

RECHTSPRAAK

Per 1 juni 2013 is de dagloongarantie voor de WW beperkt tot werknemers die vanuit werkloosheid werk hebben aanvaard bij een andere werkgever en binnen een bepaalde termijn opnieuw werkloos worden. De wetgever heeft bij deze wijziging onvoldoende rekening gehouden met de belangen van werknemers die voorafgaand aan de inwerkingtreding van het Dagloonbesluit de overstap van de ene naar de andere dienstbetrekking hebben gemaakt, zonder tussenliggende werkloosheid.

Appellant is sinds 10 oktober 2005 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgever I. In verband met bedrijfseconomische omstandigheden beëindigt die dienstbetrekking per 31 december 2013. Aansluitend – op 1 januari 2014 – treedt appellant in dienst van werkgever II. Na een maand – op 31 januari 2014 – eindigt ook het dienstverband met werkgever II. In verband daarmee vraagt appellant een WW-uitkering aan. Bij besluit van 21 februari 2014 brengt UWV appellant met ingang van 3 februari 2014 in aanmerking voor een WW-uitkering op basis van een dagloon van € 122,16. Het dagloon van appellant is overeenkomstig het Besluit dagloonregels berekend op grond van de dienstbetrekking met werkgever II. Appellant meent dat zijn dagloon hoger moet zijn. Het bezwaar en het beroep tegen het besluit van 21 februari 2014 worden echter ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Tot 1 juni 2013 gold als uitwerking van artikel 45 lid 2 WW, het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen (Besluit dagloonregels). Daarin heeft de wetgever met de in artikel 3 lid 1 gegeven berekeningswijze tot uitdrukking gebracht dat het loon dat de werknemer in het refertejaar in dienstbetrekkingen heeft genoten leidend is voor de vaststelling van het dagloon. Per 1 juni 2013 is het Besluit dagloonregels vervallen en is het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (Dagloonbesluit) in werking getreden. Het Dagloonbesluit stelt in artikel 3 lid 1 als hoofdregel dat het in het refertejaar genoten loon uit de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden, leidend is.

De zogenoemde dagloongarantie vormt een uitzondering op de hoofdregel. Op grond van artikel 17 Besluit dagloonregels werd het WW-dagloon van de werknemer die binnen 24 maanden na de dag van beëindiging van een eerdere dienstbetrekking een andere dienstbetrekking is aangegaan, bij beëindiging van deze nieuwe dienstbetrekking binnen 36 maanden na die eerdere beëindiging, niet lager vastgesteld dan op het WW-dagloon op basis van de eerste dienstbetrekking. Vanaf 1 juni 2013 is de dagloongarantie voor de WW geregeld in artikel 12 Dagloonbesluit. De dagloongarantieregeling is sindsdien echter beperkt tot

werknemers die vanuit werkloosheid werk hebben aanvaard bij een andere werkgever en binnen een bepaalde termijn opnieuw werkloos zijn. Als doel van deze wijziging is genoemd de vereenvoudiging van de wet- en regelgeving, het belang van meer doelmatigheid, een grotere inzichtelijkheid van de regelgeving en vermindering van de uitvoeringskosten voor de overheid en de administratieve lasten voor werkgevers en werknemers (*Kamerstukken II* 2011/12, 33 327, nr. 3, p. 2). Uit artikel 26 lid 2 en 4 Dagloonbesluit volgt dat de dag dat recht op uitbetaling bestaat op grond van artikel 30 WW beslissend is voor het antwoord op de vraag of nog een beroep kan worden gedaan op de dagloongarantie voor de WW zoals die tot 1 juni 2013 gold. Ligt de eerste uitkeringsdag op of na de datum van inwerkingtreding van het Dagloonbesluit, 1 juni 2013, dan is dat beroep niet mogelijk. Dit heeft tot gevolg dat de groep van werknemers die voorafgaand aan de inwerkingtreding van het Dagloonbesluit de overstap van de ene naar de andere dienstbetrekking heeft gemaakt, zonder tussenliggende werkloosheid, geen beroep toekomt op de dagloongarantieregeling. De Raad overweegt in dit kader dat de materiële wetgever bij de totstandkoming van het dagloonbesluit onvoldoende zorgvuldigheid en respect voor de rechtszekerheid heeft betracht tegenover deze groep werknemers. Voor werknemers die na 30 mei 2013 de overstap van de ene naar de andere dienstbetrekking hebben gemaakt zonder tussenliggende werkloosheidsuitkering, is dat anders. Voor hen geldt dat zij zich na raadpleging en eventuele advisering over de toen beschikbaar gekomen informatie over het Dagloonbesluit wel hadden kunnen instellen op de wijziging van de dagloonregels.

In het licht van de wijziging van artikel 45 WW per 1 juni 2013, de daarbij gemaakte keuzen gericht op vereenvoudiging van wet- en regelgeving en het terugdringen van de uitvoeringskosten, en uit de afweging zoals die uit de geschiedenis van de totstandkoming van de Wet Vereenvoudigingen regelingen UWV en uit de nota van toelichting bij het Dagloonbesluit blijkt, kan van artikel 12 Dagloonbesluit niet worden gezegd dat dit artikel in strijd is met algemene rechtsbeginselen of algemene beginselen van behoorlijk bestuur. De vraag is of hierover anders zou moeten worden geoordeeld in het licht van het feit dat per 1 juli 2015 de regeling van de dagloongarantie voor de WW is aangepast. Per 1 juli 2015 kunnen werknemers die aansluitend op de beëindiging van een eerdere dienstbetrekking een nieuwe dienstbetrekking zijn aangegaan, waardoor geen recht op een WW-uitkering is ontstaan, en van wie die nieuwe dienstbetrekking binnen een bepaalde periode eindigt, wel een beroep doen op de dagloongarantieregeling. Aan deze regeling is echter geen terugwerkende kracht toegekend, waardoor werknemers van wie het recht op WW-uitkering voor 1 juli 2015 is ontstaan geen beroep op deze bepaling kunnen doen. Uit de nota naar aanleiding van het verslag bij de Wet werk en zekerheid (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 7, p. 103) volgt dat dit een bewuste keuze is geweest van de wetgever. De regering is op dat punt door het parlement niet gecorrigeerd of opgeroepen tot een andere benadering. Er is dan ook geen grond om te oordelen dat de materiële wetgever in redelijkheid niet tot invoering van de wijziging met ingang van 1 juli 2015 heeft kunnen besluiten.

Tot slot toetst de Raad of toepassing van artikel 12 lid 1 Dagloonbesluit per 1 juni 2013 in strijd is met internationaal recht. Toepassing van de bepaling is niet in strijd met artikel 1 van het

Eerste Protocol bij het EVRM omdat volgens vaste rechtspraak van het EHRM artikel 1 niet het recht beschermt om zich eigendom te verwerven en evenmin de aanspraak op een uitkering van een bepaalde hoogte. Ook toetst de Raad aan artikel 26 IVBPR en artikel 14 EVRM. Niet aannemelijk is geworden dat sprake is van een vermoeden van indirecte discriminatie.

Appellant is na 30 mei 2013 zijn laatste dienstbetrekking bij werkgever II aangegaan (op dat moment was de inhoud van het nieuwe Dagloonbesluit bekend) en hij voldeed niet aan de voorwaarden voor toepassing van artikel 12 van het Dagloonbesluit, omdat hij na beëindiging van zijn eerdere dienstbetrekking bij werkgever I geen recht had op uitbetaling van een WW-uitkering. Het dagloon is terecht gebaseerd op het loon dat appellant heeft genoten uit de dienstbetrekking met werkgever II, waaruit zijn werkloosheid is ontstaan. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 30-03-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:1009

Zaaknummer: 14-5012 WW

Rechters: G.A.J. van den Hurk, H.G. Rottier en M. Greebe

Advocaten: A.M.C. van Dalen, P.J. van Ogtrop en M.C.F.M. Mollée

Wetsartikelen: 12 lid 1 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, Eerste protocol bij het EVRM, 26 IVBPR en 14 EVRM