

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2542

Vragen van de leden **Jasper van Dijk** en **Van Kent** (beiden SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een lagere WIA uitkering door dagloonbesluit* (ingezonden 31 mei 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 25 juni 2018).

Vraag 1, 2

Wat is uw inhoudelijke reactie op bijgevoegde brief?¹

Onderkent u dat het dagloonbesluit in dit geval oneerlijk uitwerkt als de persoon in kwestie onder de Ziektewet (70% maandloon) € 199,15 dagloon krijgt toegewezen en onder de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) € 174,34 (ook 70% maandloon)?

Antwoord 1, 2

Op een individuele casus ga ik niet in. Dat is aan het UWV en de rechter.

Vraag 3

Bent u bereid het dagloonbesluit te repareren zodat er geen te lage daglonen meer toegekend worden? Wilt u hierbij specifiek ingaan op het systeem van achteraf uitbetalen door het UWV, perioden zonder inkomen waarin wordt ingeteerd op eigen vermogen, de uitbetaling van vakantiegeld en de nawerking?

Antwoord 3

Er is geen aanleiding om de dagloonregels voor de WIA te wijzigen. In hoofdstuk 3 (de artikelen 13 tot en met 21) van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (hierna: Dagloonbesluit) is geregeld hoe het WIA-dagloon moet worden berekend. In dit verband is van belang dat de referteperiode één jaar is en eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden (art. 13, eerste lid, Dagloonbesluit). Dus als een werknemer vanaf 6 juni 2016 gedurende 104 weken de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten vanwege ziekte, dan begint de referteperiode op 1 juni 2015 en deze eindigt op 31 mei 2016. Bij *nawerking*, dat wil zeggen dat een werknemer binnen vier weken na het einde van zijn verzekering ziek wordt (art. 10,

¹ Brief onderhands meegezonden

eerste lid, WIA), kan de referteperiode een aangiftetijdvak (een maand of vier weken) naar voren verschuiven (art. 13, derde lid, Dagloonbesluit). Dat doet zich bijvoorbeeld voor als de dienstbetrekking van de betrokkene in het vorige voorbeeld op 15 mei 2016 is geëindigd. De referteperiode loopt dan vanaf 1 mei 2015 tot en met 30 april 2016. In het algemeen is dit gunstig voor de betrokkene, want over de periode 16 tot en met 31 mei 2016 heeft hij geen loon ontvangen.

Het WIA-dagloon wordt berekend door het loon dat in totaal is genoten in de referteperiode te delen door 261 (art. 16, eerste lid, Dagloonbesluit). Onder loon wordt niet alleen het door een werkgever betaalde bedrag verstaan, maar ook een WW-, ZW- en/of WIA-uitkering (art. 14 Dagloonbesluit). Deze uitkeringen worden met 100/70 vermenigvuldigd als de uitkering 70% van het maandloon bedraagt (art. 16, vierde lid, Dagloonbesluit). In feite wordt dus het maandloon van de uitkering als loon aangemerkt. Dat is gunstig voor de betrokkenen. Evenals de werkgever kan het UWV hierbij kiezen tussen *loon-over* of *loon-in*. Bij loon-over wordt de uitkering toegerekend aan het aangiftetijdvak waarin recht bestond op die uitkering. Bij loon-in wordt de uitkering toegerekend aan het aangiftetijdvak waarin de uitkering is betaald. Het UWV heeft gekozen voor loon-in. Daarom wordt bijvoorbeeld een WW-uitkering over de maand januari die in februari is betaald, toegerekend aan februari. Welke systematiek, loon-over of loon-in, gunstiger is voor betrokkenen valt niet in zijn algemeenheid te zeggen, omdat dit afhangt van de vraag welke maanden in de referteperiode vallen.

Het in de referteperiode genoten loon wordt, als gezegd, *gedeeld door 261*. Dit gebeurt ongeacht het aantal dagen dat is gewerkt. De reden daarvoor is het gelijkheidsbeginsel. Twee werknemers met hetzelfde totale loon in de referteperiode hebben zodoende hetzelfde maandloon. Als bijvoorbeeld zou worden gedeeld door het aantal gewerkte dagen, dan zou dat onder andere meebrengen dat iemand die met vier dagen per week evenveel verdient als iemand anders met vijf dagen, een hoger maandloon – en dus een hogere uitkering – heeft.

Tot slot merk ik op dat de uitbetaalde *vakantiebijslag* niet wordt meegeteld bij de berekening van het in de referteperiode genoten loon, althans als de werkgever de vakantiebijslag reserveert en bijvoorbeeld in één bedrag uitbetaalt in mei. De reden daarvoor is dat het in de referteperiode genoten loon met 108/100 wordt vermenigvuldigd (zie art. 16, eerste lid, Dagloonbesluit). Met andere woorden, op deze manier wordt er rekening mee gehouden dat een werknemer 8% vakantiebijslag ontvangt naast zijn loon of uitkering.

Vraag 4

Wat gaat u doen, voor mensen zoals de briefschijver?

Antwoord 4

Zoals uit de beantwoording van de vorige vragen blijkt, zie ik geen aanleiding om de dagloonregels te wijzigen voor degenen die recht krijgen op een WIA-uitkering.