BIJLAGE

In deze bijlage zal aan de hand van enkele rekenvoorbeelden, worden aangegeven in welke situaties het nieuwe Dagloonbesluit tot hetzelfde of een ander dagloon leidt dan de Star-optie. Bij elk rekenvoorbeeld zal tevens worden aangegeven hoe hoog het dagloon is op grond van het Dagloonbesluit 2015. Op deze manier wordt duidelijk voor welke groepen werknemers het nieuwe Dagloonbesluit tot een hoger dagloon leidt dan het Dagloonbesluit 2015 en wat de verschillen zijn tussen het nieuwe Dagloonbesluit en de Star-optie. Een samenvattend overzicht van deze analyse treft u aan in een tabel aan het eind van de bijlage.

Eén dienstbetrekking in de referteperiode
Indien een werknemer in één dienstbetrekking heeft gewerkt, leidt het nieuwe Dagloonbesluit tot hetzelfde dagloon als de Star-optie. Dit zal met de volgende rekenvoorbeelden worden toegelicht:

- De werknemer heeft (veel) langer dan één jaar gewerkt.
- De werknemer heeft precies één jaar gewerkt.
- De werknemer heeft korter dan één jaar gewerkt. Hierbij doen zich diverse mogelijkheden voor:
    - De werknemer heeft geen WW-uitkering ontvangen voordat hij ging werken (starter of herintreder).
    - De werknemer heeft een WW-uitkering ontvangen voordat hij ging werken (seizoenswerknemer of uitzendkracht).
    - De werknemer heeft tijdens de dienstbetrekking enkele maanden niet gewerkt (oproepkracht of uitzendkracht).
- De werknemer heeft wisselende inkomsten.
- De werknemer heeft het aantal arbeidsuren uitgebreid.

Voorbeeld 1. Langdurig dienstverband
Werknemer A werkt sinds 1 januari 2005 bij een werkgever. Hij wordt 31 oktober 2015 ontslagen. Vanaf 1 november 2015 heeft hij recht op een WW-uitkering. De referteperiode voor het dagloon loopt daarom van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In dat jaar heeft hij in totaal €24.000 verdiend. Zijn maandloon wordt zowel op grond van het Dagloonbesluit 2015, het nieuwe Dagloonbesluit als de Star-optie berekend door het totale loon te delen door 12. In alle opties is het maandloon dus gelijk en bedraagt €2.000. In deze situatie van een langdurig dienstverband (in ieder geval langer dan 13 maanden), heeft het Dagloonbesluit 2015 geen dagloonverlagend effect gehad, zodat er geen reparatie nodig is.

Voorbeeld 2. Jaarcontract
Werknemer B werkt op basis van een jaarcontract dat op 1 november 2014 aanvangt en op 31 oktober 2015 eindigt. Evenals in het vorige voorbeeld heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In de eerste kalendermaand van de referteperiode heeft werknemer B dus niet gewerkt. In de overige elf kalendermaanden heeft hij in totaal €22.000 verdiend. Op grond van het Dagloonbesluit 2015 wordt het

maandloon berekend door dat totale loon te delen door 12; het maandloon bedraagt dus €1.833. Op grond van zowel het nieuwe Dagloonbesluit als de Star-optie wordt het totale loon gedeeld door 11. Het maandloon is in die opties dus gelijk en bedraagt €2.000.

In de volgende drie praktijkvoorbeelden van de FNV heeft de werknemer op basis van een jaarcontract gewerkt: Stefan Jacobi, Martin Muntjewerf en Johan de Lange. Uit het rekenvoorbeeld blijkt dat, als het nieuwe Dagloonbesluit in werking is getreden, het dagloon van een werknemer die precies een jaar heeft gewerkt, hoger zal zijn dan in de huidige situatie. Het dagloonverlagende effect van het Dagloonbesluit 2015 wordt zodoende ongedaan gemaakt. De Star-optie zou tot hetzelfde resultaat leiden.

Voorbeeld 3. Starter of herintreder
Werknemer C vindt na afronding van zijn opleiding een baan van zeven maanden. Deze baan begint op 1 april 2015 en eindigt op 31 oktober 2015. Evenals in de vorige twee voorbeelden heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In de eerste zes kalendermaanden van de referteperiode heeft C dus niet gewerkt. In de overige zes kalendermaanden heeft hij in totaal €12.000 verdiend. Op grond van het Dagloonbesluit 2015 wordt het maandloon berekend door dat totale loon te delen door 12; het maandloon bedraagt dus €1.000. Op grond van zowel het nieuwe Dagloonbesluit als de Star-optie wordt het totale loon gedeeld door 6. Het maandloon is in die opties dus gelijk en bedraagt €2.000.

Op grond van gegevens van het UWV is de verwachting dat jaarlijks ongeveer 25.000 starters/herintreders een beroep doen op de WW.[1] Het dagloonverlagende effect van het Dagloonbesluit 2015 voor deze groepen werknemers is een van de belangrijkste redenen voor reparatie. Uit het rekenvoorbeeld blijkt dat voor starters en herintreders het nieuwe Dagloonbesluit tot een hoger dagloon leidt dan in de huidige situatie. Het dagloonverlagende effect van het Dagloonbesluit 2015 wordt zodoende ongedaan gemaakt. De Star-optie zou tot hetzelfde resultaat leiden.

Voorbeeld 4. Seizoenswerknemer of uitzendkracht
Werknemer D is een seizoenswerknemer en werkt ieder jaar van 1 februari tot en met 31 oktober (negen maanden). Van november tot en met januari ontvangt hij een WW-uitkering. In 2015 is dit niet anders geweest. Ook in dit voorbeeld heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering. De referteperiode begint nu echter niet op 1 oktober 2014, omdat die niet eerder kan aanvangen dan de eerste werkloosheidsdag van het eerdere recht. De referteperiode loopt dus van 1 november 2014 tot en met 30 september 2015 (elf maanden). In de eerste drie kalendermaanden van de referteperiode heeft D niet gewerkt. In de overige acht kalendermaanden heeft

[1] Zie mijn brief van 27 november 2015, Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 1.

hij in totaal €16.000 verdiend. Op grond van het Dagloonbesluit 2015 wordt het maandloon berekend door dat totale loon te delen door 11; het maandloon bedraagt dus €1.455. Op grond van zowel het nieuwe Dagloonbesluit als de Star-optie wordt het totale loon gedeeld door 8. Het maandloon is in die opties dus gelijk en bedraagt €2.000.

In de volgende vier praktijkvoorbeelden van de FNV is sprake van herhaaldelijke werkloosheid: Johannes Porte, Jan Willem Hamminga, Philippe van Koert en Albert van Doornspijk. Dat is ook de situatie in het FNV-rekenvoorbeeld van Karel. De eerdere WW-uitkering heeft overigens geen invloed op de hoogte van het maandloon van het tweede recht. Dat komt doordat een WW-uitkering niet als loon wordt aangemerkt, waardoor een kalendermaand met (enkel) een WW-uitkering buiten beschouwing wordt gelaten bij de berekening van het maandloon. Ook ingeval werknemer D geen WW-uitkering had ontvangen voorafgaand aan zijn werkzame periode, zou zijn maandloon dus €2.000 hebben bedragen op grond van het nieuwe Dagloonbesluit en de Star-optie. Uit het rekenvoorbeeld blijkt dat bij herhaaldelijke werkloosheid het nieuwe Dagloonbesluit tot een hoger dagloon leidt dan in de huidige situatie. Het dagloonverlagende effect van het Dagloonbesluit 2015 wordt zodoende ongedaan gemaakt. De Star-optie zou tot hetzelfde resultaat leiden.

Voorbeeld 5. Oproepkracht of uitzendkracht
Werknemer E werkt sinds 1 oktober 2014 op oproepbasis bij een werkgever. In de maanden november 2014, januari 2015, maart 2015 en mei 2015 wordt hij niet opgeroepen. In die maanden ontstaat geen recht op een WW-uitkering, omdat niet aan de referte-eis wordt voldaan. In november 2015 wordt werknemer E opnieuw niet opgeroepen. Nu ontstaat wel recht op een WW-uitkering. De referteperiode voor het dagloon loopt, evenals in de eerste drie voorbeelden, van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In vier kalendermaanden heeft hij geen loon ontvangen en in de overige acht kalendermaanden heeft hij in totaal €16.000 verdiend. Op grond van het Dagloonbesluit 2015 wordt het maandloon berekend door dat totale loon te delen door 12; het maandloon bedraagt dus €1.333. Op grond van zowel het nieuwe Dagloonbesluit als de Star-optie wordt het totale loon gedeeld door 8. Het maandloon is in die opties dus gelijk en bedraagt €2.000.

Op grond van gegevens van het UWV is de verwachting dat jaarlijks ongeveer 30.000 flexwerkers in een of meer kalendermaanden binnen de referteperiode geen loon hebben ontvangen.[2] Het Dagloonbesluit 2015 heeft in die situatie tot een verlaging van het dagloon geleid. Dit wordt ongedaan gemaakt door het nieuwe Dagloonbesluit. Daarbij plaats ik wel de volgende kanttekening. Het nieuwe Dagloonbesluit leidt, evenals de Star-optie, alleen tot een hoger dagloon dan het Dagloonbesluit 2015 als de werknemer in één of meer kalendermaanden in het geheel geen loon heeft ontvangen. Volgens

[2] Zie mijn brief van 27 november 2015, Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 1.

de FNV gaat hiervan een perverse prikkel uit. Als dat al waar zou zijn (daar zal bij het volgende rekenvoorbeeld nog op worden terugkomen), dan geldt hetzelfde voor de Star-optie.

Voorbeeld 6. Wisselende inkomsten
Werknemer F werkt, evenals werknemer E, sinds 1 oktober 2014 op oproepbasis bij een werkgever. Hij wordt iedere kalendermaand weliswaar opgeroepen, maar steeds voor een wisselend aantal arbeidsuren. Zijn inkomsten zijn in onderstaande tabel weergegeven. In november 2015 wordt werknemer F niet opgeroepen. Evenals in de vorige voorbeelden heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In die periode heeft hij in totaal €18.000 verdiend. Zijn maandloon wordt zowel op grond van het Dagloonbesluit 2015, het nieuwe Dagloonbesluit als de Star-optie berekend door het totale loon te delen door 12. In alle opties bedraagt het maandloon dus €1.500.

Het FNV-rekenvoorbeeld Karel kan deels tot deze categorie worden gerekend. Karel kent maanden waarin hij niet werkt. Deze maanden worden gerepareerd conform voorbeeld 5. Daarnaast kent Karel twee maanden met wisselende inkomsten. Werknemers met wisselende inkomsten zullen het vanzelfsprekend vinden dat hun maandloon wordt bepaald door hetgeen zij gemiddeld per kalendermaand hebben verdiend voordat zij werkloos werden. Deze groep flexwerknemers is het gewend dat zij de ene kalendermaand meer en de andere kalendermaand minder inkomsten hebben. Daarbij past dat het maandloon voor de uitkering wordt bepaald door het gemiddelde loon. Ook in de Star-optie wordt het maandloon bij wisselende inkomsten bepaald door het gemiddelde loon in de gewerkte kalendermaanden. De periode waarover in die optie het gemiddelde loon wordt berekend, kan echter (veel) korter zijn, indien de werknemer van dienstbetrekking wisselt in de referteperiode (zie hierna).

Kalendermaand	*Loon*
Oktober 2014	€1.200
November 2014	€1.900
December 2014	€500
Januari 2015	€1.700
Februari 2015	€1.100
Maart 2015	€1.900
April 2015	€1.500
Mei 2015	€1.700
Juni 2015	€1.300
Juli 2015	€1.800
Augustus 2015	€1.400
September 2015	€2.000
Oktober 2015	€1.500
November 2015	WW

Perverse prikkel?

De FNV stelt dat van het buiten aanmerking laten van kalendermaanden zonder loon, een perverse prikkel uitgaat. Een werknemer zou in een kalendermaand beter niet kunnen werken dan slechts enkele dagen. Met behulp van voorbeeld 6 kan worden aangetoond dat het maandloon weliswaar hoger kan zijn door in een kalendermaand niet te werken, maar dat dit nog niet betekent dat dit loont en/of dat een werknemer daarvoor zal kiezen. Zo zou werknemer F kunnen weigeren om in december 2014 gehoor te geven aan de oproep, omdat die relatief laag wordt beloond door de korte duur. Het gevolg is dat het totale loon in de referteperiode daalt naar €17.500. Dit totale loon wordt op grond van het nieuwe Dagloonbesluit (en de Star-optie) gedeeld door 11, zodat het maandloon €1.590 bedraagt. Dat is dus €90 hoger dan ingeval werknemer F wel zou werken in december 2014. Dit brengt een hogere uitkering van €63 per kalendermaand mee. De vraag is echter of dit voor werknemer F reden is om niet te gaan werken in december 2014. Ten eerste weet de werknemer op 1 december 2014 nog niet dat hij in november 2015 (11 maanden later!) werkloos zal worden. Ten tweede weet de werknemer op dat moment evenmin wat hij in de periode van januari 2015 tot en met oktober 2015 zal gaan verdienen. Ten derde voldoet de werknemer op 1 december 2014 nog niet aan de referte-eis. Een mogelijk lager maandloon in de verre toekomst zal naar mijn mening dan ook geen reden zijn om niet te gaan werken in december 2014. Zelfs als werknemer F volkomen geïnformeerd zou zijn over zijn toekomstige inkomsten, dan nog kan het lonend zijn om de aangeboden arbeid in december 2014 te aanvaarden. De latere WW-uitkering is weliswaar €63 per kalendermaand hoger door niet te gaan werken, maar daarvoor heeft hij ervan moeten afzien om €500 te verdienen in december 2014. Naar mijn mening is er dan ook geen sprake van een perverse prikkel door kalendermaanden zonder loon bij de vaststelling van het dagloon buiten aanmerking te laten.

Voorbeeld 7. Uitbreiding arbeidsuren

Werknemer G werkt sinds 1 januari 2014 bij een werkgever op een arbeidsovereenkomst van 20 uur per week. Hij verdient daarmee €1.000 per kalendermaand. Vanaf 1 april 2015 gaat hij bij dezelfde werkgever 40 uur per week werken. Zijn loon stijgt daardoor naar €2.000 per kalendermaand. Op 31 oktober 2015 (zeven maanden later) wordt hij ontslagen. Evenals in de vorige voorbeelden heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In dat jaar heeft hij in totaal €18.000 verdiend. Zijn maandloon wordt zowel op grond van het Dagloonbesluit 2015, het nieuwe Dagloonbesluit als de Star-optie berekend door het totale loon te delen door 12. In alle opties bedraagt het maandloon dus €1.500.

Hiervan zijn geen praktijkvoorbeelden gegeven. Dit komt waarschijnlijk doordat werknemers die in de loop van de referteperiode meer zijn gaan verdienen, het vanzelfsprekend vinden dat hun maandloon wordt bepaald

door het loon dat zij gemiddeld per kalendermaand hebben verdiend. Ook hier geldt dat de Star-optie tot hetzelfde resultaat leidt als het nieuwe dagloonbesluit.

Samenvattend: in de hiervoor genoemde situaties – met uitzondering van voorbeelden 1, 6 en 7 waarvoor reparatie niet nodig is – leiden de door mij voorgestelde wijziging van het huidige Dagloonbesluit en de Star-optie tot hetzelfde, hogere dagloon dan in de huidige situatie. Het dagloonverlagende effect van het Dagloonbesluit 2015 wordt in die situaties ongedaan gemaakt. Beide opties bereiken dus het beoogde doel.

Meerdere, opeenvolgende dienstbetrekkingen in de referteperiode
Bij meerdere, opeenvolgende dienstbetrekkingen in de referteperiode leidt het nieuwe Dagloonbesluit meestal tot een ander maandloon dan de Star-optie. Dat komt doordat het maandloon op grond van het nieuwe Dagloonbesluit wordt bepaald door het gemiddelde loon per kalendermaand (in de gewerkte maanden) in de referteperiode, terwijl het maandloon op grond van de Star-optie wordt bepaald door het gemiddelde loon per kalendermaand (in de gewerkte maanden) in de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden. Welke optie tot een hoger dagloon leidt, is afhankelijk van de vraag of de werknemer in de laatstgenoemde dienstbetrekking (gemiddeld per kalendermaand) meer of minder heeft verdiend dan in de daaraan voorafgaande dienstbetrekking(en). Ook dit zal met enkele rekenvoorbeelden worden toegelicht.

Voorbeeld 8. Hoger loon in de laatste dienstbetrekking
Werknemer H werkt sinds 1 januari 2014 bij werkgever X op een arbeidsovereenkomst van 20 uur per week. Hij verdient daarmee €1.000 per kalendermaand. Begin 2015 vindt hij een baan bij werkgever Y. Deze biedt weliswaar hetzelfde uurloon, maar werknemer H kan zijn arbeidsuren uitbreiden tot 40 uur. Hij vangt op 1 april 2015 zijn nieuwe werkzaamheden aan en verdient dus €2.000 per kalendermaand. Op 31 oktober 2015 (zeven maanden later) wordt hij ontslagen. Evenals in de vorige voorbeelden heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In dat jaar heeft hij in totaal €18.000 verdiend.

Werknemer H heeft in de referteperiode dus hetzelfde verdiend als werknemer G in voorbeeld 7. Het maandloon op grond van het Dagloonbesluit 2015 en het nieuwe Dagloonbesluit bedraagt daarom ook in dit geval €1.500. De wisseling van dienstbetrekking heeft daar geen invloed op. Bij de Star-optie heeft die wisseling grote gevolgen. Het maandloon wordt nu namelijk bepaald door het loon dat werknemer H gemiddeld per kalendermaand (in de referteperiode) bij werkgever Y heeft verdiend. Het maandloon op grond van de Star-optie bedraagt daarom €2.000.

Van deze situatie heeft de FNV twee aan de praktijk ontleende rekenvoorbeelden (Nico en Martin) gegeven. In die voorbeelden verdiende de werknemer in het tweede halve jaar van de referteperiode als gevolg van urenuitbreiding vijf keer (Martin) of tien keer (Nico) meer dan in het eerste halve jaar. Dat is wel een zeer grote inkomenstoename, maar ook een kleinere inkomenstoename over zo'n lange periode vind ik niet typerend voor flexwerkers. Een situatie van wisselende inkomsten vind ik meer kenmerkend voor flexwerkers (zie voorbeelden 6 en 11). Wat daarvan ook zij, dit voorbeeld (evenals de hierna volgende voorbeelden) toont aan waarom het onjuist zou zijn als bij opeenvolgende dienstbetrekkingen in de referteperiode het maandloon enkel en alleen wordt bepaald door het gemiddelde loon per kalendermaand in de laatste dienstbetrekking. Zo valt niet in te zien waarom het maandloon van werknemer H (veel) hoger zou moeten zijn dan van werknemer G. Zij hadden immers exact hetzelfde arbeids- en inkomenspatroon in de referteperiode. Het enige verschil tussen beiden is dat werknemer H van dienstbetrekking is gewisseld in de referteperiode en werknemer G niet. Mijns inziens dient deze omstandigheid geen invloed te hebben op de hoogte van het maandloon. Ik zal dat met nog drie rekenvoorbeelden nader toelichten. In voorbeeld 9 werkt de werknemer relatief kort in de laatste dienstbetrekking, in voorbeeld 10 verdient de werknemer in de laatste dienstbetrekking minder dan daarvoor en in voorbeeld 11 heeft de werknemer vele dienstbetrekkingen in de referteperiode.

Voorbeeld 9. Hoger loon in de laatste kalendermaand van de referteperiode
Werknemer I werkt, evenals werknemer H, sinds 1 januari 2014 bij werkgever X op een arbeidsovereenkomst van 20 uur per week. Hij verdient daarmee €1.000 per kalendermaand. Ook werknemer I gaat vervolgens bij werkgever Y werken, omdat hij daar een contract van 40 uur krijgt aangeboden (tegen hetzelfde uurloon). Hij begint echter pas op 1 september 2015 bij werkgever Y. Na de proeftijd van twee maanden, wordt hij op 31 oktober 2015 ontslagen. Evenals in de vorige voorbeelden heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In dat jaar heeft hij in totaal €13.000 verdiend.

Het maandloon op grond van het Dagloonbesluit 2015 en het nieuwe Dagloonbesluit wordt berekend door het loon van €13.000 te delen door 12; het maandloon bedraagt dus €1.083. Het maandloon op grond van de Star-optie wordt enkel bepaald door het loon dat de werknemer in september 2015 heeft verdiend; het maandloon bedraagt dus €2.000. Het korte dienstverband heeft dus een sterk maandloonverhogend effect. Ook het omgekeerde is echter mogelijk (zie volgende voorbeeld). Beide vind ik onwenselijk.

Tot slot wil ik wijzen op de volgende merkwaardige consequentie van de Star-optie. Als werknemer I na één maand in de proeftijd was ontslagen, dan zou hij reeds vanaf 1 oktober 2015 recht hebben gehad op een WW-uitkering.

Daardoor zou de referteperiode hebben gelopen van 1 september 2014 tot en met 31 oktober 2015. De wisseling van dienstbetrekking zou dan geen invloed hebben gehad op de hoogte van het maandloon. Dat zou dan maar €1.000 hebben bedragen.

Voorbeeld 10. Lager loon in laatste dienstbetrekking
Werknemer J vindt na afronding van zijn opleiding een baan van drie maanden bij werkgever P. Deze baan begint op 1 mei 2015 en eindigt op 31 juli 2015. Werknemer J werkt 40 uur per week en verdient daarmee €2.000 per kalendermaand. Na afloop van deze baan vindt hij aansluitend een parttime baan voor drie maanden bij werkgever Q. Deze baan begint op 1 augustus 2015 en eindigt op 31 oktober 2015. Werknemer J werkt nog maar 20 uur per week en verdient daarmee €1.000 per kalendermaand. Evenals in de vorige voorbeelden heeft de betrokkene vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In dat jaar heeft hij in totaal €8.000 verdiend.

Het maandloon op grond van het Dagloonbesluit 2015 wordt berekend door het loon van €8.000 te delen door 12; het maandloon bedraagt dus €667. Op grond van het nieuwe Dagloonbesluit wordt het maandloon berekend door het totale loon van €8.000 te delen door 5; het maandloon bedraagt dus €1.600. Het maandloon op grond van de Star-optie wordt bepaald door het loon dat werknemer J gemiddeld per kalendermaand (in de referteperiode) bij werkgever Q heeft verdiend; dat is €1.000. In dit geval heeft het laatste dienstverband dus een sterk maandloonverlagend effect. Dat vind ik, als gezegd, onwenselijk.

Voorbeeld 11. Vele dienstbetrekkingen
Werknemer K heeft zich bij verschillende uitzendbureaus ingeschreven. Zij weten vrijwel altijd wel werk voor hem te vinden, zij het iedere keer voor een betrekkelijk korte tijd. Dat varieert van enkele weken tot enkele maanden. Hij heeft daardoor wisselende inkomsten. Zijn inkomen over de periode van oktober 2014 tot en met oktober 2015 is in de tabel bij voorbeeld 6 weergegeven. In november 2015 weet geen enkel uitzendbureau werk voor hem te vinden. Evenals in de vorige voorbeelden heeft werknemer K daarom vanaf 1 november 2015 recht op een WW-uitkering en loopt de referteperiode voor het dagloon van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015. In die periode heeft hij in totaal €18.000 verdiend. Zijn maandloon op grond van het Dagloonbesluit 2015 en het nieuwe Dagloonbesluit is gelijk aan het maandloon van werknemer F in voorbeeld 6, te weten €1.500.

Het maandloon op grond van de Star-optie is afhankelijk van de vraag door welk uitzendbureau werknemer K op 30 september 2015 was uitgezonden, hoe lang die uitzending op dat moment duurde en hoeveel werknemer K sindsdien heeft verdiend. Stel bijvoorbeeld dat hij door uitzendbureau R vanaf 1 september 2015 is uitgezonden. Zijn maandloon wordt dan volledig

bepaald door het loon in september 2015; het maandloon bedraagt dan €2.000. Als die laatste uitzending echter op 1 augustus 2015 is aangevangen, dan bedraagt het maandloon slechts €1.700. Dat is echter altijd nog meer dan hij gemiddeld per kalendermaand in de referteperiode heeft verdiend. Dat laatste is uiteraard niet per definitie het geval. Het maandloon kan ook lager zijn dan hetgeen een werknemer gemiddeld per kalendermaand in de referteperiode heeft verdiend.
Dit rekenvoorbeeld, dat zeker niet theoretisch is, toont aan hoe willekeurig het maandloon kan zijn, indien dat enkel wordt bepaald door het loon dat een werknemer gemiddeld per kalendermaand heeft verdiend in de laatste dienstbetrekking binnen de referteperiode. Het ene uiterste is dat deze dienstbetrekking slechts één week heeft geduurd; het andere uiterste dat deze 12 maanden heeft geduurd. Hoe korter de laatste dienstbetrekking heeft geduurd, des te groter is de kans dat het maandloon veel hoger of lager is dan het loon dat een werknemer gemiddeld per kalendermaand heeft verdiend. Daarom heeft het de voorkeur dat het maandloon wordt bepaald door hetgeen een werknemer gemiddeld per kalendermaand heeft verdiend in de referteperiode.

Samenvattend overzicht
In onderstaande tabel wordt een samenvattend overzicht van het voorgaande gegeven. Per situatie is aangegeven hoe hoog het maandloon is op grond van respectievelijk het Dagloonbesluit 2015, het nieuwe Dagloonbesluit en de Star-optie.

Voorbeeld (werknemer)	*Totale inkomen*	*DLB2015*	*nDLB*	*Star*
1 (A)	€24.000	€2.000	€2.000	€2.000
2 (B)	€22.000	€1.833	€2.000	€2.000
3 (C)	€12.000	€1.000	€2.000	€2.000
4 (D)	€16.000	€1.455	€2.000	€2.000
5 (E)	€16.000	€1.333	€2.000	€2.000
6 (F)	€18.000	€1.500	€1.500	€1.500
7 (G)	€18.000	€1.500	€1.500	€1.500
8 (H)	€18.000	€1.500	€1.500	€2.000
9 (I)	€13.000	€1.083	€1.083	€2.000
10 (J)	€ 8.000	€ 667	€1.600	€1.000
11 (K)	€18.000	€1.500	€1.500	€2.000

In de eerste zeven situaties heeft de werknemer zijn loon in dezelfde dienstbetrekking verdiend. Het nieuwe Dagloonbesluit leidt in dat geval tot hetzelfde maandloon als de Star-optie. Beide opties leiden echter tot een ander maandloon indien de werknemer van dienstbetrekking wisselt in de referteperiode. De Star-optie leidt tot een hoger maandloon als de werknemer in de laatste dienstbetrekking gemiddeld per kalendermaand meer heeft verdiend dan hij gemiddeld per kalendermaand heeft verdiend in de daaraan voorafgaande dienstbetrekking(en) (situaties 8, 9 en 11). Het omgekeerde kan

echter ook het geval zijn (situatie 10). Het nieuwe Dagloonbesluit heeft daarbij de voorkeur, omdat niet valt in te zien waarom het wisselen van dienstbetrekking tot een (grote) verhoging of verlaging van het maandloon dient te leiden. Zo hebben werknemers G en H exact hetzelfde arbeids- en inkomenspatroon in de referteperiode, maar is in de Star-optie het maandloon van werknemer H veel hoger dan van werknemer G, enkel en alleen omdat hij van dienstbetrekking is gewisseld in de referteperiode. Het maandloonverhogende of -verlagende effect is sterker naarmate een werknemer korter heeft gewerkt in de laatste dienstbetrekking binnen de referteperiode. Uit voorbeeld 11 blijkt tot welke willekeurige resultaat dat kan leiden. Bij een grote groep flexwerkers zal vaak sprake zijn van een (zeer) kortdurende laatste dienstbetrekking, omdat zij voor een bepaalde klus worden opgeroepen door een werkgever of uitgezonden door een uitzendbureau dan wel uit eigen beweging telkens een tijdelijk baantje vinden. Het loon dat de werknemer daarmee verdient kan geen goede afspiegeling zijn van hetgeen hij gewoonlijk verdient. Het gemiddelde loon per kalendermaand in de referteperiode is dat wel. Vandaar mijn keuze voor het nieuwe Dagloonbesluit.