



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Commentaar artikelen 42-44 WW

Heerma van Voss, G.J.J.; Pennings, F.J.L.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J., & Pennings, F. J. L. (2008). Commentaar artikelen 42-44 WW. In *Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht* (pp. 124-133). Deventer: Kluwer. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/13651>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/13651>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

§ 4. *De duur van de uitkering*

[Duur van de uitkering]

Artikel 42. — 1. De uitkeringsduur is drie maanden, te rekenen vanaf de eerste dag waarop het recht op uitkering is ontstaan.

— 2. Indien de werknemer:

a. aantoont in de periode van vijf kalenderjaren onmiddellijk voorafgaande aan het kalenderjaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in tenminste vier kalenderjaren over 52 of meer dagen per kalenderjaar loon te hebben ontvangen; of

b. onmiddellijk voorafgaande aan of op zijn eerste dag van werkloosheid recht heeft op een uitkering op grond van een wet als genoemd in artikel 19, eerste lid, onderdeel *b*, *c*, of *d*;

wordt de uitkeringsduur verlengd met een maand voor ieder volledig kalenderjaar dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt, met dien verstande dat de totale uitkeringsduur maximaal 38 maanden bedraagt.

— 3. Bij het vaststellen van de uitkeringsduur op grond van het eerste en tweede lid blijven perioden waarin recht op uitkering bestaat op grond van artikel 18, eerste lid, buiten beschouwing.

— 4. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt berekend door samentelling van:

a. het aantal kalenderjaren, vanaf en met inbegrip van 1998 tot en met het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaande aan het kalenderjaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, waarover de werknemer over 52 of meer dagen loon heeft ontvangen; en

b. het aantal kalenderjaren vanaf en met inbegrip van het kalenderjaar waarin de werknemer zijn 18e verjaardag bereikte tot 1998.

— 5. Een kalenderjaar wordt in aanmerking genomen bij de berekening, bedoeld in het vierde lid, onderdeel *a*, indien volgens een beschikking als bedoeld in artikel 83*i* van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de werknemer in dat kalenderjaar over 52 of meer dagen loon heeft ontvangen.

— 6. Voor de toepassing van het vierde lid, onderdeel *a*, wordt, indien over een kalenderjaar een beschikking als bedoeld in artikel 83i van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen niet is afgegeven, dat kalenderjaar in aanmerking genomen indien de werknemer aantoonbaar daarin over 52 of meer dagen loon te hebben ontvangen. Artikel 42a is van overeenkomstige toepassing.

1. Algemeen. Dit artikel regelt de duur van de WW-uitkering. Vanaf 1995 kende de WW twee verschillende uitkeringen, de loongerelateerde en de kortdurende uitkering. De kortdurende uitkering duurde maximaal zes maanden, de loongerelateerde uitkering kon in duur variëren van zes maanden tot vijf jaar. Tot 11 augustus 2003 had de werknemer die recht had op een loongerelateerde uitkering aansluitend recht op een vervolguitkering die, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer, maximaal drieënhalve jaar duurde. Bij wet van 19 december 2003 (Stb. 2003, 547) is de vervolguitkering afgeschaft. *Eén soort uitkering.* Sinds 1 oktober 2006 kent de WW alleen nog de loongerelateerde uitkering. De duur van deze uitkering varieert van 3 tot 38 maanden. Hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de basisuitkering en de verlengde uitkering.

2. Basisuitkering (lid 1). Om voor een basisuitkering in aanmerking te komen, moet de werknemer voldoen aan de wekeneis (art. 17). Dit betekent dat de werknemer in de laatste 36 weken 26 weken moet hebben gewerkt. De basisuitkering duurt maximaal drie maanden. Het bekorten van de duur van de basisuitkering, ten opzichte van de kortdurende uitkering, dient ertoe de activerende werking van de WW te versterken. Het moet werknemers prikkelen om actief en voortvarend op zoek te gaan naar werk.

3. Verlengde uitkering (lid 2). Als de werknemer in de periode van vijf kalenderjaren onmiddellijk voorafgaande aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in minimaal vier kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen, voldoet hij aan de jarenis. In dat geval wordt de uitkering verlengd met een maand voor ieder volledig kalenderjaar dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt, tot een maximum van 38 maanden.

4. Vorstwerkloosheid (lid 3). Bij het vaststellen van de uitkeringsduur op grond van het eerste en tweede lid blijven perioden waarin recht op uitkering bestaat in geval van vorstwerkloosheid op grond van art. 18, lid 1, buiten beschouwing. Deze bepaling is het voormalig vierde lid van art. 18, maar omdat het betrekking heeft op het vaststellen van de duur van de uitkering heeft de wetgever ervoor gekozen het bij art. 42 onder te brengen.

5. Berekening van het arbeidsverleden (lid 4). Sinds 1 januari 2005 komt bij de vaststelling van de duur van de WW-uitkering een groter wordende betekenis toe aan het feitelijke arbeidsverleden van de werknemer. Het arbeidsverleden wordt vastgesteld door samentelling van het aantal kalenderjaren waarin over 52 of meer dagen loon is ontvangen vanaf 1998 tot en met het kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarin de eerste werkloosheidsdag is gelegen (feitelijk arbeidsverleden) en het aantal kalenderjaren vanaf en met inbegrip van het jaar waarin de werknemer zijn 18e verjaardag bereikte tot aan 1998 (fictief arbeidsverleden). Deze manier van berekenen heeft tot gevolg dat de invloed van het feitelijke arbeidsverleden ieder jaar toeneemt. Vanaf 2040 zal alleen het feitelijke arbeidsverleden nog bepalend zijn voor de duur van de WW-uitkering. *Voorstel SER.* Voor de berekening van het arbeidsverleden wordt het aantal uren dat een werknemer op een dag heeft gewerkt niet in aanmerking genomen. Om de verhouding tussen enerzijds de duur van het arbeidsverleden en anderzijds de duur van de uitkering te

1. Werkloosheidswet

verstevigen, heeft de SER voorgesteld om aan de eis van minimaal 52 dagen de eis van 200 arbeidsuren per jaar toe te voegen (Advies toekomstbestendigheid Werkloosheidswet, nr. 2005/05, p. 76). Omdat dit voorstel niet zou leiden tot een structurele besparing, maar wel uitvoeringskosten met zich brengt, heeft de wetgever hiervan afgezien. *Jurisprudentie*. In het verlengde van eerdere uitspraken (vgl. CRvB 23 februari 1999, RSV 1999/119, USZ 1999/93; CRvB 29 oktober 1991, RSV 1992/101), is de Centrale Raad van Beroep van oordeel dat de tekst van art. 42 lid 4 van de WW geen ruimte biedt om bij de vaststelling van de duur van het arbeidsverleden (mede) rekening te houden met het tijdvak gedurende hetwelk betrokkene, voor het jaar waarin hij de 18-jarige leeftijd bereikte, daadwerkelijk in dienstbetrekking is geweest. Vanwege de keuze voor een systeem met een deels fictief arbeidsverleden was het noodzakelijk een tijdstip te bepalen waarop het arbeidsverleden fictief aanvangt. De CRvB is niet tot het oordeel kunnen komen dat de door de wetgever gemaakte keuzes niet zijn gebaseerd op redelijke en objectieve gronden, in verband waarmee niet kan worden gesproken van (verboden) discriminatie (CRvB 21 augustus 2002, RSV 2002/259). Een jaar waarin geen reëel loon is betaald, maar men alleen op de loonlijst stond voor een ziektekostenverzekering telt niet mee (CRvB 21 januari 1999, USZ 1999/75).

6. Arbeidsverledenbeschikking (lid 5 en 6). Om te voorkomen dat discussie ontstaat over de vraag of een werknemer voldoet aan de 52 loondageneis, is de arbeidsverledenbeschikking geïntroduceerd. Deze is geregeld in art. 83i Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Als uit deze beschikking blijkt (lid 5) dat de werknemer in dat kalenderjaar over 52 dagen of meer loon heeft ontvangen of indien de werknemer aantoont (lid 6) dat hij in het betreffende kalenderjaar over 52 of meer dagen loon heeft ontvangen, wordt het kalenderjaar in aanmerking genomen bij de berekening van het arbeidsverleden. *Artikel 42a van toepassing*. In het zesde lid wordt art. 42a van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit geldt voor de gehele periode waarover het feitelijke arbeidsverleden wordt vastgesteld.

7. Overgangsrecht. De wijziging van de voorwaarden met betrekking tot de duur van de uitkering is alleen van toepassing op personen van wie de eerste werkloosheidsdag gelegen is op of na de datum van inwerkingtreding van de Wet wijziging WW-stelsel (1 oktober 2006). Op dat moment reeds bestaande uitkeringsrechten worden dus niet aangetast.

[Gelijkstelling met dagen waarover loon is ontvangen]

Artikel 42a. — 1. Voor de toepassing van artikel 42 worden met dagen waarover loon is ontvangen, gelijkgesteld:

a. dagen waarover recht bestond op een uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering voorzover de uitkering wordt toegekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% respectievelijk wordt toegekend over periodes waarin de persoon slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 1 van eerstgenoemde wet;

b. dagen waarover een persoon een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheids-

uitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend.

— 2. Voor de toepassing van artikel 42 worden niet reeds in aanmerking genomen kalenderjaren waarin een persoon recht heeft op kinderbijslag op grond van artikel 7 van de Algemene Kinderbijslagwet of een andere gezinsbijslag als bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel *h*, van verordening (EG) nr. 1408/71 van de Raad van de Europese Gemeenschap van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (*PbEG* L 149) voor een tot zijn huishouden behorend kind dat bij de aanvang van dat kalenderjaar de leeftijd van vijf jaar niet heeft bereikt, voor de helft gelijkgesteld met kalenderjaren waarin over 52 of meer dagen loon is ontvangen. De in de eerste zin bedoelde persoon wordt aangemerkt als verzorgend persoon.

— 3. Voor de toepassing van artikel 42 worden niet reeds in aanmerking genomen kalenderjaren vanaf en met in begrip van een bij ministeriële regeling nader te bepalen kalenderjaar, waarin een persoon inkomsten ontvangt voor het verlenen van zorg op grond van een regeling voor persoonsgebonden budget, die is gegrond op artikel 44, eerste lid, onderdeel *b*, van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten of die voldoet aan artikel 14a van de Zorgverzekeringswet, voor de helft gelijkgesteld met kalenderjaren waarin over 52 of meer dagen loon is ontvangen, tenzij hij deze inkomsten ontvangt uit arbeid als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel *e*. De eerste zin is uitsluitend van toepassing indien de in de eerste zin bedoelde persoon aantoont dat deze zorgverlening aan deze voorwaarden voldoet of heeft voldaan. Die persoon wordt aangemerkt als verzorgend persoon. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de uitvoering van dit lid.

— 4. Het tweede en derde lid vinden geen toepassing indien de verzorgende persoon in een kalenderjaar voor een periode langer dan een half jaar als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid of op de loongerelateerde uitkering op grond van hoofdstuk 7 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

— 5. Voor de toepassing van het tweede lid wordt onder:

- a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
- b. een pleegkind verstaan een kind dat als een eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

— 6. Voor de toepassing van artikel 42 worden dagen, tot een maximum van achttien maanden, waarover de werknemer onbetaald verlof heeft genoten, gelijkgesteld met dagen, waarover loon is ontvangen.

— 7. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 42 wordt niet als loon beschouwd een uitkering:

- a. op grond van deze wet, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van deze wet;
- b. op grond van hoofdstuk 7 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, met uitzondering van een uitkering aan de persoon die slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 1 van die wet;
- c. op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%; of

d. die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering als bedoeld in onderdeel a, b of c.

— 8. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld:

a. ter vaststelling van het aantal dagen waarover loon is ontvangen, bedoeld in artikel 42;

b. op grond waarvan voor het bepalen van het aantal van 52 dagen, bedoeld in artikel 42 dagen waarover, anders dan bedoeld in het zesde lid, geen loon is ontvangen, worden gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen.

1. Algemeen. In dit artikel worden nadere regels gesteld omtrent het vaststellen van loondagen. Deze regeling komt inhoudelijk overeen met het voormalige art. 17b, maar omdat de arbeidsverledeneis niet langer wordt gesteld voor het ontstaan van het recht op een WW-uitkering en wel van belang is voor het bepalen van de duur van de uitkering, lag verplaatsing van het artikel voor de hand.

2. Gelijkstelling (lid 1). Voor de vaststelling of is voldaan aan de arbeidsverledeneis, worden dagen waarover loon is ontvangen gelijkgesteld met dagen waarover recht bestond op een uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering op grond van de WIA of de WAO. Dit geldt alleen voor zover de uitkering wordt toegekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of wordt toegekend over perioden waarin de persoon slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% van het maaninkomen te verdienen.

3. Verzorgingsforfait (lid 2 en 5). Bij de berekening van de jarenis, kunnen perioden waarin de werknemer kinderen heeft verzorgd ook meetellen. Wie in dit geval als kind wordt aangemerkt is uitgewerkt in het vijfde lid van dit artikel. *Wetsgeschiedenis.* Tot 1 januari 2005 werd bij verzorging van een kind jonger dan zes jaar het kalenderjaar geheel meegeteld, bij verzorging van een kind tussen de zes en de twaalf jaar telde het kalenderjaar voor de helft mee. *Beperking.* Met ingang van 1 januari 2005 worden voor de berekening van het feitelijke arbeidsverleden kalenderjaren waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind tot vijf jaar heeft verzorgd voor de helft meegeteld. Hiermee wordt aangesloten bij het recht op kinderbijslag. De beperking ten opzichte van de oude regeling houdt verband met de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen. *Zelfstandige.* Als een werknemer naast de verzorging van zijn kinderen werkzaam is geweest als zelfstandige, dan is het de vraag of deze jaren kunnen worden betrokken bij de berekening van het arbeidsverleden. Het UWV stelde zich op het standpunt dat de desbetreffende jaren niet voor de hier aan de orde zijnde arbeidsverledeneis in aanmerking kunnen worden genomen, omdat betrokkene in deze jaren niet uitsluitend wegens het verzorgen van kinderen buiten staat was om te voldoen aan het vereiste om over 52 dagen loon te hebben ontvangen. Dat standpunt wordt door de Centrale Raad van Beroep niet onderschreven. De wettekst, die slechts spreekt over kalenderjaren waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind verzorgt, is duidelijk en stelt niet de eis dat er een causaal verband dient te bestaan tussen het verzorgen van kinderen en het niet kunnen voldoen aan de eis om over 52 dagen loon te hebben ontvangen. Voor een uitleg zoals door het UWV voorgestaan is, volgens de Centrale Raad van Beroep, geen ruimte aanwezig (CRvB 29 december 2004, RSV 2005/96, USZ 2005/101). *Geboortedatum kind.* Omdat in de wettekst wordt gesproken van 'kalenderjaren' acht de Centrale Raad van Beroep het niet aannemelijk dat de verzorging van een pas in de loop van een jaar geboren kind een volledig jaar voor het arbeidsverleden oplevert (CRvB 6 januari 1998, RSV 1998/120, USZ 1998/53).

4. Mantelzorg (lid 3). Mantelzorg is de zorg voor zieken of gehandicapten die in duur en intensiteit een meer gebruikelijke zorg overstijgt en niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt verleend. Meestal is er een sociale relatie tussen de mantelzorger en degene die de zorg ontvangt. *Invoering mantelzorgforfait.* Hoewel de regering in eerste instantie had afgezien van invoering van het mantelzorgforfait, worden op aandringen van de SER en een groot aantal partijen in de Tweede Kamer sinds 1 januari 2007 perioden waarin mantelzorg is verleend onder voorwaarden gelijkgesteld met tijdvakken waarin loon uit arbeid is ontvangen. *Persoonsgebonden budget.* Kalenderjaren waarover een werknemer aantoont dat hij zorg heeft verleend die is betaald uit een persoonsgebonden budget worden voor de helft meegerekend voor het vaststellen van het arbeidsverleden. Daarbij is aansluiting gezocht bij het persoonsgebonden budget omdat daarmee op basis van een contract en een geïndiceerd budget duidelijk is dat er sprake is van noodzakelijke mantelzorg. *Beoordeling.* Het UWV beoordeelt of het mantelzorgforfait wordt toegekend op het moment dat de betrokkene een aanvraag indient voor een WW-uitkering. *Ministeriële regeling.* In de Regeling mantelzorgforfait WW en Wet WIA (Stcrt. 2006, 130) zijn nadere regels opgenomen betreffende het mantelzorgforfait.

5. Verzorgings- en mantelzorgforfait niet geldig (lid 4). Het verzorgingsforfait en het mantelzorgforfait gelden niet als de verzorgende persoon in een kalenderjaar voor een periode langer dan een half jaar als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid. Met betrekking tot kalenderjaren vanaf en met inbegrip van 2007 kan ook geen sprake zijn van arbeidsverledenopbouw met betrekking tot de WW als gevolg van toepassing van het verzorgings- of mantelzorgforfait als de werknemer over dat kalenderjaar gedurende een half jaar recht heeft gehad op een uitkering op grond van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering.

6. Onbetaald verlof (lid 6). De periode waarover de werknemer onbetaald verlof heeft genoten wordt gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen.

7. Geen gelijkstelling (lid 7). De dagen waarover een uitkering, genoemd in de onderdelen a, b en c van dit lid, wordt ontvangen worden niet gezien als loondagen. Daarnaast regelt onderdeel d dat ook uitkeringen die niet zijn aan te merken als een WW-uitkering, als uitkering op grond van hoofdstuk 7 van de Wet WIA of als uitkering op grond van de WAO, maar feitelijk naar aard en strekking hiermee overeenkomen, ook niet als loon wordt beschouwd. Dit betekent dat dagen waarover dergelijke uitkeringen worden verstrekt niet gezien worden als loondagen en daarmee dus ook niet meetellen voor de jarenis. *Uitzonderingen.* Van deze regel worden uitgezonderd voor de WAO een uitkering berekend naar een arbeidsongeschiktheid van meer dan 80% en voor de Wet WIA een uitkering aan een persoon die slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen, bedoeld in art. 1 van die wet. Met dit laatste wordt bedoeld de werknemer die een WGA-uitkering ontvangt omdat hij volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is.

[Verlenging uitkeringsduur bij nieuw recht op uitkering]

Artikel 42b. — 1. Indien het recht op uitkering geheel of gedeeltelijk is geëindigd en vervolgens een nieuw recht op uitkering is ontstaan, zonder dat aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 42, tweede lid, wordt voldaan, wordt met inachtneming van het tweede lid, de duur van dat nieuwe recht verlengd met de duur van de verlengde uitkering, bedoeld in artikel 42, tweede lid, van

het eerdere recht voorzover de werknemer hierover geen uitkering heeft ontvangen als gevolg van de eindiging van dat eerdere recht.

— 2. Het eerste lid vindt geen toepassing voorzover het eerdere recht geheel of gedeeltelijk was geëindigd op grond van artikel 20, eerste lid, onderdeel *a*, *b*, *c* of *d*, en op grond van artikel 21 niet voor herleving in aanmerking zou zijn gekomen wegens het overschrijden van de in laatstgenoemd artikel bedoelde termijnen.

1. Betekenis. Dit artikel regelt de vaststelling van de duur van de WW-uitkering als er een nieuw recht op uitkering ontstaat na een gehele of gedeeltelijke eindiging van een eerder recht, terwijl er met betrekking tot het nieuwe recht niet voldaan is aan de voorwaarde om in aanmerking te komen voor een verlenging van de uitkering op grond van het lid 2 van art. 42. In deze situatie wordt het nieuwe recht op een WW-uitkering verlengd met de duur van de verlengde uitkering van het eerdere recht. Het nieuwe recht wordt alleen verlengd met de resterende duur van het eerdere recht, voorzover de werknemer hierover geen uitkering heeft ontvangen.

[Uitkeringsduur na herleving]

Artikel 43. — 1. Telkens nadat het recht op uitkering na gehele eindiging van dat recht is herleefd op grond van artikel 21, eindigt de uitkering zoveel later dan de in artikel 42, eerste, tweede en derde lid, bedoelde periode als de periode tussen de eindiging en herleving van het recht op uitkering heeft geduurd.

— 2. Voor de persoon, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel *d*, aanhef en onder 1°, van de Ziektewet die eerder dan de eerste dag van de veertiende week van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid een uitkering ontvangt op grond van die wet wordt voor de vaststelling van de periode tussen de eindiging en de herleving van het recht op uitkering, de periode waarin het ziekengeld wordt uitbetaald tijdens de eerste 13 weken van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid, buiten beschouwing gelaten.

— 3. Voor de persoon, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel *e* of *f*, van de Ziektewet worden voor de vaststelling van de periode tussen de eindiging en de herleving van het recht op uitkering, telkens nadat het recht op uitkering geheel is geëindigd wegens ziekte, de eerste dertien weken waarin de persoon een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet buiten beschouwing gelaten.

— 4. Voor de bepaling van de periode van dertien weken bedoeld in het derde lid, worden perioden waarover een uitkering op grond van de Ziektewet wordt ontvangen samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

— 5. Artikel 19, tweede lid, is van toepassing op het tweede tot en met vierde lid.

1. Algemeen. Onder omstandigheden kan een recht op uitkering dat is geëindigd herleven. Herleving heeft plaats bij het herkrijgen van de hoedanigheid van werknemer, een nieuw geval van werkloosheid of het wegvallen van een uitsluitingsgrond. In veel gevallen is niet aan alle voorwaarden voor het ontstaan van een nieuw recht op uitkering voldaan. Om de werknemer toch enige inkomensbescherming te bieden, mag hij in dat geval het ongebruikte gedeelte van het vroegere recht op uitkering alsnog benutten.

Hoofregel. Het eerste lid van dit artikel bevat de hoofregel omtrent de bepaling van de uitkeringsduur na herleving van de WW-uitkering. De hoofregel is dat indien herleving van het recht op uitkering heeft plaatsgevonden na volledige beëindiging van dat recht, de uitkeringsperiode wordt verlengd met de periode van onderbreking. *Uitzondering.* Bij de Wet wijziging WW-stelsel is de uitzondering die op de hoofregel werd gemaakt (in het oude tweede lid) komen te vervallen (Stb. 2006, 303). De uitzondering betrof de situatie dat het recht op uitkering was geëindigd wegens ziekte. In dat geval zou bij herleving van dat recht de uitkeringsduur niet verlengd worden met de periode van ziekte indien deze korter had geduurd dan drie maanden. Deze uitzondering werd geacht overbodig te zijn nu de zieke werkloze tijdens de eerste dertien weken van ziekte een uitkering op grond van de WW blijft ontvangen. Bij nader inzien is gebleken dat toch niet volstaan kan worden met de hoofregel wat betreft de zieke werkloze en ziekte als gevolg van zwangerschap, bevalling of orgaandonatie. Voor deze groepen is bij de invoering van de Verzamelwet sociale verzekeringen 2007 alsnog een uitzondering opgenomen in de vorm van een tweede en derde lid (Kamerstukken II, 30 682 nr. 6).

2. Werkhervatting (lid 1). Als een werknemer gedurende de uitkering het werk hervat, eindigt het recht op een uitkering. Als de werknemer na afloop van het werk opnieuw in aanmerking wil komen voor een uitkering zal hij vaak wel voldoen aan de wekeneis, maar niet aan de jareneis, zodat hij geen recht heeft op een verlengde uitkering. Om te voorkomen dat werkherhervatting voor een werknemer ongunstig uitpakt, wordt de uitkeringsperiode verlengd met de periode van onderbreking. Dit opschuiven van het eindtijdstip heeft alleen plaats als het recht op uitkering geheel geëindigd is (CRvB 23 maart 1999, RSV 1999/182, USZ 1999/139).

3. Zieke werkloze (lid 2). Met de Wet wijziging WW-stelsel (Stb. 2006, 303) is geregeld dat met ingang van 1 mei 2007 de werkloze met een WW-uitkering tijdens de eerste dertien weken van ziekte een WW-uitkering blijft ontvangen. Voor de wetswijziging hadden werklozen met een WW-uitkering bij ziekte recht op een ZW-uitkering. De WW-uitkering werd in dat geval beëindigd. Nadat de werkloze was hersteld, eindigde de ZW-uitkering en herleefde de WW-uitkering. Het laten doorlopen van de WW-uitkering bij korte periodes van ziekte leidt tot besparing van de uitvoeringskosten. *Ziekengeldperiode buiten beschouwing.* De situatie kan zich voordoen dat een zieke werkloze toch al tijdens de eerste dertien weken van ziekte een ZW-uitkering ontvangt. Om te regelen dat het gedeelte van die periode van dertien weken dat hij geen WW-uitkering, maar ziekengeld ontvangt, buiten beschouwing blijft bij de herleving van de uitkering, was het nodig een extra bepaling aan art. 43 toe te voegen. Indien de zieke werkloze tijdens de eerste dertien weken van ziekte ziekengeld krijgt en geen WW-uitkering ontvangt, is het tweede lid van toepassing en wordt deze periode bij de bepaling van de uitkeringsduur na herleving van de WW-uitkering, buiten beschouwing wordt gelaten.

4. Zwangerschap, bevalling of orgaandonatie (lid 3). Op werklozen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling dan wel als gevolg van orgaandonatie, is de hoofregel van het eerste lid niet van toepassing. Deze groep werklozen heeft sinds 1 mei 2007 recht op een ZW-uitkering van 100% van hun dagloon. Dat betekent dat zij in de eerste dertien weken ziekengeld in plaats van een WW-uitkering ontvangen. Hierdoor is het noodzakelijk dat voor deze groep de in het oude tweede lid van art. 43 geregelde uitzondering weer in het leven wordt geroepen. *Jurisprudentie.* Hoewel de regering een aantal jaren geleden van mening was dat het oude tweede lid van art. 43 op gespannen voet stond met het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van

1. Werkloosheidswet

discriminatie van vrouwen, is deze groep, in de lijn van de Centrale Raad van Beroep, ook in de nieuwe wetgeving uitgezonderd. Als een vrouw aansluitend aan haar bevalingsverlof arbeidsongeschikt is ten gevolge van haar zwangerschap en uit dien hoofde aanspraak maakt op ziekingeld, wordt zij bij het in aanmerking nemen van deze tijdvakken van ziekte bij de vaststelling van haar WW-rechten niet anders of nadeliger behandeld dan iedere andere ZW-verzekerde (vgl. CRvB 6 juni 2003, RSV 2003/208). De uitkeringsduur WW wordt slechts met dergelijke tijdvakken verlengd voorzover deze langer duren dan drie maanden. Ook in HvJ EG 30 juni 1998 (Mary Brown) wordt een tijdvak van ziekte ten gevolge van zwangerschap of bevalling na afloop van het bevalingsverlof als een 'normale' ziekteperiode beschouwd (CRvB 9 juli 2004, RSV 2004/300, USZ 2004/259).

5. Samentelling (lid 4). Deze samentellingsregel is in het leven geroepen om de onbillijke situatie te voorkomen dat bij iemand die regelmatig uitvalt (met korte onderbrekingen) wegens ziekte steeds opnieuw de eerste dertien weken van ziekte buiten beschouwing worden gelaten bij herleving van de WW. Het is niet nodig om dit lid ook van toepassing te laten zijn op het tweede lid, omdat de maximale periode van betaling van ziekingeld in de periode bedoeld in het tweede lid immers dertien weken betreft, waardoor er zich geen onbillijke situaties kunnen voordoen die door de samentellingsregel worden voorkomen.

6. Art. 19 lid 2 (lid 5). In art. 19 lid 2 wordt bepaald wanneer het niet betalen van een ZW-uitkering moet worden gelijkgesteld met het ontvangen van een ZW-uitkering. Dit is van toepassing op het tweede tot en met vierde lid.

7. Overgangsrecht. De wijzigingen met betrekking tot de duur van de herleefde uitkering zijn alleen van toepassing op werknemers van wie de eerste werkloosheidsdag gelegen is op of na de datum van inwerkingtreding van de Wet wijziging WW-stelsel (1 oktober 2006). Dit om te voorkomen dat deze wetswijzigingen nadelige gevolgen hebben voor werknemers die het werk hervatten. De overgangsbepaling zal na vijf jaar vervallen.

§ 5. De hoogte van de uitkering

[Hoogte van de uitkering]

Artikel 44. De uitkering op grond van dit hoofdstuk wordt berekend naar het dagloon.

1. Algemeen. Voor 1 oktober 2006 kende de WW nog twee verschillende uitkeringen, de loongerelateerde en de kortdurende uitkering. De hoogte van de loongerelateerde uitkering bedroeg 70% van het dagloon van de betrokken werknemer en de kortdurende uitkering bedroeg 70% van het minimumloon of van het dagloon als het dagloon lager was dan het minimumloon. Vanaf 1 oktober 2006 kent de WW nog maar één uitkering, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de basisuitkering en de verlengde uitkering.

2. Hoogte uitkering. De hoogte van de uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon en daarna 70% van dat loon (art. 47). Dit betekent dat de uitkering ten opzichte van de loongerelateerde uitkering 5% hoger is dan voorheen. Doordat de basisuitkering gebaseerd is op het dagloon en niet op het minimumloon, biedt de uitkering gedurende een korte periode een hogere mate van inkomenszekerheid. De ver-

laging van de uitkering na twee maanden levert een financiële prikkel op om actief op zoek te gaan naar een baan. *Gedeeltelijke werkloosheid*. In geval van gedeeltelijke werkloosheid wordt de uitkering evenredig verlaagd.

3. Dagloon. Het begrip dagloon is uitgewerkt in art. 45. Daarnaast zijn nadere regels opgenomen in het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen.

4. Overgangsrecht. De wijziging van de polisvoorwaarden met betrekking tot de hoogte van de uitkering is alleen van toepassing op personen van wie de eerste werkloosheidsdag gelegen is op of na de datum van inwerkingtreding van de Wet wijziging WW-stelsel (1 oktober 2006). Bestaande uitkeringsrechten zullen dus niet worden aangetast.