

Vergaderjaar 2017–2018

34 351

Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz)

Nr. 27

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 mei 2018

In uw brief van 18 december 2017 verzoekt de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid een reactie op een aantal vragen naar aanleiding van mijn brief van 30 november 2017.

Vraag 1.

Is het juist dat een onderwijswerkgever geen keus heeft om aan te geven of het «loon over» of «loon in» is, waar het gaat om de betaling van extra looncomponenten, zoals vakantiegeld in mei, de dag van de leraar in oktober en de eindejaarsuitkering in december? Kunt u nader aangeven hoe met deze componenten wordt omgegaan vanuit het UWV in relatie tot de bepaling van de hoogte van het dagloon?

Antwoord 1.

Zoals ik heb toegelicht in mijn brief van 30 november jl. mag elke werkgever zelf kiezen welke systematiek ze gebruiken om loonaangifte te doen bij de Belastingdienst. Dat geldt ook voor een onderwijswerkgever. Via de loonaangifte worden de gegevens voor de polisadministratie aan de Belastingdienst doorgegeven. De werkgever kan kiezen tussen twee systemen: loon-over of loon-in. Bij loon-over wordt het loon door de werkgever toegerekend aan het aangiftetijdvak waarin de arbeid is verricht. Bij loon-in wordt het loon door de werkgever toegerekend aan het aangiftetijdvak waarin het loon is betaald. In de polisadministratie kan niet worden onderkend welk systeem de werkgever heeft gebruikt.

Op grond van artikel 4, eerste lid, van het Dagloonbesluit werknemers-verzekeringen (hierna: Dagloonbesluit) wordt de werknemer geacht zijn loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan. Voor de betaling van extra looncomponenten zoals extra loon in verband met de dag van de leraar in oktober en de eindejaarsuitkering in december betekent dit dat deze bedragen worden toegerekend aan het aangiftetijdvak waarin de werkgever deze looncomponenten heeft opgenomen in de loonaangifte.

De toerekening van het vakantiegeld kent meerdere varianten. Zie artikel 5, eerste en derde lid, van het Dagloonbesluit. Als de werkgever er voor kiest om het vakantiegeld te reserveren, wordt bij de berekening van het dagloon het loon in de referteperiode vermenigvuldigd met 108/100 en wordt het (daadwerkelijke) uitbetaalde vakantiegeld niet meegeteld. Wanneer de werkgever geen vakantiegeld reserveert maar het vakantiegeld uitbetaalt bij het reguliere loon, dan wordt bij de berekening van het dagloon rekening gehouden met dat loon.

Vraag 2.

Kunt u alsnog in gaan op het voorbeeld dat mevrouw J.K. in haar brief aangaf, waarbij UWV zou kunnen uitgaan van de kolom uren in plaats van de kolom salaris?

Antwoord 2.

Mevrouw J.K. geeft in haar brief aan dat ze bij haar beslissing over het recht op WW-uitkering een extra uitdraai heeft ontvangen met daarop SV-bedragen (het ontvangen loon) en daarnaast het aantal gewerkte uren per maand. Ze stelt voor dat het UWV bij de berekening van het dagloon in dit voorbeeld kijkt naar de tweede kolom (verloonde/gewerkte uren) in plaats van de eerste kolom (de SV-bedragen/het ontvangen loon). Deze werkwijze zou inderdaad tot een hoger dagloon leiden omdat dan drie kalendermaanden niet meetellen voor de berekening van het dagloon. De betreffende drie maanden (juli, augustus en december 2016) heeft zij niet heeft gewerkt maar ontving zij wel SV-loon. Het betreft achtereenvolgens een nabetaling van een CAO-salarisverhoging over gewerkte uren in de periode daarvoor, een betaling in verband met dag van de leraar en bedragen aan eindejaarsuitkering van verschillende werkgevers.

Deze werkwijze betekent dat een looncomponent alleen meetelt bij de berekening van het dagloon als in de betreffende loonaangifte gewerkte/verloonde uren zijn opgenomen. Dit kan ook een negatieve uitkomst hebben voor de dagloonberekening. Bijvoorbeeld als er sprake is van zuiver stukloon waarbij er wel SV-loon wordt opgenomen in de loonaangifte, maar geen verloonde uren. Of als er sprake is van extra looncomponenten, zoals een incidentele beloning, die wordt uitbetaald in een aangiftetijdvak waarin geen gewerkte/verloonde uren zijn opgenomen.

Een ander negatief effect bij het uitgangspunt dat SV-loon alleen meetelt als er gewerkte/verloonde uren tegenover staan, is dat er bij de loonaangifte in één of meerdere aangiftetijdvakken ook sprake kan zijn van looncomponenten waar gewerkte/verloonde uren tegenover staan (het reguliere loon) en een aanvullende looncomponent waar geen gewerkte/verloonde uren tegenover staan. Dit onderscheid is in de polisadministratie niet te maken. Het totale SV-loon van een dergelijk loonaangiftetijdvak telt dan mee bij de vaststelling van het dagloon, omdat er een aantal uren is ingevuld in de kolom «gewerkte/verloonde uren». Hiermee wordt geen recht gedaan aan het uitgangspunt dat alleen SV-loon meetelt als er gewerkte/verloonde uren tegenover staan.

Welke systematiek er ook gekozen wordt, in alle gevallen kan het dagloon door de voorwaarden die voortvloeien uit die keuze, positief dan wel negatief worden beïnvloed. De keuze is gemaakt om bij de berekening van het dagloon uit te gaan van al het SV-loon dat in de referteperiode is opgegeven. Een leeg aangiftetijdvak is een aangiftetijdvak waarin geen SV-loon is opgenomen. Er is geen rechtvaardiging voor het niet meetellen van het SV-loon in een loonaangiftetijdvak waarin geen gewerkte/verloonde uren zijn opgenomen enkel en alleen omdat het voordeliger uitkomt voor een bepaalde werknemer.

Zoals ik ook heb toegelicht in mijn brief van 30 november jl. is de wijze waarop het UWV het dagloon berekent, bevestigd in diverse uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (hierna: CRvB), waaronder de uitspraak van 11 november 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:3908. De CRvB licht in de genoemde uitspraak toe dat hoewel de dagloonvaststelling voor appellant niet gunstig uitwerkt, deze het gevolg is van correcte toepassing van Dagloonbesluit. Deze toepassing is volgens de CRvB niet in strijd met het uitgangspunt van de Ziektewet dat de uitkering wordt gerelateerd aan het genoten loon, noch met het loondervingsbeginsel of de verzekeringsgedachte. Dit geldt eveneens voor het gelijklopende uitgangspunt van de Werkloosheidswet.

Vraag 3.

Bent u bereid om, indien het geschetste probleem nadere duiding behoeft, of indien anders gewenst, in overleg te treden met de AOB, ten einde het probleem geheel helder te krijgen en tot een mogelijke oplossing te komen?

Antwoord 3.

Zoals bij het antwoord op vraag 1 is toegelicht is de regelgeving over de berekening van het dagloon en de werkwijze van het UWV in de uitvoeringspraktijk bekend. Het is naar mijn mening niet nodig om hierover in overleg te treden met de AOB.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees