

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van , 2016-0000157544, tot vaststelling van een tijdelijke regeling voor een eenmalige tegemoetkoming in verband met het aanpassen van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (Tijdelijke regeling tegemoetkoming Dagloonbesluit werknemersverzekeringen)

## **De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,**

Gelet op de artikelen 3, eerste lid, juncto 9 van de Kaderwet SZW-subsidies, en 32d, tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

### **Besluit:**

#### **Artikel 1. Algemene bepalingen**

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

*aangiftetijdvak*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;

*de Minister*: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

*loon*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 3, eerste lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, met dien verstande dat indien in een aangiftetijdvak geen of minder loon is genoten vanwege verlof als bedoeld in onderdeel h, als loon in dat aangiftetijdvak wordt aangemerkt het loon dat in dezelfde dienstbetrekking is genoten in het laatste aan dat verlof voorafgaande aangiftetijdvak waarin geen sprake was van verlof;

*dagloon*: het dagloon, bedoeld in artikel 1b, eerste lid, van de Werkloosheidswet;

*ongemaximeerde dagloon*: het dagloon indien dat niet zou zijn gemaximeerd op het in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag;

*ongemaximeerde herziene dagloon*: het herziene dagloon indien dat niet zou zijn gemaximeerd op het in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag;

*uitkeringspercentage*: het uitkeringspercentage, waarbij geldt dat het uitkeringspercentage over de eerste 43,5 rechte dagen 75% bedraagt, en over de daaropvolgende rechte dagen 70%;

*rechte dagen*: het aantal dagen in de periode vanaf 1 juli 2015 tot en met 30 november 2016 waarop recht op een WW-uitkering of een ZW-uitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel d, onder 1<sup>o</sup>, van de Ziektewet, bestaat;

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

*verlof*: een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen tijdvak, waarin de werknemer geen arbeid

jegens de werkgever verricht, met uitzondering van verlof als bedoeld in de artikelen 3:1 en 3:2 van de Wet arbeid en zorg;

*werknemer*: de werknemer, bedoeld in de Werkloosheidswet;

*WGA-uitkering*: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

*WW-uitkering*: een uitkering op grond van hoofdstuk II van de Werkloosheidswet, met uitzondering van de uitkering op grond van artikel 18 van die wet;

*ziekte*: de ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid als bedoeld in artikel 629, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

*ZW-uitkering*: de uitkering van het ziekengeld, bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet.

2. Het in een aangiftetijdvak genoten loon wordt toegerekend aan de kalendermaand waarin de laatste dag van het aangiftetijdvak ligt.

3. Op het herziene dagloon, bedoeld in de artikelen 3, tweede lid, en 4, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.

4. Op deze regeling zijn de artikelen 22a, 32, 36 tot en met 36d, 38, 40 en 129 van de Werkloosheidswet, alsmede artikel 4, eerste lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, van overeenkomstige toepassing.

5. Voor de toepassing van wetgeving en de daarop berustende bepalingen wordt, tenzij anders bepaald, de eenmalige tegemoetkoming aangemerkt als een WW-uitkering. In afwijking van de eerste zin wordt de eenmalige tegemoetkoming niet aangemerkt als een loondervingsuitkering als bedoeld in de Toeslagenwet.

## **Artikel 2. Doelgroepen eenmalige tegemoetkoming**

1. In aanmerking voor een eenmalige tegemoetkoming komt de werknemer:

a. die recht heeft of heeft gehad op een WW-uitkering dat is ontstaan op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016 en die in de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van de tweede kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen, geen loon heeft genoten in één of meer kalendermaanden;

b. wiens recht op een WW-uitkering zou zijn ontstaan op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016 indien artikel 16, achtste lid, van de Werkloosheidswet, niet van toepassing zou zijn geweest en die in de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van de tweede kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen, geen loon heeft genoten in één of meer kalendermaanden; of

c. die recht heeft of heeft gehad op een WW-uitkering dat is ontstaan op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016, die de wachttijd, bedoeld in artikel 23, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, heeft doorlopen, die geen recht heeft gekregen op een WGA-uitkering omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt was en het verschil tussen het ongemaximeerde herziene dagloon en het ongemaximeerde dagloon ten minste 2,5% bedraagt.

2. In afwijking van het eerste lid komt de werknemer niet in aanmerking voor een eenmalige tegemoetkoming, indien op een dag in de kalendermaand waarin het recht op een WW-uitkering is of zou zijn ontstaan een eerder recht op een WW-uitkering bestaat.

3. In afwijking van het eerste lid, onderdeel a of c, heeft de werknemer geen recht op een eenmalige tegemoetkoming, indien de WW-uitkering blijvend geheel is geweigerd op grond van artikel 27 van de Werkloosheidswet.

4. In afwijking van het eerste lid, onderdeel b, komt de werknemer niet in aanmerking voor een eenmalige tegemoetkoming, indien:

a. er in een kalendermaand na de kalendermaand waarin het recht op een WW-uitkering zou zijn ontstaan, een recht op een WW-uitkering is ontstaan dat voor 1

december 2016 is geëindigd op grond van artikel 20, eerste lid, onderdeel b, van de Werkloosheidswet; of

b. het loon in de kalendermaand waarin geen recht is op een WW-uitkering is ontstaan, ten minste 87,5% bedraagt van de uitkomst van het herziene dagloon, bedoeld in artikel 4, eerste lid, vermenigvuldigd met 21,75.

5. In afwijking van het eerste lid, onderdelen a en b, komt de werknemer niet in aanmerking voor een eenmalige tegemoetkoming als het verschil tussen het ongemaximeerde herziene dagloon, bedoeld in de artikelen 3, tweede lid, en 4, tweede lid, en het ongemaximeerde dagloon, bedoeld in de artikelen 3, eerste lid, en 4, eerste lid, niet meer dan 7% bedraagt.

6. Indien een werknemer gelijktijdig zowel recht heeft op een eenmalige tegemoetkoming op grond van het eerste lid, onderdelen a en c, komt enkel het recht op een eenmalige tegemoetkoming op grond van het eerste lid, onderdeel c, tot uitbetaling.

### **Artikel 3. Hoogte eenmalige tegemoetkoming artikel 2, eerste lid, onderdeel a**

1. De hoogte van de eenmalige tegemoetkoming voor de werknemer, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel a, bedraagt de uitkomst van de volgende formule:

$$(DLH - DL) * ard * uk\%$$

hierbij staat:

DLH voor het herziene dagloon;

DL voor het dagloon;

ard is het aantal rechte dagen; en

uk% voor het uitkeringspercentage.

2. Het herziene dagloon, bedoeld in het eerste lid, is de uitkomst van de volgende formule:

$$1,004 * [(A - B) * 108 / 100 + C] / D$$

hierbij staat:

A voor het loon dat de werknemer in de referentieperiode heeft genoten bij alle werkgevers die vakantiebijslag reserveren;

B voor de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer in de referentieperiode heeft genoten;

C voor het loon dat de werknemer in de referentieperiode heeft genoten bij alle werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren; en

D voor het aantal dagloondagen in de kalendermaanden binnen de referentieperiode waarin loon is genoten.

3. Onder de referentieperiode, bedoeld in het tweede lid, wordt verstaan de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van de tweede kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen.

### **Artikel 4. Hoogte eenmalige tegemoetkoming artikel 2, eerste lid, onderdeel b**

1. De hoogte van de eenmalige tegemoetkoming voor de werknemer, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel b, bedraagt de uitkomst van de volgende formule:

$$(DLH - DL) * ard * uk\%$$

hierbij staat:

DLH voor het herziene dagloon;

DL voor het dagloon zoals dit is vastgesteld voor de kalendermaand waarin het recht op WW-uitkering zou zijn ontstaan indien artikel 16, achtste lid, van de Werkloosheidswet niet van toepassing is geweest;

uk% voor het uitkeringspercentage; en

ard voor de uitkomst van de maximumduur, bedoeld in artikel 42 van de Werkloosheidswet, van de desbetreffende WW-uitkering, vermenigvuldigd met  $21,75 * 0,5$ .

2. Op de berekening van het herziene dagloon, bedoeld in het eerste lid, is artikel 3, tweede lid, van toepassing.

#### **Artikel 5. Hoogte eenmalige tegemoetkoming artikel 2, eerste lid, onderdeel c**

1. De hoogte van de eenmalige tegemoetkoming voor de werknemer, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel c, wordt berekend volgens de formule, bedoeld in artikel 3, eerste lid, met dien verstande dat 1,004 vervangen wordt door 1,00651.

2. Voor de berekening, bedoeld in het eerste lid, is het herziene dagloon de uitkomst van de formule, bedoeld in artikel 3, tweede lid, met dien verstande dat onder de referteperiode wordt verstaan de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van de vijftiende kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen.

#### **Artikel 6. Taak UWV**

Met de uitvoering van deze regeling is het UWV belast.

#### **Artikel 7. Termijnen, vaststelling en betaling**

1. Het UWV kan binnen zes maanden na de dag, bedoeld in artikel 13, eerste lid, ambtshalve vaststellen of er recht bestaat op een eenmalige tegemoetkoming en wat de hoogte daarvan is.

2. Het UWV kan op aanvraag vaststellen of er recht op een eenmalige tegemoetkoming bestaat en wat de hoogte daarvan is. Het UWV stelt binnen dertien weken na ontvangst van die aanvraag het recht op de eenmalige tegemoetkoming en de hoogte daarvan vast. Indien het UWV niet in staat is tijdig een besluit te nemen, stelt het UWV de aanvrager daarvan in kennis en kan de termijn eenmalig met ten hoogste dertien weken worden verlengd.

#### **Artikel 8. Financiering**

1. Het Rijk voorziet in de middelen tot dekking van de uitgaven verbonden aan deze regeling.

2. Het UWV beheert en administreert afzonderlijk de middelen, bedoeld in het eerste lid.

3. In verband met het middelenbeheer wordt de rijksbijdrage, bedoeld in het eerste lid, beschouwd als middelen die deel uitmaken van het Algemeen Werkloosheidsfonds.

#### **Artikel 9. Opgave lasten en betaling van de rijksbijdrage**

1. Het UWV verstrekt aan de Minister een opgave van het totaalbedrag van de geraamde lasten alsmede de ontvangen voorschotten met betrekking tot deze regeling, uitgesplitst naar de tegemoetkomingen en de uitvoeringskosten.

2. De Minister stort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onderdeel b, van de Regeling Wfsv, het bedrag van de opgegeven lasten alsmede de ontvangen voorschotten.

3. De Minister kan, na overleg met het UWV, van het in het eerste lid bedoelde bedrag afwijken.

#### **Artikel 10. Afrekening**

1. In de jaarrekening, bedoeld in artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, worden de lasten alsmede de ontvangen voorschotten, uitgesplitst naar de tegemoetkomingen en de uitvoeringskosten, met betrekking tot deze regeling opgenomen.

2. Na goedkeuring van het besluit tot vaststelling van de jaarrekening, bedoeld in artikel 34, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen, rekent de Minister de lasten alsmede de ontvangen voorschotten, met betrekking tot deze regeling af, met als valutadatum 1 juni van het hierop volgende kalenderjaar.

#### **Artikel 11. Verslaglegging**

Het UWV brengt aan de Minister inhoudelijk en financieel verslag uit over de uitvoering van deze regeling overeenkomstig artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

#### **Artikel 12. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke regeling tegemoetkoming Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.

#### **Artikel 13. Inwerkingtreding**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2017.

2. Deze regeling vervalt met ingang van 1 januari 2020.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag,  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

## **TOELICHTING**

### **Algemeen**

#### **1. Aanleiding en probleemschets**

De wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen op 1 juli 2015 in verband met de invoering van inkomensverrekening in de Werkloosheidswet (hierna: WW) heeft voor enkele groepen WW-gerechtigden nadelige inkomensgevolgen gehad. Het dagloon (en dus de uitkering) van zogenaamde starters, herintreders, flexwerkers en werknemers die na de wachttijd voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) minder dan 35% arbeidsongeschikt waren, kon (veel) lager zijn dan voor de wijziging op 1 juli 2015. Dit effect bleek groter dan voorzien. Het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen is daarom onlangs zodanig gewijzigd dat dit tot een hoger dagloon voor de hiervoor genoemde groepen WW-gerechtigden kan leiden. Deze wijziging geldt echter alleen voor degenen die na 1 december 2016 recht krijgen op een WW-uitkering en dus niet voor degenen van wie het recht op WW-uitkering eerder is ontstaan.

In de onderhavige regeling wordt geregeld dat deze laatste groep recht heeft op een eenmalige tegemoetkoming, indien zij door het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen zoals dat luidt vanaf 1 juli 2015 (hierna: Dagloonbesluit 2015) geen of een lagere WW-uitkering hebben ontvangen dan zij zouden hebben ontvangen als het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen zoals dat na 1 december 2016 luidt (hierna: nieuw Dagloonbesluit) reeds op 1 juli 2015 van kracht was geweest. Daarbij wordt er nadrukkelijk op gewezen dat niet iedereen van de hiervoor genoemde groep recht heeft op de eenmalige tegemoetkoming en dat de eenmalige tegemoetkoming niet in alle gevallen precies gelijk is aan het verschil tussen de WW-uitkering die iemand zou hebben ontvangen als het nieuwe Dagloonbesluit reeds op 1 juli 2015 van kracht was geweest en de WW-uitkering die hij heeft ontvangen op grond van het Dagloonbesluit 2015. De reden daarvoor is dat de selectie van de drie doelgroepen en de berekening van de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming zoveel mogelijk volledig geautomatiseerd moeten kunnen plaatsvinden, omdat – vanwege het grote aantal rechthebbenden – de uitvoeringspraktijk te zwaar zou worden belast als daarbij handmatige acties nodig zouden zijn. Hierna zal worden aangegeven wanneer en waarom deze noodzakelijke voorwaarde tot over- of ondercompensatie kan leiden.

#### **2. Doel, gekozen instrumenten en gevolgen**

Het doel van de onderhavige regeling is om financiële compensatie te bieden aan degenen die door het Dagloonbesluit 2015 geen of een lagere WW-uitkering hebben ontvangen dan zij zouden hebben ontvangen als het nieuwe Dagloonbesluit reeds op 1 juli 2015 van kracht was geweest. Deze werknemers ontvangen op grond van de onderhavige regeling compensatie in de vorm van een eenmalige tegemoetkoming. Een andere oplossing zou zijn geweest om dit te regelen door terugwerkende kracht te verlenen aan de meest recente wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Daar is echter van afgezien omdat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) heeft aangegeven dat dat onuitvoerbaar is, omdat niet alleen de WW-daglonen van de betrokken werknemers met terugwerkende kracht moeten worden verhoogd, maar ook de WW-uitkeringen en eventuele andere uitkeringen (zoals een toeslag

op grond van de Toeslagenwet of een WIA-uitkering) die aan iedere werknemer zijn verstrekt, moeten worden herberekend, met verrekeningen en nabetalingen van dien.

In de onderhavige regeling wordt onderscheid gemaakt tussen drie doelgroepen:

1. Starters, herintreders en flexwerkers die recht hebben gehad op een WW-uitkering die is ontstaan tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016.
2. Starters, herintreders en flexwerkers die werkloos zijn geworden tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016 maar geen recht hebben gekregen op een WW-uitkering vanwege hun inkomsten.
3. Werknemers die na de wachttijd voor de Wet WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt waren en die recht hebben gehad op een WW-uitkering die is ontstaan tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016.

Hierna zal voor elke doelgroep worden aangegeven onder welke voorwaarden recht bestaat op de eenmalige tegemoetkoming en hoe de hoogte daarvan wordt berekend.

### **3. Starters, herintreders en flexwerkers die recht hebben gehad op een WW-uitkering die is ontstaan tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016**

Deze groepen WW-gerechtigden hebben gemeenschappelijk dat zij niet gedurende de gehele referteperiode van het dagloon, dat wil zeggen de periode van één jaar die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden (hierna: referteperiode), hebben gewerkt. Op grond van het Dagloonbesluit 2015 werd hun dagloon berekend door het in de referteperiode genoten loon te delen door 261. Dit betekende bijvoorbeeld dat iemand die gedurende zeven maanden (vijf dagen per week) had gewerkt tegen een loon van €100 per dag, een dagloon had van €50. Op grond van het nieuwe Dagloonbesluit zou het in de referteperiode genoten loon zijn gedeeld door het aantal dagloondagen (dat is het aantal werkdagen; maandag tot en met vrijdag) in de kalendermaanden waarin loon was genoten. In het voorbeeld zouden dat ongeveer 130 dagloondagen zijn, zodat het dagloon €100 zou hebben bedragen. Het nieuwe Dagloonbesluit leidt dus tot een hoger dagloon dan het Dagloonbesluit 2015, indien in één of meer kalendermaanden in de referteperiode geen loon is genoten. In de onderhavige regeling is daarom bepaald dat recht op de eenmalige tegemoetkoming bestaat, indien een werknemer in de referteperiode geen loon heeft genoten in één of meer kalendermaanden. Op deze manier wordt de doelgroep starters, herintreders en flexwerkers afgebakend. Deze groep heeft recht op de eenmalige tegemoetkoming indien het recht op WW-uitkering is ontstaan op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016. Daarop worden drie uitzonderingen aangebracht. Op die uitzonderingen wordt verderop ingegaan, nadat is toegelicht hoe de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming wordt berekend.

Deze hoogte wordt als volgt berekend. In de eerste plaats wordt een zogenaamd herzien dagloon op grond van de onderhavige regeling berekend. Dat geschiedt door het in de referteperiode genoten loon te delen door het aantal dagloondagen in de kalendermaanden waarin loon is genoten en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met 1,004. Dat laatste heeft als achtergrond dat het dagloon, waarmee het herziene dagloon wordt vergeleken (zie hierna), na het ontstaan van het recht kan zijn geïndexeerd. Om de uitvoering van de regeling eenvoudig te houden, wordt niet vermenigvuldigd met de (eventuele) indexeringen die daadwerkelijk op het dagloon hebben plaatsgevonden, maar met een gewogen gemiddelde van de indexeringen die op 1 juli 2015, 1 januari 2016 en 1 juli 2016

hebben plaatsgevonden (0,4%, 1,11% respectievelijk 0,83%). Dit kan tot enige over- of ondercompensatie leiden. Het herziene dagloon in het bovenstaande voorbeeld bedraagt dus €100 \* 1,004, oftewel €100,4. Hierbij wordt nog opgemerkt dat het aldus berekende herziene dagloon niet hoger kan zijn dan het maximumdagloon, zoals dat gold op 1 december 2016.

Vervolgens wordt het verschil berekend tussen het herziene dagloon en het dagloon. Dat laatste is het dagloon zoals dat bij het ontstaan van het WW-recht op grond van het Dagloonbesluit 2015 is vastgesteld en daarna eventueel is geïndexeerd. In het bovenstaande voorbeeld bedroeg het dagloon zonder indexatie €50. Als wordt verondersteld dat het betreffende WW-recht op 1 juli 2016 is ontstaan en drie maanden later is geëindigd, dan bedraagt het dagloon €50,2. Het dagloonverschil in het voorbeeld bedraagt dus €100,4 - €50,2, oftewel €50,2.

Over dit dagloonverschil heeft de betreffende werknemer geen WW-uitkering ontvangen. Daarom wordt de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming berekend over dat dagloonverschil. Dat gebeurt door dit dagloonverschil te vermenigvuldigen met het aantal rechte dagen en het uitkeringspercentage. Het aantal rechte dagen betreft het aantal dagen waarover de werknemer recht op een WW-uitkering, of een recht op ziekgeld in aansluiting op die WW-uitkering (op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel d, onder 1<sup>o</sup>, van de Ziektewet), heeft gehad in de periode vanaf 1 juli 2015 tot en met 31 december 2016. Het uitkeringspercentage bedraagt over de eerste 43,5 rechte dagen (twee maanden van 21,75 rechte dagen) 75% en daarna 70% (vergelijk artikel 47, eerste lid, WW). Stel dat de betrokkene in het voorbeeld over 65 dagen recht op een WW-uitkering heeft gehad. De eenmalige tegemoetkoming bedraagt dan €50,2 \* 43,5 \* 75% + €50,2 \* 21,5 \* 70%, dat is €2.393,25. Dit bedrag wordt in één keer uitbetaald. Daarnaast is het volgende van belang. Op 1 januari 2017 zijn er starters, herintreders en flexwerkers die nog recht hebben op een WW- of ZW-uitkering of wier beëindigde recht op WW-uitkering later kan herleven. Hun dagloon zal worden gewijzigd naar het herziene dagloon op grond van de onderhavige regeling, zodat hun (eventuele) volgende WW- of ZW-uitkeringen zullen worden berekend op grond van dit herziene dagloon. Dit is geregeld in het nieuwe Dagloonbesluit.

Het voorgaande kan ook in abstracto worden afgeleid. Eerst wordt het herziene dagloon op grond van de onderhavige regeling vastgesteld. Daarna wordt per kalendermaand waarop recht heeft bestaan op een WW-uitkering (of een daaropvolgende ZW-uitkering) het herziene maandloon berekend:

$$1. \quad MLH = DLH * ard^{km}$$

MLH is het herziene maandloon

DLH is het herziene dagloon op grond van de onderhavige regeling

ard<sup>km</sup> is aantal rechte dagen in een kalendermaand

Vervolgens kan voor iedere kalendermaand worden berekend hoe hoog de WW-uitkering zou zijn geweest op grond van dit herziene maandloon (hierna: herziene WW-uitkering):<sup>1</sup>

$$2. \quad UKH^{km} = uk\% * (MLH - B) - E$$

UKH<sup>km</sup> is herziene WW-uitkering per kalendermaand

uk% is het uitkeringspercentage

---

<sup>1</sup> Vergelijk artikel 47 WW. Daarbij is verondersteld dat C / D gelijk is aan 1, omdat het dagloon van starters, herintreders en flexwerkers lager zal zijn dan het maximumdagloon.

B is het inkomen in een kalendermaand

E is het inkomen in verband met arbeid in een kalendermaand

Daarna wordt voor iedere kalendermaand berekend hoe hoog de WW-uitkering op grond van het Dagloonbesluit 2015 is geweest (hierna: WW-uitkering 2015). Deze bedraagt:

$$3. \quad UK^{km} = uk\% * (ML - B) - E$$

$UK^{km}$  is WW-uitkering per kalendermaand op grond van Dagloonbesluit 2015

ML is het maandloon

Door de WW-uitkering 2015 in mindering te brengen op de herziene WW-uitkering (2 - 3) kan het zogenaamde uitkeringsverschil per kalendermaand worden berekend:

$$4. \quad (UKH^{km} - UK^{km}) = uk\% * (MLH - ML)$$

Verder geldt dat:

$$5. \quad ML = DL * ard^{km}$$

DL is het dagloon op grond van het Dagloonbesluit 2015

Zodat (4) herschreven kan worden als:

$$6. \quad (UKH^{km} - UK^{km}) = uk\% * (DLH - DL) * ard^{km}$$

Oftewel, het uitkeringsverschil in een kalendermaand is gelijk aan het product van het uitkeringspercentage, het dagloonverschil én het aantal rechte dagen in die kalendermaand. De hoogte van de eenmalige tegemoetkoming wordt vervolgens berekend door de uitkeringsverschillen in de kalendermaanden waarover recht op een uitkering heeft bestaan, bij elkaar op te tellen.

$$7. \quad ETK = (UKH^t - UK^t) = uk\% * (DLH - DL) * ard^t$$

ETK is de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming

$UKH^t$  is totale herziene WW-uitkering

$UK^t$  is totale WW-uitkering op grond van Dagloonbesluit 2015

$ard^t$  is het totale aantal rechte dagen

Daarbij geldt dat het uitkeringspercentage 75% bedraagt over de eerste 43,5 rechte dagen en daarna 70%.

Bij het voorgaande wordt aangetekend dat de eenmalige tegemoetkoming hoger kan zijn dan het verschil tussen de WW-uitkering die iemand zou hebben ontvangen als het nieuwe Dagloonbesluit reeds per 1 juli 2015 van kracht was geweest en de WW-uitkering die iemand heeft ontvangen op grond van het Dagloonbesluit 2015. Bij de berekening van de WW-uitkering 2015 (zie formule 3) wordt er immers van uitgegaan dat deze volledig tot uitbetaling is gekomen. In werkelijkheid kan daarop echter een korting zijn toegepast vanwege een sanctie. Deze korting zou ook moeten worden toegepast op de herziene WW-uitkering (zie formule 2). Omdat de hoogte van de sanctie wordt uitgedrukt als een percentage van het uitkeringsbedrag, zou ook het uitkeringsverschil (zie formule 6) moeten worden vermenigvuldigd met dat percentage. De uitkomst daarvan zou vervolgens in mindering moeten worden gebracht op het uitkeringsverschil. Dat gebeurt echter niet, zodat in sommige gevallen sprake is van overcompensatie. De reden daarvoor is dat de sanctiepercentages niet digitaal zijn vastgelegd, waardoor de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming niet volledig geautomatiseerd zou kunnen worden berekend als daarbij met sancties rekening moet worden gehouden.

Starters, herintreders en flexwerkers hebben niet per definitie recht op de eenmalige tegemoetkoming, indien hun recht op WW-uitkering is ontstaan tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016. Daarop bestaan drie uitzonderingen. In de eerste plaats bestaat geen recht op de eenmalige tegemoetkoming, indien de WW-uitkering blijvend geheel is geweigerd vanwege verwijtbare werkloosheid. In deze situatie heeft de werknemer immers niet minder aan uitkering ontvangen dan ingeval het nieuwe Dagloonbesluit reeds op 1 juli 2015 van kracht zou zijn geweest.

In de tweede plaats bestaat geen recht op de eenmalige tegemoetkoming, indien het (ongemaximeerde) herziene dagloon niet meer dan 7% hoger is dan het (ongemaximeerde) dagloon. Dit heeft de volgende reden. Om tot de doelgroep te horen, dient een werknemer in ten minste één kalendermaand binnen de referteperiode geen loon te hebben genoten. Het dagloon is berekend door het totale loon in die referteperiode te delen door 261. Het herziene dagloon is berekend door hetzelfde loon te delen door het aantal dagloondagen in de kalendermaanden waarin wel loon is genoten. Dit aantal is, gelet op het feit dat er ten minste één kalendermaand buiten beschouwing wordt gelaten, hooguit 241. Dit brengt mee dat het herziene dagloon meer dan 7% hoger moet zijn dan het dagloon. Dat het herziene dagloon, ondanks dat er sprake is van een kalendermaand zonder loon, niet meer dan 7% hoger is, kan zich bijvoorbeeld voordoen ingeval de referteperiode van het herziene dagloon niet dezelfde is als de referteperiode van het dagloon. Dat is onder andere het geval als het arbeidsurenverlies eerder is ingetreden dan de eerste werkloosheidsdag, bijvoorbeeld als een werknemer is ontslagen zonder dat de rechtens geldende opzegtermijnen in acht is genomen. De referteperiode van het dagloon eindigt dan op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden, dat wil zeggen de dag waarop de werknemer is ontslagen. De referteperiode voor het herziene dagloon eindigt echter later, te weten op de laatste dag van de tweede kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste werkloosheidsdag is ingetreden. Tussen de ontslagdatum en de eerste werkloosheidsdag kan de werknemer in één of meer kalendermaanden geen loon hebben genoten en daardoor (ten onrechte) als flexwerker op grond van de onderhavige regeling worden aangemerkt. Dit kan meebrengen dat het herziene dagloon, ondanks dat de referteperiode van het dagloon geen kalendermaand zonder loon bevatte, iets hoger is dan het dagloon. Om te voorkomen dat in deze en vergelijkbare situaties recht bestaat op de eenmalige tegemoetkoming, geldt de eis dat het (ongemaximeerde) herziene dagloon meer dan 7% hoger is dan het (ongemaximeerde) dagloon. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de vergelijking plaatsvindt tussen de ongemaximeerde daglonen, dat wil zeggen voordat deze eventueel worden gemaximeerd omdat het dagloon niet hoger kan zijn dan het maximumdagloon.

In de derde plaats bestaat geen recht op de eenmalige tegemoetkoming indien een recht op WW-uitkering in een kalendermaand is ontstaan, terwijl in dezelfde kalendermaand een eerder recht op WW-uitkering nog loopt of herleeft. Hieraan ligt een afweging tussen enerzijds (kosten van) uitvoerbaarheid van de onderhavige regeling en anderzijds het financiële belang van werknemers ten grondslag. Het eerstgenoemde belang weegt in deze situatie zwaarder. Dit zal worden toegelicht met een voorbeeld dat een variatie vormt op het vorige voorbeeld. Omwille van de begrijpelijkheid wordt daarbij afgezien van indexatie en uitgegaan van dag- in plaats van maandbedragen, maar voor de redenering doet dat niet ter zake (de maandbedragen zijn allemaal 21,75 zo groot als de

dagbedragen). Stel dat de werknemer, voordat hij de baan van zeven maanden aanvaardde, reeds recht had op een WW-uitkering met een dagloon van €100 (terwijl in de referteperiode van dat dagloon in alle kalendermaanden loon is genoten). De werkhervatting heeft tot gevolg gehad dat dit recht is beëindigd. Na zeven maanden is een nieuw, tweede recht op WW-uitkering ontstaan door het einde van de dienstbetrekking. Het dagloon van dit tweede recht bedroeg €50. Omdat dit dagloon lager was dan 87,5% van het dagloon van het eerste recht, herleefde dat eerste recht. Daarbij is van belang om te weten dat het dagloon van een tweede WW-recht wordt aangemerkt als inkomen voor een eerste recht. De hoogte van die eerste, herleefde uitkering bedroeg  $0,7 * (\text{€}100 - \text{€}50)$ , oftewel €35 per dag. De hoogte van de tweede uitkering bedroeg gedurende de eerste twee kalendermaanden  $0,75 * \text{€}50$ , oftewel €37,50 per dag en daarna €35 per dag. De eerste twee kalendermaanden heeft de werknemer dus in totaal €72,50 per dag aan WW-uitkering ontvangen en daarna €70 per dag. Dat laatste bedrag zou hij na twee kalendermaanden ook hebben ontvangen als het nieuwe Dagloonbesluit al van kracht was geweest toen het tweede recht ontstond. In dat geval zou het dagloon van het tweede recht €100 hebben bedragen. Het eerste recht zou dan niet zijn herleefd. De werknemer zou de eerste twee kalendermaanden dan €75 per dag hebben ontvangen en daarna €70 per dag (oftewel hetzelfde bedrag als hij daadwerkelijk heeft ontvangen).

De werknemer in het voorbeeld heeft gedurende de eerste twee kalendermaanden dus €2,50 per dag minder aan WW-uitkering ontvangen dan hij op grond van het nieuwe Dagloonbesluit zou hebben ontvangen. Toch heeft hij geen recht op de eenmalige tegemoetkoming. Dat heeft de volgende redenen. Ten eerste zou de doelgroep aanzienlijk worden uitgebreid als ook in de beschreven situatie (ontstaan tweede recht én herleven eerste recht) recht zou bestaan op de eenmalige tegemoetkoming. Ten tweede is het bedrag aan uitkering dat de werknemer minder heeft ontvangen gering. Ten derde kan een werknemer ook meer hebben ontvangen dan ingeval de WW-uitkering zou zijn gebaseerd op het nieuwe Dagloonbesluit. Dat doet zich bijvoorbeeld voor als de werknemer in het voorbeeld geen €100 maar €90 per dag had verdiend in de baan van zeven maanden. Het dagloon op grond van het nieuwe Dagloonbesluit bedraagt dan maar €90, zodat hij na twee kalendermaanden een WW-uitkering van €63 per dag zou hebben ontvangen, terwijl hij daadwerkelijk €70 per dag heeft ontvangen. Deze subgroep zou dan ook moeten worden uitgezonderd. Op deze uitzondering zou vervolgens weer een uitzondering moeten worden aangebracht, indien de algemene dagloongarantie van toepassing zou zijn geweest. In dat geval zou in het laatste voorbeeld het dagloon op grond van het nieuwe Dagloonbesluit toch €100 in plaats van €90 hebben bedragen. Daar komt bij dat voor een vergelijkbare situatie, te weten als het tweede recht is ontstaan terwijl het eerste recht nog doorliep (dat doet zich bijvoorbeeld voor als de werknemer in het voorbeeld geen €100 maar bijvoorbeeld €80 per dag verdiende in de baan van zeven maanden), weer een andere formule zou moeten worden toegepast.

Er ontstaat in voornoemde situatie (herleving eerste recht naast ontstaan tweede recht) evenmin recht op de eenmalige tegemoetkoming vanaf het moment dat het eerste WW-recht eindigt omdat de maximumduur wordt bereikt. Stel dat de maximumduur van het eerste en tweede WW-recht in het voorbeeld zes maanden is én dat het eerste recht na drie maanden eindigde vanwege de werkhervatting in de baan van zeven maanden. Na die zeven maanden is, als gezegd, een tweede WW-recht ontstaan en herleefde het eerste WW-recht. Dat laatste recht eindigt na drie maanden. Vanaf dat moment ontvangt de werknemer een WW-uitkering van €35 gedurende ten hoogste drie maanden. Als het nieuwe Dagloonbesluit al van

kracht was geweest, zou hij gedurende die drie maanden recht hebben gehad op een WW-uitkering van €70. Met andere woorden, hij heeft minder aan WW-uitkering ontvangen dan hij zou hebben ontvangen als het nieuwe Dagloonbesluit reeds op 1 juli 2015 van kracht was geweest. Toch ontstaat vanaf dat moment geen recht op de eenmalige tegemoetkoming. Ook in deze situatie weegt het belang van uitvoerbaarheid zwaarder dan het financiële belang van de betrokken werknemers. Het UWV heeft in zijn uitvoeringstoets aangegeven dat een ingrijpende systeemaanpassing noodzakelijk zou zijn om in deze situatie een eenmalige tegemoetkoming te kunnen verstrekken én dat het aantal rechthebbenden fors zou toenemen. Dit zou de risico's voor de uitvoering van de regeling onaanvaardbaar groot maken.

#### **4. Starters, herintreders en flexwerkers die werkloos zijn geworden tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016 maar geen recht hebben gekregen op een WW-uitkering vanwege hun inkomsten**

Het kan zich voordoen dat een werknemer werkloos wordt en aan de overige voorwaarden voor het recht op een WW-uitkering voldoet, maar toch geen WW-uitkering ontvangt omdat hij in de kalendermaand waarin hij werkloos is geworden meer heeft verdiend dan 87,5% van zijn maandloon. Het recht op uitkering eindigt daardoor op hetzelfde moment dat het is ontstaan. In deze situatie wordt achteraf verondersteld dat het recht nooit is ontstaan (artikel 16, achtste lid, WW). Hierdoor kunnen starters, herintreders en flexwerkers in de periode tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016 geen recht hebben gekregen op een WW-uitkering, terwijl zij daar wel recht op zouden hebben gehad als het nieuwe Dagloonbesluit reeds van kracht was geweest. Dit zal met een voorbeeld worden toegelicht. Stel dat iemand gedurende zeven maanden (vijf dagen per week) heeft gewerkt tegen een loon van €100 per dag. Op 1 september 2015 is hij werkloos geworden en voldeed hij aan de overige voorwaarden (dit zijn de referte-eis en de afwezigheid van een uitsluitingsgrond) voor het recht op een WW-uitkering. Het dagloon van dit recht bedroeg €50 en het maandloon 21,75 \* €50, oftewel €1.087,50. Neem voorts aan dat de betrokkene in september 2015 een nieuwe baan heeft gevonden en daarmee in diezelfde kalendermaand €1.000 heeft verdiend; dat is meer dan 87,5% van zijn WW-maandloon. Het op 1 september 2015 ontstane recht is daardoor op dezelfde dag geëindigd (artikel 20, eerste lid, onderdeel c, WW). Daardoor wordt achteraf gedaan alsof het recht nooit is ontstaan. Op grond van het nieuwe Dagloonbesluit zou het dagloon van vernoemd recht €100 hebben bedragen en het maandloon dus €2.175. Het inkomen in september 2015 zou het ontstaan van het recht dan niet hebben verhinderd. Ook voor deze situatie wordt daarom geregeld dat recht bestaat op de eenmalige tegemoetkoming. Daarbij geldt als voorwaarde dat het loon van de werknemer in de kalendermaand dat geen recht is ontstaan, niet meer bedraagt dan 87,5% van het herziene maandloon (dat is gelijk aan 21,75 vermenigvuldigd met het herziene dagloon). Dit heeft als reden dat de betrokkene in dat geval ook geen recht op een WW-uitkering zou hebben gehad indien het nieuwe Dagloonbesluit al van kracht was geweest. Als het loon van de betrokkene in het voorbeeld in september 2015 dus hoger was dan €1.903 (dat is 87,5% van €2.175), dan heeft hij geen recht op de eenmalige tegemoetkoming.

Voorts ontstaat geen recht op de eenmalige tegemoetkoming in de volgende situatie. Indien de werknemer later, dat wil zeggen na de kalendermaand waarin hij geen recht heeft gekregen op een WW-uitkering vanwege zijn inkomsten, alsnog recht heeft gekregen op een WW-uitkering én de maximum uitkeringsduur van zijn recht volledig heeft benut, dan bestaat geen recht op de eenmalige

tegemoetkoming. De reden daarvan wordt met een vervolg op het laatste voorbeeld toegelicht. Stel dat de in september 2015 aangevangen dienstbetrekking diezelfde kalendermaand is geëindigd. Op 1 oktober 2015 is dan alsnog recht op een WW-uitkering ontstaan. Neem voorts aan dat de maximum uitkeringsduur van dit recht drie maanden is en dat de werknemer volledig werkloos blijft. In de maanden oktober, november en december 2015 heeft hij dan in totaal aan WW-uitkering ontvangen:  $\text{€}1.087,50 * 75\% + \text{€}1.087,50 * 75\% + \text{€}1.087,50 * 70\%$ , dat is  $\text{€}2.392,50$ . Hij komt, omdat hij niet in alle kalendermaanden van de referteperiode loon heeft genoten, in dat geval al in aanmerking voor de eenmalige tegemoetkoming (zie paragraaf 1). Deze bedraagt eveneens  $\text{€}2.392,50$ . In totaal ontvangt hij dus een bedrag van  $\text{€}4.785$ . Op grond van het nieuwe Dagloonbesluit zou hij over de maanden september, oktober en november 2015 in totaal aan WW-uitkering hebben ontvangen:  $(\text{€}2.175 - \text{€}1.000) * 75\% + \text{€}2.175 * 75\% + \text{€}2.175 * 70\%$ , dat is  $\text{€}4.035$ . Doordat zijn recht op WW-uitkering één kalendermaand later is ontstaan, heeft hij in totaal (WW-uitkeringen plus eenmalige tegemoetkoming) dus  $\text{€}750$  meer ontvangen dan ingeval het nieuwe Dagloonbesluit reeds op 1 juli 2015 van kracht was geweest. Hij heeft weliswaar in september 2015 geen WW-uitkering ontvangen, maar daar staat tegenover dat hij in december 2015 een WW-uitkering heeft ontvangen. Op grond van het nieuwe Dagloonbesluit zou hij die laatste uitkering niet hebben ontvangen, omdat zijn maximum uitkeringsduur dan al was verstreken.

Daarnaast worden twee dezelfde uitzonderingen gemaakt als bij de starters, herintreders en flexwerkers die wel recht hebben gekregen op een WW-uitkering tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016. Er bestaat geen recht op de eenmalige tegemoetkoming, indien het (ongemaximeerde) herziene dagloon niet meer dan 7% hoger is dan het (ongemaximeerde) dagloon of indien in de kalendermaand dat geen recht op een WW-uitkering is ontstaan vanwege de hoogte van het inkomen een eerder recht op WW-uitkering nog loopt of herleeft. Dit heeft dezelfde redenen als in de vorige paragraaf zijn genoemd.

De hoogte van het 'uitkeringsverschil' per kalendermaand zou in principe conform formule 2 moeten worden berekend, want in dit geval heeft de werknemer geen WW-uitkering ontvangen. Door dit laatste doen zich echter enkele problemen voor. Ten eerste is er geen sprake geweest van een aantal rechte dagen in een kalendermaand waardoor het herziene maandloon niet zou kunnen worden berekend. Het aantal rechte dagen in een kalendermaand wordt daarom bepaald op 21,75. Ten tweede zijn er geen inkomsten verrekend met de uitkering. Het is daardoor onbekend wat het inkomen (de variabele B in formule 2)<sup>2</sup> en het inkomen in verband met arbeid (de variabele E in formule 2) zijn geweest. Omdat de betrokkene geen uitkering heeft ontvangen vanwege zijn inkomsten, wordt verondersteld dat hij een inkomen heeft ontvangen dat gelijk is aan zijn maandloon. Het 'uitkeringsverschil' per kalendermaand kan zodoende met dezelfde formule 6 worden berekend, wat de uitvoering van de regeling vereenvoudigt:

$$6^a \text{ UKH}^{\text{km}} = \text{uk}\% * (\text{DLH} - \text{DL}) * 21,75$$

Daarbij wordt opgemerkt dat het herziene dagloon op dezelfde manier wordt berekend als in de vorige paragraaf is beschreven, dat wil zeggen met inbegrip van de verhoging met 0,04%. Dat laatste zou in dit geval niet noodzakelijk zijn,

---

<sup>2</sup> Een uitzondering geldt ingeval het inkomen enkel bestaat uit loon. Dat gegeven is wel in de polisadministratie opgenomen. Als dat loon meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon, dan bestaat geen recht op de eenmalige tegemoetkoming (zie hiervoor).

want het dagloon is – omdat er geen recht op uitkering is ontstaan – niet geïndexeerd. Om de uitvoering van de regeling eenvoudig te houden, is besloten om het herziene dagloon voor deze doelgroep op dezelfde manier te berekenen als voor de doelgroep in de vorige paragraaf.

Tot slot is, omdat er geen recht heeft bestaan op een uitkering, ook onbekend hoe lang de betrokkene een uitkering zou hebben ontvangen. Ook over de duur van de uitkering moet daarom een veronderstelling worden gemaakt. De veronderstelde duur wordt berekend door de maximum uitkeringsduur waarover de betrokkene recht zou hebben gehad op een uitkering te vermenigvuldigen met 0,5. Deze factor weerspiegelt de gemiddelde verhouding tussen de feitelijke uitkeringsduur en de maximum uitkeringsduur van de gehele WW-populatie. Zodoende wordt een benadering gegeven van de feitelijke duur van de uitkering die de betrokkene zou hebben ontvangen als hij wel recht zou hebben gekregen op een WW-uitkering. De hoogte van de eenmalige tegemoetkoming wordt vervolgens berekend door het 'uitkeringsverschil' per kalendermaand te vermenigvuldigen met de veronderstelde duur van de uitkering.

Het voorgaande brengt mee dat de eenmalige tegemoetkoming lager of hoger kan zijn dan de WW-uitkering die iemand zou hebben ontvangen als het nieuwe Dagloonbesluit reeds per 1 juli 2015 van kracht was geweest. De redenen daarvoor zijn uit het voorgaande duidelijk geworden: in deze situatie kan niet worden vastgesteld wat de duur en de hoogte van die WW-uitkering zouden zijn geweest.

#### **5. Werknemers die na de wachttijd voor de Wet WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt waren en die recht hebben gehad op een WW-uitkering die is ontstaan tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016**

Het Dagloonbesluit 2015 kan voor werknemers die na de wachttijd voor de Wet WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt waren en die tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016 recht hebben gekregen op een WW-uitkering, tot een lager dagloon hebben geleid. Voor 1 juli 2015 werd, indien een werknemer in een aangiftetijdvak binnen de referteperiode geen of minder loon had genoten vanwege ziekte, als loon in dat aangiftetijdvak aangemerkt het loon in het laatste daaraan voorafgaande aangiftetijdvak waarin hij wel zijn volledige loon had genoten. Voor een werknemer die bijvoorbeeld in het eerste jaar van ziekte 100% en in het tweede jaar van ziekte 70% van zijn loon had doorbetaald gekregen, bracht dat mee dat werd gedaan alsof hij in het tweede ziektejaar 100% van zijn loon had ontvangen. Het dagloon was daardoor gelijk aan 100% van zijn loon per dag. Vanaf 1 juli 2015 werd het dagloon echter bepaald door het loon dat een werknemer daadwerkelijk in de referteperiode had genoten. In het voorbeeld bracht dat mee dat het dagloon van de betrokkene werd bepaald door één maand met 100% loon en 11 maanden met 70% loon. Zijn dagloon was daardoor dus veel lager dan het zou zijn geweest als hij voor 1 juli 2015 recht had gekregen op een WW-uitkering. Het effect op het dagloon voor deze doelgroep was niet beoogd. Door het nieuwe Dagloonbesluit is dit hersteld, met dien verstande dat de referteperiode is verlegd naar het jaar voorafgaande aan de eerste ziektedag.

Ook voor deze situatie wordt daarom geregeld dat recht kan bestaan op de eenmalige tegemoetkoming. Behalve dat het recht op WW-uitkering op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016 moet zijn ontstaan, dient de wachttijd voor de Wet WIA te zijn voltooid en daarna, eventueel na verlenging van de loondoorbetalingsperiode van 104 weken, geen recht op een WIA-uitkering te zijn

ontstaan omdat de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt was. Of de werknemer minder of geen loon vanwege ziekte heeft genoten in de referteperiode van het dagloon wordt als volgt vastgesteld. Omdat de werknemer 104 weken ziek moet zijn geweest, wordt verondersteld dat de eerste ziektedag twee jaar ligt voor de eerste werkloosheidsdag. De referteperiode voor het herziene dagloon is het jaar dat eindigt op de laatste dag van de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin die veronderstelde eerste ziektedag valt. In dat jaar zal de werknemer zijn volledige loon hebben ontvangen over de dagen dat hij heeft gewerkt. Het herziene dagloon wordt vervolgens berekend door het totale loon in dat jaar te delen door het aantal dagloondagen in de kalendermaanden waarin loon is genoten en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met 1,025 en vervolgens met 1,004. Het getal 1,0025 is een benadering van de toename van het loon in de twee jaar tussen de veronderstelde eerste ziektedag en de eerste werkloosheidsdag en het getal 1,004 is een benadering van de indexering van het dagloon na het ontstaan van het WW-recht. Het aldus berekende herziene dagloon wordt tot slot vergeleken met het dagloon. Als het verschil tussen beide ten minste 2,5% bedraagt, dan wordt aangenomen dat in één of meer kalendermaanden binnen de referteperiode van het dagloon minder of geen loon is genoten vanwege ziekte. In dat geval bestaat daarom recht op de eenmalige tegemoetkoming.

Hierop wordt één uitzondering gemaakt, te weten indien in de kalendermaand dat het recht op een WW-uitkering is ontstaan een eerder recht op WW-uitkering nog loopt of herleeft. Dit heeft dezelfde reden als in paragraaf 3 is genoemd.

De hoogte van de eenmalige tegemoetkoming wordt in deze situatie op dezelfde manier berekend als bij starters, herintreders en flexwerkers die recht hebben gehad op een WW-uitkering (zie formule 6 in paragraaf 1). Daarbij wordt echter, als gezegd, het herziene dagloon op een andere wijze berekend, omdat wordt uitgegaan van een andere referteperiode. Ook in deze situatie kan sprake zijn van overcompensatie, omdat ervan wordt uitgegaan dat de WW-uitkering volledig tot uitbetaling is gekomen. Een toegepaste korting op de uitkering vanwege een sanctie werkt zo niet door naar de eenmalige tegemoetkoming. Tot slot wordt opgemerkt dat in deze situatie, evenals in de paragraaf 3 beschreven situatie, (eventuele) lopende WW-uitkeringen vanaf 1 januari 2017 op grond van het nieuwe Dagloonbesluit ook worden berekend op grond van het herziene dagloon.

## **6. Uitvoeringsaspecten**

De selectie van de doelgroepen en de berekening van de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming kunnen weliswaar bijna volledig geautomatiseerd plaatsvinden, maar voor de betaling en afhandeling ervan zijn handmatige acties nodig. Het zal duidelijk zijn dat dit, gelet op de omvang van het aantal rechthebbenden, de uitkeringsdivisie van het UWV zwaar belast. De verstrekking van de eenmalige tegemoetkoming moet immers gebeuren naast de gewone werkzaamheden in verband met de uitvoering van de WW. Die leggen al een groot beslag op de uitvoeringscapaciteit van het UWV. Daarom wordt aan het UWV de tijd gegeven om de eenmalige tegemoetkoming zorgvuldig vast te stellen en te betalen. Het UWV heeft na inwerkingtreding van de onderhavige regeling een half jaar de tijd om de eenmalige tegemoetkoming ambtshalve vast te stellen.

Omdat de selectie niet volledig geautomatiseerd kan plaatsvinden, kunnen eventuele rechthebbenden ook een aanvraag bij het UWV indienen. Werknemers die buiten de geautomatiseerde selectie vallen, betreffen bijvoorbeeld

werknemers met een buitenlands arbeidsverleden in de referteperiode. Over de wijze waarop een aanvraag dient plaats te vinden (en welke gegevens daarbij overgelegd dienen te worden) kan het UWV beleidsregels stellen (zoals voor de WW-uitkering is gedaan in het Uitkeringsreglement WW 2015).

De gekozen werkwijze, waarbij de ene werknemer eerder recht heeft op de eenmalige tegemoetkoming dan de andere werknemer, leidt tot ongelijke behandeling. Dit wordt, gelet op de noodzaak dat de regeling uitvoerbaar moet zijn en gelet op het feit dat het recht op de WW-uitkering voor iedere werknemer op een ander moment kan zijn ontstaan, gerechtvaardigd geacht. Wel zal deze werkwijze nadrukkelijk worden gecommuniceerd richting de rechthebbenden. Ook zal het UWV de ambtshalve vaststelling zoveel mogelijk doen in de chronologische volgorde dat men in de WW is ingestroomd. De werknemers die in 2015 recht hebben gekregen op een WW-uitkering zullen de eenmalige tegemoetkoming dus eerder ontvangen dan werknemers die in 2016 zijn ingestroomd.

#### *Verantwoording door het UWV*

Het UWV legt in de tertaalverslagen verantwoording af over de uitvoering van onderhavige regeling en de daarmee gemoeide uitgaven.

### **7. Financiering en financiële gevolgen**

In de financiering van deze regeling wordt voorzien door het Rijk. Hiertoe wordt een rijksbijdrage verstrekt aan het UWV. De op grond van deze regeling te verstrekken tegemoetkomingen en de daaraan verbonden uitvoeringskosten komen ten laste van de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De uitvoeringskosten van deze regeling bedragen €8,7 miljoen incidenteel en €0,2 miljoen structureel (voor het beheer van de software, gezien over de gehele looptijd van de regeling). De financiële effecten van de onderhavige regeling kunnen, naar verwachting inclusief uitvoeringskosten, worden gedekt binnen de onbedoelde besparing op de uitkeringslasten als gevolg van het Dagloonbesluit 2015 voor uitkeringen ontstaan tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016. In geld uitgedrukt bedragen de totale uitkeringslasten circa €100 miljoen.

### **8. Regeldruk**

Het UWV beschikt grotendeels over de noodzakelijke gegevens om het recht op en de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming vast te stellen. Het UWV kent deze tegemoetkoming gedurende het eerste half jaar ambtshalve toe. Enkel voor de groep die niet ambtshalve een eenmalige tegemoetkoming heeft ontvangen, maar een aanvraag moet doen om in aanmerking te komen voor de eenmalige tegemoetkoming, bestaat een administratieve last. Dit betreft onder andere werknemers met een buitenlands arbeidsverleden. Hiermee worden de administratieve lasten en de regeldruk zoveel mogelijk beperkt.

### **9. Uitvoeringstoets UWV**

Het UWV heeft aangegeven dat de onderhavige regeling uitvoerbaar is per 1 april 2017. Voor de groep werknemers die na 104 werken ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt waren en recht hebben gekregen op een WW-uitkering tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016, heeft het UWV een alternatief voorgesteld dat is overgenomen. Ook op andere punten heeft het UWV voorstellen gedaan,

bijvoorbeeld om het uitkeringspercentage op 75% te stelen over de eerste 43,5 rechte dagen, die zijn overgenomen. Voor een precieze uiteenzetting van de uitvoeringstoets van het UWV en de reactie daarop van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt gewezen op de bijlage bij (**PM**: Kamerbrief WWZ).

### **Artikelsgewijs**

Deze regeling vindt zijn grondslag in de artikelen 32d, tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en 3, eerste lid, juncto 9, van de Kaderwet SZW-subsidies. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen tijdelijke, spoedeisende verstrekkingen van aanspraken op financiële middelen, niet zijnde subsidies, op grond van artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies worden verstrekt. De tijdelijkheid van deze regeling komt tot uiting in artikel 9, tweede lid, waarmee wordt bepaald dat deze regeling met ingang van 1 januari 2020 vervalt. Op dat tijdstip is deze regeling inhoudelijk uitgewerkt (want dan zijn alle beschikkingen afgegeven en onherroepelijk geworden), dus is er geen bezwaar tegen het vervallen van de regeling. Tevens is de eenmalige tegemoetkoming geen subsidie in de zin van artikel 4:21 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb), aangezien de bestedingsrichting van de eenmalige tegemoetkoming niet vaststaat.<sup>3</sup> Het UWV wordt met de uitvoering van deze regeling belast, wat is gebaseerd op de in artikel 32d, tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen opgenomen bevoegdheid.

#### *Artikel 1*

In dit artikel zijn enkele begripsbepalingen opgenomen. De begrippen hebben meestal dezelfde betekenis als in de WW en in het Dagloonbesluit. De verschillen worden hierna toegelicht, alsmede de toelichting op de begrippen die niet voortkomen in de WW of het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen en die toelichting behoeven.

Het loonbegrip is hetzelfde als in het Dagloonbesluit, met dien verstande dat artikelen 3, eerste lid, en (een aangepast) 6, eerste lid, van dat besluit, zijn samengenomen. De aanpassing ten opzichte van het bedoelde artikel 6, eerste lid, houdt in dat in de onderhavige regeling niet de voorwaarde wordt gesteld dat het aangiftetijdvak waarbij er geen sprake is van geen of minder loon vanwege verlof dient te liggen in de referteperiode.

Gekozen is voor het introduceren van de term 'rechte dagen'. Hiermee wordt bedoeld op het aantal dagen waarover recht heeft bestaan op een WW- of ZW-uitkering, in de periode tussen 1 juli 2015 tot en met 30 november 2016. Deze periode hangt samen met de inwerkingtreding van het Dagloonbesluit 2015 en de inwerkingtreding van het nieuwe Dagloonbesluit. Voor de uitvoerbaarheid van deze regeling is gekozen om, in plaats van een uitkeringspercentage van 75% over de eerste twee maanden van de WW-uitkering, dat percentage over de eerste 43,5 rechte dagen (zodanig wordt verondersteld dat een maand 21,75 rechte dagen heeft) te berekenen.

Het tweede lid is nodig omdat werkgevers loonaangifte per vier weken of per kalendermaand kunnen doen. Omdat een werknemer in de referteperiode kan hebben gewerkt bij zowel een 'vier weken werkgever' als een 'kalendermaandwerkgever', is het nodig om het loon toe te rekenen naar dezelfde tijdseenheid.

---

<sup>3</sup> Zie Kamerstukken II 1993/94, 23 700, nr. 3, blz. 34.

Met het derde lid wordt bereikt dat het herziene dagloon, zoals dat op grond van de artikelen 3, tweede lid, en 4, tweede lid, wordt berekend, niet hoger kan worden dan het maximumdagloon. Indien dat niet het geval zou zijn, zou er sprake zijn van overcompensatie.

Voorts zijn enkele bepalingen uit de WW van overeenkomstige toepassing verklaard. Het gaat om de artikelen 22a (omtrent de herziening van een besluit), 32 (de eenmalige tegemoetkoming wordt in de regel niet meer betaald nadat drie maanden na de dag van betaalbaarstelling zijn verstreken zonder dat de eenmalige tegemoetkoming in ontvangst is genomen of is ingevorderd), 36 tot en met 36d (betreffende regels omtrent terugvordering, de betalingsregeling en de bevoorrechte vordering), 38 (gelijkstelling van een minderjarige met een meerderjarige), 40 (betreffende de onvervreemdbaarheid en het niet vatbaar zijn voor verpanding of belening) en 129 (afwijking van de Awb omtrent de termijn van beslissen op een bezwaarschrift) van die wet. Artikel 4, eerste lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen is tevens van overeenkomstige toepassing verklaard. Die bepaling regelt wanneer loon is genoten: op het moment dat de werkgever daarvan opgave heeft gedaan.

In het vijfde lid is opgenomen hoe de eenmalige tegemoetkoming voor de overige wetgeving moet worden beschouwd. Hoewel de eenmalige tegemoetkoming geen uitkering op grond van de WW is, bestaat er een relatie tussen de eenmalige tegemoetkoming en de WW-uitkering. Voor de toepassing van de wetgeving en de daarbij behorende lagere regelgeving zal de eenmalige tegemoetkoming dan ook als een WW-uitkering worden aangemerkt. Deze aanmerking is niet alleen van belang voor de wetgeving in het sociale domein, maar ook voor wat betreft de fiscale wetgeving. Dat brengt met zich mee dat de betaling van de eenmalige tegemoetkoming onder de loonheffing valt en dat de tabel bijzondere beloning moet worden toegepast. De tegemoetkoming moet worden aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking. De eenmalige tegemoetkoming wordt eveneens als SV-loon en Zvw-loon aangemerkt. Artikel 16, tweede lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen, is van overeenkomstige toepassing aangezien de eenmalige tegemoetkoming gezien wordt als een uitkering op grond van een werknemersverzekering (namelijk de WW). Omdat deze eenmalige tegemoetkoming wordt aangemerkt als SV-loon zal de tegemoetkoming voor de berekening van het dagloon voor de Wet WIA als loon worden beschouwd. Overigens voorziet de tweede volzin van het vierde lid in een uitzondering voor de Toeslagenwet. Hiermee is bewerkstelligd dat niet enkel door het uitkeren van de eenmalige tegemoetkoming een recht op een toeslag op grond van de Toeslagenwet ontstaat.

Opgemerkt wordt dat het recht op de eenmalige tegemoetkoming ontstaat op het moment dat het recht is vastgesteld. Dit is onder andere van belang voor de toepassing van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (hierna: AIB). Een WW-uitkering, en dus ook de eenmalige tegemoetkoming, wordt op grond van het AIB aangemerkt als overig inkomen (zie artikel 2:4 van dat besluit). Op grond van artikel 4:1, vierde lid, AIB, worden, voor het bepalen van het inkomen in een kalendermaand, betalingen van het overig inkomen toegerekend aan de kalendermaand waarin hierop recht bestaat. Daarom is het noodzakelijk om te bepalen op welke dag het recht op de eenmalige tegemoetkoming is ontstaan. Deze bepaling regelt zodoende hoe er dient te worden gehandeld bij samenloop met een sociale-zekerheidsuitkering (bijvoorbeeld voor wat betreft het AIB, maar ook voor wat betreft de verrekeningsmogelijkheden ingevolge artikel 60a van de Participatiewet).

Tevens heeft dit gevolgen voor het bepalen van de hoogte van de toeslagen (kindgebonden budget, zorgtoeslag, huurtoeslag en kinderopvangtoeslag), alsook voor de aanvullende beurs voor de studiefinanciering en het terugbetalen van de studielening, de hoogte van de eigen bijdrage voor de rechtsbijstand en voor de hoogte van de eigen bijdrage voor de (intramurale en extramurale) zorg. De werknemer die recht heeft op de eenmalige tegemoetkoming zal in het jaar waarin de tegemoetkoming wordt uitbetaald een lagere toeslag kunnen krijgen. De werknemer die twee jaar na het verkrijgen van de eenmalige tegemoetkoming bijvoorbeeld een beroep moet doen op rechtsbijstand (of zorg), zal voor het bepalen van de hoogte van de eigen bijdrage voor die rechtsbijstand waarschijnlijk een hogere eigen bijdrage moeten betalen.

### *Artikel 2*

In dit artikel is geregeld wie recht heeft op de eenmalige tegemoetkoming. In het eerste lid is geregeld welke (groepen) recht hebben op de tegemoetkoming. In het tweede lid zijn elke uitzonderingen daarop geformuleerd. Voor een beleidsmatige toelichting hoe tot deze afbakening is gekomen wordt verwezen naar paragrafen 2 tot en met 5 van het algemene deel van deze toelichting. Wel wordt opgemerkt dat de referteperiode voor de doelgroepen van het eerste lid, onderdelen a en b, eindigt op de laatste dag van de tweede kalendermaand voor de kalendermaand waarin de eerste werkloosheidsdag ligt in plaats van het de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden (zie artikel 2 van het Dagloonbesluit). Het eerste verschil is bij de artikelsgewijze toelichting van artikel 1, tweede lid, toegelicht. Het tweede verschil is nodig omdat de selectie van de doelgroepen en de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming volledig geautomatiseerd moeten kunnen worden berekend. De eerste dag van arbeidsurenverlies is echter niet digitaal vastgelegd. De eerste werkloosheidsdag is wel digitaal vastgelegd en vrijwel altijd gelijk aan de eerste dag van het arbeidsurenverlies. De eerste werkloosheidsdag valt later indien op de eerste dag van het arbeidsurenverlies de werknemer niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, zich een uitsluitingsgrond voordoet of de Gelijkstellingstellingsregeling arbeidsuren van toepassing is. De referteperiode voor de doelgroep van het eerste lid, onderdeel c, is, zoals toegelicht in paragraaf 5 van het algemeen deel van de toelichting, anders vastgesteld.

Een werknemer kan meerdere rechten hebben op een eenmalige tegemoetkoming, omdat er sprake is van meerdere WW-rechten. Echter, indien er op grond van één WW-recht tegelijk sprake is van een recht op een eenmalige tegemoetkoming op grond van het eerste lid, onderdeel a én onderdeel c, komt enkel het recht op de eenmalige tegemoetkoming op grond van onderdeel c, tot uitbetaling. Indien dat niet zou zijn geregeld, zou iemand tweemaal een eenmalige tegemoetkoming kunnen krijgen op basis van één recht. Hierdoor zou er sprake zijn van overcompensatie.

Opgemerkt zij dat de formulering van 'recht hebben op een eenmalige tegemoetkoming' met zich meebrengt dat een negatieve uitkomst van de berekening van de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming niet voor kan komen.

### *Artikel 3*

Dit artikel bepaalt de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming voor de rechthebbende, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel a. De berekening is gelaagd opgezet. Ten eerste wordt het zogenoemde dagloonverschil berekend. Dit dagloonverschil is gelijk aan het verschil tussen het herziene dagloon en het

dagloon. In het tweede lid is geregeld hoe het herziene dagloon wordt berekend. Ten tweede wordt, om de totale hoogte van de eenmalige tegemoetkoming vast te stellen, het dagloonverschil vermenigvuldigd met het aantal rechte dagen en het uitkeringspercentage. Voor de uitleg van die berekening wordt verwezen naar paragraaf 3 van het algemeen deel van deze toelichting.

#### *Artikel 4*

Dit artikel bepaalt de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming voor de rechthebbende, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel b. Ook deze berekening is gelaagd opgezet, maar is iets afwijkend van de berekening voor de rechthebbende, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel a. Voor de uitleg van die berekening en afwijking wordt verwezen naar paragraaf 4 van het algemeen deel van deze toelichting.

#### *Artikel 5*

Dit artikel bepaalt de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming voor de rechthebbende, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel c. Ook deze berekening is gelaagd opgezet, maar is iets afwijkend van de berekening voor de rechthebbende, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel a of b. Voor de uitleg van die berekening en afwijking wordt verwezen naar paragraaf 5 van het algemeen deel van deze toelichting.

#### *Artikel 6*

Artikel 6 maakt helder dat het UWV belast is met de uitvoering van deze regeling. Dat vindt tevens zijn weerslag in de grondslag van deze regeling, zoals toegelicht in de inleiding van deze artikelsgewijze toelichting.

#### *Artikel 7*

Met dit artikel is bepaald dat het UWV het recht op de eenmalige tegemoetkoming zowel ambtshalve als op aanvraag vaststelt. Dit houdt tevens in dat het UWV de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming, zoals deze wordt berekend op grond van de artikelen 3, 4, en 5, ambtshalve kan vaststellen.

Verder betekent dit dat het UWV een beschikking in de zin van artikel 1:3 Awb doet toekomen aan de rechthebbende over het recht op, de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming en de termijn waarbinnen de betaling van de eenmalige tegemoetkoming plaatsvindt (artikel 4:86 Awb).

Voor deze (ambtshalve) vaststelling geldt een termijn van een half jaar vanaf de dag van inwerkingtreding van deze regeling (1 april 2017). Gezien de grootte van de groep werknemers die recht verkrijgen op een eenmalige tegemoetkoming, zal de vaststelling van het recht op de eenmalige tegemoetkoming gespreid in de tijd na inwerkingtreding plaatsvinden. Na de vaststelling geschiedt de betaling in de regel binnen zes weken (artikel 4:87 Awb), tenzij de beschikking een later tijdstip vermeldt. Daarnaast kan een persoon die vermoedt in aanmerking te komen een aanvraag indienen. Voor deze aanvraag wordt afgeweken van de redelijke termijn van acht weken, zoals deze is opgenomen in artikel 4:13 van de Awb. Met de mogelijkheid om de aanvraag in dertien weken, met een eventuele verlenging van dertien weken, te behandelen, wordt aansluiting gezocht bij de termijn die staat voor de ambtshalve beschikking.

#### *Artikelen 8 tot en met 11*

In de artikelen 8 tot en met 10 zijn regels gesteld met betrekking tot de financiering van de regeling ten laste van de rijksbegroting. De vaststelling en betaling van de eenmalige tegemoetkoming geschiedt door het UWV. De financiering vindt plaats door het Rijk.

Als uitvoerder van de regeling draagt het UWV zorg voor het beheer en de administratie van de financiële middelen die voor deze regeling worden gerekend tot de middelen van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). Daartoe wordt op grond van artikel 9 bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een opgave van het geraamde totaalbedrag van de lasten en de voorschotten ingediend. Het bedrag van de geraamde lasten wordt gestort ten gunste van het AWf op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onderdeel b, van de Regeling Wfsv. Afrekening vindt ingevolge artikel 10 plaats via de jaarrekening. In artikel 11 is opgenomen dat, naast de verslaggeving die al plaatsvindt op grond van de financiële verslaggeving opgenomen in de artikelen 9, eerste lid, en 10, eerste lid, nadere inhoudelijke en financiële verslaggeving plaatsvindt.

#### *Artikel 12*

Met dit artikel wordt de citeertitel van deze regeling bepaald. Aangezien deze regeling op 1 januari 2020 vervalt, is tevens de tijdelijkheid van de regeling in de citeertitel weergegeven.

#### *Artikel 13*

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2017. Het UWV heeft aangegeven vanaf dat moment deze regeling te kunnen uitvoeren. Zoals eerder aangegeven vervalt deze regeling op 1 januari 2020 aangezien de regeling op dat tijdstip reeds inhoudelijk is uitgewerkt.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher