

Nota van toelichting

I. ALGEMEEN

1. Samenvatting maatregel

Door middel van de wijziging van het dagloonbesluit wordt een ervaren hardheid aangepakt en een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van 29 november 2023 gecodificeerd¹. Hierdoor heeft een tijdvak zonder loon, als gevolg van de betaling (achteraf) van een werkloosheidsuitkering op grond van artikel 33 van de Werkloosheidswet (WW), niet langer een dagloonverlagend effect voor het dagloon voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

De maatregel is gericht op WIA-gerechtigden die instromen via de Ziektewet (ZW) na een ziekmelding vanuit de WW. Voor deze specifieke groep wordt de WW-uitkering die ziet op de laatste maand van de referteperiode, maar is betaald en opgegeven door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) in de eerste maand na de referteperiode, alsnog toegerekend aan de laatste maand van de referteperiode. Hierdoor telt deze maand WW-uitkering mee als loon voor de dagloonberekening. Daardoor wordt het loonloze tijdvak in de referteperiode gecorrigeerd en wordt het dagloon verlagende effect dat wordt veroorzaakt door de achteraf betaling van de WW-uitkering weggenomen. Een hoger dagloon leidt tot een hogere uitkering (tenzij sprake is van het maximum dagloon of verrekening met een Toeslagenwet-aanvulling).

Deze maatregel wordt vastgelegd in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (Dagloonbesluit) door aan artikel 15 een derde lid toe te voegen. Dit derde lid is van toepassing op uitkeringsgerechtigden die op en na 29 november 2023 recht hebben op een WIA-uitkering. Dit betreft dus zowel nieuwe gevallen op en na deze datum als lopende gevallen die reeds op de datum van de uitspraak een WIA-uitkering ontvangen. Het dagloon wordt alleen herzien vanaf de datum van de uitspraak.

Leeswijzer

Hierna volgt een beschrijving van de aanleiding, het probleem, het doel en de afbakening van de maatregel, gevolgd door een beschrijving van de maatregel. Daarna volgt een toelichting op de verhouding tot nationale regelgeving, de gevolgen en effecten voor betrokkenen en de uitvoering en de financiële gevolgen van deze maatregel. Tot slot volgt de monitoring, advies en consultatie en de inwerkingtreding.

2. Aanleiding

De Wet WIA biedt werknemers inkomensondersteuning bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. De uitkeringshoogte is mede afhankelijk van het dagloon.² De Wet WIA en het Dagloonbesluit schrijven voor hoe het dagloon wordt vastgesteld door UWV. Basisregel voor het WIA-dagloon is het genoten loon van alle werkgevers in het jaar voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid (referteperiode), gedeeld door 261 dagloondagen. Op grond van artikel 15, eerste lid, van het Dagloonbesluit wordt het dagloon gebaseerd op het loon (of een uitkering van UWV³)

¹ ECLI:NL:CRVB:2023:2202.

² Met uitzondering van de WGA-vervolguitkering, die wordt gebaseerd op het wettelijk minimumloon.

³ Op grond van artikel 14 van het Dagloonbesluit valt ook een uitkering ingevolge de werknemersverzekeringen of de Wet arbeid en zorg (Wazo) onder loon en wordt dit niet uitgezonderd voor het dagloon.

dat de werknemer heeft genoten in de aangiftetijdvakken, gelegen binnen het refertejaar. De opgave van de werkgever aan de Belastingdienst is bepalend voor de toerekening van loon aan aangiftetijdvakken. Dus alleen het loon (of uitkering) dat volgens de polisadministratie is opgegeven voor tijdvakken die vallen binnen de referteperiode telt mee voor de dagloonberekening.

Over de toepassing van deze regels en de gevolgen daarvan zijn knelpunten naar voren gebracht in een Knelpuntenbrief van UWV van 3 juni 2021⁴ en in het rapport van Panteia 'Hardvochtige effecten op burgers door knelpunten in (uitvoering) wet- en regelgeving binnen de sociale zekerheid'.⁵ Daarnaast is in een motie van de leden Gijs van Dijk (PvdA) en Ceder (CU)⁶ verzocht om een oplossing te vinden specifiek voor WIA-gerechtigden die een lager dagloon krijgen als gevolg van een loonloos tijdvak dat is ontstaan door toekenning van een WW-uitkering tijdens de WIA-referteperiode. De CRvB heeft over deze situatie geoordeeld dat het Dagloonbesluit door UWV op een juiste wijze wordt toegepast en geen concrete aanknopingspunten biedt om af te wijken van de vaste rechtspraak dat een reguliere uitbetaling van een WW-uitkering - die na correcte toepassing van artikel 33, eerste lid, van de WW achteraf is betaald - en waardoor een lager dagloon ontstaat, moet worden gecorrigeerd. Verwezen wordt naar de uitspraken van de CRvB van 31 augustus 2021, 29 december 2022 en 15 maart 2023.⁷

Eerder voorgenomen maatregel

In de brieven van 25 november 2022⁸ en 28 april 2023⁹ is de Tweede Kamer geïnformeerd dat een knelpunt binnen de dagloonsystematiek is dat loonloze tijdvakken in de WIA-referteperiode leiden tot een lager dagloon en daarmee tot een lagere uitkering. Bij de wijze van berekening van het WIA-dagloon, worden periodes tijdens de referteperiode waarin er géén (of minder) inkomen is, wél meegeteld om tot een gemiddeld dagloon te komen. Een periode waarin geen (of minder) inkomen is genoten, heeft daarmee een dagloonverlagend effect. Als er helemaal geen inkomen is in een tijdvak, is er sprake van een loonloos tijdvak. Loonloze tijdvakken kunnen verschillende oorzaken hebben. Soms is de reden gelegen in een individuele keuze die een werknemer maakt, bijvoorbeeld de keuze om ontslag te nemen en niet direct in een nieuw dienstverband te treden maar in plaats daarvan een sabbatical te nemen. Soms ontstaat een loonloos tijdvak door flexibele contracten of doordat werknemers onrechtmatig verzuimen, waardoor de verplichting van de werkgever om loon door te betalen niet geldt, of doordat een werknemer een periode in detentie zit. Er zijn samen met UWV oplossingsrichtingen onderzocht. Conclusie is dat alle oplossingsrichtingen voor- en nadelen kennen met uiteenlopende financiële consequenties en uitvoerbaarheid. Na afweging van de uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid is ervoor gekozen de ervaren hardheid weg te nemen van een loonloos tijdvak dat door het ontvangen van WW-uitkering in de WIA referteperiode ontstaat doordat de WW-uitkering over de voorbije maand wordt uitgekeerd, dus na afloop van de kalendermaand waarin iemand geen inkomen meer heeft uit werk. Dit is een situatie waar een uitkeringsgerechtigde zelf geen invloed op heeft en wordt veroorzaakt door de betaalwijze van UWV. De oplossing die daarbij gekozen is, is om voor werkloze werknemers die zich hebben ziek gemeld vanuit de WW en via de ZW doorstromen naar de WIA, voor het WIA-

⁴ Kamerstukken II, 26 448, nr. 652, punt 3, p. 6.

⁵ Kamerstukken II, 2022/23, 29 362 en 26 448, nr. 309.

⁶ Kamerstukken II, 35 830 XV, nr. 10.

⁷ ECLI:NL:CRVB:2021:2195, ECLI:NL:CRVB:2022:2848 en ECLI:NL:CRVB:2023:471.

⁸ Kamerstukken II, 2022/23, 32 716, nr. 47.

⁹ Kamerstukken II, 2022/23, 26 448, nr. 712.

dagloon in deze specifieke gevallen het eerder vastgestelde WW-dagloon over te nemen (dat ook is overgenomen voor de ZW-uitkering). In de Voorjaarsnota 2023 zijn middelen voor deze maatregel gereserveerd. In bijlage 5 van de Kamerbrief sociaal medisch beoordelen en gerelateerde WIA-onderwerpen van 6 oktober 2023 is aangekondigd dat de werknemers die behoren tot de doelgroep en met ingang van 1 juli 2024 (nieuw) instromen in de WIA met deze verbeterde situatie te maken krijgen.¹⁰

Uitspraak van de CRvB

Op 29 november 2023 is de CRvB op haar eerdere uitspraken terug gekomen. Aanleiding is volgens de uitspraak de voorgenomen maatregel van de minister. De loonloze periode die ontstaat voor uitkeringsgerechtigden die van de WW de Ziektewet instromen en vervolgens de WIA instromen, heeft volgens de CRvB onevenredig nadelige gevolgen in relatie tot de met de in hoofdstuk 3 van het Dagloonbesluit te dienen doelen. Uit de Kamerstukken¹¹ volgt volgens de CRvB dat de toepassing van artikel 15, eerste lid, Dagloonbesluit niet langer door de minister wordt voorgestaan in de gevallen waarvoor een maatregel is aangekondigd. De minister maakt volgens de CRvB voor deze gevallen een andere politiek-bestuurlijke afweging dan voorheen, met als oogmerk het wegnemen van de nadelige gevolgen van deze loonloze periode. UWV moet volgens deze uitspraak voor appellant de WW-uitkering die achteraf is betaald en nu niet wordt meegenomen bij de dagloonberekening, alsnog bij de dagloonberekening betrekken. Daardoor is het loonloze tijdvak gecorrigeerd.

Juridisch gevolg van deze uitspraak is dat UWV bij nieuw te nemen besluiten over een recht op WIA-uitkering dat ontstaat op en na de datum van de uitspraak, uitvoering moet geven aan deze uitspraak. Dus eerder dan de voorgenomen maatregel per 1 juli 2024. Gevolg is ook voor WIA-gerechtigden die op en na de datum van de uitspraak recht hebben op een WIA-uitkering en waarvan de besluitvorming vaststaat (formele rechtskracht heeft), dat uitkeringsgerechtigden een verzoek om herziening kunnen indienen.¹² Om te voorkomen dat uitkeringsgerechtigden een dergelijk verzoek moeten indienen is besloten dat UWV (ambtshalve) het dagloon van deze lopende WIA-uitkeringen gaat herzien vanaf de datum van de uitspraak. Concreet betekent dit dat UWV de uitkering vanaf de datum van de uitspraak verhoogt van iedereen met een lopende WIA-uitkering die te maken heeft met het eerder beschreven loonloze tijdvak. Hiervoor zijn in de Voorjaarsnota 2024 (extra) middelen gereserveerd.

De uitspraak heeft aanleiding gegeven om de berekeningstechniek in de eerder voorgenomen maatregel niet langer toe te passen. Omdat er geen grondslag bestaat in het Dagloonbesluit om het dagloon anders te berekenen, past UWV de berekeningswijze van het dagloon toe volgens de uitspraak (sinds 29 november 2023). Omdat gevolg van de uitspraak is dat UWV het dagloon ook voor – op de datum van de uitspraak – reeds lopende WIA-uitkering herziet, is het voordeel van het overnemen van het WW-dagloon in de afweging van voor- en nadelen, afgenomen. Bij de berekeningstechniek volgens de uitspraak blijft men uitgaan van de WIA-referteperiode voorafgaande aan de verzekerde gebeurtenis en het uitgangspunt dat sprake moet zijn van een loonloos tijdvak. Het is ook niet wenselijk om in deze maatregel een andere berekeningstechniek op te nemen dan het UWV al uitvoert op grond van de uitspraak. Dit geeft voor

¹⁰ Kamerstukken II, 2022/23, 26 448, nr. 729.

¹¹ Zie de voetnoten 6 en 7.

¹² Op grond van artikel 4:6 van de Algemene wet bestuursrecht.

uitkeringsgerechtigden onverklaarbare en niet transparante verschillen en zal leiden tot verschillen in behandeling en ingewikkelde uitvoeringsprocessen.

3. Beschrijving probleem

UWV betaalt de WW-uitkering achteraf, op grond van artikel 33 van de WW. Als iemand bijvoorbeeld eind juni een baan verliest en er recht ontstaat op een WW-uitkering, dan betaalt UWV de WW-uitkering die ziet op de maand juli, in augustus. De uitkering wordt dan ook opgegeven aan de Belastingdienst en in de polisadministratie geregistreerd in de maand augustus. Omdat werknemers die hun baan verliezen veelal hun laatste salaris uitgekeerd krijgen in de laatste maand waarin zij nog werkten, ontstaat in de polisadministratie van UWV in juli een loonloze maand (tijdvak). Zie het rekenvoorbeeld dat hierna volgt.

Wordt iemand ziek in de periode waarin recht bestaat op een WW-uitkering en ontstaat na het doorlopen van de wachttijd (doorgaans 104 weken) recht op een WIA-uitkering, dan wordt voor de berekening van het WIA-dagloon gebruik gemaakt van een referteperiode van een jaar voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Het kan voorkomen dat in deze referteperiode een loonloos tijdvak ligt door de wijze van betaling van de WW-uitkering, zoals hiervoor omschreven (zie ook het voorbeeld hierna). De kans daarop is met name groot als iemand zich binnen het jaar na het ontstaan van de werkloosheid ziek meldt. Meldt iemand zich langer dan een jaar na de eerste dag van werkloosheid ziek, dan valt het loonloze tijdvak niet in de referteperiode.

Voorbeeld

Bij een ziekmelding vanuit de WW is er geen werkgever die het loon kan doorbetalen. In dat geval bestaat er recht op een ZW-uitkering. De eerste 13 weken van ziekte blijft de WW-uitkering doorlopen. Het dagloon van de ZW-uitkering is vervolgens gelijk aan het WW-dagloon. Na het doorlopen van de wachttijd kan recht op WIA-uitkering ontstaan. Voor de WIA-uitkering wordt het dagloon opnieuw berekend. Voor het WIA-dagloon gelden andere regels dan voor het WW- en ZW-dagloon. De referteperiode voor het WIA-dagloon ligt in het jaar voorafgaande aan de ziekmelding. Als in deze periode een WW- en ZW-uitkering is ontvangen dan wordt dit beschouwd als loon (uitgegaan wordt van een uitkeringspercentage van 100%). De hoogte van een WIA-uitkering is vervolgens de uitkomst van het uitkeringspercentage voor de WIA maal het maandloon (=21,75 maal het dagloon).

Rekenvoorbeeld met en zonder loonloos tijdvak

okt	nov	dec	jan	feb	Mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sept	okt
loon	loon	loon	loon	loon	Loon	loon	loon	loon	WW	WW	WW	Ziek/WW
3677	3677	3677	3677	3677	3677	3677	3677	3677	0	3677	3677	3677

(euro's per maand, uitkeringen uitgaande van 100% en afgerond)

- IVA-uitkering met loonloos tijdvak is € 2.528: $40.447 / 261 = € 155$ (dagloon) x 21,75 = € 3.371 (maandloon) x 75% = € 2.528 (IVA-uitkering)
- IVA-uitkering zonder loonloos tijdvak is € 2.757: $44.124 / 261 = € 169$ (dagloon) x 21,75 = € 3.676 (maandloon) x 75% = € 2.757 (IVA-uitkering)

Het verschil van de hoogte van de uitkering, bij een referteperiode met en zonder loonloos tijdvak, bedraagt voor de IVA-uitkering € 229 per maand. Met name voor uitkeringsgerechtigden met blijvende arbeidsongeschiktheid zijn de gevolgen groot, omdat zij langdurig een WIA-uitkering ontvangen (mogelijk tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd).

4. Doel van de maatregel en afbakening

Deze maatregel biedt alleen een oplossing voor de situatie – waar ook de uitspraak op ziet – dat een loonloos tijdvak ontstaat doordat UWV de WW-uitkering een maand later betaalt. Deze maatregel heeft ook alleen het doel om de hardheid op te lossen die wordt veroorzaakt door de samenloop van de toepassing van artikel 15, eerste lid, van het Dagloonbesluit en artikel 33, eerste lid, van de WW. Een uitkeringsgerechtigde kan op het ontstaan van dit loonloos tijdvak geen invloed uitoefenen. Ook moet een loonloos (aangifte)tijdvak niet op een andere wijze zijn gecorrigeerd. Daarnaast moet sprake zijn van de situatie dat iemand zich ziek meldt vanuit de WW en vervolgens via de ZW doorstroomt naar de WIA. De situatie omschreven onder 3. Wanneer iemand niet doorstroomt naar de WIA, maar een nieuwe baan vindt na een WW-uitkering te hebben ontvangen, dan wordt er in de meeste gevallen tijdens de eerste maand van die nieuwe baan zowel WW-uitkering (die ziet op de maand daarvoor) als loon betaald (uitgaande van de loon-in systematiek). Deze 'dubbele' betaling compenseert dan het loonloze tijdvak.

Daarnaast moet het gaan om een loonloos tijdvak waarin geen loon is opgegeven. Als er sprake is van andere inkomsten in die maand volgens de polisadministratie dan is er geen sprake van een loonloos tijdvak. De situatie dat iemand deels werkloos raakt of na gehele werkloosheid weer (deels) gaat werken, zich vervolgens ziek meldt voor de WW en voor het werk en na de wachttijd recht ontstaat op WIA-uitkering, valt niet onder deze maatregel. Er is in die situatie sprake van doorbetaling van een deel van het loon en dus geen sprake van een loonloos tijdvak. De gevolgen als nog deels loon wordt ontvangen zijn minder verstrekking. Er is dan ook geen sprake van onevenredig nadelige gevolgen in relatie tot de met de in hoofdstuk 3 van het Dagloonbesluit te dienen doelen. Daarnaast moeten deze gevallen handmatig worden opgespoord door UWV om te kunnen herzien.

Er zijn ook andere oorzaken die ten grondslag kunnen liggen aan een loonloos tijdvak tijdens de WIA-referteperiode. Soms is de reden gelegen in een individuele keuze die een werknemer maakt, bijvoorbeeld de keuze om ontslag te nemen en niet direct in een nieuw dienstverband te treden maar in plaats daarvan een sabbatical te nemen. Soms ontstaat een loonloos tijdvak door flexibele contracten of doordat werknemers onrechtmatig verzuimen, waardoor de verplichting van de werkgever om loon door te betalen niet geldt, of doordat een werknemer een periode in detentie zit. Ook kan een loonloos tijdvak ontstaan door verschillende betalingsmomenten van opvolgende werkgevers. Voor deze situaties geldt deze maatregel niet.

5. Beschrijving maatregel

Op grond van artikel 15, eerste lid, van het Dagloonbesluit, wordt bij de dagloonberekening uitgegaan van alleen loon dat tijdens de referteperiode is genoten. Onder genoten wordt verstaan het moment dat het is opgegeven (en betaald). Dus alleen het loon dat volgens de polisadministratie tijdens de referteperiode is opgegeven telt mee bij de dagloonberekeningen. Hier wordt in deze maatregel een uitzondering op gemaakt. Voor de onder 4 beschreven doelgroep moet de WW-uitkering die ziet op de laatste maand van de referteperiode, maar is betaald en opgegeven door UWV na de referteperiode, alsnog worden toegerekend aan de laatste maand in de referteperiode. Hierdoor telt deze maand WW-uitkering mee als loon voor de dagloonberekening en wordt het loonloze tijdvak gecorrigeerd. Door deze berekeningstechniek blijft uitgegaan worden van de WIA-referteperiode voorafgaande aan de verzekerde gebeurtenis.

6. Verhouding tot nationale regelgeving

De maatregel past binnen de mogelijkheden die artikel 13 van de Wet WIA biedt.

7. Gevolgen en effecten voor betrokkenen

a. Werknemers

Door de WW-uitkering betaald in de maand na de referteperiode bij de dagloonberekening te betrekken, wordt het loonloze tijdvak gerepareerd. Zieke werkloze werknemers die arbeidsongeschikt blijven krijgen hierdoor een hogere WIA-uitkering. Dit is uitlegbaar en begrijpelijk voor uitkeringsgerechtigden. Omdat WIA-uitkeringsgerechtigden respectievelijk een gemiddelde uitkeringsduur van 10 jaar hebben, werkt dit meerdere jaren door.

b. Werkgevers

De uitkeringsgerechtigden die tijdens een WW-uitkering ziek worden en daardoor een ZW-uitkering krijgen hebben in principe geen werkgever. Op de eerste ziektedag hadden deze uitkeringsgerechtigden immers geen dienstbetrekking bij een werkgever. Indien deze uitkeringsgerechtigden na de ZW een WGA-uitkering krijgen, dan heeft deze WGA-uitkering geen invloed op de lasten van publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers.

c. Overige betrokkenen

-

d. Regeldruk

De maatregel heeft geen effect op de administratieve lasten voor bedrijven (werkgevers) en burgers (verzekerden/uitkeringsgerechtigden). Er ontstaan voor hen geen nieuwe verplichtingen.

8. Uitvoering

UWV heeft een uitvoeringstoets verricht naar aanleiding van de uitspraak van de CRvB van 29 november 2023. De uitspraak van de CRvB is volgens UWV uitvoerbaar. In deze maatregel is de wijze van dagloonberekening (techniek) die volgt uit de uitspraak overgenomen. UWV moet de WW-uitkering die ziet op de laatste maand van de referteperiode, maar die is betaald en opgegeven na de referteperiode, alsnog toerekenen aan de laatste maand in de referteperiode. UWV kan in de polisadministratie zien dat iemand vanuit de WW en ZW is doorgestroomd naar de WIA. Vervolgens kan worden gekeken of er sprake is van een loonloos tijdvak en of dit het gevolg is van de betaling van een WW-uitkering (artikel 33 WW). Dit moet (deels) handmatig worden uitgezocht en vastgesteld. Dit is uitvoerbaar voor UWV, maar heeft extra impact op de uitvoering.

Op grond van de uitspraak volgt UWV deze werkwijze voor nieuwe WIA-aanvragen vanaf datum van de uitspraak, 29 november 2023. Het dagloon van op en na 29 november 2023 lopende WIA-uitkeringen zal ambtshalve en op grond van deze maatregel worden aangepast. In dat geval wordt het dagloon herzien vanaf 29 november 2023. Dit wordt bij besluit aan betrokkenen bekend gemaakt. Als dit leidt tot nabetalingen wordt dat tevens uitgevoerd en kenbaar gemaakt.

Verondersteld wordt dat de maatregel leidt tot incidenteel hogere uitvoeringskosten van ongeveer € 4 miljoen verdeeld over 2024 en 2025.

Naar verwachting leidt deze maatregel voor UWV tot een afname van het aantal klantvragen en klacht-, bezwaar- en beroepsprocedures over een loonloos tijdvak en het WIA-dagloon. Dit zou ook de druk op de uitvoering in de toekomst moeten verlagen.

9. Financiële gevolgen

Zoals eerder toegelicht, krijgen mensen die onder de maatregel vallen en via de WW en ZW de WIA instromen een hogere uitkering. Ieder jaar stromen er ongeveer 5.000 mensen op deze manier de WIA in. Deze mensen krijgen gedurende de gehele uitkeringsduur een uitkering die 1/12^e hoger is. Ook uitkeringsgerechtigden met een lopende uitkering die te maken hebben met dit loonloos tijdvak krijgen vanaf datum uitspraak richting de toekomst een hogere uitkering.

Hierdoor nemen naar verwachting de uitkeringslasten in de WIA structureel met € 95 miljoen toe. Daartegenover staan minder uitgaven aan de Toeslagenwet, omdat er naar verwachting minder vaak of een lagere aanvulling nodig zal zijn. Dit inverdieneffect is naar verwachting 10% van de extra WIA-uitgaven: € 9,5 miljoen structureel. Tot slot wordt verondersteld dat de maatregel leidt tot incidenteel hogere uitvoeringskosten van € 4,3 miljoen in 2024 en 2025. Per saldo nemen de SZW-uitgaven structureel met € 85,7 miljoen toe.

Tabel 1: Budgettaire effect SZW-uitgaven per regeling (€ x mln.)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Structureel
WIA	47,4	47,7	50,9	54,3	57,5	60,5	95,3
Toeslagenwet	-4,7	-4,8	-5,1	-5,4	-5,8	-6,1	-9,5
Uitvoeringskosten	3,3	1,0					
Totale uitkeringslasten	46,0	44,0	45,8	48,9	51,8	54,5	85,7

10. Monitoren effecten (PM U-toets)

Het is te verwachten dat deze maatregel tot een grotere klanttevredenheid leidt. Er dient voorafgaand aan de invoering een nulmeting verricht te worden door:

- Metingen Klanttevredenheid: aangezien deze maatregel zich richt op een beperkte doelgroep, zal de zichtbaarheid in de algemene metingen mogelijk beperkt zijn.
- Metingen klantvragen, klachten en bezwaren (gedragseffecten): het is te verwachten dat dit leidt tot een afname van het aantal klantvragen en klacht-, bezwaar- en beroepsprocedures over een loonloos tijdvak. Dit zou ook de druk op de uitvoering moeten verlagen.

Door een nulmeting uit te voeren kan één of twee jaar na de invoering van de maatregel worden geëvalueerd of de maatregel effectief is geweest (de ervaren hardheid voor de doelgroep is weggenomen), door gebruik te maken van dezelfde methoden.

11. Advies en consultatie

11.1 Internetconsultatie

PM

11.2 Sociale partners

PM SZZ 21 mei aanvullen en Regiegroep 12 juni

11.3 Uitvoeringstoets UWV

UWV heeft een uitvoeringstoets verricht naar aanleiding van de uitspraak van de CRvB van 29 november 2023. De uitspraak van de CRvB is volgens UWV uitvoerbaar. Deze maatregel is een uitwerking van de uitspraak van de CRvB. De wijze van dagloonberekening (techniek) die volgt uit de uitspraak is overgenomen. Een uitvoeringstoets voor deze maatregel moet nog volgen. PM UWV.

12. Inwerkingtreding

Het besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2025. De maatregel wordt vanaf de datum van de uitspraak (29 november 2023) toegepast voor nieuwe WIA-uitkeringen waarvan het recht is ontstaan op en na de uitspraak. Voor lopende WIA-uitkeringen op en na 29 november 2023 wordt het dagloon herzien vanaf de datum van de uitspraak. WIA-uitkeringen die zijn beëindigd voor deze datum vallen niet onder de maatregel.

CONCEPT

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I

In dit onderdeel wordt een lid toegevoegd aan artikel 15 van het Dagloonbesluit waardoor afgeweken kan worden van de hoofdregel in dat artikel. In artikel 15, eerste lid, is geregeld dat de werknemer geacht wordt zijn loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarover een werkgever van dat loon opgave heeft gedaan.

In het geval dat iemand een WW-uitkering geniet, vervolgens aansluitend wegens ziekte ziekengeld geniet en uiteindelijk instroomt in de Wet WIA, dan is er mogelijk sprake van een lager vastgesteld WIA-dagloon als gevolg van een loonloos tijdvak. In een nieuw derde lid van artikel 15 is voor deze situatie geregeld dat de werknemer wordt geacht de WW-uitkering die in het eerste aangiftetijdvak na de referteperiode door UWV is opgegeven en betaald, te hebben genoten in het laatste aangiftetijdvak van de referteperiode. UWV is de werkgever op grond van artikel 11, eerste lid, onderdeel b, van de WW. Daarbij gaat het dus uitsluitend om de WW-uitkering die in dat aangiftetijdvak achteraf is betaald en is genoten.

Artikel II

Dit artikel regelt de inwerkingtreding. Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip