

ECLI:NL:RBZWB:2020:6521

Instantie	Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak	22-12-2020
Datum publicatie	19-07-2021
Zaaknummer	AWB- 20_5082
Rechtsgebieden	Bestuursrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	ZW
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Bestuursrecht

zaaknummer: BRE 20/5082 ZW

uitspraak van 22 december 2020 van de enkelvoudige kamer in de zaak tussen

[naam eiser] , te [plaatsnaam] , eiser,

gemachtigde: mr. H.M. Paijmans,

en

de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV; kantoor Alkmaar), verweerder.

Procesverloop

Eiser heeft beroep ingesteld tegen het besluit van 22 januari 2020 (bestreden besluit) van het UWV over de vaststelling van zijn dagloon op grond van de Ziektewet (ZW).

Het beroep is behandeld ter zitting in Middelburg op 17 november 2020. Eiser was daarbij aanwezig samen met zijn schoonvader [naam schoonvader] , en zijn gemachtigde via de telefoon.

Het UWV heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. M.B.A. van Grinsven.

Overwegingen

1. Feiten

Op grond van de stukken en de behandeling ter zitting gaat de rechtbank uit van de volgende feiten en omstandigheden.

Eiser is vanaf 15 maart 1997 in dienst geweest bij Transportbedrijf [naam B.V.] B.V..

Een deel van Transportbedrijf [naam B.V.] is per 1 februari 2019 overgenomen door [naam B.V. 2] B.V..

Op 25 april 2019 is eiser ziek geworden. Tot 10 juli 2019 was eiser in dienst bij [naam B.V. 2] B.V..

Bij besluit van 12 september 2019 (primair besluit) is aan eiser met ingang van 22 augustus 2019 een ZW-uitkering toegekend, gebaseerd op een ZW-dagloon van 131,55. Dit dagloon heeft het UWV vastgesteld op basis van wat eiser verdiende bij [naam B.V. 2] B.V. in de periode van 1 februari 2019 tot en met 28 februari 2019.

Eiser heeft bezwaar gemaakt tegen de hoogte van zijn dagloon.

Bij het bestreden besluit is het bezwaar van eiser ongegrond verklaard.

2. Beroepsgronden

Eiser heeft aangevoerd dat zijn dagloon niet juist is vastgesteld, nu daarbij niet zijn inkomsten uit de dienstbetrekking bij Transportbedrijf [naam B.V.] B.V. zijn meegenomen. Arbeidsrechtelijk gezien is sprake van een doorlopende dienstbetrekking, zo stelt eiser

Artikel 15 Ziektewet vermeldt dat voor de referteperiode relevant is: de dienstbetrekking

waaruit hij door ziekte ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid.. Eiser

heeft één en dezelfde dienstbetrekking gehad. Ten onrechte wordt in de uitvoering door het UWV gekeken naar de laatste werkgever. Dat is niet hetzelfde als de laatste dienstbetrekking.

Verder wordt eiser onredelijk benadeeld omdat in zijn werk sprake is van seizoensarbeid.

De maanden januari, februari en maart zijn het rustigst. Zijn inkomen (uit overwerk) is dan ook lager in die maanden.

Mocht komen vast te staan dat het UWV de uitvoering volgens de wet correct heeft uitgevoerd, dan is de uitkomst van deze uitvoering in strijd met de algemene beginselen van

behoorlijk bestuur, en/of op andere gronden onredelijk te achten. Het berekende dagloon

(gebaseerd op enkel de maand februari) is geen juiste weerspiegeling van het welvaartsniveau van eiser, aangezien hij normaal een hoger inkomen (dagloon) had dan nu als uitgangspunt is genomen. De ratio van de wet is dat de uitkering een weerspiegeling is van het welvaartsniveau.

Eiser overlegt de loonoverzichten van 2016, 2017 en 2018. Door overwerk komt het inkomen van eiser veel hoger uit dan het inkomen van enkel februari 2019 van 2.406,55. Het overwerk van februari van 648,53 is in maart 2019 uitbetaald en valt nu ook buiten de dagloonberekening.

3. Wettelijk kader

De relevante wet- en regelgeving is, ten behoeve van de leesbaarheid, opgenomen in de bijlage bij deze uitspraak.

4. Oordeel rechtbank

4.1 Het UWV heeft bij de berekening van het dagloon voor de ZW aangesloten bij het loon dat eiser verdiende in de dienstbetrekking waaruit hij door ziekte ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid. In overeenstemming hiermee heeft het UWV het ZW-dagloon berekend op basis van het loon dat eiser bij de laatste werkgever, [naam B.V. 2] B.V., heeft ontvangen in de periode van 1 februari 2019 tot en met 28 februari 2019.

Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB)¹ mag het UWV in beginsel van de juistheid van de gegevens uit de polisadministratie (Suwinet) uitgaan, tenzij eiser aantoont dat deze gegevens onjuist zijn. Op grond van de, niet door eiser bestreden, gegevens uit Suwinet heeft het UWV vastgesteld dat eiser bij [naam B.V. 2] B.V. in de referteperiode een loon heeft verdiend van 2.599,07. Het aantal dagloondagen bedroeg 20. Dit resulteert in een bedrag van 129,95. De indexering per 1 juli 2019 is vastgesteld op 1,23%. Na indexering is het ZW-dagloon van eiser vastgesteld op $129,95 \times 101,23\% = 131,55$.

4.2 Eiser stelt dat sprake is van opvolgend werkgeverschap en dat om die reden ook het loon dat hij bij Transportbedrijf [naam B.V.] B.V. verdiende bij de dagloonberekening moet worden betrokken. Het UWV moet volgens eiser uitgaan van de referteperiode normale referteperiode van een jaar voorafgaand aan de maand voor de ziekmelding, dus van 1 maart 2018 tot en met 28 februari 2019.

4.3 De rechtbank overweegt dat voor toepassing van artikel 12c, vierde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen moet zijn voldaan aan drie cumulatieve voorwaarden, te weten:

- (1) er moet sprake zijn van één werkgever;
- (2) de werknemer moet bij die werkgever meer elkaar opvolgende dienstbetrekkingen hebben gehad;
- (3) in de loonaangifte zijn deze dienstbetrekkingen aangemerkt als één inkomstenverhouding.

In de situatie van eiser is aan deze voorwaarden niet voldaan. Volgens de gegevens uit de polisadministratie zijn Transportbedrijf [naam B.V.] B.V. en [naam B.V. 2] B.V. twee verschillende werkgevers. Zij hebben elk een ander loonheffingnummer. En zowel Transportbedrijf [naam B.V.] B.V. en [naam B.V. 2] B.V. hebben in de loonaangifte een inkomstenverhouding met eiser geregistreerd. Er zijn dus twee inkomstenverhoudingen.

Eiser kan niet worden gevolgd in zijn stelling dat onder dit artikel ook het opvolgend werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:691 van het BW moet worden begrepen. De tekst van artikel 12c, vierde lid, van het Dagloonbesluit is duidelijk: er moet sprake zijn van één werkgever. Er kan geen sprake zijn van opvolgend werkgeverschap en dus van meerdere werkgevers. Er is onderscheid tussen het arbeidsrechtelijke en het verzekeringsrechtelijke.

4.4 Voor zover eiser betoogt dat het berekende dagloon in strijd is met het loondervings- en verzekeringsprincipe, overweegt de rechtbank als volgt. De CRvB heeft in zijn uitspraak van 1 augustus 2018² overwogen dat het juist is dat aan de dagloonregelingen het beginsel ten grondslag ligt dat het dagloon een redelijke afspiegeling moet zijn van de welvaart in de periode voorafgaand aan de verzekerde gebeurtenis. Het Dagloonbesluit, dat daarvan een uitwerking is, biedt echter geen mogelijkheid in de vorm van een hardheidsclausule of een uitzonderingsbepaling om in geval van een onevenredige uitwerking van de gestelde regels af te wijken. Het is aan de besluitgever om eventuele ongewenste effecten van de in het Dagloonbesluit neergelegde systematiek teniet te doen. Datzelfde geldt ook in situaties waarin toepassing van deze systematiek leidt tot een voor de werknemer gunstig resultaat. Dit zou anders kunnen zijn indien zich de zeer uitzonderlijke situatie voordoet waarin voor

de betrokkene een negatief loon ontstaat, waardoor het dagloon op nihil zou uitkomen. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. De conclusie is dat de berekening van het dagloon niet in strijd is met het loondervings- en verzekeringsprincipe.

4.5 Ter zitting heeft de gemachtigde van eiser nog gewezen op een mogelijke toekomstige wijziging van het Besluit SUWI. Uit artikel 5.1, vijfde lid, van dat Besluit zou dan gaan volgen dat bij de vaststelling van daglonen in de regel alleen het loon uit de laatste dienstbetrekking wordt meegenomen. Dit zou betekenen dat het UWV in de toekomst kan afwijken als toepassing van de hoofdregel onredelijk uitpakt. Deze mogelijke toekomstige wijziging kan eiser echter in de huidige situatie - en bij toepassing van het recht dat ten tijde in geding van toepassing is - niet baten.

4.6 Eiser heeft ter adstructie het besluit van 16 april 2020 overgelegd, waarbij het WW-dagloon is vastgesteld op 176,41. Dat eisers dagloon in het kader van de WW per 20 april 2020 aanmerkelijk hoger, leidt er niet toe dat het dagloon in het kader van de ZW onjuist is vastgesteld. Het WW-dagloon is gebaseerd op al het loon dat bij alle werkgevers in de referteperiode is verdiend, terwijl het ZW-dagloon is gebaseerd op het loon dat is verdiend bij de laatste werkgever in de dienstbetrekking waaruit de arbeidsongeschiktheid is ontstaan. De dagloonberekeningen voor de WW en de ZW zijn dan ook niet vergelijkbaar.

4.7 Uit het voorgaande volgt dat het UWV eisers ZW-dagloon juist heeft vastgesteld op 131,55.

5. Conclusie

Het beroep zal ongegrond worden verklaard.

Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

Beslissing

De rechtbank verklaart het beroep ongegrond.

Deze uitspraak is gedaan door mr. drs. E.J. Govaers, rechter, in aanwezigheid van mr. M.A. de Rooij, griffier, op 22 december 2020 en openbaar gemaakt door geanonimiseerde publicatie op www.rechtspraak.nl.

griffier rechter

De griffier is niet in de gelegenheid om deze uitspraak mee te ondertekenen.

Afschrift verzonden aan partijen op:

Wat kunt u doen als u het niet eens bent met deze uitspraak?

Tegen deze uitspraak kan binnen zes weken na de dag van verzending daarvan hoger beroep worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep.

Bijlage

Ziektewet (ZW)

Artikel 14, eerste lid:

1. Deze wet verstaat onder loon het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 15:

1. Voor de berekening van het ziekgeld waarop op grond van deze wet recht bestaat wordt als dagloon beschouwd 1/261 deel van het loon dat de werknemer in de periode van één jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ongeschiktheid tot werken als bedoeld in artikel 19, eerste of tweede lid, is ingetreden, verdiende in de dienstbetrekking waaruit hij door ziekte ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid, doch ten hoogste het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

2. Bij algemene maatregel van bestuur worden, onder meer wanneer de dienstbetrekking, bedoeld in het eerste lid, korter heeft geduurd dan het jaar, bedoeld in het eerste lid, ten aanzien van de vaststelling van het dagloon, bedoeld in het eerste lid, en de herziening ervan nadere en zo nodig afwijkende regels gesteld.

Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (zoals dat gold van 01-07-2019 t/m 12-12-2019)

Artikel 12b, eerste lid:

1. Onder referteperiode wordt in dit hoofdstuk verstaan de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden of waarin het recht op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1 van de Wazo is ontstaan.

Artikel 12c:

1. Onder loon wordt in dit hoofdstuk verstaan loon in de zin van artikel 16 van de Wfsv, genoten in de referteperiode uit de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek is geworden of waaruit het recht op uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wazo is ontstaan, met dien verstande dat niet onder loon worden begrepen:

a. uitkeringen op grond van de Wet WIA, de WAO, de WW en de uitkeringen die naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomen, met uitzondering van een uitkering op grond van artikel 18 van de WW;

b. de aanvullingen en de toeslagen op grond van de Toeslagenwet, bedoeld in artikel 16, tweede lid, onderdeel a, van de Wfsv;

c. een eindheffingsbestanddeel als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 ten aanzien waarvan de werkgever met toestemming van de inspecteur van de rijksbelastingdienst geen correctiebericht als bedoeld in artikel 28a van de laatstgenoemde wet heeft ingediend; en

d. een uitkering die de werknemer heeft genoten op grond van de aanspraak, bedoeld in artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964, zonder dat er sprake is van onbetaald extra verlof.

2. In dit hoofdstuk wordt onder loon tevens verstaan de som van het loon, bedoeld in het eerste lid, genoten in de referentieperiode uit elkaar opvolgende dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever indien:

a. ten aanzien van al deze dienstbetrekkingen een schriftelijk beding als bedoeld in artikel 691, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek was opgenomen;

b. al deze dienstbetrekkingen van rechtswege zijn geëindigd door inroeping van dat beding; en

c. de werknemer gedurende de tussen de elkaar opvolgende dienstbetrekkingen liggende dagen recht op ziekingeld had.

3. Indien het tweede lid van toepassing is, geldt tevens als loon het ziekingeld dat is uitgekeerd gedurende de tussen de elkaar opvolgende dienstbetrekkingen liggende dagen. Het ziekingeld wordt gesteld op de uitkomst van de berekening, bedoeld in artikel 5, achtste lid.

4. In dit hoofdstuk wordt onder loon tevens verstaan de som van het loon, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, indien de werknemer bij één werkgever als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, meer elkaar opvolgende dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 691 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, heeft gehad en deze dienstbetrekkingen in de loonaangifte vanaf de aanvang van de eerste dienstbetrekking worden aangemerkt als één inkomstenverhouding.

Burgerlijk wetboek (BW), Boek 7

Artikel 690:

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Artikel 691, eerste t/m vijfde lid:

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.

2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.

3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.

4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.

5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.

¹ Zie bijvoorbeeld CRvB 19 februari 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:631.

² ECLI:NL:CRVB:2018:2347.
