakken in het refertejaar onder die titel heeft genoten aan uitkeringen die het karakter hebben van een extra periodiek salaris;

D staat voor het bedrag dat de werknemer in het refertejaar heeft opgebouwd aan vakantiebijslag;

E staat voor het bedrag dat de werknemer in het refertejaar heeft opgebouwd aan uitkeringen als bedoeld onder C.

2. 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 WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg wordt de uitkomst van het eerste lid herzien in de mate waarin het minimumloon is herzien.

§ 2. Bijzondere bepaling in verband met loon tijdens ziekte of verlof in het refertejaar

Artikel 4. Loon ingeval van ziekte of verlof

1. Indien in het refertejaar door de werknemer in een aangiftetijdvak geen loon of minder loon is genoten in verband met verlof of omdat hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling, wordt bij het vaststellen van het loon in dat aangiftetijdvak in aanmerking genomen het loon, genoten bij dezelfde werkgever in het laatste aan dat verlof of die arbeidsongeschiktheid voorafgaande en in het refertejaar gelegen aangiftetijdvak, waarin die situatie zich niet heeft voorgedaan. De eerste zin geldt voorzover artikel 2, tweede lid, niet van toepassing is.

2. Indien geen voorafgaand aangiftetijdvak als bedoeld in het eerste lid wordt gevonden, wordt in aanmerking genomen het loon bij dezelfde werkgever over het in het refertejaar gelegen aangiftetijdvak, gelegen direct na afloop van dat verlof, dan wel die arbeidsongeschiktheid.

3. Indien noch een laatste aan het verlof of aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaand aangiftetijdvak als bedoeld in het eerste lid noch een direct na afloop van dat verlof of die arbeidsongeschiktheid gelegen aangiftetijdvak als bedoeld in het tweede lid wordt gevonden, 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, het voor dat aangiftetijdvak geldende overeengekomen loon in aanmerking genomen.

§ 3. Bijzondere bepalingen bij het vaststellen van het dagloon van bepaalde categorieën werknemers

Artikel 5. Bijzondere verhoging van het dagloon indien de werknemer bij aanvang van het refertejaar jonger is dan 23 jaar

1. Indien de werknemer bij aanvang van het refertejaar jonger is dan 23 jaar en het op grond van hoofdstuk 2 van dit besluit berekende dagloon minder bedraagt dan het minimumloon dat behoort bij de leeftijd van de werknemer op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering, vermeerderd met de vakantiebijslag bedoeld in artikel 15 van de WML, wordt dat dagloon verhoogd door het te vermenigvuldigen met

waarbij:

A staat voor het minimumjeugdloonpercentage dat verbonden is aan de leeftijd van de werknemer op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering of indien de werknemer op die dag de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, voor 100;

B staat voor het minimumjeugdloonpercentage dat verbonden is aan de leeftijd van de werknemer bij aanvang van het refertejaar.

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

3. Indien bij de vaststelling van het dagloon artikel 6, 11 of 16 van toepassing is, wordt bij de toepassing het eerste lid voor «bij aanvang van het refertejaar» gelezen: bij aanvang van het tijdvak waarover het loon in aanmerking wordt genomen.

Artikel 6. Het dagloon van de starter/herintreder

1. Het dagloon van de werknemer die vanaf de aanvang van het refertejaar tot en met de laatste dag van de eerste volledige maand van dat jaar geen loon als bedoeld in artikel 2 ontving wordt vastgesteld door bij de toepassing van artikel 3 «261» te vervangen door: het aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waarop de werkzaamheden als werknemer zijn gestart tot het einde van het refertejaar. Daarbij wordt rekening gehouden met het loon dat de werknemer vanaf de start van de werkzaamheden in het refertejaar heeft ontvangen, en met de bedragen die de werknemer vanaf dat moment in het refertejaar heeft opgebouwd aan vakantiebijslag en aan uitkeringen die het karakter hebben van een extra periodiek salaris.

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

$$((A - B - C) + D + E) / F$$

waarbij:

A staat voor het loon dat de werknemer in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid of het arbeidsurenverlies is ingetreden, voor dat intreden heeft genoten;

B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer onder die titel in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid of het arbeidsurenverlies is ingetreden voor dat intreden heeft genoten;

C staat voor de bedragen die de werknemer in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid of het arbeidsurenverlies is ingetreden, voor dat intreden onder die titel heeft genoten aan uitkeringen die het karakter hebben van een extra periodiek salaris;

D staat voor het bedrag dat de werknemer in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid of het arbeidsurenverlies is ingetreden, voor dat intreden heeft opgebouwd aan vakantiebijslag;

E staat voor het bedrag dat de werknemer in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid of het arbeidsurenverlies is ingetreden, voor dat intreden heeft opgebouwd aan uitkeringen als bedoeld onder C;

F staat voor het in dat aangiftetijdvak gelegen aantal dagloondagen waarover de werknemer loon heeft genoten, voordat de arbeidsongeschiktheid of het arbeidsurenverlies is ingetreden.

3. Indien F nul is wordt de uitkomst van de berekening van het derde lid op nihil gesteld.

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

§ 4. Het vaststellen van het dagloon in specifieke situaties

Artikel 7. WW-, WIA- en WAO-dagloon na overeengekomen vermindering van loon

1. Het WW-, WIA- of WAO-dagloon van de werknemer, die aantoonbaar dat zijn per tijdseenheid overeengekomen loon is verlaagd op of nadat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt vastgesteld door bij de toepassing van artikel 3 het loon dat de werknemer in het referentiejaar heeft genoten 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.

2. Het eerste lid is slechts van toepassing op de werknemer die onmiddellijk voordat zijn arbeidsurenverlies of arbeidsongeschiktheid is ingetreden in dienstbetrekking stond tot dezelfde werkgever of diens rechtsopvolger als waarmee de vermindering van loon is overeengekomen.

Artikel 8. 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 wordt beëindigd, binnen vijf jaar na de datum waarop die uitkering is beëindigd opnieuw recht heeft op een uitkering op grond van de Wet WIA, wordt het Wet WIA-dagloon niet lager vastgesteld dan het WAO- of Wet WIA-dagloon dat voor de berekening van de laatstelijk ontvangen uitkering op grond van de WAO of de Wet WIA in aanmerking werd genomen, zoals dat vanaf de datum van beëindiging van die laatste uitkering 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 zou zijn herzien indien de uitkering op grond van de WAO of de Wet WIA niet zou zijn beëindigd.

Artikel 9. ZW- en WW-dagloon bij meer dienstbetrekkingen, dan wel het genot van uitkering tijdens het referentiejaar

1. Bij het vaststellen van het ZW- of WW-dagloon van de werknemer die tijdens het referentiejaar in twee of meer dienstbetrekkingen stond, wordt slechts in aanmerking genomen het loon uit de dienstbetrekking uit hoofde waarvan de werknemer arbeidsongeschikt of werkloos is geworden, alsmede uit de overige dienstbetrekkingen naar de mate waarin de die dienstbetrekking daarvoor in de plaats is gekomen.

2. Bij het vaststellen van het ZW- of WW-dagloon van de werknemer die tijdens het referentiejaar een uitkering op grond van de ZW, de WW, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg genoot worden de op grond van artikel 2, tweede en derde lid, vastgestelde loon en vakantiebijslag in aanmerking genomen naar de mate waarin de uitkering, waarvoor het dagloon wordt vastgesteld, in de plaats is gekomen van de in het in aanmerking te nemen tijdvak genoten uitkering.

Artikel 10. ZW-, Wet arbeid en zorg-, Wet WIA- en WAO-dagloon bij nawerking van de verzekering

1. Bij het vaststellen van het ZW-, WIA- of WAO-dagloon van de persoon, wiens aanspraak op ziekengeld onderscheidenlijk arbeidsongeschiktheidsuitkering berust op artikel 46 van de ZW, artikel 10 van de

Wet WIA of artikel 17 van de WAO, eindigt het refertejaar op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de verzekering is geëindigd.

2. Het ZW-dagloon van de persoon, bedoeld in het eerste lid, die laatstelijk verzekerd was op grond van artikel 7 van de ZW wegens het ontvangen van een uitkering op grond van de WW, wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 12.

3. Het dagloon van de persoon, wiens aanspraak op uitkering berust op artikel 3:10, eerste en tweede lid, van de Wet arbeid en zorg, wordt bepaald overeenkomstig artikel 11, met dien verstande dat waar in artikel 11 wordt uitgegaan van hetgeen uit de dienstbetrekking waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden is genoten in een bepaald aangiftetijdvak, bij de vaststelling van dit dagloon wordt uitgegaan van hetgeen de persoon als werknemer of gelijkgestelde als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, van die wet heeft genoten in het aangiftetijdvak voorafgaande aan het tijdstip, dat hij niet langer werknemer of die gelijkgestelde was.

§ 5. Het vaststellen van het ZW-dagloon in specifieke situaties

Artikel 11. ZW-dagloon werknemer met beperkingen

1. Het ZW-dagloon van de werknemer, bedoeld in artikel 29b van de ZW, is, in afwijking van artikel 3, eerste lid, de uitkomst van de volgende berekening:

$$((A - B - C) + D + E) / F$$

waarbij:

A staat voor het loon dat de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, heeft genoten in het laatste aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin die arbeidsongeschiktheid is ingetreden;

B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, onder die titel in dat laatste aangiftetijdvak heeft genoten;

C staat voor de bedragen die de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, in dat laatste aangiftetijdvak onder die titel heeft genoten aan uitkeringen die het karakter hebben van een extra periodiek salaris;

D staat voor het bedrag dat de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, in dat laatste aangiftetijdvak heeft opgebouwd aan vakantiebijslag;

E staat voor het bedrag dat de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, in dat laatste aangiftetijdvak heeft opgebouwd aan uitkeringen als bedoeld onder C;

F staat voor het aantal dagloondagen in dat laatste aangiftetijdvak binnen de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, dan wel indien het een aangiftetijdvak van een maand betreft en de betreffende dienstbetrekking dat gehele tijdvak heeft geduurd, voor 21,75.

2. Het dagloon van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, die in het laatste aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden niet in de dienstbetrekking stond waaruit hij arbeidsongeschikt is geworden, is, in afwijking van artikel 3, eerste lid, de uitkomst van de volgende berekening:

$$((A - B - C) + D + E) / F$$

waarbij:

A staat voor het loon dat de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, voorafgaande aan het intreden van die arbeidsongeschiktheid heeft genoten in het aangiftetijdvak waarin die arbeidsongeschiktheid is ingetreden;

B staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, voorafgaande aan het intreden van die arbeidsongeschiktheid, onder die titel in dat aangiftetijdvak heeft genoten;

C staat voor de bedragen die de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, voorafgaande aan het intreden van die arbeidsongeschiktheid, in dat aangiftetijdvak heeft genoten aan uitkeringen die het karakter hebben van een extra periodiek salaris;

D staat voor het bedrag dat de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, voorafgaande aan het intreden van die arbeidsongeschiktheid, in dat aangiftetijdvak heeft opgebouwd aan vakantiebijslag;

E staat voor het bedrag dat de werknemer, uit de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, voorafgaande aan het intreden van die arbeidsongeschiktheid, in dat aangiftetijdvak heeft opgebouwd aan uitkeringen als bedoeld onder C;

F staat voor het aantal dagloondagen in dat aangiftetijdvak in de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, voorafgaande aan het intreden van die arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.

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

A / B

waarbij:

A staat voor het overeengekomen loon van de werknemer in de dienstbetrekking waarin hij wegens ziekte arbeidsongeschikt tot het verrichten van werkzaamheden is geworden over het aangiftetijdvak waarin die arbeidsongeschiktheid is ingetreden;

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

Artikel 12. ZW-dagloon zieke werkloze

1. Het ZW-dagloon van de persoon, die op de dag van het ontstaan van zijn ongeschiktheid tot werken op grond van artikel 7 van de ZW als werknemer wordt aangemerkt, wordt vastgesteld op het WW-dagloon.

2. In afwijking van het eerste lid, wordt het ZW-dagloon van de persoon, die op de dag voor het ontstaan van zijn ongeschiktheid tot werken een kortdurende uitkering of een vervolguitkering op grond van de WW ontvangt bepaald op:

a. het minimumloon per maand, vermeerderd met de berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de WML, gedeeld door 21,75;

b. het bedrag, bedoeld in onderdeel a, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het verschil tussen 100 en het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de uitkeringsgerechtigde is ingedeeld en de noemer door het getal 100, indien hij tevens een uitkering op grond van de WAO naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% ontvangt of zou ontvangen indien artikel 25, 28, 30 of 33 van die wet niet op hem van toepassing zou zijn;

c. het WW-dagloon, waarnaar zijn loondervingsuitkering op grond van de WW is of zou zijn berekend, ingeval dat dagloon lager is dan het bedrag berekend op grond van de onderdelen a en b.

3. Indien de uitkering van de werknemer op grond van de WW met toepassing van artikel 35c van die wet is berekend wordt het dagloon, bedoeld in het tweede lid, 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 WW.

4. Indien op de dag voor het ontstaan van de ongeschiktheid tot werken artikel 35 van de WW op de werknemer van toepassing was dan wel de uitkering op grond van de WW in verband met niet volledig arbeidsurenverlies is vastgesteld, wordt het ZW-dagloon, bedoeld in het eerste tot en met derde lid, vastgesteld op 100/70 van het bedrag van de WW-uitkering per dag over de vier weken voorafgaande aan de dag van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

5. Indien bij de berekening van het ZW-dagloon, bedoeld in het eerste tot en met vierde lid, een vakantiebon in aanmerking is genomen, wordt, voor zolang op grond van het uitkeringsreglement werkloosheidsverzekeringen, bedoeld in artikel 101 van de WW, een deel van de uitkering wordt betaald in de vorm van bijdragen aan sociale fondsen, waaronder begrepen bonnen, zegels en certificaten die door het desbetreffende fonds worden uitgegeven of voorgeschreven, het ZW-dagloon verminderd met 100/70 maal de waarde van dat deel van de uitkering op grond van de WW.

§ 6. Het vaststellen en herzien van het WW-dagloon in specifieke situaties

Artikel 13. WW-dagloon van gewezen arbeidsongeschikte 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 naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, is, indien die uitkering met ingang van de eerste werkloosheidsdag wordt ingetrokken dan wel niet meer wordt uitbetaald op grond van artikel 43, eerste lid, of artikel 44, eerste lid, onderdeel a, van de WAO, gelijk aan het laatstelijk geldende WAO-dagloon.

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. Het WW-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

a. de werknemer wordt ingedeeld in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse, of

b. diens arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meer volledig wordt uitbetaald op grond van artikel 44, eerste lid, onderdeel b, van de WAO, wordt het WW-dagloon opnieuw vastgesteld. Het WW-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:

waarin:

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 dan wel niet meer wordt uitbetaald op grond van artikel 43, eerste lid, of artikel 44, eerste lid, onderdeel a, van de WAO, is het WW-dagloon het in de eerste zin van het tweede lid bedoelde WAO-dagloon respectievelijk 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 WAO-uitkering gelijkgesteld: het zouden hebben ontvangen van een dergelijke uitkering indien de artikelen 25, 28, 30 of 33 van die wet niet van toepassing zouden zijn geweest.

8. Dit artikel is niet van toepassing zolang bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid 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. Dit artikel is evenmin van toepassing indien de werknemer, bedoeld in het tweede lid, een wachtgeld als bedoeld in artikel 1, onderdeel r, van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen ontleent of mede ontleent aan de dienstbetrekking waaraan hij zijn uitkering op grond van de WAO ontleent of mede ontleent, tenzij hij aan die dienstbetrekking tevens een recht op uitkering op grond van de WW ontleent.

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

Artikel 14. WW-dagloon bij niet toekenning of intrekking invaliditeitsuitkering lidstaat EG

1. In afwijking van artikel 13, tweede tot en met vierde lid, vindt de evenredige verlaging respectievelijk herziening plaats overeenkomstig het tweede lid van dit artikel indien:

a. de werknemer zijn recht op uitkering op grond van de WW ontleent aan artikel 71, eerste lid, onder a ii of b ii, van verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van de Europese gemeenschappen van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op loontrekkenden en hun gezinnen, die zich binnen de gemeenschap verplaatsen (PbEG L 149);

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 ingevolge 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 of herziening 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;

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

Artikel 15. WW-dagloon bij opeenvolgende arbeidsurenverliezen binnen het refertejaar uit dezelfde dienstbetrekking

1. 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 bij toepassing van artikel 3, eerste lid, het refertejaar op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het eerste verlies van arbeidsuren is ingetreden.

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

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

waarbij:

A staat voor het dagloon dat ten grondslag ligt aan de uitkering terzake 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 gewerkte arbeidsuren in de kalenderweek van het voorgaande arbeidsurenverlies tot en met de kalenderweek voorafgaande aan die waarin het volgende arbeidsurenverlies plaatsvindt;

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

Artikel 16. WW-dagloon bij werkloosheid wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden of werktijdverkorting

Het WW-dagloon van de werknemer, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staat, en die recht heeft op uitkering:

a. op grond van artikel 18 van de WW; of

b. op grond van werkloosheid die verband houdt met een verleende ontheffing krachtens artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945,

wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 11, waarbij het arbeidsongeschikt worden of het intreden van arbeidsongeschiktheid wordt aangemerkt als het intreden van arbeidsurenverlies.

Artikel 17. Algemene dagloongarantie WW

1. Het WW-dagloon van de werknemer die uiterlijk binnen 12 maanden na de dag van beëindiging van een eerdere dienstbetrekking 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 of zou hebben

gegolden 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 12 maanden wordt verlengd met in deze periode gelegen perioden van arbeidsongeschiktheid.

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 het eerste lid van toepassing op het vast te stellen WW-dagloon vanwege alle aangegane en beëindigde nieuwe dienstbetrekkingen.

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

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

Artikel 18. Dagloonbepaling ten aanzien van ambulante musici en artiesten

1. Bij de vaststelling van het WW-dagloon van de werknemer die in het refertejaar, anders dan in een vaste dienstbetrekking, uitsluitend of vrijwel uitsluitend op basis van losse optredens als musicus of artiest werkzaam is geweest, wordt, bij de toepassing van artikel 3, eerste lid, voorzover het betreft het loon dat met die optredens is verworven, rekening gehouden met 100/70 van dat loon.

2. Indien het eerste lid van toepassing is, is artikel 6 niet van toepassing.

§ 7. Het vaststellen van het WIA-dagloon in specifieke situaties

Artikel 19. Het WIA-dagloon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering

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

Artikel 20. Het WIA-dagloon bij toepassing van artikel 48 en artikel 55 van de Wet WIA

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 de uitkering zou zijn ingetreden op de in artikel 47, tweede lid, en 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 21. Herziening van het dagloon indien de werknemer op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering jonger is dan 23 jaar

1. Indien de werknemer op de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering op grond van de ZW, de Wet WIA, de WAO, de Wet arbeid en zorg of de WW jonger is dan 23 jaar en het op grond van paragraaf 1 tot en met 6 berekende dagloon bij verjaring minder bedraagt dan het minimumloon, dat behoort bij de leeftijd van de werknemer bij zijn verjaring, vermeerderd met de vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de WML, wordt dat dagloon bij zijn verjaring verhoogd door het te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het minimumjeugdloonpercentage dat verbonden is aan de leeftijd van de werknemer of door 100 indien de werknemer de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, en de noemer door het minimumjeugdloonpercentage dat verbonden is aan de leeftijd van de werknemer op de laatste dag voor zijn verjaring.

2. Het verhoogde dagloon bedraagt niet meer dan het minimumloon, dat behoort bij de leeftijd van de werknemer na verjaring, vermeerderd met de vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de WML.

§ 9. Algemene bepaling in verband met maximering van het dagloon

Artikel 22. Maximering van het dagloon

1. Het dagloon bedraagt ten hoogste het op grond van artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen geldende bedrag met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

2. Indien een werknemer gelijktijdig aanspraak heeft op meerdere uitkeringen op grond van de ZW, de WW, de Wet arbeid en zorg, de WAO of de Wet WIA en de som van de uitkeringen op grond van die wetten meer bedraagt dan 70% van het bedrag, bedoeld in het eerste lid, worden de aan die uitkeringen ten grondslag liggende daglonen zodanig evenredig verminderd dat de som het in het eerste lid bedoelde bedrag niet langer overschrijdt.

3. Indien van een uitkering als bedoeld in het tweede lid het uitkeringspercentage hoger is dan 70 % wordt 70% van het bedrag, bedoeld in het eerste lid, verhoogd met:

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

waarbij:

A staat voor het hogere uitkeringspercentage;

B staat voor het dagloon van de uitkering, waarvoor het uitkeringspercentage A geldt.

HOOFDSTUK 3. SLOTBEPALINGEN

Artikel 23. Wijziging in het loon door fiscale regelgeving

Indien aan een wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964 of een daarop gebaseerde regeling terugwerkende kracht is verleend, wordt bij de vaststelling van het dagloon met betrekking tot een recht op uitkering dat is ontstaan voor de datum van de inwerkingtreding van die wijziging, in afwijking van artikel 2, eerste lid, onder loon verstaan het loon dat op grond van hoofdstuk 3, afdeling 1, paragraaf 1, van de Wet financiering sociale verzekeringen zou hebben gegolden zonder die wijziging.

Artikel 24. Overgangsbepaling

1. Op het loon, dat is genoten in aangiftetijdvakken voorafgaand aan de dag waarop dit besluit in werking treedt en voorafgaande aan de dag, waarop artikel 48, derde lid, van de Invoeringswet Wet financiering sociale verzekeringen in werking treedt, blijven de bepalingen van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, zoals die luidde op de dag voorafgaande aan de dag van inwerkingtreding van artikel 48, derde lid, van de Invoeringswet Wet financiering sociale verzekeringen van toepassing.

2. Indien de werknemer in de aangiftetijdvakken in refertejaren gelegen vóór 1 januari 2007 loon heeft genoten, waarin bedragen aan vakantiebijslag en van extra periodiek salaris zijn opgenomen, blijft artikel 3, eerste lid, voor de dagloonberekening buiten aanmerking en wordt het dagloon berekend door het loon, dat de werknemer heeft genoten in het refertejaar te delen door 261.

3. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing voor de dagloonberekening, bedoeld in artikel 2, zesde lid, 6, tweede lid, en 11, eerste en tweede lid, met dien verstande, dat daarbij alleen het loon, dat de werknemer heeft genoten in aanmerking wordt genomen.

Artikel 25. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 29 december 2005.

Artikel 26. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen.

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

's-Gravenhage, 8 oktober 2005

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

Uitgegeven de *derde* november 2005

De Minister van Justitie,
J. P. H. Donner

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt op grond van artikel 25a, vijfde lid j° vierde lid, onder b van de Wet op de Raad van State, omdat het uitsluitend opmerkingen van redactionele aard bevat.

Algemeen

1. Inleiding

Bij de inwerkingtreding van artikel IV, onderdeel A, artikel V, onderdeel A, en artikel VI, onderdeel B, van de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten (Walvis)¹ vervallen de ministeriële regels voor het uitkeringsdagloon krachtens de Ziektewet (ZW), de Werkloosheidswet (WW) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Dit besluit komt in de plaats voor alle vervallen regelingen. De genoemde wettelijke werknemersverzekeringen en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) verzekeren werknemers tegen het risico van loonderving als gevolg van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. De uitkeringen op grond van deze wetten zijn gebaseerd op het in verzekerde arbeidsverhoudingen genoten loon.² Dit loon wordt omgezet naar een uitkeringsgrondslag: het dagloon. De hoogte van de uitkering wordt afgeleid van dit dagloon. Het besluit bevat een zo veel mogelijk vereenvoudigde en uniforme regeling voor de berekening van het dagloon voor de genoemde wettelijke verzekeringen.

Vóór de inwerkingtreding van dit besluit verschilden de regels voor de vaststelling van het dagloon voor de ZW, de WAO, en de WW onderling aanzienlijk. Daarnaast bestonden er voor verschillende loonbestanddelen bijzondere dagloonbesluiten met een uiteenlopende reikwijdte en strekking. Voorts golden er aparte regelingen voor bepaalde sectoren of beroepsgroepen. Deze fijnmazige en complexe regelingen bleken in de praktijk bijzonder foutgevoelig. Het totaal aan regelingen was daarnaast onvoldoende inzichtelijk voor werkgevers en werknemers en leverde veel administratieve lasten op. Voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon dienden werkgevers en werknemers de uitvoeringsorganisatie veel gegevens te verstrekken. Deze gegevens hadden niet alleen betrekking op de hoogte van het genoten loon en andere relevante inkomensbestanddelen, maar in voorkomende gevallen ook op eventuele toekomstige loonontwikkelingen en op het gewoonlijk door de werknemer uitgeoefende beroep. De uitvraag van deze gegevens stond bovendien grotendeels los van de informatie die de werkgever al periodiek moest verschaffen ten behoeve van de premieheffing.

Al geruime tijd leefde het besef dat een vereenvoudiging van de dagloonregels noodzakelijk was. Dit besef heeft vaste vorm gekregen in de wet Walvis. Het doel van dit besluit sluit aan bij de hoofddoelen van die wet namelijk:

1. beperking van de administratieve lasten van de sociale verzekeringswetgeving;
2. vereenvoudiging van de regelgeving en
3. verlaging van de uitvoeringskosten voor de werknemersverzekeringen.

Om deze doelen te kunnen realiseren liggen aan de nieuwe dagloonregeling de volgende uitgangspunten ten grondslag:

- de loonelementen voor het dagloon zijn gelijk aan het loon waarover de premies worden geheven;
- het dagloon wordt gebaseerd op het in een referentieperiode genoten loon (historisch dagloon);
- voor de verschillende wetten gelden zo uniform mogelijke regels en
- de daglonen worden vastgesteld aan de hand van feitelijk vast te stellen, objectieve gegevens.

¹ Wet van 24 juni 2004, Stb. 2004, 311.

² De kortdurende uitkering en de vervolguitkering op grond van de WW zijn gemaximeerd op 70% van het wettelijk minimumloon.

Deze uitgangspunten maken het mogelijk de daglonen vast te stellen aan de hand van gegevens die binnen de uitvoering al beschikbaar zijn voor de vaststelling van de premies. Voor de vaststelling van een dagloon is daarom slechts bij uitzondering een extra uitvraag van gegevens bij de werkgever nodig. Een uitwerking van de dagloonregeling aan de hand van bovengenoemde uitgangspunten leidt bovendien tot eenvoud en uniformiteit.

Het besluit levert een bijdrage aan de verlaging van de administratieve lasten en van de uitvoeringskosten voor het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) die beoogd is met Walvis. De vereenvoudiging van de dagloonregels heeft verder tot doel de inzichtelijkheid voor werknemers en werkgevers te vergroten en de rechtmatigheid van de uitvoering van de werknemersverzekeringen te verbeteren. Voor de omvang van de administratieve lastenverlichting voor de werkgevers en van de besparingen op de uitvoeringskosten wordt gewezen naar hetgeen daarover in de kamerstukken over Walvis¹ en over de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv)² is meegedeeld.

Dit besluit treedt in werking op het moment dat het wetsvoorstel Wet WIA³ in werking treedt, te weten 29 december 2005.

Met Walvis is in de artikelen 15 van de ZW, 45 van de WW, 13, eerste lid, van de Wet WIA en artikel 14 van de WAO een uniforme wettelijke grondslag voor de berekening van het dagloon opgenomen. Met dit besluit worden de nadere regels voor de vaststelling en de herziening van het dagloon vastgesteld. De hoofdregels van dit besluit worden in paragraaf 2 toegelicht. De technische invulling van de dagloonsystematiek wordt toegelicht in het artikelsgewijze deel van deze nota.

2. De hoofdregels voor de berekening van het dagloon

Historisch dagloon

Het dagloon is de vertaling van het in het refertejaar genoten loon in een uitkeringsloon per dag. Het in het refertejaar genoten loon wordt vastgesteld aan de hand van de loonopgaven van de werkgever. Voor de premieheffing doet de werkgever per maand of per vier weken aan het UWV opgave van het in dat tijdvak door de werknemer genoten loon. Het refertejaar voor de dagloonberekening wordt bepaald op de periode van het jaar dat eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaand aan het tijdvak waarin de werknemer arbeidsongeschikt of werkloos is geworden. Het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten, wordt omgerekend tot een dagloon door dit te delen door 261.

Toerekening van loon aan de aangiftetijdvakken

Het loon wordt geacht te zijn genoten in het tijdvak waaraan het – volgens opgave van de werkgever – moet worden toegerekend. De keuze om bij de dagloonvaststelling uit te gaan van het genoten loon voorkomt dat bij de dagloonberekening uitgevraagd en geverifieerd moet worden op welke tijdvakken dit loon betrekking heeft. Het dagloon kan aldus immers worden berekend aan de hand van bij het UWV al beschikbare loongegevens.

De verwerking van vakantiebijslag en extra periodiek loon

Indien het intreden van het verzekerde risico samenvalt met het einde van de dienstbetrekking, kan in het refertejaar een hoger bedrag aan vakantiebijslag zijn betaald dan waar de werknemer op jaarbasis aanspraak op heeft. Naast de jaarlijkse uitbetaling van de vakantiebijslag vindt er bij het einde van de dienstbetrekking in het algemeen nog een afrekening plaats van de na de laatste uitbetaling opgebouwde bijslag. Hetzelfde kan zich voordoen met een extra periodiek salaris, zoals een 13^e maandloon. Om dit te corrigeren is in de hoofdregel bepaald dat de in het

¹ Zie de brief van 28 april 2004, Kamerstukken II, 2003/04, 28 219 (en 28 371), nr. 24.

² Kamerstukken II 2003/2004, 29 529, nrs.

3 en 7.

³ Kamerstukken II, 2004/05, 30 034.

refertejaar feitelijk uitbetaalde vakantiebijslag, respectievelijk het extra periodieke salaris, buiten de berekening van het dagloon wordt gehouden. In de plaats daarvan wordt het aldus geschoonde loon van werknemers die naast hun loon recht hebben op vakantiebijslag, verhoogd met het bedrag dat zij gedurende de referteperiode hebben opgebouwd aan vakantiebijslag. Bij werknemers die recht hebben op een extra periodiek salaris bedraagt deze verhoging het bedrag dat zij gedurende de referteperiode hebben opgebouwd aan extra periodiek salaris.

Bij de loonopgave dient de werkgever kenbaar te maken welk bedrag in het betreffende aangiftetijdvak de werknemer aan deze loonelementen heeft opgebouwd.

Het gebroken aangiftetijdvak

Het begin van het refertejaar valt niet altijd samen met een nieuw aangiftetijdvak. In dat geval begint het refertejaar met een tijdvak dat deels in en deels vóór het refertejaar valt (een gebroken aangiftetijdvak). Om vast te kunnen houden aan de hoofdregel, op grond waarvan het in het refertejaar genoten loon wordt gedeeld door 261, wordt via een vaste formule bepaald welk deel van het loon over dat gebroken tijdvak wordt meegenomen bij de berekening van het dagloon. Wanneer de werknemer tegelijkertijd in meer dan één dienstbetrekking werkzaam was, kan zich ook aan het eind van het refertejaar een gebroken aangiftetijdvak voordoen. Voor de vaststelling van het loon over dat tijdvak wordt dezelfde herleidingsformule gehanteerd.

Aanpassing aan de ontwikkeling van het minimumloon in de periode tussen het einde van het refertejaar en de eerste uitkeringsdag

Tussen het einde van het refertejaar en de eerste dag waarop recht bestaat op een uitkering kan een aanmerkelijke periode zitten. Dit doet zich met name voor bij uitkeringen in het kader van de Wet WIA en de WAO. Die worden immers gebaseerd op het loon dat is genoten in het refertejaar. De eerste uitkeringsdag ligt in het algemeen 104 weken na het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Zonder nadere maatregel zou geen rekening worden gehouden met de ontwikkeling van dat loon in de periode tussen het einde van het refertejaar en de eerste uitkeringsdag. Het in het refertejaar per dag genoten loon wordt daarom (ook als het gaat om een dagloonberekening voor de ZW en de WW) herzien overeenkomstig de tussen het einde van het refertejaar en de eerste uitkeringsdag gelegen aanpassingen van het wettelijk minimumloon.

Onderscheid tussen de dagloonberekening voor de ZW en de WW enerzijds en de Wet WIA en de WAO anderzijds

De uitkeringen op grond van de WW en de ZW worden gebaseerd op de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid of de ziekte is ontstaan. Voor de ZW en de WW wordt daarom bij de dagloonberekening uitsluitend rekening gehouden met het loon uit die dienstbetrekking, en uit de overige dienstbetrekkingen in het refertejaar naar de mate waarin de laatste dienstbetrekking daarvoor in de plaats is gekomen.

Het arbeidsongeschiktheidsbegrip in de Wet WIA en de WAO is gericht op de algemene ongeschiktheid voor werk. Bij de berekening van het WIA- en het WAO-dagloon wordt daarom het loon uit alle dienstbetrekkingen in het refertejaar in aanmerking genomen.

Dit onderscheid tussen de dagloonvaststelling voor de ZW en de WW enerzijds en voor de Wet WIA en de WAO anderzijds is van belang als de werknemer vóór het intreden van het verzekerde risico tegelijkertijd in meerdere dienstbetrekkingen stond, en het verzekerde risico in één daarvan optreedt. Gaat het om werkloosheid dan wordt gerekend met het loon uit de verloren gegane arbeidsverhouding. Gaat het om arbeidsongeschiktheid die in één van die dienstbetrekkingen optreedt dan zal bij een

latere WIA-uitkering het dagloon worden gebaseerd op het loon uit alle tegelijkertijd uitgeoefende dienstbetrekkingen.

3. Bijzondere bepalingen voor de berekening van het dagloon

In de regel vormt de uitkomst van de hoofdregel voor de dagloon-berekening een goede maatstaf voor het als gevolg van het sociale risico gederfde loon. Voor een aantal specifieke gevallen, waarin de hoofdregel tot onwenselijke resultaten kan leiden, bevat het besluit bijzondere bepalingen. Bij het treffen van deze bepalingen is getracht deze zo eenvoudig mogelijk te houden en de behandeling van gelijksoortige situaties waar mogelijk op dezelfde leest te schoeien. Zowel de inzichtelijkheid als de uitvoerbaarheid van het besluit zijn daarmee gediend. Ook is vastgehouden aan het uitgangspunt om zoveel mogelijk uit te gaan van feitelijke gegevens, die bij de uitvoering beschikbaar zijn.

Waar het gaat om speciale beroepsgroepen is overigens slechts ten aanzien van ambulante artiesten in een speciale regeling voorzien.

De bijzondere bepalingen worden onderscheiden in algemene bijzondere bepalingen, die gelden voor de dagloonvaststelling op grond van zowel de ZW, de Wet WIA, de WAO, als de WW, en wetspecifieke bijzondere bepalingen. De eerstbedoelde bepalingen worden toegelicht in paragraaf 3.1, terwijl de laatstbedoelde in paragraaf 3.2 aan de orde komen.

3.1. Algemene bijzondere bepalingen

In deze paragraaf gaat het om de volgende situaties:

- de werknemer genoot aan het begin van het refertejaar geen loon (starters en herintreders);
- de werknemer heeft als gevolg van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet gedurende het volledige refertejaar loon uit arbeid ontvangen, maar wel een ZW-, WW-, WAO-, een Wet WIA-uitkering, of een uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg (Wazo) genoten;
- de werknemer heeft wegens ziekte tijdens het refertejaar minder loon ontvangen;
- de werknemer heeft tijdens het refertejaar wegens verlof minder loon ontvangen;
- de werknemer was bij aanvang van het refertejaar jonger dan 23 jaar.

Starters en herintreders

Als starter/herintreder wordt beschouwd degene die tot het einde van de eerste volledige maand van de refertejaar, anders dan wegens onbetaald verlof, geen loon genoot.

Indien een starter/herintreder binnen een jaar na de aanvang van de werkzaamheden arbeidsongeschikt of werkloos 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 het in het refertejaar vanaf de aanvang van de werkzaamheden genoten loon gedeeld door het aantal doordeweekse dagen vanaf dat moment tot en met de laatste dag van het refertejaar.

Het genot van een ZW-, Wet WIA-, WAO-, WW-uitkering of een zwangerschaps- en bevallingsuitkering of een adoptie-uitkering of uitkering in verband met pleegzorg tijdens het refertejaar

In het refertejaar kunnen perioden liggen waarin betrokkene in plaats van loon uit arbeid een ZW-, WW-, Wet WIA-, of WAO-uitkering genoot. Ook kan de werknemer tijdens een periode van niet-werken een

zwangerschaps- en bevallingsuitkering of een adoptie-uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wazo hebben ontvangen.

Toepassing van de hoofdregel beïnvloedt het dagloon dan negatief als gedurende die perioden sprake is van (uitkerings)loon dat minder bedraagt dan betrokkene met arbeid zou hebben verdiend. De noemer van de berekening blijft immers 261.

Aldus zou het inkomensnadeel dat met een eerdere uitkering is geleden, doorwerken in een latere uitkering. De hoofdregel leidt aldus tot een onjuiste en onredelijke uitkomst. Bij de berekening van het dagloon wordt daarom rekening gehouden met de genoemde uitkeringen door het daaraan ontvangen bedrag in opwaartse zin te corrigeren en het resultaat daarvan mee te tellen als loon in het refertejaar. Het aldus vastgestelde loon wordt, volgens de hoofdregel, gedeeld door 261. In de artikelsgewijze toelichting bij artikel 2, derde lid, wordt nader op deze correctie ingegaan.

Aparte aandacht verdient de situatie waarin een betrokkene tijdens een refertejaar van zijn werkgever een aanvulling op een ZW-, een Wet WIA-, een WAO-, of een WW-uitkering, dan wel op een Wazo-uitkering als hier bedoeld heeft ontvangen, of op grond van de Toeslagenwet een toeslag op een van de genoemde werknemersverzekeringsuitkeringen ontving. Deze aanvullingen en toeslagen behoren op grond van artikel 16 tweede lid, onderdeel a, onder 1^o, van de Wfsv tot het loon.

Met deze aanvullingen en toeslagen wordt echter bij de dagloonvaststelling geen rekening gehouden. De reden hiervoor is dat de tijdens het refertejaar ontvangen uitkering volgens de bovenstaande systematiek al wordt verhoogd. Als rekening zou worden gehouden met de aanvulling of toeslag zou sprake zijn van overcompensatie.

Onvolledige loondoorbetaling tijdens ziekte of verlof

Als tijdens een in het refertejaar gelegen periode van ziekte of verlof niet het volledige loon wordt betaald zou, zonder nadere maatregel, slechts dat lagere loon (en over een periode van onbetaald voltijdverlof zelfs helemaal 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 deze situatie voor een afwijkende benadering gekozen. Gedurende de periode van ziekte of verlof wordt rekening gehouden met het loon dat bij dezelfde werkgever is genoten in het daaraan voorafgaande aangiftetijdvak, dan wel (als van zo'n voorafgaand tijdvak geen sprake is) het direct daaropvolgende aangiftetijdvak. Indien in het refertejaar geen aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever ligt waarin het volledige loon is genoten, wordt het dagloon gebaseerd op het tussen werkgever en werknemer overeengekomen loon zoals dat tijdens de periode van ziekte of verlof gold. Op het resultaat hiervan wordt de hoofdregel onverkort toegepast. Bij de loonopgave dient de werkgever kenbaar te maken dat hij wegens ziekte of wegens verlof het loon niet volledig heeft doorbetaald.

De dagloonbepaling/-herziening ten behoeve van beneden-23-jarigen

Voor werknemers die tijdens het refertejaar jonger zijn dan 23 jaar kan de toepassing van de hoofdregel er toe leiden dat het dagloon minder bedraagt dan het minimumloon, behorend bij hun leeftijd op de eerste uitkeringsdag. Het volgens de hoofdregel vastgestelde dagloon wordt daarom vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het percentage van het wettelijke minimumloon dat behoort 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 dat behoort bij de leeftijd van de werknemer bij aanvang van het refertejaar. De uitkomst van deze berekening wordt gemaximeerd op het voor de betrokkene op de eerste uitkeringsdag geldende minimumloon. Deze berekening kan

worden uitgevoerd aan de hand van de gegevens waarover het UWV al beschikt. Er hoeft geen uitvraag bij de werkgever(s) te geschieden over de omvang van de dienstbetrekking(en) tijdens het refertejaar.

Tijdens de looptijd van de uitkering wordt het dagloon van de werknemer die op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat nog geen 23 jaar is, bij verjaring aangepast overeenkomstig de minimum-jeugdloonstaffel. Het aangepaste dagloon wordt gemaximeerd op het wettelijke minimumloon dat behoort bij de leeftijd na de verjaring.

3.2. Wetspecifieke bijzondere bepalingen

Het besluit bevat eveneens bijzondere dagloonbepalingen die niet voor alle wetten gelden. Ten dele betreft dit bepalingen die om doelmatigheidsredenen zijn overgenomen uit de ministeriële dagloonregels waarvoor dit besluit in de plaats is gekomen. Daarnaast gaat het om situaties waarvoor om beleidsmatige redenen een begunstigende regeling is getroffen. Een aantal van deze bepalingen gold eveneens reeds voor dit besluit. Het betreft bepalingen over:

- het dagloon van de zieke WW-gerechtigde (ZW);
- werkloosheid na gehele of gedeeltelijke beëindiging van de WAO-uitkering of na eindigen van de WIA-uitkering (WW);
- het dagloon bij opeenvolgende arbeidsurenverliezen binnen het refertejaar uit dezelfde dienstbetrekking (WW);
- de dagloonberekening bij nawerking van de verzekering (ZW, Wet WIA en WAO);
- volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel onvolledige arbeidsongeschiktheid, bij de aanvang van de verzekering (Wet WIA);
- de loongarantieregeling voor de werkgever van de werknemer met beperkingen (ZW);
- dagloongarantie bij werkhervatting tegen een lager loon (WW);
- de dagloongarantie voor werknemers vanaf 55 jaar bij loopbaanombuiging (WW, Wet WIA en WAO);
- De dagloongarantie indien het recht op een uitkering niet aansluitend op de afloop van de wachttijd ontstaat (Wet WIA);
- de dagloongarantie bij herhaald recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering voor arbeidsongeschikten vanaf 45 jaar (Wet WIA);
- de dagloongarantie bij hernieuwde uitval uit arbeid tijdens een lopende WGA-uitkering (Wet WIA);
- het dagloon bij werkloosheid als gevolg van werktijdverkorting, dan wel van vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden (WW); en
- de WW-dagloonberekening voor ambulante artiesten.

Het ZW-dagloon van de zieke WW-gerechtigde

Voor deze situatie was in de voorheen geldende dagloonregels voor de ZW al een uitgewerkte regeling getroffen. Deze regeling is, in aangepaste vorm, gehandhaafd. De getroffen regeling komt erop neer dat geen nieuw ZW-dagloon wordt vastgesteld, maar dat het WW-dagloon als ZW-dagloon wordt aangehouden. Om uitvoeringstechnische redenen is ten opzichte van de vroegere regeling wel een aanpassing gepleegd voor de situatie van samenloop van een WW-uitkering met een dienstbetrekking. De regeling vereist geen uitvraag van gegevens bij de voormalige werkgever.

Het dagloon bij werkloosheid in combinatie met een (gedeeltelijk) beëindigde Wet WIA- of WAO-uitkering

Als gevolg van de herziening of de intrekking van een arbeidsongeschiktheidsuitkering kan in een aantal gevallen een WW-recht ontstaan. Dit is mogelijk na de intrekking of verlaging van een

WAO-uitkering berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%. Voor wat betreft de Wet WIA geldt dat een WW-recht alleen kan ontstaan indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering wegens volledig herstel wordt beëindigd. Het WW-dagloon wordt dan gesteld op het WAO-, onderscheidenlijk het Wet WIA-dagloon. Indien recht blijft bestaan op een gedeeltelijke WAO-uitkering wordt het dagloon vastgesteld op een naar rato van de arbeidsongeschiktheidsklasse evenredig verlaagd WAO-dagloon.

Indien als gevolg van het intrekken van een WAO-uitkering een WW-uitkering herleeft, geldt voor deze uitkering het oude WW-dagloon, eventueel geïndexeerd aan de hand van de herziening van het wettelijk minimumloon.

Deze regeling gold, voor zover het de overgang van de WAO naar de WW betreft, al voor de totstandkoming van dit besluit en wordt om doelmatigheidsredenen gehandhaafd.

Het dagloon bij opeenvolgende arbeidsurenverliezen binnen het refertejaar uit dezelfde dienstbetrekking (WW)

Indien binnen het refertejaar sprake is van opeenvolgende arbeidsurenverliezen die alle leiden tot een WW-recht, kan de toepassing van de hoofdregel tot gevolg hebben dat de WW-uitkeringen gezamenlijk meer bedragen dan de WW-uitkering waarop recht zou bestaan bij een verlies van al die arbeidsuren op het moment van het eerste verlies. Om dit te voorkomen is een van de hoofdregel afwijkende regeling opgenomen.

Ook voor het geval opeenvolgende verliezen samengeteld tot een WW-recht leiden is een speciale regeling opgenomen.

Deze regeling bestond reeds in de voorheen geldende dagloonregels voor de WW.

Het ZW-, Wet WIA- en WAO-dagloon bij nawerking van de verzekering

Op grond van de artikelen 46 van de ZW, 10 van de Wet WIA, 17 van de WAO, en 3:10 van de Wazo is het mogelijk dat bij arbeidsongeschiktheid, ontstaan binnen een korte periode na het einde van de verplichte verzekering, toch recht op uitkering ontstaat. Voor de berekening van het dagloon wordt het refertejaar gesitueerd aansluitend vóór het aangifte-tijdvak, waarin de verzekeringsplicht is geëindigd.

Het Wet WIA-dagloon bij volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel onvolledige arbeidsongeschiktheid, bij de aanvang van de verzekering

Bij de aanvang van de verzekering reeds aanwezige arbeidsongeschiktheid dient, 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 is 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 voor de ZW-uitkering van de werknemer met beperkingen (29b ZW)

Artikel 29b van de ZW geeft werkgevers die een werknemer in dienst nemen met een arbeidshandicap, blijkend uit een eerdere arbeidsongeschiktheidsuitkering, de garantie dat zij worden gecompenseerd voor de civielrechtelijke verplichting om bij ziekte het loon door te betalen. Deze garantie is een belangrijk reïntegratie-instrument. De hoofdregel voor de dagloonberekening maakt de betekenis van deze garantie voor de werkgever onzeker. Immers, als deze werknemer tijdens het refertejaar bij de werkgever in dienst trad, hangt het dagloon mede af van wat betrokkene vóór die indiensttreding in het refertejaar aan loon heeft

genoten. De hoogte van het dagloon is in dat geval onzeker. Dit tast het garantiekaracter van het instrument te zeer aan.

In het besluit is daarom bepaald dat het dagloon voor de uitkering op grond van artikel 29b ZW in beginsel wordt vastgesteld aan de hand van het loon over het tijdvak, aansluitend vóór het tijdvak waarin de ziekte optrad. Dit loon wordt gedeeld door het in dat tijdvak gelegen aantal dagloondagen waarop van de betreffende dienstbetrekking sprake was.

In artikel 3:13 van de Wazo is bepaald dat voor de werknemers in de zin van die wet en de daarmee gelijkgestelden de dagloonberekening in het kader van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, de adoptie-uitkering en de uitkering in verband met pleegzorg geschiedt overeenkomstig de dagloonberekening ten aanzien van de werknemer in de zin van artikel 29b van de ZW.

De dagloongarantie bij werkhervatting tegen een lager loon (WW)

Deze regeling heeft tot doel belemmeringen voor het aanvaarden van lager betaalde arbeid tijdens de WW-uitkering weg te nemen. Zij bepaalt dat, indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, bij hernieuwde werkloosheid na werkhervatting tegen een lager loon, het WW-dagloon niet lager wordt vastgesteld dan het dagloon behorende bij het eerdere, hogere loon. De regeling is overgenomen uit de ministeriële dagloonregels voor de WW.

De dagloongaranties voor werknemers vanaf 55 jaar bij loopbaan-ombuiging (WW, Wet WIA en WAO)

Deze regeling neemt belemmeringen weg om de loopbaan bij dezelfde werkgever voort te zetten in een lager betaalde functie of tegen een lager loon. Zij biedt bescherming tegen de gevolgen van een neerwaartse loonaanpassing voor een eventuele latere uitkering op grond van de WW, de Wet WIA of de WAO. Als de werknemer bij de verlaging van het overeengekomen loon al 55 jaar of ouder was, wordt bij de dagloonberekening uitgegaan van het loon voorafgaand aan de verlaging. Ook deze regeling is overgenomen van de ministeriële dagloonregels voor de WW en de WAO.

De dagloongarantie indien het recht op een uitkering niet aansluitend op de afloop van de wachttijd ontstaat (Wet WIA)

Deze garantieregeling bepaalt dat voor werknemers die aan het einde van de wachttijd niet arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren, maar die binnen een bepaalde periode na die wachttijd alsnog arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van de Wet WIA worden, een dagloon geldt dat ten minste gelijk is aan het dagloon dat zou zijn vastgesteld als bij het einde van de wachttijd wel een recht op een WIA-uitkering zou zijn toegekend. De bedoelde periode verschilt naargelang de bedoelde arbeidsongeschiktheid al dan niet voortkomt uit dezelfde oorzaak als de arbeidsongeschiktheid tijdens de wachttijd.

De dagloongarantie bij herhaald recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering voor arbeidsongeschikten vanaf 45 jaar (Wet WIA)

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. 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.

In de WAO komt een soortgelijke bepaling voor (artikel 61) met dit verschil dat volgens die bepaling de garantie alleen geldt als in verband met werkaanvaarding de uitkering wordt beëindigd. Bijvoorbeeld bij aanvaarding van deeltijdwerk is deze garantieregeling, ook al wordt de arbeidsomvang in de loop van de tijd tot voltijdwerk uitgebreid, naar de letter van die regeling niet aan de orde. Het doel van de regeling – stimulering van werkaanvaarding – geldt echter ook voor uitbreidings-situaties. De nieuwe regeling komt hieraan tegemoet, door de termijn van vijf jaar niet te rekenen van af de datum van aanvang van de arbeid, maar vanaf het moment, dat de uitkering daadwerkelijk wordt beëindigd.

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

De dagloongarantie bij hernieuwde uitval uit arbeid tijdens een lopende WGA-uitkering (Wet WIA)

Als de WGA-gerechtigde tijdens de duur van dat recht werkt en daaruit arbeidsongeschikt wordt, ontstaat aan het einde van de wachttijd geen tweede (WGA-)recht.

Zonder nadere maatregelen kan het voorkomen dat betrokkene aan het einde van die wachttijd, of daarna, terugvalt naar een Wet WIA-vervolguitkering, terwijl, als dat tweede recht wél had kunnen ontstaan, de daarmee samenhangende loongerelateerde uitkering hoger zou hebben gelegen. In verband hiermee is een garantieregeling opgenomen. Deze houdt in dat gedurende de tijd dat een tweede recht op een loongerelateerde uitkering zou hebben kunnen bestaan, de WGA-vervolguitkering niet lager kan liggen dan die loongerelateerde uitkering.

Het dagloon bij werkloosheid als gevolg van werktijdverkorting, dan wel als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden (WW)

In deze omstandigheden komt een WW-uitkering tot stand zonder dat de dienstbetrekking is verbroken. De werkgever wordt verondersteld niet tot loondoorbetaling verplicht te zijn. De betreffende uitkeringen worden in nagenoeg alle gevallen via de werkgever betaalbaar gesteld.

Toepassing van de hoofdregel kan in voorkomende gevallen afbreuk doen aan het karakter van deze uitkeringen. In het besluit is daarom bepaald dat het dagloon in beginsel wordt bepaald door het loon over het aangiftetijdvak, aansluitend vóór het tijdvak, waarin de werkloosheid is ontstaan, te delen door het daarin gelegen aantal dagloondagen.

De dagloonberekening WW ten aanzien van ambulante artiesten

De onverkorte toepassing van de hoofdregel zou voor de bepaling van het WW-dagloon van musici en andere artiesten die (vrijwel) uitsluitend afhankelijk zijn van losse optredens, tot verhoudingsgewijs lage uitkomsten leiden. Hun arbeidspatroon zorgt ervoor dat zij in het refertejaar over perioden tussen optredens slechts zelden aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering. Artikel 2, tweede en derde lid, op grond waarvan in het refertejaar genoten uitkeringen worden meegeteld als loon, biedt deze groep artiesten en musici geen soelaas. Vooral in het kader van de WW doet zich dit gevoelen omdat deze personen veelal jaarlijks te maken hebben met een periode waarin geen of weinig werk voorhanden is. Voor deze groep is daarom – net als in de voorheen geldende dagloonregels IWS – een specifieke regeling opgenomen voor de bepaling van het WW-dagloon.

4. Overgangsrecht

Zonder specifiek overgangsrecht is het besluit onmiddellijk van toepassing op alle dagloonvaststellingen vanaf 2006. Dit is echter te belastend voor het UWV en voor de betrokken werkgevers. Het besluit is afgestemd op de gegevens die werkgevers vanaf 2006 bij de Belastingdienst aanleveren in de Loonaangifte. Het dagloon bedraagt het gemiddelde loon dat de werknemer in het jaar vóór de arbeidsongeschiktheid of werkloosheid per dag heeft genoten. In 2006 en ook later zal het dagloon nog gebaseerd zijn op loon dat is genoten over perioden vóór 2006. Zonder nadere regeling zou het uitgevraagde loon ten behoeve van de dagloonberekening nog moet worden bewerkt. Om dit te voorkomen is geregeld dat het UWV voor het loon dat is genoten in aangiftetijdvakken voor 2006 mag uitgaan van de loongegevens, zoals deze ten tijde van het betreffende, vóór 2006 gelegen aangiftetijdvak bij de werkgever aanwezig waren.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Definities

Eerste lid

Loon (onderdeel j)

Bij de berekening van het dagloon vormt het loon in de zin van hoofdstuk 3, afdeling 1, paragraaf 1, van de Wfsv het uitgangspunt. Waar sprake is van «loon» of «genoten loon» wordt dus steeds op het Wfsv-loon gedoeld. Dit neemt overigens niet weg dat voor sommige situaties (zie artikel 2, vierde en vijfde lid) het loonbegrip wordt uitgebreid.

Dagloondagen (onderdeel k)

ZW-, WW-, WIA- en WAO-uitkeringen worden in alle gevallen verstrekt over 5 doordeweekse dagen, ongeacht het aantal dagen waarop feitelijk per kalenderweek is gewerkt. Het aantal dagen waarover in een jaar uitkering wordt verstrekt is – afhankelijk van het jaar – 260, 261 of 262 dagen. Bij de berekening van het dagloon wordt het in het refertejaar (zie hieronder) genoten loon omgerekend naar een uitkeringsloon per doordeweekse dag. Hierbij wordt ook uitgegaan van 5 dagen per kalenderweek. Voor de dagloonberekening is dit gestandaardiseerd op 261 dagen per jaar. Deze dagen worden in dit besluit aangeduid als *dagloondagen*

Arbeidsongeschikt(heid) (onderdeel m)

In dit besluit wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan zowel het wegens ziekte niet in staat (ongeschikt zijn) tot het verrichten van de eigen arbeid als arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO of de Wet WIA. Ook wordt eronder verstaan de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet WIA op grond waarvan de werknemer niet of gedeeltelijk in staat is arbeid te verrichten.

De invulling van het arbeidsongeschiktheidsbegrip hangt dus af van in het kader van welke wet dit begrip wordt gebruikt.

Aangiftetijdvak (onderdeel o)

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 op te geven over tijdvakken van een maand dan wel vier weken.

Refertejaar (onderdeel q)

In tegenstelling tot de ZW en de WW kennen de Wet WIA en de WAO geen systeem van meervoudige rechten. Alle inkomsten in het refertejaar worden bij de dagloonberekening betrokken. Als de arbeidsongeschiktheid in meerdere dienstbetrekkingen intreedt, is sprake van meerdere laatst voorafgaande aangiftetijdvakken. Het refertejaar eindigt in dit geval op de laatste dag van dat laatst voorafgaande tijdvak dat het eerst vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid is geëindigd.

Tweede lid

Vakantiebijslag

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 jegens dat fonds (zie ook de toelichting op artikel 3, eerste lid).

Artikel 2. Het loon

Eerste lid

Het dagloon wordt gebaseerd op het loon dat de werknemer heeft genoten in de aangiftetijdvakken, gelegen binnen de referteperiode. De opgave van de werkgever is bepalend voor de toerekening van loon aan aangiftetijdvakken. In dit lid is dit tot uiting gebracht.

In verband hiermee zij opgemerkt dat, op grond van de Algemene wet inzake rijksbelastingen werkgevers tot een maand na afloop van een aangiftetijdvak de loonaangifte over dat tijdvak kunnen doen.

Tweede lid

Voor een algemene toelichting op het tweede en het derde lid wordt verwezen naar paragraaf 3.1.

Ter medeberekening van tijdens het refertejaar genoten ZW-, WIA-, WAO-, WW-, of Wazo-uitkeringen wordt de in dat tijdvak genoten bruto-uitkering herleid naar een mee te berekenen 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 de voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet WIA gaat het om het uitkeringspercentage. Voor de WAO-uitkering en voor de WGA-vervolguitkering in het kader van de Wet WIA gaat het niet altijd om het uitkeringspercentage omdat betrokkene een uitkering kan ontvangen naar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Door echter die uitkering te vermenigvuldigen met 100/70 wordt er rekening mee gehouden dat het naast de gedeeltelijke uitkering verdiende loon in de dagloonberekening wordt betrokken.

Voor wat betreft de loongerelateerde WGA-uitkering en de WGA-loonaanvullingsuitkering vertegenwoordigt de noemer van 70 de vaste factor (0,7) die wordt gehanteerd bij de berekening van de uitkeringshoogte.

Met dit tweede 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 WIA-uitkering in situaties van hulpbehoevendheid. In de artikelen 6.2.3 en 7.2.5 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 B in het tweede lid gelijk aan 100. Hetgeen betekent, dat dan het bedrag van het dagloon wordt meegenomen. Is met toepassing van de Wet WIA een andere factor genomen, dan wordt er van uitgegaan, dat dit afwijkt in de teller. Het bedrag van de teller, dat dan lager is dan 100, wordt dan genomen.

De betreffende gegevens zijn bij het UWV bekend. Eventuele uitkeringsaanvullingen evenals eventuele toeslagen op grond van de Toeslagenwet worden daarbuiten gelaten. Aldus wordt vermeden dat door én vermenigvuldiging van de betrokken uitkering met de toepasselijke verhogingsfactor in factor A én medeberekening van de betreffende uitkeringsaanvulling of -toeslag in die factor, overcompensatie plaatsvindt. 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 bruto-uitkering brengt met zich mee dat als betrokkene een uitkeringssanctie onderging, deze sanctie kan doorwerken in latere uitkeringen.

Derde lid

Het tweede lid leidt ertoe dat, volgens dezelfde breuk die in het kader van het tweede lid moet worden gehanteerd, de over een tijdens het refertejaar genoten uitkering betaalde vakantiebijslag als loon wordt meegerekend bij de dagloonberekening. De hoofdregel van deze berekening is neergelegd in het eerste lid van artikel 3. Om overcompensatie te voorkomen dient de aldus opwaarts gecorrigeerde vakantiebijslag over de uitkering, gezien de systematiek van de hoofdregel, door middel van factor B in artikel 3 weer in mindering te worden gebracht. Vervolgens moet, in de factor D, rekening worden gehouden met de volgens dezelfde breuk opgewaardeerde, tijdens het refertejaar over de uitkering opgebouwde vakantiebijslag. Waar immers het inkomensnadeel van het ontvangen van een uitkering tijdens een dagloonrefertejaar moet worden beperkt, geldt dit ook voor de over die uitkering opgebouwde vakantiebijslag. Dit alles wordt met het derde lid bereikt. Het gezamenlijke resultaat van het tweede en het derde lid is dat bij de dagloonberekening rekening wordt gehouden met de, van feitelijke vakantiebijslagbetalingen geschoonde maar met de opgebouwde bijslag vermeerderde, en vervolgens volgens de betreffende breuk opgewaardeerde, uitkeringen tijdens het refertejaar.

Vierde lid

Het komt voor dat in het refertejaar recht op loon bestaat, doch dat loon (nog) niet inbaar is. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om een situatie waarbij de werkgever niet meer aanwezig is. Om te voorkomen dat loon waar de werknemer wel recht op heeft maar dat niet wordt uitbetaald, bijvoorbeeld in de situatie dat de werkgever met de noorderzon is vertrokken, het dagloon van de werknemer negatief wordt beïnvloed, is in het dit vierde lid bepaald dat onder loon mede wordt begrepen het loon waarvan de werknemer aantoonbaar dat dit in het refertejaar vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Zulk loon wordt dus in het dagloon meegerekend. Omdat tijdens een refertejaar genoten uitkeringen een later ander dagloon beïnvloeden (zie het derde lid) kan het voorkomen dat oninbaar loon dat in de eerdere uitkering is verwerkt, bij de latere dagloonberekening nog eens moet worden meegerekend wegens uitbetaling in het refertejaar. Om deze dubbelrekening te voorkomen is in dit lid bepaald dat oninbaar loon dat is verwerkt in een tijdens het refertejaar genoten uitkering, en tijdens dat jaar inbaar wordt, bij de latere dagloonberekening buiten beschouwing blijft.

Vijfde lid

De inkomsten waarop een werknemer recht heeft in verband met de beëindiging van zijn dienstverband zijn geen loon in de zin van de Wfsv. Zonder nadere maatregel zou artikel 3 ertoe leiden dat als iemand in het refertejaar voor – bijvoorbeeld – een WAO-dagloonberekening enige tijd geen WW-uitkering genoot in verband met het recht op die inkomsten, dat dagloon negatief wordt beïnvloed. Daarom worden in dit lid die inkomsten, voor zover die worden toegerekend aan perioden, vallend in het refertejaar, met loon gelijkgesteld. Hierdoor worden deze inkomsten meegenomen bij de berekening van het dagloon.

Wanneer een werknemer deze inkomsten reeds feitelijk ontvangt voordat het arbeidsurenverlies intreedt, gaat het in verband met de berekening van het betreffende WW-dagloon overigens om inkomsten die niet worden toegerekend aan het daarvoor van belang zijnde refertejaar. Zij worden in het kader van dié dagloonberekening dus niet met loon gelijkgesteld.

Zesde lid

De in dit lid gegeven herleidingsformule houdt in dat van het premieloon over het gebroken tijdvak een bedrag wordt afgesplitst naar de verhouding tussen het aantal in het refertejaar gelegen dagloondagen in dat tijdvak waarop betrokkene bij de werkgever in dienst was en het totale aantal dagloondagen in dat tijdvak, waarop betrokkene bij die werkgever in dienst was. Voordat deze opsplitsing plaatsvindt, wordt het betreffende bedrag echter verminderd met eventuele in dat aangifte-tijdvak uitbetaalde vakantiebijslag of periodiek extra salaris. Ter berekening van het dagloon – zie verder de toelichting bij artikel 3 – worden immers de feitelijk ontvangen vakantiebijslag en de feitelijk ontvangen extra periodiek salaris vervangen door de opgebouwde rechten daarop. Dat bedrag wordt opgenomen in de, in artikel 3, eerste lid, gegeven formule voor de dagloonberekening, en wel in de daarin opgenomen factor A.

Als iemand op de aanvangsdatum van het refertejaar tegelijkertijd in twee dienstverbanden werkzaam was, kan het voorkomen dat tegelijkertijd sprake is van meerdere gebroken aangiftetijdvakken. Dan moet de in dit lid opgenomen berekening voor ieder van die gebroken tijdvakken apart worden uitgevoerd.

Artikel 3. Het dagloon

Eerste lid

In dit lid is de hoofdregel voor de dagloonberekening neergelegd. In deze hoofdregel is een technische correctie opgenomen met betrekking tot vakantiebijslag en uitkeringen die het karakter van een extra periodiek salaris (bijvoorbeeld een 13e maanduitkering) hebben. Deze loonelementen kunnen in een refertejaar meermalen worden genoten. Dit zal zich in het bijzonder voordoen bij werkloosheid, indien de eindafrekening van de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en extra periodiek salaris plaatsvindt binnen het refertejaar. Een werknemer die per 1 september werkloos wordt, kan in het refertejaar zowel de vakantiebijslag over een vol jaar hebben ontvangen en bij 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 en het feitelijk genoten extra periodiek salaris buiten beschouwing te laten (factor B en factor C). Het gaat hierbij om vakantiebijslag en extra periodiek salaris die genoten zijn in de

volledige aangiftetijdvakken die in het refertejaar zijn gelegen. Voor zover deze loonelementen zijn genoten in een gebroken aangiftetijdvak (dit kan alleen aan het begin van het refertejaar liggen) vindt correctie daarmee immers al plaats door middel van artikel 2, zesde lid.

In plaats van deze feitelijk genoten bedragen wordt bij de dagloonberekening rekening gehouden met het bedrag dat de werknemer heeft opgebouwd aan vakantiebijslag en aan uitkeringen in de vorm van een extra periodiek salaris. Dit wordt gerealiseerd door factor D en factor E. Hierbij wordt opgemerkt dat als in het refertejaar een gebroken aangiftetijdvak is gelegen, de opgebouwde vakantiebijslag en het opgebouwde extra periodiek salaris over dat aangiftetijdvak in aanmerking worden genomen naar rato van het aantal dagloondagen binnen de referteperiode in dat gebroken loonaangiftetijdvak waarover de werknemer bij de werkgever in dienst was.

Voor zowel de factor B (vakantiebijslag) als de factor C (extra periodiek salaris) gaat het om bedragen die expliciet onder die titel zijn uitbetaald. Indien hiervan geen sprake is, komen zowel de factoren B en D, en/of de factoren C en E op € 0,- uit. Dit geldt bijvoorbeeld ten aanzien van de ZW-uitkering. Deze kent immers geen uitbetaling van vakantiebijslag.

Met betrekking tot vakantiebonnen zij het volgende opgemerkt. Vakantiebonnen en daarmee overeenkomende aanspraken behoren tot het loon. De waarde van deze aanspraak maakt daarom deel uit van de factor A. Omdat ook hier de vakantiebijslag niet apart wordt uitbetaald bedraagt de factor B € 0,-. 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 D plaats.

Tweede lid

De berekening van het dagloon op basis van het in het refertejaar genoten loon vereist een correctie voor de loonontwikkelingen in de periode tussen het einde van dit refertejaar en het moment waarop de uitkering ingaat. Bij de WIA- en de WAO-uitkering bedraagt deze periode (ten minste) 104 weken. Zonder deze correctie zou het historische dagloon geen afdoende maatstaf vormen voor het als gevolg van het sociale risico gederfde loon.

Om dit te corrigeren wordt het in het refertejaar genoten loon (na de eerstgenoemde correctie) aangepast overeenkomstig de ontwikkelingen van het wettelijke minimumloon die zich hebben voorgedaan tussen het einde van het refertejaar en de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat. Is de uitkering ingegaan dan vinden de aanpassingen plaats op grond van de ZW (artikel 16), de Wet WIA (artikel 1.5.3), de WAO (artikel 15) en de WW (artikel 46) zelf.

Artikel 4. Het loon in geval van verlof of ziekte tijdens het refertejaar

Eerste lid

In dit lid is geregeld met welke bedragen bij de dagloonvaststelling in beginsel rekening wordt gehouden ten aanzien van in het refertejaar gelegen perioden van verminderde loondoorbetaling wegens ziekte in de zin van de ZW, arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, dan wel de Wet WIA, of verlof. Dan wordt voor elk aangiftetijdvak waarin daarvan sprake is, gerekend met het loon over het laatste daaraan voorafgaande, in het refertejaar gelegen aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever, in welk geen sprake is geweest van een lager of geen loon in verband met ziekte of verlof. Deze regeling geldt echter alleen als geen uitkering op grond van de ZW, WW, Wet WIA, WAO of Wazo in de plaats is gekomen van dat loon.

Tweede lid

Het kan voorkomen dat zich in het refertejaar geen direct voorafgaand aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever bevindt. Te denken valt aan het geval waarin men bijvoorbeeld pas in de derde maand van het refertejaar na een periode van ziekte of verlof waarin men minder dan normaal kreeg uitbetaald, weer aan het werk gaat. Ook kan men in het refertejaar na een baanwisseling in het eerste aangiftetijdvak ziek worden en in verband daarmee minder dan normaal uitbetaald krijgen. In dat geval wordt als uitgangspunt genomen het loon over het binnen het refertejaar gelegen aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever dat aansluit op de periode van verlof of arbeidsongeschiktheid.

Derde lid

Ten slotte kan het zich voordoen dat zich in het refertejaar geen aangiftetijdvak bevindt, waarin de werknemer bij dezelfde werkgever een volledig loon heeft ontvangen. In dat geval wordt uitgegaan van het overeengekomen premieloon over de aangiftetijdvakken waarin het loon niet volledig werd doorbetaald.

Artikel 5. De berekening van het dagloon ten aanzien van < 23-jarigen

Op werknemers onder de 23 jaar is in veel gevallen een aan hun leeftijd gerelateerd loon van toepassing. Dit kan er toe leiden dat bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, het uitkeringsdagloon minder bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat. Met dit artikel wordt dit gecorrigeerd.

Eerste lid

Dit lid bevat de eerste stap van de correctieberekening.

Het volgens de overige regels berekende dagloon wordt vergeleken met het op de eerste uitkeringsdag voor betrokkene geldende dagbedrag van het minimumjeugdloon (of, als betrokkene inmiddels 23 jaar is geworden: het minimumloon per dag). Als het berekende dagloon gelijk is aan of hoger is dan het minimumjeugdloon per dag, blijft correctie achterwege. In het andere geval wordt een correctiefactor berekend. Die correctiefactor wordt gevonden door het bij de leeftijd op de eerste uitkeringsdag behorende percentage van het minimumloon te delen door het overeenkomstige percentage dat hoort bij betrokkenes leeftijd op de eerste dag van het refertejaar. Die factor is altijd groter dan 1. Het berekende dagloon wordt met die factor vermenigvuldigd.

Tweede lid

Volgens dit lid wordt de uitkomst van de berekening volgens het eerste lid gemaximeerd op het hierboven bedoelde dagbedrag dat op de eerste uitkeringsdag geldt. Hiermee wordt voorkomen dat een te hoog dagloon resulteert.

Derde lid

Dit lid regelt dat de toepassing van het eerste lid wordt aangepast als bij de vaststelling van het dagloon artikel 6, 11, of 16 van toepassing is. In die situaties is betrokkene bij aanvang van het refertejaar immers hetzij niet werkzaam als werknemer, dan wel wordt het dagloon niet vastgesteld aan de hand van het loon dat in het refertejaar is genoten maar aan de hand van het loon dat in een ander (korter) tijdvak is genoten.

Artikel 6. De berekening van het dagloon ten aanzien van de starter/herintreder

Eerste lid

In dit lid zijn de voorwaarden beschreven waaronder de speciale dagloonberekening van toepassing is.

De voorwaarde dat men tot het einde van de eerste volledige kalendermaand in het refertejaar geen loon mag hebben ontvangen betekent onder meer dat personen die aan het begin van het refertejaar niet werkten, maar wegens ziekte hun loon kregen doorbetaald, of een ZW-uitkering ontvingen, van deze regeling geen gebruik kunnen maken.

Omdat in artikel 2, vijfde lid, de inkomsten in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking worden gelijkgesteld met loon, genieten degenen die aan het begin van het refertejaar geen WW-uitkering ontvangen omdat zulke inkomsten aan die periode worden toegerekend, voor de toepassing van dit artikel loon. De starter/herintrederregeling is in dat geval dus niet van toepassing.

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 werkzaamheden in het refertejaar zijn begonnen tot en met de einddatum van dat jaar.

Tweede lid

In dit lid wordt een speciale rekenregel gegeven voor het geval waarin de (her)intreder in het refertejaar geen loon heeft ontvangen, en werkloos of ziek, of langdurig arbeidsongeschikt wordt. Dit is het geval indien hij op het moment van het intreden van het risico nog geen volledig aangiftetijdvak heeft gewerkt. In dat geval wordt het in dat aangiftetijdvak verdiende loon voordat de arbeidsongeschiktheid of het arbeidsurenverlies intrad gedeeld door het aantal in dat tijdvak gelegen dagloondagen vóór die intrede.

Vierde lid

Dit lid leidt ertoe dat, als het niet genieten van loon, bedoeld in het eerste lid, wordt veroorzaakt door onbetaald verlof, de starter/herintrederregeling niet van toepassing is.

Artikel 7. De berekening van het dagloon voor de Wet WIA, de WAO en de WW bij loonsverlaging op of na de 55-jarige leeftijd

In dit artikel is, voor wat betreft de dagloonberekening voor de Wet WIA, de WAO en de WW, een dagloongarantieregeling voor 55-jarigen en ouderen neergelegd.

Eerste lid

De in dit 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 WW, 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 hebben geresulteerd, indien het dagloon (mede) zou zijn gebaseerd op het lagere loon.

Artikel 8. Wet WIA-dagloongarantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten

Wanneer iemand door werken zijn Wet WIA-uitkering verliest kan hernieuwde uitval leiden tot een lagere uitkering. Dit zou vooral voor ouderen een drempel kunnen vormen om te gaan werken.

Deze regeling biedt daarom zekerheid aan degenen die op of na hun 45ste verjaardag gaan werken en in verband daarmee meteen, dan wel (in verband met uitbreiding van de arbeidsomvang) op termijn hun recht op uitkering verliezen.

De regeling houdt in dat als binnen vijf jaar na het einde van de uitkering opnieuw een recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat, het daaraan ten grondslag te leggen dagloon niet minder dan het – geïndexeerde – laatstelijk voor de beëindiging gehanteerde dagloon bedraagt.

Voor degene wiens WAO-uitkering binnen 5 jaar voor de inwerking-treding 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 inwerking-treding 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 9. De berekening van het ZW- en het WW-dagloon bij meerdere dienstbetrekkingen tijdens het refertejaar

Eerste lid

In de op één na laatste alinea van paragraaf 2 en in paragraaf 3.2 is aangegeven dat bij de berekening van een ZW- of WW-dagloon slechts rekening wordt gehouden met het loon uit de dienstbetrekking waarin zich de ziekte (in de zin van de ZW) of het urenverlies voordeed, alsook met het loon uit overige dienstbetrekkingen, naar de mate waarin de laatste dienstbetrekking daarvoor in de plaats is gekomen. Dit is in het eerste lid neergelegd.

Tweede lid

Met het onderhavige lid wordt geregeld dat een tijdens het refertejaar genoten ZW-, Wet WIA-, WAO-, WW- of Wazo-uitkering bij de latere vaststelling van een ZW- of WW-dagloon wordt meegerekend naar de mate waarin de ZW- of WW-uitkering waarvoor het dagloon wordt berekend in de plaats komt van die eerdere uitkering. Dit doet zich bijvoorbeeld voor als iemand aan het begin van het refertejaar nog 2 maanden een Wet WIA-uitkering naar volledige arbeidsongeschiktheid ontving, na zijn herstel 2 parttime banen uitoefende en uit een daarvan werkloos werd. Zoals in paragraaf 2 is aangegeven, wordt bij werkloosheid (en ziekte) gekeken naar de dienstbetrekking waarin zich dit voordoet. Als bij de dagloonberekening voor de WW- (of ZW-)uitkering de volledige WIA-uitkering zou worden meegerekend, zou het dagloon te hoog uitvallen. Ten slotte zou toepassing van artikel 2, tweede en derde lid, tot een te hoog dagloon leiden als tijdens het refertejaar tegelijkertijd meerdere uitkeringen werden genoten die qua hoogte onderling afhankelijk zijn.

Artikel 10. De berekening van het ZW-, het WIA-, het WAO-, en het Wazo-dagloon bij nawerking van de verzekering

Artikel 46 van de ZW, artikel 10 van de Wet WIA, artikel 17 van de WAO en artikel 3:10 van de Wazo bevatten een zogenaamde «nawerkingsregeling». Deze regeling houdt in dat als aan de daarin gestelde voorwaarden wordt voldaan en de verzekering geëindigd is, na die eindiging toch ziekgeld, arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel Wazo-uitkering mogelijk is. 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 die gevallen is er in het overgangsrecht in artikel 121 van de Wet WIA in voorzien, dat ook personen die op grond van de WAO verzekerd waren waarvan de verzekering is geëindigd, mits zij voldoen aan de eisen van artikel 10 van de Wet WIA in aanmerking kunnen komen voor de nawerking van de Wet WIA.

Eerste en tweede lid

Indien het gaat om de ZW, de WAO, of de Wet WIA, wordt het dagloon-refertejaar gesitueerd aansluitend vóór het aangiftetijdvak waarin de verzekeringsplicht een einde nam. In het eerste lid is dit gerealiseerd.

Door de overeenkomstige toepasselijkheid van artikel 12 leidt het tweede lid ertoe dat als betrokkene laatstelijk voor de eindiging van de ZW-verzekering een uitkering op grond van de WW ontving, het ZW-dagloon gelijk is aan de grondslag voor de WW-uitkering. Een bepaling van gelijke strekking was reeds opgenomen in de voorheen geldende dagloonregelen voor de ZW.

Derde lid

In verband met de nawerkingsbepalingen van de Wazo is een aparte regeling opgenomen. Het dagloon wordt in dat geval berekend volgens de systematiek van de ZW-dagloonberekening voor werknemers, die op grond van artikel 29b van de ZW recht op ziekgeld hebben (artikel 11), met dien verstande dat het aangiftetijdvak dat daarbij in ogenschouw wordt genomen wordt gesitueerd aansluitend voor het aangiftetijdvak waarin de verzekering is geëindigd.

Artikel 11. De berekening van het ZW-dagloon bij toepassing van artikel 29b van de ZW

Als artikel 29b van de ZW aan de orde is worden werkgevers die een werknemer met beperkingen wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in dienst nemen gecompenseerd voor de civielrechtelijke verplichting om bij ziekte het loon door te betalen.

Eerste lid

In dit lid komt tot uiting dat het ZW-dagloon in beginsel wordt gebaseerd op het loon dat betrokkene in het aan de ziekte voorafgaande aangiftetijdvak per dagloondag verdiende. Mocht betrokkene niet gedurende dat gehele tijdvak de dienstbetrekking hebben vervuld waaruit hij arbeidsongeschikt wegens ziekte is geworden, dan wordt gedeeld door het aantal doordeweekse dagen binnen dat aangiftetijdvak, waarop van arbeid in die dienstbetrekking wél sprake was. Het gaat immers ook om de loonelementen die op die dagen betrekking hebben.

Tweede lid

In dit lid is een rekenregel opgenomen voor het geval waarin betrokkene niet in het laatste aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ongeschiktheid tot werken is ingetreden, in de desbetreffende dienstbetrekking werkzaam was. Dan wordt het ZW-dagloon gebaseerd op het loon dat in het aangiftetijdvak waarin zich de ziekte voordeed, voorafgaand aan het intreden van dat risico, is verdiend gedeeld door het aantal dagloondagen voorafgaand aan het intreden van de ziekte waarop de betrokkene bij de werkgever in dat aangiftetijdvak in dienst was.

Derde lid

In dit lid is geregeld dat als het aantal dagloondagen, bedoeld in het tweede lid, nul is, het ZW-dagloon wordt gebaseerd op het overeengekomen premieloon over het aangiftetijdvak waarin zich de ziekte voordeed, gedeeld door het aantal dagloondagen in dat aangiftetijdvak.

Artikel 12. De berekening van het ZW-dagloon ten aanzien van zieke werklozen

In dit artikel is een regeling opgenomen voor de berekening van het ZW-dagloon van de zieke WW-gerechtigde. Deze regeling komt erop neer dat het ZW-dagloon gelijk is aan de grondslag voor de WW-uitkering. De grondslag voor de WW-uitkering kan zijn het WW-dagloon, het WW-vervolgdagloon, of het minimumloon. Voor bepaalde speciale situaties zijn specifieke bepalingen getroffen om deze gelijkstelling te realiseren.

Eerste lid

In dit lid is het uitgangspunt: ZW-dagloon = WW-dagloon neergelegd.

Tweede lid

In dit lid is een afwijkende berekening neergelegd voor het geval het ter zijde van de WW zou gaan om een kortdurende of een vervolguitering gaat. Deze uitkeringen kennen niet het loongerelateerde dagloon als grondslag, doch – in beginsel – het minimumloon per dag.

In de aanhef en onderdeel a wordt de in de bovenbedoelde gelijkheid tussen ZW-dagloon en WW-grondslag neergelegd.

In de aanhef en onderdeel b, onderscheidenlijk c is de situatie geregeld dat naast de kortdurende of de vervolguitering een gedeeltelijke WAO-uitkering loopt, dan wel het dagloon van de WW.

Derde lid

Waar in het kader van de WW op meerdere kortdurende uitkeringen tegelijkertijd recht bestaat, worden op grond van artikel 35c van die wet die uitkeringen zodanig evenredig verminderd dat het totaal niet meer dan 70% van het minimumloon bedraagt.

In dat geval wordt het ZW-dagloon dat uit het tweede lid volgt nader vastgeeld op de mate waarin de vast te stellen ZW-uitkering, in de plaats komt voor het totaal van die kortdurende uitkeringen.

Vierde lid

De WW kent het systeem dat bij anticumulatie en als sprake is van niet-volledig verlies van arbeidsuren, niet het dagloon wordt aangepast, maar de uitkering (art. 35, cq. art. 46 WW). Een ZW-dagloon dient dan niet op het WW-dagloon te worden gebaseerd, maar op 100/70 van de WW-uitkering.

Artikel 13. De berekening van het WW-dagloon van gedeeltelijk, dan wel ex-WAO-gerechtigden en van ex-gerechtigden op een Wet WIA-arbeidsongeschiktheidsuitkering

In dit artikel wordt de berekening van het WW-dagloon geregeld als sprake is van theoretische afschatting in het kader van de WAO. Onder theoretische afschatting wordt verstaan een afschatting in verband met aan de betrokkene toegedichte verdiencapaciteit. Deze afschatting staat los van de vraag of, en zo ja, in hoeverre, betrokkene deze verdien-capaciteit door het verrichten van arbeid ook benut.

Het eerste lid van dit artikel is ook van toepassing op degenen wier recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de Wet WIA wegens herstel vervalst. Ook zij kunnen voor een WW-uitkering in aanmerking komen.

Eerste lid

Als de WAO-uitkering, berekend naar volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel de arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de Wet WIA, in verband met een theoretische afschatting geheel wordt beëindigd, doch betrokkene die toegedichte capaciteit niet kan benutten, komt hij in aanmerking voor een WW-uitkering.

In dit lid is geregeld dat het WW-dagloon dan gelijk is aan het WAO-dagloon. Het betreft hier een vereenvoudigingsregel.

Tweede tot en met zevende lid

Deze leden kwamen reeds voor in de voorheen geldende dagloonregels voor de WW. Zij strekken ertoe om, zolang naast het recht op WW-uitkering in verband met een theoretische afschatting ook nog recht op een gedeeltelijke WAO-uitkering bestaat, het WW-dagloon van het WAO-dagloon af te leiden. Dit geschiedt op een zodanige wijze dat beide uitkeringen samen niet meer bedragen dan de WAO-uitkering laatstelijk vóór de afschatting.

Speciale aandacht verdient het zesde lid. Indien de WAO-uitkering is gebaseerd op het WAO-vervolgdagloon, wordt, als gevolg van dat lid, 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.

Achtste lid

In dit lid is bepaald dat de in dit artikel gegeven dagloonberekeningswijze niet van toepassing is als de afschatting heeft plaatsgehad in verband met feitelijk door betrokkene verrichte werkzaamheden. In dat geval is geen sprake van een theoretische afschatting. Als betrokkene uit dat werk werkloos is geworden, dient bij de toepassing van de hoofdregel voor de dagloonberekening rekening gehouden te worden met artikel 2, tweede en derde lid, en artikel 9, tweede lid. Dat betekent dat met een in

het refertejaar nog genoten WAO-uitkering slechts rekening gehouden mag worden naar de mate waarin de WW-uitkering daarvoor in de plaats komt.

Tiende lid

Met dit lid wordt geregeld dat dit artikel ook van toepassing is als sprake is van een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet WIA. Het gaat hierbij derhalve om de uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de Wet WIA, d.w.z. op de uitkering wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Als sprake is van een WGA-uitkering kan alleen recht op een WW-uitkering ontstaan, indien terzake een nieuw recht is opgebouwd. Dan mogen immers de weken die een rol hebben gespeeld bij de bepaling of aan de referte-eis voor de WGA wordt voldaan, niet meer worden meegeteld bij de beoordeling of aan de referte-eis voor de WW is voldaan. In die gevallen wordt het WW-dagloon dus niet gesteld op het WIA-dagloon.

Artikel 14. De berekening van het WW-dagloon bij niet-toekenning, dan wel intrekking van een invaliditeitspensioen van een andere EG-lidstaat

Met dit artikel wordt een bijzondere regeling getroffen 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 artikel 71, eerste lid, onder a ii of b ii van EG-Verordening 1408/71 zal de intrekking van de buitenlandse pro rata invaliditeitsuitkering niet leiden tot toekenning van een buitenlandse werkloosheidsuitkering. De inkomensachteruitgang die aldus ontstaat wordt gerepareerd door middel van de bijzondere regeling in dit artikel, in het geval de toegekende buitenlandse invaliditeitsuitkering wordt ingetrokken op de eerste werkloosheidsdag, dan wel 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 aan de voorwaarden voor het ontstaan van dat recht is voldaan, doch wel op een pro rata WAO-uitkering.

Artikel 15. De berekening van het WW-dagloon bij opeenvolgende arbeidsurenverliezen uit dezelfde dienstbetrekking

Voor een algemene toelichting op dit artikel wordt verwezen naar paragraaf 3.2.

Met dit artikel wordt voorkomen dat als binnen het refertejaar sprake is van opeenvolgende arbeidsurenverliezen die alle leiden tot een WW-recht, de gezamenlijke WW-uitkeringen meer bedragen dan de WW-uitkering indien het totale arbeidsurenverlies in een keer zou zijn geleden.

Eerste lid

Dit lid leidt ertoe dat 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, bij de dagloonvaststelling voor een daardoor ontstaan WW-recht uitgegaan wordt van het loon voorafgaand aan het eerdere arbeidsurenverlies.

Dit lid ziet op de situatie waarin een eerder urenverlies heeft geleid tot een WW-recht, binnen 26 weken wordt gevolgd door een tweede (in WW-termen) «relevant» urenverlies. Deze urenverliezen worden op grond van artikel 3 van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren samengeteld tot één verlies van arbeidsuren. Omdat het bij het tweede verlies gaat om een verlies dat een zelfstandig recht op WW-uitkering geeft kan toepassing van de hoofdregel ertoe leiden in gevallen waarin deze samentelling plaatsvindt 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 (g.a.a.) behorende bij het nieuwe WW-recht, en de noemer gelijk is aan het g.a.a. van het eerdere WW-recht. Het g.a.a. van het nieuwe recht wordt vastgesteld overeenkomstig het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren.

Met dit artikel wordt, de heersende praktijk bij de dagloonberekening voor de WW ingeval zich na een eerste relevant urenverlies binnen 26 weken een tweede relevant verlies voordoet, gecodificeerd.

Artikel 16. De berekening van het WW-dagloon bij werkloosheid wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden of werktijdverkorting

Door de overeenkomstige toepasselijkheid van artikel 12 geldt volgens dit artikel een van de hoofdregel afwijkende regeling voor de berekening van het WW-dagloon bij werkloosheid wegens werktijdverkorting, dan wel wegens bijzondere natuurlijke omstandigheden. In deze gevallen wordt niet uitgegaan van het loon in het refertejaar, maar van het loon in het laatste aangiftetijdvak voorafgaande aan die werkloosheid. Indien de werknemer niet in dat aangiftetijdvak in de dienstbetrekking stond waaruit hij werkloos is geworden geldt, door de overeenkomstige toepassing van artikel 12, tweede lid, een speciale regeling. Dan wordt het WW-dagloon gebaseerd op het loon dat is verdiend in het aangiftetijdvak voorafgaand aan dat, waarin de werkloosheid is ingetreden. Dat loon wordt gedeeld door het aantal dagloondagen in dat tijdvak, voorafgaand aan de werkloosheid.

Artikel 17. De algemene dagloongarantieregeling voor de WW

In dit artikel is een algemene dagloongarantieregeling voor de WW opgenomen. Een dergelijke regeling bestond reeds in het kader van de voorheen geldende dagloonregels voor de WW. De regeling houdt in dat als men al dan niet aansluitend binnen 12 maanden na de eindiging van een dienstbetrekking een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, en binnen 36 maanden na dat einde werkloos wordt, aan het WW-dagloon een minimum wordt verbonden. Dat minimum bedraagt het WW-dagloon dat op basis van de eerdere werkloosheid gold, of zou hebben gegolden als van werkloosheid sprake zou zijn geweest.

Als de werknemer ten tijde van het eerste ontslag 55 jaar of ouder was, geldt deze garantieregeling onbeperkt.

De toepasselijkheid van deze regeling is niet beperkt tot een beëindiging van de dienstbetrekking door opzegging. Behoudens de beperkingen van het vijfde lid is de garantieregeling van toepassing bij elke beëindiging van de dienstbetrekking, waaronder ook bij het einde van de dienstbetrekking wegens het verstrijken van de daarvoor overeengekomen tijd.

Artikel 18. Dagloonberekening voor ambulante artiesten

Bij de berekening van het WW-dagloon telt, voor ambulante artiesten, het loon dat met die losse activiteiten werd verworven voor 100/70 mee bij de dagloonberekening van artikel 3, eerste lid. Daarnaast tellen ook, volgens het regime van artikel 2, tweede lid, tijdens het refertejaar genoten uitkeringen mee, nadat deze met de daar bedoelde breuk zijn opgewaardeerd.

De herintrederbepaling is bij toepasselijkheid van dit artikel niet van toepassing. Dit is gedaan omdat anders de dagloonverhogende werking die van de herintrederbepaling uitgaat, en de dagloonverhogende werking die van de onderhavige bepaling uitgaat doordat met 100/70 van het loon uit arbeid wordt gerekend, elkaar zouden versterken.

Artikel 19. Het WIA-dagloon bij volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel onvolledige arbeidsongeschiktheid, bij aanvang van de verzekering

In artikel 46, derde lid, van de Wet WIA is tot uiting gebracht, dat een tekort aan arbeidsongeschiktheid dat reeds bij de aanvang van de verzekering bestond niet tot uitkeringsaanspraken dient 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 is geregeld dat bij de vaststelling van het maatmanloon de reeds aanwezige of te verwachten arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing blijft. Het dagloon wordt in dat geval gemaximeerd op het bijgestelde maatmanloon op dagbasis. Het maatmanloon wordt op grond van de Wet WIA vastgesteld per uur. Bij de schatting wordt uitgegaan van wat met algemeen geaccepteerde arbeid nog door betrokkene per uur kan worden verdiend. Die arbeid wordt omschreven door functies. Voor die functies wordt de urenomvang bepaald. Indien betrokkene voor minder uren belastbaar is wordt de urenomvang vastgesteld op het aantal uren waarvoor betrokkene belastbaar is. Dit blijkt uit artikel 9 van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. 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 20. Het Wet WIA-dagloon bij toepassing van artikel 48 en artikel 55 van de Wet WIA

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 in de zin van de Wet WIA zijn, maar dat binnen vijf jaar na dat einde uit dezelfde oorzaak wél zijn.

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 de situaties, bedoeld in het tweede lid van de artikelen 6.1.2 en 7.1.2. Wanneer immers een van de uitsluitingsgronden van het niet in Nederland wonen of het rechtens van de vrijheid beroofd zijn wordt opgeheven verschuift de dagloonreferteperiode niet. In deze gevallen is daarom geen garantiebepaling nodig.

Artikel 21. De dagloonherziening voor degenen die op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat jonger zijn dan 23 jaar

Dit artikel regelt voor beneden-23-jarigen de aanpassing van het vastgestelde dagloon, indien dat door verjaring lager komt te liggen dan het, op grond van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag bij de nieuwe leeftijd behorende bedrag.

Eerste lid

In dit lid is de eerste stap van de aanpassing neergelegd.

Als de jeugdige een jaar ouder wordt, wordt het op de verjaardag gehanteerde dagloon vergeleken met het dagbedrag van het bij de nieuwe leeftijd behorende minimum(jeugd)loon. Als dat dagloon lager is dan het bedoelde dagbedrag wordt een correctiefactor bepaald. Daartoe wordt het voor de verjaring geldende dagloon vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het bij de nieuwe leeftijd behorende percentage van het minimumloon en de noemer gelijk is aan het overeenkomstige percentage, behorende bij de leeftijd voor de verjaring.

Tweede lid

Volgens dit lid wordt de uitkomst van berekening volgens het eerste lid gemaximeerd op het hierboven bedoelde dagbedrag dat op de verjaardag geldt. Hiermee wordt voorkomen dat een te hoog dagloon resulteert.

Artikel 22. Maximering van het dagloon

Voorheen werd de materie van de maximering van het dagloon geregeld bij en krachtens de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Deze wet is echter per 1 januari 2006 ingetrokken, zodat regeling van de betreffende materie in dit besluit noodzakelijk was.

Met de onderhavige bepaling wordt dan ook niet beoogd, wijziging te bewerkstelligen in de uitvoeringspraktijk zoals die zich tot nu toe op basis van de eerdere regeling heeft ontwikkeld.

Eerste lid

Bij en krachtens de Wfsv is bepaald, welk bedrag geldt als maximum-premieloon voor de ZW, de Wet WIA, de WAO, en de WW. Tegen de achtergrond van de equivalentiegedachte, wordt dat bedrag tevens aangewezen als maximumbedrag voor het dagloon.

Tweede lid

Het ligt voor de hand om indien sprake is van een combinatie van uitkeringen, ook het totaal van die uitkeringen aan een maximum te binden 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. Vervolgens is het logisch om, indien dat maximum wordt overschreden, de betrokken daglonen zodanig evenredig te verminderen dat van overschrijding niet langer sprake is.

In dit verband zij opgemerkt dat de Wet WIA op zichzelf geen uitkeringen per dag kent, maar uitkeringen, afgeleid van het maandloon (waarbij het maandloon 21,75 maal het dagloon bedraagt). Dit betekent dat de uitkering per dag moet worden afgeleid van de maanduitkering.

In verband met deze bepaling zij opgemerkt dat het niet de bedoeling is om eenmaal vastgestelde daglonen, afgezien van algemene indexeringen, te wijzigen indien in een van de samenstellende uitkeringen wijziging komt, of wegvalt. Zo is voorstelbaar dat wanneer in een combinatie van

een WIA-uitkering met een WW-uitkering maximering van de daglonen is toegepast, wanneer in het kader van de WIA-uitkering de overgang wordt gemaakt naar een WGA-ervoluitkering het eenmaal vastgestelde WW-dagloon niet meer wijzigt.

Wél dient wijziging van al vastgestelde daglonen plaats vinden indien de samenloop van uitkeringen ontstaat, of zich uitbreidt.

Derde lid

In diverse situaties bedraagt het uitkeringspercentage meer dan 70. Bovendien zijn ook combinaties van zulke uitkeringen mogelijk. Indien hiervan in een uitkeringscombinatie sprake is, zal, om oneigenlijke verlagingen van het dagloon te voorkomen, de norm van 70% van het maximumdagloon moeten worden aangepast. Dit gebeurt door het bedrag waarmee de betreffende uitkering meer dan 70% van het dagloon bedraagt, toe te voegen aan het normbedrag van 70% van het maximumdagloon.

In dat geval vindt dus evenredige vermindering van de daglonen eerst plaats indien de gezamenlijke uitkeringen het verhoogde normbedrag overschrijden.

Artikel 23. Wijziging in het loon door fiscale regelgeving

Met dit artikel wordt verhinderd dat wijzigingen in het loon, louter als gevolg van fiscale regelgeving waaraan terugwerkende kracht is verleend, doorwerken in de vaststelling van de daglonen, die ten grondslag liggen aan uitkeringen, die zijn ontstaan voor de datum van inwerkingtreding van die wijziging. Hiermee wordt voorkomen dat eenmaal vastgestelde daglonen in verband met de terugwerkende kracht die aan de fiscale regelgeving is gegeven opnieuw zouden moeten worden vastgesteld. Aan wijzigingen in het fiscale loonbegrip wordt vaak terugwerkende kracht verleend naar het moment van bekendmaking van het voornemen tot aanpassing van het loonbegrip om gedragsreacties te voorkomen. Het gaat hier alleen om wijzigingen in de bestanddelen die al dan niet tot het loon behoren en met de aansluiting van het dagloonbegrip op het fiscale loonbegrip ook doorwerken in het dagloon.

Artikel 24. Overgangsbepaling

Omdat de Wfsv op 1 januari in werking treedt, zal het daar geldende loonbegrip pas vanaf 1 januari 2006 gelden. Voorzover het refertearjaar voor 1 januari 2006 valt, zal uitgegaan moeten worden van het in die periode geldende loonbegrip. Dit is het loon in de zin van (artikel 4) van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV). Aangezien dit besluit in werking treedt met ingang van 29 december 2005 dient ook over de referteperiode voor uitkeringen die voor 1 januari 2006 worden toegekend uitgegaan te worden van het CSV-loon, vast te stellen op grond van de CSV, zoals die luidde in 2005.

Het tweede lid heeft betrekking op de volgende situatie. In het overgangsjaar 2006 zal de loonopgave nog niet direct alle relevante gegevens opleveren. Bijvoorbeeld voor de uitzendbranche bestaat reeds de mogelijkheid van periodieke loonaanlevering via Reflex. In de aangeleverde gegevens in deze branche zijn gegevens over extra periodiek salaris en vakantiebijslag vaak lastig te achterhalen (gezien ook de inrichting van de huidige salarispakketten). Bij uitzendbureaus die in de afgelopen jaren reeds periodiek gegevens hebben aangeleverd, kan niet alsnog separaat de opbouw van de vakantietoeslag (en extra periodiek salaris) worden opgevraagd. Nu de referteperiode voor ZW en WW tot een jaar is uitgebreid en zolang de polisadministratie in 2006 nog niet

optimaal gevuld is en ook over voorgaande jaren geen gegevens bevat zal ook veel meer een beroep moet worden gedaan op de loongegevens zoals aanwezig in de administratie van het UWV.

Totdat alle loongegevens over het refertejaar uit de polisadministratie kunnen worden gehaald, regelt het tweede lid, dat het SV-loon, zonder correctie voor vakantietoeslag en extra periodiek loon, als ingang voor de dagloonberekening kan worden gehanteerd. Dit geldt tot dat het gehele refertejaar na 1 januari 2006 is gelegen (dus tot 1 januari 2007).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus