

687

Besluit van 29 december 1986, houdende vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 16, derde lid, van de Werkloosheidswet (Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren)

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

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 december 1986, Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid, Directie Sociale Verzekeringen, Hoofdafdeling Werknemersverzekeringen, Afdeling Werkloosheidsregelingen, nr. SZ/SV/SVW/86/10095;

Gelet op artikel 16, derde lid, van de Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566);

De Raad van State gehoord (advies van 18 december 1986, nr. W12.86.0635);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 december 1986, Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid, Directie Sociale Verzekeringen, Hoofdafdeling Werknemersverzekeringen, Afdeling Werkloosheidsregelingen, nr. SVW/86/10942;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1

1. Als opeenvolgend verlies van arbeidsuren als bedoeld in artikel 16, derde lid, van de Werkloosheidswet wordt beschouwd:

a. een eerste verlies van minder dan vijf of minder dan de helft van het aantal arbeidsuren per kalenderweek, waarna in een andere kalenderweek een of meer volgende verliezen van arbeidsuren zich voordoen in een periode van een jaar na de dag waarop zich het eerste verlies van minder dan vijf of minder dan de helft van het aantal arbeidsuren voordoet;

b. een eerste verlies van ten minste vijf of ten minste de helft van het aantal arbeidsuren per kalenderweek, waarna in een andere kalenderweek een of meer volgende verliezen van arbeidsuren zich voordoen van ten minste vijf of de helft van het aantal arbeidsuren in een periode van 26 kalenderweken na de eerste dag van werkloosheid.

2. Een eerste verlies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt alleen in aanmerking genomen, indien dit verlies uitsluitend wegens zijn omvang niet leidt tot een recht op uitkering, terwijl overigens aan alle voorwaarden voor het ontstaan van een recht op uitkering is voldaan.

3. Een eerste verlies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt alleen in aanmerking genomen, indien ter zake van dit verlies een recht op uitkering is ontstaan.

Artikel 2

Opeenvolgend verlies van arbeidsuren als bedoeld in artikel 1, onderdeel a, wordt op verzoek van de werknemer opgeteld tot één verlies van arbeidsuren tot en met het moment dat het opeenvolgend verlies van arbeidsuren totaal ten minste vijf of ten minste de helft van het aantal arbeidsuren per kalenderweek voorafgaande aan het eerste verlies van arbeidsuren bedraagt en wordt vanaf dat moment beschouwd als een verlies van ten minste vijf of ten minste de helft van het aantal arbeidsuren.

Artikel 3

De bedrijfsvereniging telt, met inachtneming van artikel 2, opeenvolgend verlies van arbeidsuren als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, voor zover dit betrekking heeft op een dienstbetrekking of op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen samen tot één verlies van arbeidsuren. De eerste volzin brengt geen wijziging in de dag waarop recht op uitkering ontstaat.

Artikel 4

1. Het verlies van arbeidsuren, bedoeld in artikel 1, dat zich voordoet in een kalenderweek gelegen na de dag waarop zich een eerder verlies van arbeidsuren voordoet, wordt berekend door het aantal arbeidsuren in die kalenderweek in mindering te brengen op het gemiddeld aantal arbeidsuren in de kalenderweken van het voorgaande verlies tot en met de kalenderweek voorafgaande aan die waarin het volgend verlies plaatsvindt.

2. Indien een opgeteld verlies van arbeidsuren, vermeerderd met het resterend aantal arbeidsuren groter is dan het aantal arbeidsuren voorafgaand aan een eerder verlies van arbeidsuren, wordt de omvang van het laatste verlies zodanig vastgesteld dat het opgetelde verlies, vermeerderd met het resterend aantal arbeidsuren, gelijk is aan het aantal arbeidsuren voorafgaande aan het eerdere verlies van arbeidsuren.

3. Indien toepassing van dit artikel tot een kennelijk onredelijk resultaat leidt is de bedrijfsvereniging bevoegd bij de berekening een of meer kalenderweken en de in die weken gewerkte uren buiten aanmerking te laten.

Artikel 5

Voor de werknemer, bedoeld in artikel 18 van de Werkloosheidswet, wordt als periode voor de berekening van het aantal gewerkte arbeidsuren in aanmerking genomen het aantal kalenderweken waarin hij arbeid heeft verricht in de dienstbetrekking waaruit hij arbeidsuren heeft verloren, met een maximum van 26 kalenderweken.

Artikel 6

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 1987. Indien het Staatsblad waarin dit besluit wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 30 december 1986, treedt het besluit in werking met ingang van de tweede dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt het besluit terug tot en met 1 januari 1987.

Artikel 7

Dit besluit kan worden aangehaald onder de titel «Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren».

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 13 januari 1987.

Lasten en bevelen, dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat daarvan afschrift zal worden gezonden aan de Raad van State.

's-Gravenhage, 29 december 1986

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. de Koning

Uitgegeven de *dertigste* december 1986

De Minister van Justitie,
F. Korthals Altes

NOTA VAN TOELICHTING

1. Inleiding

In de nieuwe Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) staan voorwaarden geformuleerd waaraan een werknemer moet voldoen wil er sprake zijn van een recht op uitkering. De eerste – centrale – voorwaarde is werkloosheid. Artikel 16 van de nieuwe Werkloosheidswet (WW) geeft aan wanneer er sprake is van werkloosheid. Er moet een verlies van ten minste vijf of de helft van het aantal arbeidsuren en verlies van loon over die uren zijn. Het aantal arbeidsuren wordt gevonden door te berekenen hoeveel uren de werknemer in de laatste 26 kalenderweken gemiddeld heeft gewerkt. Is het aantal gewerkte uren in de week daaropvolgend minimaal vijf of de helft minder, dan is er sprake van werkloosheid.

Reeds bij de indiening van het wetsvoorstel WW bij de Tweede Kamer werd onderkend dat er personen zouden kunnen zijn die meer keren achtereenvolgend worden geconfronteerd met kleine urenverliezen die elk op zich niet de vijf uren grens opleveren, doch alle tezamen wel een relevant urenverlies met zich brengen en derhalve ook een recht moeten kunnen opleveren.

Met het oog hierop is in artikel 16 de mogelijkheid geopend om bij algemene maatregel van bestuur regels te stellen omtrent het verlies van arbeidsuren wanneer sprake is van een opeenvolgend verlies van arbeidsuren.

In een later stadium bleek echter de wenselijkheid dat de in artikel 16 genoemde algemene maatregel van bestuur ook in opeenvolgende grotere verliezen van arbeidsuren zou kunnen voorzien. Van de zijde van de uitvoeringsorganen werd gewezen op knelpunten die kunnen ontstaan wanneer een werknemer kort achtereenvolgend relevant urenverlies lijdt. Indien op grond van de WW bij elk relevant urenverlies een recht op uitkering ontstaat, dient per recht een aparte dagloonvaststelling plaats te vinden. In deze situatie is het verwerken van benodigde mutaties tijdrovend zodat de uitkering niet altijd tijdig betaalbaar kan worden gesteld. Ook voor de werknemer ontstaat een onoverzichtelijke situatie, niet alleen omdat bij steeds weer een aanvraag om uitkering moet indienen, doch ook met betrekking tot zijn dagloonvaststelling.

Op grond van deze algemene maatregel van bestuur worden daarom relevante urenverliezen samengeteld die binnen 26 kalenderweken na elkaar ontstaan, voor zover deze urenverliezen rechten hebben doen ontstaan. Van een samentelling van rechten kan evenwel geen sprake zijn. Een recht ontstaat immers op grond van de WW en kent zelfstandig een begin- en einddatum. Elk recht wordt derhalve voor zijn bestaan apart behandeld, doch met betrekking tot de afhandeling door de bedrijfsvereniging kan worden uitgegaan van één dagloon, vastgesteld bij het eerste arbeidsurenverlies.

Naar aanleiding van het advies dat de Sociale Verzekeringsraad omtrent de te treffen regels heeft uitgebracht (paragraaf 2) is deze algemene maatregel van bestuur tot stand gebracht, waarvan de inhoud als volgt kan worden weergegeven.

De hier voorgestelde algemene maatregel van bestuur voorziet in een samentelling van urenverliezen die zich in een periode van een jaar voordoen, tot het moment dat de grens van vijf uur of de helft van het aantal arbeidsuren is bereikt en in de samentelling door de bedrijfsvereniging van relevante verliezen – dat wil zeggen ten minste vijf of de helft van het aantal uren – die zich in een periode van een half jaar voordoen.

Het samentellen van relevante verliezen heeft geen gevolg voor het ontstaansmoment van een recht. Dit in verband met de uitkeringsduur.

Waar in het vervolg van deze toelichting wordt gesproken over een relevant urenverlies of over een verlies van vijf uren, wordt daaronder tevens verstaan een verlies van de helft van het aantal arbeidsuren.

Deze algemene maatregel van bestuur bevat voorts een regeling omtrent de berekening van de omvang van elk verlies dat zich voordoet na het eerste verlies. Het eerste verlies wordt uiteraard volgens de algemene regel, vervat in artikel 16, tweede lid, WW berekend. Een volgend verlies wordt berekend aan de hand van het arbeidspatroon in de kalenderweken te beginnen met de week waarin het voorgaande verlies zich voordeed tot de week waarin dit volgende verlies zich voordoet.

Verder is voor personen die als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden werkloos worden een afwijkende periode gesteld voor de berekening van het verlies van arbeidsuren.

Ten slotte is de inwerkingtreding van deze algemene maatregel van bestuur gesteld op hetzelfde tijdstip als waarop de WW in werking treedt.

2. Het advies van de Sociale Verzekeringsraad

In zijn vergadering van 20 november 1986 heeft de Sociale Verzekeringsraad (SVr) zijn advies vastgesteld omtrent de inhoud van de tot stand te brengen algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 16 WW.

Bij de invulling van deze algemene maatregel van bestuur is het advies van de SVr grotendeels gevolgd. De belangrijkste onderwerpen waar het advies niet of niet geheel is gevolgd zijn de volgende. Voor het overige wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting.

De SVr gaat in zijn advies uitgebreid in op de vraag welke urenverliezen kunnen worden samengeteld. Naar zijn mening kan een verlies, van welke omvang dan ook, dat niet tot een recht op uitkering heeft geleid, bij voorbeeld omdat niet is voldaan aan de referte-eis, genoemd in artikel 17 WW, bij een volgend verlies worden geteld.

De mening van de Raad op dit punt wordt niet gevolgd. In deze algemene maatregel van bestuur wordt voor samentelling van opeenvolgende verliezen uitdrukkelijk de voorwaarde gesteld dat een eerste verlies, zo het relevant is of zou zijn, tot een recht op uitkering leidt of zou leiden. Dat impliceert dat bij het eerste verlies althans moet zijn voldaan aan de referte-eis.

De reden dat aan deze voorwaarde moet zijn voldaan is dat, doordat een eerste verlies steeds wordt berekend aan de hand van het arbeidspatroon in de 26 weken voorafgaande aan dat verlies, het eerste verlies in een aantal gevallen zeer klein tot zelfs negatief kan uitvallen en de werknemer geen baat heeft bij een telling van dat verlies. Indien hij enige tijd later uren verliest en hij voldoet op dat moment wel aan de referte-eis, dan kan aan de hand van het arbeidspatroon van de 26 weken daaraan voorafgaand een verlies worden berekend.

Het samentellen van relevante urenverliezen beoogt tegemoet te komen aan de uitvoeringstechnische problemen die kunnen rijzen als kort achtereen rechten ontstaan. Aangezien bij het niet voldoen aan de referte-eis geen recht ontstaat kan er evenmin een probleem op dit punt in de uitvoering ontstaan.

Derhalve tellen arbeidsurenverliezen van de werknemer niet mee in het opeenvolgende arbeidsurenverlies wanneer de werknemer op andere gronden al niet voldoet aan de voorwaarde voor een recht op uitkering. Uiteraard geldt overigens in zijn algemeenheid dat zodra de werknemer wel in 26 weken heeft gewerkt, kan worden gezien of en in hoeverre hij ten opzichte van zijn gemiddelde arbeidspatroon van de laatste 26 weken een verlies aan arbeidsuren heeft.

Een ander punt waarin deze algemene maatregel van bestuur een andere lijn volgt dan geadviseerd, is het hanteren van de berekeningsmaatstaf voor opeenvolgend arbeidsurenverlies.

De SVr kiest voor een andere berekeningsperiode voor de vaststelling van elk opeenvolgend urenverlies, te weten de periode van 26 weken voorafgaande aan het eerste verlies. Doordat telkens het resterend arbeidspatroon kan worden vergeleken met het gemiddeld arbeidspatroon in de 26 kalenderweken voorafgaand aan het eerste verlies zou steeds op relatief gemakkelijke wijze kunnen worden nagegaan wat de verliesomvang is.

Ofschoon de berekeningsmethodiek die de SVr voorstaat wellicht redelijk eenvoudig is te hanteren, omdat steeds van één arbeidspatroon kan worden uitgegaan is toch gekozen voor het hanteren van de periode tussen twee verliezen in als berekeningsperiode. Het hanteren van deze variabele periode geeft namelijk duidelijker aan wat de omvang is van elk verlies. In de methode van de SVr zullen voorgaande verlies daarvoor telkens van het laatst geconstateerde verlies moeten worden afgetrokken. Het kunnen bepalen van de omvang van elk verlies betekent eveneens dat bij elk verlies kan worden vastgesteld of de grens van vijf arbeidsuren of de helft van het aantal arbeidsuren is gehaald en of alsdan sprake is van een moment waarop werkloosheid en een eventueel nieuw recht op uitkering is ontstaan.

De berekeningsmethodiek die de SVr aanbeveelt ontmoet het bezwaar dat niet onmiddellijk kan worden nagegaan welke omvang een arbeidsurenverlies heeft. Daartoe moeten, als gezegd, steeds de voorgaande urenverliezen in mindering worden gebracht. Dit bemoeilijkt de berekeningsmethode van de SVr en maakt deze voor de werknemer minder overzichtelijk.

De SVr adviseert verder om ter zake van elk verlies een ondergrens te stellen. Hij acht een minimumgrens van 1 uur waaraan een verlies moet voldoen redelijk.

Weliswaar kunnen verliezen soms moeilijk zijn te berekenen, doch in bepaalde gevallen, vooral in geval van een zeer kleine dienstbetrekking kan een verlies van bij voorbeeld een half uur al aanmerkelijk zijn. De WW heeft in artikel 16 vaste criteria aangelegd voor de vaststelling of een werknemer werkloos is te achten. Het komt dan ook onjuist voor om met betrekking tot enig verlies, als mogelijk onderdeel van een relevant urenverlies een ondergrens aan te leggen die de WW niet kent.

De keuze voor welke ondergrens dan ook zou, al naar gelang het arbeidspatroon, een volstrekt willekeurige zijn. Het SVr-advies in deze is om die reden niet overgenomen.

Ten slotte adviseert de SVr om ten aanzien van een groep werknemers die arbeidspatronen hebben waarin sprake is van grote schommelingen, een andere berekeningsperiode voor de verliesomvang vast te stellen. De Raad denkt daarbij aan een berekeningsperiode van 52 weken voor onder andere seizoenwerknemers en artiesten. De SVr constateert echter tevens dat het stellen van een afwijkende periode problemen kan oproepen in die gevallen dat werknemers geen vol jaar hebben gewerkt of een gedeelte van een jaar in een volstrekt andere dienstbetrekking werkzaam zijn geweest. Deze problemen maken een keuze voor een periode van 52 weken onzeker.

Aangezien vooralsnog niet valt aan te nemen dat een periode van 26 weken geen goede maatstaf zou zijn voor een berekening van het gemiddeld arbeidspatroon voor de genoemde groep werknemers, wordt in deze algemene maatregel van bestuur geen afwijkende periode voorgesteld. De grote schommelingen die de SVr constateert bij deze arbeidspatronen zullen zich ook in perioden van 26 kalenderweken voordoen. Een middeling over deze 26 weken lijkt dan ook voldoende.

3. Dereguleringsaspecten

De motieven om op grond van artikel 16 WW tot nadere regelgeving bij algemene maatregel van bestuur te komen zijn tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede en Eerste Kamer uitvoerig besproken.

De in artikel 16 WW neergelegde regel aan de hand waarvan het al dan niet bestaan van werkloosheid kan worden vastgesteld, biedt niet in alle gevallen een goede uitkomst. Er doen zich situaties voor waarin arbeidspatronen zo verlopen dat volgens de algemene regel werknemers soms niet werkloos worden en soms door de berekening van hun arbeidspatroon op een onevenredig groot arbeidsurenverlies uitkomen.

Om deze ongewenste consequenties te voorkomen, is een nadere regeling noodzakelijk. Daarbij is gekozen voor regeling bij algemene maatregel van bestuur, enerzijds omdat de omvang van de doelgroep de veelheid van regels in de wet niet rechtvaardigt, anderzijds omdat er sprake is van een nadere omlijning van het werkloosheidsbegrip voor een duidelijk te bepalen groep werknemers.

Hiermee is tevens het onderscheid gegeven met de regels die de SVr op grond van artikel 16 WW kan stellen. Waar in de wet en deze algemene maatregel van bestuur algemeen geldende regels zijn vervat met betrekking tot de vaststelling van werkloosheid, strekt de bevoegdheid van de SVr tot die situaties waarin door het specifieke karakter dat wisselende arbeidspatronen soms hebben een meer toegesneden verliesbepaling op haar plaats is. Het gaat hierbij om situaties die zich niet goed in algemene regels laten vangen.

Met deze algemene maatregel van bestuur wordt een regeling getroffen die erin voorziet dat urenverliezen die zich binnen een bepaalde periode voordoen, bijeen kunnen worden geteld. Daarmee is een uniforme voorziening getroffen enerzijds voor de werknemer die steeds kleine urenverliezen lijdt, anderzijds voor de bedrijfsvereniging om relevante urenverliezen die zich binnen korte tijd voordoen, als één verlies aan te merken.

De algemene maatregel van bestuur die hier wordt voorgesteld is nieuw. Er bestaan qua doelstellingen en werkingssfeer geen samenhangen met andere bestaande of in voorbereiding zijnde regelgeving.

Deze algemene maatregel van bestuur voorziet niet in de mogelijkheid nog nader regels te stellen. De in artikel 16 WW geregelde delegatie op dit punt laat geen verdere regelgeving toe.

Door de regels van het voorgestelde besluit zal een groep werknemers aanspraak kunnen maken op rechten, welke aanspraak zonder deze regels niet zou bestaan.

De keuze om deze groep werknemers die aanspraak te geven is uitdrukkelijk gedaan. De bedoeling van de WW is om rechtsgevolgen te verbinden aan een relevant verlies van arbeidsuren. Als dat relevant verlies zich over een bepaalde periode voordoet, ligt het voor de hand hieraan hetzelfde gevolg te verbinden als aan een relevant verlies op één moment.

De groep werknemers die opeenvolgend arbeidsuren verliest, zal extra aandacht van de bedrijfsvereniging vergen. De bedrijfsvereniging zal immers over meer perioden het arbeidspatroon van de betrokkenen moeten beoordelen.

De toename van de werklast voor het justitieel apparaat in het kader van de WW is reeds uitvoerig aan de orde gekomen in de memorie van toelichting op het desbetreffende wetsvoorstel.

Deze voorgestelde regeling kan een onderdeel daarvan uitmaken, ofschoon naar verwachting een eventuele toename in omvang beperkt

kan blijven, gelet op het feit dat het aantal werknemers dat opeenvolgend arbeidsuren verliest ook beperkt is.

Met betrekking tot overige dereguleringsaspecten ontmoet het voorstel geen bezwaren.

4. Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

In het eerste lid wordt een tweetal omschrijvingen gegeven van opeenvolgend verlies van arbeidsuren. Het in onderdeel a genoemde eerste verlies is altijd minder dan vijf of de helft van het aantal arbeidsuren. Een volgend verlies kan ook klein zijn, maar mogelijk ook relevant, dat wil zeggen ten minste vijf of de helft van het aantal gewerkte uren.

Zodra met samentelling de grens van artikel 16, eerste lid, van de WW is bereikt, houdt de werking van onderdeel a op. Een daarop volgend klein verlies, wordt daar niet meer bij opgeteld. Zodra met samentelling een relevant verlies is bereikt, valt dit verlies wel onder de werking van onderdeel b.

De omschrijving in onderdeel b geeft aan dat relevante urenverliezen die zich korte tijd na elkaar voordoen, ook als opeenvolgend arbeidsurenverlies worden beschouwd. Als relevant verlies geldt tevens een door toepassing van onderdeel a samengeteld opeenvolgend urenverlies.

In beide gevallen van opeenvolgend arbeidsurenverlies is een maximumduur gesteld.

Van opeenvolgend arbeidsurenverlies genoemd in onderdeel a is alleen sprake wanneer het zich voordoet in een periode van een jaar te rekenen na de eerste dag van urenverlies. De maximumperiode van een jaar is voor de werknemer die in deze situatie verkeert een redelijke begrenzing. Bij opeenvolgend relevant urenverlies is de maximumduur waarover samengeteld kan worden 26 kalenderweken. De keuze voor deze termijn is ingegeven door het feit dat telkens na het verstrijken van een periode van 26 kalenderweken een recht op uitkering kan ontstaan.

Het tweede lid bepaalt dat een klein verlies alleen voor het opeenvolgend urenverlies in aanmerking komt, wanneer het, als het een relevant urenverlies was geweest, een recht op uitkering had opgeleverd. Dat betekent dat aan de referte-eis genoemd in artikel 17 moet zijn voldaan.

Ook met betrekking tot het relevante urenverlies geldt deze eis. In het derde lid is daarom bepaald dat het eerste relevante verlies tot een recht op uitkering moet hebben geleid.

Artikel 2

Dit artikel geeft aan dat een klein verlies van arbeidsuren op verzoek van de werknemer wordt vermeerderd met de volgende urenverliezen die zich in de periode van een jaar voordoen. Zodra met optelling van twee of meer verliezen de vijf uren grens, berekend aan de hand van het arbeidspatroon voorafgaand aan het eerste verlies, is bereikt kan er sprake zijn van werkloosheid. Een volgend klein arbeidsurenverlies kan daar niet worden bijgeteld, maar is het startpunt voor een nieuwe berekeningsperiode van opeenvolgend verlies als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a.

Als met opeenvolgend verlies van arbeidsuren de vijf uren grens is bereikt, dan wordt het vanaf dat moment beschouwd als één verlies. Dit verlies kan als verlies, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, op basis van het bepaalde in artikel 3 en juncto artikel 1, eerste lid, onderdeel b, door de bedrijfsvereniging worden geteld bij eerdere relevante urenverliezen. Daartoe is wel vereist dat de onder relevante verliezen betrekking hebben op diezelfde dienstbetrekking of op de dienstbetrekking waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen.

Artikel 3

De bedrijfsvereniging telt opeenvolgende relevante urenverliezen die zich in een periode van 26 kalenderweken na de eerste werkloosheidsdag voordoen, bijeen. Samentelling van relevante urenverliezen beperkt zich uitsluitend tot verliezen die zich in een dienstbetrekking voordoen of in de dienstbetrekking waarvoor eerstgenoemde in de plaats is gekomen. Deze bijentelling impliceert overigens geen samentelling van urenverliezen tot één recht. Een recht ontstaat op grond van de bepalingen, gesteld bij of krachtens artikel 17 van de WW. Artikel 16 van de WW strekt niet verder dan de bevoegdheid tot regels omtrent de berekening van opeenvolgende urenverliezen, waarbij onder berekening mede samentelling kan worden verstaan. Elk relevant verlies kent, indien het een recht oplevert, zijn eigen ontstaansmoment en derhalve een eigen begin- en einddatum.

De mogelijkheid tot samentelling van relevante urenverliezen heeft dan ook vooral ten doel de bedrijfsvereniging de bevoegdheid te geven uit te gaan van één dagloonvaststelling

Artikel 4

In dit artikel wordt de berekeningsmaatstaf gegeven voor opeenvolgende arbeidsurenverliezen. Telkens wanneer zich een verlies voordoet binnen 26 weken na een voorgaand verlies van arbeidsuren, dient de berekeningsregel van dit artikel te worden toegepast. Het eerste arbeidsurenverlies wordt volgens de algemene regel van artikel 16, tweede lid, WW berekend.

Elk volgend verlies wordt berekend aan de hand van het gemiddeld aantal per kalenderweek gewerkte uren in de periode beginnend met de kalenderweek waarin het vorige verlies plaats vond en eindigend met de kalenderweek voorafgaande aan die waarin het volgende verlies plaats vindt. Het verschil tussen het aantal arbeidsuren dat gemiddeld is gewerkt in die periode en de arbeidsuren in de kalenderweek van het volgend verlies, levert het berekende verlies op. De periode van berekening is derhalve in elk geval één kalenderweek.

Het tweede lid van artikel 4 ziet erop toe dat wanneer er sprake is van een langzamerhand afnemende omvang van het arbeidspatroon, doch zich tussentijdse pieken in de arbeidsomvang voordoen, de totale verliesomvang, vermeerderd met het resterend aantal arbeidsuren niet meer kan bedragen dan het oorspronkelijk arbeidspatroon.

Indien blijkt dat het totale verlies en het resterend aantal arbeidsuren samen meer bedragen dan het oorspronkelijk arbeidspatroon, dan wordt dat meerdere op het laatste verlies in mindering gebracht.

Het derde lid van artikel 4 is opgenomen om de bedrijfsvereniging de bevoegdheid te geven bij onbillijkheden een afwijkende systematiek toe te passen. Gedacht wordt bij voorbeeld aan de situatie waarin iemand per de eerste van de maand structureel terug gaat van 40 uur naar 20 uur, doch de eerste van de maand valt op dinsdag als gevolg waarvan over de eerste week 16 uur wordt verloren en pas in de daarop volgende week 20 uur. Het is niet redelijk als met die laatste 4 uur geen rekening meer kan worden gehouden, omdat het geen relevant verlies is.

Artikel 5

In dit artikel wordt een afwijkende berekeningsperiode gegeven voor diegenen die arbeidsuren verliezen als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden.

Het gaat hierbij om een apart omschreven categorie werknemers, voor wie ook de referte-eis van artikel 17 WW niet geldt. Indien een werknemer nog geen 26 kalenderweken heeft gewerkt, zou de berekeningsregel van artikel 16, tweede lid, WW er toe leiden dat geen of een lagere werkloosheidsuitkering wordt ontvangen. Dit is ongewenst.

Daarom is de berekeningsperiode gekoppeld aan het aantal weken dat de werknemer in de dienstbetrekking, waaruit hij werkloos wordt, heeft gewerkt. In geval binnen korte tijd sprake is van herhalingswerkloosheid, worden ook slechts de gewerkte uren in aanmerking genomen.

Artikel 6

Deze algemene maatregel van bestuur treedt tegelijkertijd met de Werkloosheidswet in werking.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L. de Graaf