



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

**Noot bij CRVB 30 maart 2023 ECLI:NL:CRVB:2023:481**  
Boot, G.C.; Driessen, M.J.A.C.

### Citation

Boot, G. C., & Driessen, M. J. A. C. (2023). Noot bij CRVB 30 maart 2023 ECLI:NL:CRVB:2023:481. *Uitspraken Sociale Zekerheid*, 2023(6), 567-576. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3719412>

Version: Publisher's Version  
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)  
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3719412>

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

grondslag en motivering en is genomen in strijd met artikel 7:12, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

### Conclusie en gevolgen

4.4. De aangevallen uitspraak, voor zover nog aangevochten, zal worden vernietigd.

De Raad zal het beroep gegrond verklaren en het bestreden besluit vernietigen voor zover daarbij de intrekking van de verleningsbeschikking van het pgb over het jaar 2018 is gehandhaafd. Aan het besluit van 11 april 2018, voor zover daarbij de verleningsbeschikking van 14 december 2017 is ingetrokken, kleeft hetzelfde gebrek als aan het bestreden besluit. Mede omdat het zorgkantoor ter zitting onder meer te kennen heeft gegeven dat de verwijten die ten grondslag liggen aan de intrekking van de verlening van het pgb over 2017 op geen enkele wijze voor het jaar 2018 zullen worden tegengeworpen, ziet de Raad aanleiding om het besluit van 11 april 2018 te herroepen, voor zover daarbij de verleningsbeschikking van 14 december 2017 is ingetrokken.

5. Aanleiding bestaat om het zorgkantoor te veroordelen in de proceskosten van appellant in hoger beroep. Deze kosten worden begroot op € 1.674,= voor verleende rechtsbijstand (hogerberoepschrift: 1 punt, verschijnen zitting: 1 punt, waarde per punt: € 837,=).

### Beslissing

De Centrale Raad van Beroep

- vernietigt de aangevallen uitspraak voor zover daarbij het beroep tegen het besluit van 22 augustus 2019 ongegrond is verklaard;
- verklaart het beroep tegen het besluit van 22 augustus 2019 gegrond en vernietigt dat besluit, voor zover dat betrekking heeft op de intrekking van de verleningsbeschikking van 14 december 2017;
- herroept het besluit van 11 april 2018 voor zover daarbij de verleningsbeschikking van 14 december 2017 is ingetrokken;
- veroordeelt het zorgkantoor in de proceskosten van appellant tot een bedrag van € 1.674,=;
- bepaalt dat het zorgkantoor aan appellant het in hoger beroep betaalde griffierecht van € 134,= vergoedt.

## Verzekeringsplicht

### 112

#### **Pgb-dienstverleners die minder dan 4 dagen per week werken mogen niet uitgesloten worden van WW**

Centrale Raad van Beroep  
30 maart 2023, nr. 22/306 WW,  
ECLI:NL:CRVB:2023:481  
(Van Dalen-van Bekkum, Van Gijzen, Van der Kris)  
Noot G.C. Boot, M.J.A.C. Driessen

#### **Verzekeringsplicht. Persoonlijke dienstverlener.**

[WW art. 3, 6 lid 1 onder c; Richtlijn 79/7/EEG]

*Samenvatting: De persoonlijke dienstverlener, zoals een huishoudelijke hulp of zorghulp, die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verleent aan een particulier bij wie zij in dienstbetrekking is, is uitgesloten van de verzekering op grond van onder andere de WW. De wetgever heeft voor deze groep een uitzondering op de verzekeringsplicht gemaakt om het voor particulieren aantrekkelijker te maken deze vorm van hulp in te huren en om te voorkomen dat deze vorm van hulp zwart wordt betaald. De Raad is het eens met het oordeel van de rechtbank dat deze uitzonderingsbepaling ten opzichte van betrokkene, die uit een persoonsgebonden budget (pgb) wordt betaald, een verboden indirecte discriminatie van vrouwen oplevert. De commissie-Kalsbeek heeft in 2014 geconcludeerd dat de Regeling dienstverlening aan huis voor personen die worden betaald uit een pgb niet het effect heeft gehad dat de werkgelegenheid op de markt voor persoonlijke dienstverlening is bevorderd en dat het risico op een zwart circuit in het publiek gefinancierde deel van de markt nagenoeg nihil is. Het UWV heeft in hoger beroep niet aannemelijk gemaakt dat de (legale) arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening (wezenlijk) zal worden aangetast wanneer de betreffende dienstverleners verzekerd worden voor de werknemersverzekeringen en in het bijzonder voor de WW. Verder*

*strekt de uitzonderingsbepaling er niet coherent toe, personen van de verzekering uit te sluiten die op grond van art. 41 WW geen aanspraak zouden kunnen maken op een WW-uitkering. Voor dienstverleners die uit een pgb worden betaald komt de Raad tot een ander oordeel dan in zijn uitspraak van 29 april 1996, ECLI:NL:CRVB:1996:ZB6049.*

Uitspraak op het hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 16 december 2021, 20/452 en 20/836 (aangevallen uitspraak), tussen:

*de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering (Uwv)*

[betrokkene] e/v [naam] te [woonplaats] (betrokkene)

#### *Procesverloop*

Bij besluit van 3 juni 2019 (primair besluit 1), in stand gelaten bij besluit van 18 december 2019 (bestreden besluit 1), heeft het Uwv het verzoek van betrokkene om correctie van het voor haar geregistreerde arbeidsverleden afgewezen.

Bij besluit van 16 september 2019 (primair besluit 2), in stand gelaten bij besluit van 13 januari 2020 (bestreden besluit 2) heeft het Uwv bepaald dat betrokkene met ingang van 1 september 2019 niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Omdat het recht op toeslag op grond van de Toeslagenwet (Tw) is gekoppeld aan het krijgen van een WW-uitkering, komt zij ook niet in aanmerking voor een toeslag.

De rechtbank heeft de beroepen tegen beide bestreden besluiten gegrond verklaard en die besluiten vernietigd. De rechtbank heeft in zaak 20/452 bepaald dat het Uwv een nieuw besluit moet nemen op het correctieverzoek van betrokkene. In zaak 20/836 heeft de rechtbank de rechtsgevolgen van bestreden besluit 2 in stand gelaten.

Het Uwv heeft hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak van de rechtbank in zaak 20/452 (zaaksnummer CRvB 22/306 WW). Namens betrokkene hebben mr. C. Castelein en mr. F.P. Heijne een verweerschrift ingediend.

Namens betrokkene hebben mr. Castelein en mr. Heijne hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak van de rechtbank in zaak 20/836 (zaaksnummer CRvB 22/350 WW). Het Uwv heeft een verweerschrift ingediend en incidenteel hoger beroep ingesteld. Partijen hebben een vraag van de Raad beantwoord.

Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgevonden op 22 december 2022. Het Uwv heeft zich laten vertegenwoordigen door J.C. Geldhof en mr. drs. J. Hut. Betrokkene is verschenen, bijgestaan door mr. Castelein en mr. Heijne.

#### *Overwegingen*

#### **Samenvatting**

De persoonlijke dienstverlener, zoals een huishoudelijke hulp of zorghulp, die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verleent aan een particulier bij wie zij in dienstbetrekking is, is uitgesloten van de verzekering op grond van onder andere de WW. De wetgever heeft voor deze groep een uitzondering op de verzekeringsplicht gemaakt om het voor particulieren aantrekkelijker te maken deze vorm van hulp in te huren en om te voorkomen dat deze vorm van hulp zwart wordt betaald. De Raad is het eens met het oordeel van de rechtbank dat deze uitzonderingsbepaling ten opzichte van betrokkene, die uit een persoonsgebonden budget (pgb) wordt betaald, een verboden indirecte discriminatie van vrouwen oplevert. De commissie Kalsbeek heeft in 2014 geconcludeerd dat de Regeling dienstverlening aan huis voor personen die worden betaald uit een pgb niet het effect heeft gehad dat de werkgelegenheid op de markt voor persoonlijke dienstverlening is bevorderd en dat het risico op een zwart circuit in het publiek gefinancierde deel van de markt nagenoeg nihil is. Het Uwv heeft in hoger beroep niet aannemelijk gemaakt dat de (legale) arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening (wezenlijk) zal worden aangetast wanneer de betreffende dienstverleners verzekerd worden voor de werknemersverzekering en in het bijzonder voor de WW. Verder strekt de uitzonderingsbepaling er niet coherent toe, personen van de verzekering uit te sluiten die op grond van artikel 41 van de WW geen aanspraak zouden kunnen maken op een WW-uitkering. Voor dienstverleners die uit een pgb worden betaald komt de Raad tot een ander oordeel dan in zijn uitspraak van 29 april 1996, ECLI:NL:CRVB:1996:ZB6049.

*Totstandkoming van de besluiten***Zaak 22/306 WW: weigering correctie geregistreerd arbeidsverleden**

1.1. Betrokkene heeft op 24 oktober 2014 een zorgovereenkomst gesloten met X, aan wie een pgb op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) is verleend. Zij heeft in de periode van 1 december 2014 tot en met april 2019 per week gedurende 4,5 uur, verdeeld over twee dagen, zorg verleend aan X.

1.2. In mei 2019 heeft betrokkene het Uvw verzocht het voor haar geregistreerde arbeidsverleden te wijzigen, omdat daarin de jaren 2015 tot en met 2018 ten onrechte niet waren opgenomen. Zij gaf daarbij aan dat zij in elk van deze jaren 228 uur had gewerkt voor X op basis van een zorgovereenkomst voor twee dagen per week, met een zogenaamde opting-in regeling. Dat wil zeggen dat de Sociale verzekeringsbank (Svb) voor X de salarisadministratie voerde.

1.3. Bij bestreden besluit 1 heeft het Uvw de afwijzing van het verzoek van betrokkene gehandhaafd. Het Uvw heeft hieraan ten grondslag gelegd dat betrokkene niet op ten minste vier dagen per week had gewerkt voor X. Daarom was betrokkene volgens het Uvw geen werknemer in de zin van de WW. Er was dan ook geen sprake van verzekerde werkzaamheden in de zin van de WW, zodat de genoemde jaren terecht niet waren meegenomen voor het arbeidsverleden.

**Zaak 22:350 WW: afwijzing WW-uitkering en toeslag**

1.3. Betrokkene heeft op 3 maart 2019 een zorgovereenkomst gesloten met Y, aan wie een pgb is verleend op grond van de Wet langdurige zorg (Wlz). Uit deze overeenkomst volgt dat betrokkene met ingang van 29 januari 2019 vier of meer dagen per week zorg zal verlenen. De zorgovereenkomst met Y is met ingang van 1 september 2019 beëindigd. Betrokkene heeft een WW-uitkering en een toeslag aangevraagd.

1.4. Bij bestreden besluit 2 heeft het Uvw de afwijzing van de aanvraag van betrokkene gehandhaafd. Het Uvw heeft hieraan ten grondslag gelegd dat betrokkene in de 36 kalenderweken voorafgaand aan haar werkloosheid (referteperiode) op doorgaans minder dan vier dagen per week heeft gewerkt bij Y. Volgens het Uvw was betrokkene in deze periode geen werknemer in de zin van de WW. Daarom voldoet betrokkene niet aan

de eis dat zij in de referteperiode ten minste 26 weken als werknemer heeft gewerkt (wekeneis). Zij heeft dan ook geen recht op een WW-uitkering. Omdat het recht op toeslag op grond van de Tw is gekoppeld aan het krijgen van een WW-uitkering, komt zij ook niet in aanmerking voor een toeslag.

*Uitspraak van de rechtbank*

2. Volgens de rechtbank heeft betrokkene tijdens haar dienstbetrekking met X wel als werknemer in de zin van de WW gewerkt. Daarom moet het Uvw een nieuw besluit nemen op het correctieverzoek van betrokkene (zaak 20/452 van de rechtbank). Betrokkene heeft echter niet aan de wekeneis voldaan. Daarom voldoet zij niet aan de voorwaarden voor een WW-uitkering. Om die reden laat de rechtbank het rechtsgevolg van bestreden besluit 2, de afwijzing van de aanvraag om een WW-uitkering en de toeslag, in stand (zaak 20/836 van de rechtbank). Het oordeel van de rechtbank berust, samengevat en in de bewoordingen van de Raad, op de volgende overwegingen.

2.1. Met de bestreden besluiten heeft het Uvw toepassing gegeven aan artikel 6, eerste lid, aanhef en onder c, van de WW (uitzonderingsbepaling). Op grond van die bepaling wordt niet als dienstbetrekking beschouwd de arbeidsverhouding van een persoon die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat. Onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden wordt mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden. Dit is bepaald in artikel 6, tweede lid, van de WW.

2.2. De uitzonderingsbepaling moet in het geval van betrokkene buiten toepassing blijven. Deze bepaling, hoewel neutraal geformuleerd en dus niet direct discriminerend voor vrouwen, is in het geval van betrokkene in strijd met artikel 4 van de Derde Richtlijn<sup>1</sup>. Deze bepaling verbiedt niet alleen directe maar ook indirecte discriminatie op grond van geslacht in de sociale zekerheid.

1 Richtlijn 79/7/EEG betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid van 19 december 1978.

2.3. Op basis van statistische gegevens moet ervan worden uitgegaan dat de uitzonderingsbepaling een aanzienlijk hoger percentage vrouwen dan mannen betreft.

2.4. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (Hof) is de toepassing van een nationale maatregel die, al is hij neutraal geformuleerd, in feite een veel groter percentage vrouwen dan mannen benadeelt, in strijd met artikel 4 van de Derde Richtlijn. Dit is slechts anders als die maatregel wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met discriminatie op grond van geslacht. Dit is het geval wanneer aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de gekozen middelen beantwoorden aan een legitieme doelstelling van het sociaal beleid van de lidstaat waarvan de wettelijke regeling in geding is, en

- die middelen zijn geschikt en noodzakelijk om dat doel te bereiken.

Middelen zijn slechts geschikt om het doel te bereiken als zij daadwerkelijk ertoe strekken het doel coherent en stelselmatig te bereiken.

2.5. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de wetgever met uitsluiting van de betreffende werknemers van de werknemersverzekeringen wilde voorkomen dat degene die in de huishouding wordt geholpen werkgever wordt met alle administratieve en andere verplichtingen van dien, dat de betreffende diensten duurder zouden worden, dat als gevolg hiervan minder werk zou worden aangeboden en dat een aanmerkelijk deel van het nog wel bestaande aanbod via het zwarte circuit zou gaan plaatsvinden. Uit de wetsgeschiedenis kan worden afgeleid dat met de uitzonderingsbepaling – en met de Regeling dienstverlening aan huis<sup>2</sup> waarvan de uitzonderingsbepaling deel uitmaakt – is beoogd de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren, en illegale arbeid te voorkomen. Uit rechtspraak van het Hof blijkt dat dit legitieme doelstellingen zijn.

2.6. Betrokkene werkte op basis van zorgovereenkomsten met pgb-houders. Uit een advies van de commissie Kalsbeek<sup>3</sup> moet worden geconclu-

deerd dat de uitzonderingsbepaling in zo'n geval noodzakelijk noch geschikt is om de in 2.5 genoemde doelstellingen te bereiken. De commissie beargumenteert dit als volgt:

- De particuliere werkgever wordt via het pgb geheel of gedeeltelijk gecompenseerd voor de werkgeverslasten, zoals de kosten voor de premies werknemersverzekering.

- Gelet op de rol die de Svb kan vervullen bij de salarisadministratie, blijven de administratieve lasten voor de particuliere werkgever beperkt.

- Bij dienstverlening die plaatsvindt met een pgb heeft de particulier geen reële keuze om de werkzaamheden zelf te verrichten.

- Het risico op een zwart circuit en achterblijvende werkgelegenheid is in het publiek gefinancierde deel van de markt nagenoeg nihil.

Bovendien heeft de commissie uit onderzoek van Panteia in 2014 afgeleid dat de Regeling niet het effect heeft gehad dat de werkgelegenheid op de markt voor persoonlijke dienstverlening is bevorderd en dat illegale tewerkstelling in dit circuit niet plaatsvindt.

2.7. Met de uitzonderingsbepaling worden de doelstellingen van deze bepaling dus niet bereikt voor zover het persoonlijke dienstverleners betreft die met een pgb worden betaald. De uitzonderingsbepaling wordt in dit geval dan ook niet gerechtvaardigd door objectieve factoren. Dat de wetgever heeft voorzien in de mogelijkheid van een vrijwillige verzekering doet hieraan niet af. Aan die vrijwillige verzekering zijn immers in de regel administratieve lasten en kosten verbonden die verplicht verzekerde werknemers doorgaans niet in dezelfde mate hebben.

2.8. De uitzonderingsbepaling moet daarom in het geval van betrokkene buiten toepassing blijven. De werkzaamheden die betrokkene voor X heeft verricht is dan ook verzekerde arbeid in de zin van de werknemersverzekeringswetten. Om die reden moet het Uvw het geregistreerde arbeidsverleden van betrokkene corrigeren.

2.9. Betrokkene was ook verzekerd voor de WW tijdens haar werkzaamheden voor Y. Naar het oordeel van de rechtbank heeft betrokkene echter geen recht op een WW-uitkering op grond van haar werkloosheid uit haar dienstbetrekking met Y. Volgens de rechtbank heeft betrokkene in de referentieperiode slechts in 25 kalenderweken ten

aan huis (commissie Kalsbeek) van maart 2014.

2 Wet van 14 december 2006, houdende wijziging van enkele belastingwetten en enige andere wetten (Belastingplan 2007) (Stb. 2006, 682).

3 Rapport "Dienstverlening aan huis: wie betaalt de rekening?" van de Adviescommissie Dienstverlening

minste één uur gewerkt. Volgens de wekeneis zou zij in 26 kalenderweken moeten hebben gewerkt. Zij voldoet dus niet aan de wekeneis. De aanvraag om een WW-uitkering is daarom terecht afgewezen.

### *Standpunten in hoger beroep*

#### **Zaak 22/306 WW: weigering correctie geregistreerd arbeidsverleden**

3.1. Volgens het Uvw is uitsluiting van de verplichte verzekering voor de WW ook in het geval van zorgverleners die worden betaald vanuit een pgb een noodzakelijk en geschikt middel om de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren en illegale arbeid tegen te gaan. Het Uvw wijst erop dat het buiten toepassing laten van artikel 6, eerste lid, aanhef en onder c, van de WW zal leiden tot verplichte premieafdracht voor de WW, terwijl hier geringe uitkeringsrechten tegenover staan. Door de verplichte premieafdracht zullen de zorgverleners een lager netto uurloon ontvangen. Ook bestaat de mogelijkheid dat de pgbhouder minder zorg kan inkopen. Omdat het minder aantrekkelijk wordt legaal, op basis van een zorgovereenkomst, arbeid te verrichten, zal het voor pgb-houders lastiger worden om zorgverleners te vinden. Verder wijst het Uvw erop dat een WW-uitkering niet wordt betaald als die per maand doorgaans minder bedraagt dan een achtste deel van het minimumloon (kruimeluitkering). Dit is geregeld in artikel 41 van de WW. Vanwege het veelal geringe aantal uren zorg dat zorgverleners aan een pgb-houder verlenen, acht het Uvw het niet onwaarschijnlijk dat deze bepaling op de zorgverleners van toepassing zal zijn. Zij ontvangen dan geen WW-uitkering.

3.2. Betrokkene wijst erop dat de Regeling Dienstverlening aan Huis van meet af aan niet zozeer is gericht op het voorkomen van kruimeluitkeringen. Het doel was voornamelijk te voorkomen dat particuliere werkgevers te zwaar werden belast. Betrokkene wijst verder op het arrest van het Hof in de zaak TGSS.<sup>4</sup> In het licht van dit arrest is volgens betrokkene geen sprake van objectieve factoren die geen verband houden met discriminatie op grond van geslacht. Alle werkgevers in andere sectoren zijn verplicht tot premieafdracht onge-

acht de omvang van het dienstverband en ongeacht de vraag of uitkeringsrechten ontstaan. De groep huishoudelijk personeel die is uitgesloten van de WW-verzekering verschilt dus niet op relevante wijze van andere groepen werknemers die niet van de bescherming worden uitgesloten. Verder kunnen ook personen die 18 of 24 uur per week werken onder de uitsluitingsbepaling vallen. Het Uvw heeft voor zijn stellingen geen enkele cijfermatige onderbouwing aangedragen en gaat eraan voorbij dat voor verschillende vormen van pgbondersteuning of -zorg verschillende uurtarieven gelden. Bij een hoger uurtarief komt artikel 41 van de WW minder snel in beeld. Verder zullen gemeenten de pgb-tarieven zo moeten vaststellen dat de benodigde ondersteuning of zorg kan worden ingekocht. Mogelijk moeten dus de tarieven worden verhoogd.

#### **Zaak 22/350 WW: afwijzing WW-uitkering**

3.3. Betrokkene stelt zich op het standpunt dat haar vakantie moet worden meegeteld als arbeidsuren voor de wekeneis en dat zij, daarvan uitgaande, wel aan de wekeneis voldoet. Subsidiar acht zij een strikte toepassing van de wekeneis in haar geval onevenredig.

3.4. Het Uvw heeft gesteld dat betrokkene tijdens het dienstverband met Y doorgaans op minder dan vier dagen per week werkte en dat daardoor in het geheel geen sprake is geweest van verzekerde arbeid. Mocht de Raad echter tot een ander oordeel komen, dan werpt het Uvw op grond van een nadere berekening betrokkene niet langer tegen dat zij niet aan de wekeneis voldoet.

#### **Oordeel van de Raad**

4.1. In zaak 22/306 beoordeelt de Raad, voornamelijk aan de hand van de argumenten die het Uvw in hoger beroep heeft aangevoerd (beroepsgronden), of de rechtbank bestreden besluit 1 terecht heeft vernietigd. In zaak 22/350 beoordeelt de Raad aan de hand van de beroepsgronden van betrokkene en, in incidenteel hoger beroep, het Uvw of de rechtbank terecht de rechtsgevolgen van bestreden besluit 2 in stand heeft gelaten. De Raad komt tot het oordeel dat het hoger beroep en het incidenteel hoger beroep van het Uvw niet slagen, en het hoger beroep van betrokkene wel slaagt. Hierna legt de Raad uit hoe hij tot dit oordeel komt en welke gevolgen dit oordeel heeft.

4.2. Tussen partijen is alleen nog in geschil of betrokkene tijdens haar werkzaamheden voor X en

<sup>4</sup> Arrest van 24 februari 2022. C-389/20, ECLI:EU:C:2022:120.

voor Y verzekerd was voor de werknemersverzekeringen. Het antwoord op die vraag hangt ervan af of de uitzonderingsbepaling van artikel 6, eerste lid, aanhef en onder c, van de WW buiten toepassing moet worden gelaten wegens strijd met artikel 4 van de Derde Richtlijn.

4.3. De rechtbank heeft terecht vastgesteld dat de uitzonderingsbepaling geen directe discriminatie op grond van geslacht inhoudt. Ook heeft de rechtbank het juiste beoordelingskader geschetst om te beoordelen of de uitzonderingsbepaling indirecte discriminatie vormt op grond van geslacht. De rechtbank heeft vervolgens terecht en op goede gronden vastgesteld dat de uitzonderingsbepaling een aanzienlijk hoger percentage vrouwen dan mannen treft. Verder heeft de rechtbank correct vastgesteld dat met de uitzonderingsbepaling is beoogd de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren en illegale arbeid te voorkomen, en dat dit legitieme doelstellingen van sociaal beleid zijn. Al deze punten zijn tussen partijen niet in geschil en steun voor de juistheid van de vaststellingen van de rechtbank wordt ook gevonden in het arrest van het Hof in de zaak TGSS.

4.4. Wel is in geschil het oordeel van de rechtbank dat de uitzonderingsbepaling geen geschikte en noodzakelijke maatregel is om de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren en illegale arbeid te voorkomen. De rechtbank heeft, onder verwijzing naar een aantal citaten uit het rapport van de commissie Kalsbeek, geoordeeld dat de genoemde doelstellingen met de uitzonderingsbepaling niet coherent en systematisch worden nagestreefd. De Raad onderschrijft ook op dit punt het oordeel van de rechtbank. De Raad verwijst naar de overwegingen van de rechtbank en naar het rapport van de commissie Kalsbeek waarop de rechtbank zich heeft gebaseerd. Wat het Uvw in hoger beroep heeft aangevoerd leidt niet tot een ander oordeel. In dit verband overweegt de Raad als volgt.

4.5. Het Uvw heeft gewezen op de kans dat de (legale) arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening zal worden aangetast wanneer werknemers die op basis van een zorgovereenkomst op doorgaans minder dan vier dagen per week werken in dienst van een pgb-budgethouder, verzekerd worden voor de werknemersverzekeringen en in het bijzonder voor de WW. Aan het Uvw kan worden toegegeven dat verplichte premieafdracht de kosten van maatschappelijke onder-

steuning op grond van (onder andere) de Wmo (nu: de Wmo 2015) en van zorg op grond van de Wlz zal kunnen opdrijven. Dit is, zoals het Hof opmerkt in punt 61 van het arrest TGSS, inherent aan de bescherming van werknemers in het kader van de sociale zekerheid. Het Uvw heeft echter niet aannemelijk gemaakt dat, bij opname van de betreffende dienstverleners in de kring van verzekerden voor de werknemersverzekeringswetten, van een (wezenlijke) aantasting van de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening sprake zal zijn. Dat de zorgverlener een lager netto uurloon zal ontvangen, dan wel de budgethouder minder ondersteuning of zorg zal kunnen inkoop, staat geenszins vast. Bij die veronderstelling wordt er namelijk van uitgegaan dat het pgb gelijk blijft of onvoldoende wordt verhoogd om de hogere kosten voor de werkgever op te vangen en de werknemer hetzelfde nettoloon uit te betalen. Daarbij wordt er echter aan voorbij gegaan dat de hoogte van het pgb toereikend moet zijn. De Raad verwijst naar artikel 2.1.3, tweede lid, aanhef en onder b, van de Wmo 2015 en artikel 3.3.3, zesde lid, van de Wlz.

4.6. De Raad onderkent dat een verhoging van pgb-tarieven effect heeft op de algemene middelen. Het is echter vaste rechtspraak van het Hof dat budgettaire overwegingen geen rechtvaardiging vormen voor discriminatie ten nadele van een van de geslachten.<sup>5</sup>

4.7. Gelet op punt 62 van het arrest TGSS treft het argument dat tegenover de premieplicht vaak geen uitkering zal staan omdat op grond van artikel 41 van de WW kruimeluitkeringen niet worden betaald, ook geen doel. Het Hof benadrukt in deze overweging:

“Om te kunnen vaststellen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale bepaling coherent en stelselmatig wordt toegepast met het oog op de (...) doelstellingen, moet (...) worden aangetoond dat de categorie werknemers die door deze bepaling van de bescherming tegen werkloosheid wordt uitgesloten, op relevante wijze verschilt van andere categorieën werknemers die niet van die bescherming zijn uitgesloten.”

4.8. De uitzonderingsbepaling strekt er niet coherent toe, personen van de verzekering uit te slui-

5 Arrest van 23 oktober 2003, *Schönheit en Becker*, C-4/02 en C-5/02, ECLI:EU:C:2003:583, punt 85 en aldaar aangehaalde rechtspraak.

ten die op grond van artikel 41 van de WW geen aanspraak zouden kunnen maken op een WW-uitkering. De uitzonderingsbepaling sluit namelijk dienstverleners uit van de WW-verzekering op grond van het aantal dagen per week waarop doorgaans arbeid wordt verricht. Hierdoor kunnen mensen van de verzekering worden uitgesloten die zonder uitsluiting wel recht zouden hebben op een WW-uitkering. Bijvoorbeeld dienstverleners die een groot aantal uren per dag voor dezelfde particuliere werkgever werken en/of een relatief hoog uurloon verdienen. Dienstverleners die tegen een beperkt uurloon een gering aantal uren per week werken, maar wel verspreid over ten minste vier dagen, worden niet uitgesloten, hoewel zij bij werkloosheid geen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering. Ook werknemers die in een beperkte omvang en tegen lage lonen in de niet-particuliere sfeer werken, en daardoor bij werkloosheid geen aanspraak zullen kunnen maken op een WW-uitkering, zijn wel verzekerd voor de WW. Aan het vereiste van coherentie wordt dus niet voldaan.

4.9. Ter zitting heeft het Uvw nog aangevoerd dat de verschillende behandeling van “kleine” banen in de particuliere sfeer en in de niet-particuliere sfeer mede wordt gerechtvaardigd doordat controle in de particuliere sfeer veel moeilijker te verwezenlijken is dan in de niet-particuliere sfeer. Ook dit argument leidt niet tot een ander oordeel voor zover het gaat om dienstverleners die vanuit een pgb worden betaald. Juist werkzaamheden die vanuit een pgb worden betaald moeten immers gedetailleerd worden verantwoord en op de rechtmatigheid van verstrekte of verleende pgb's vindt gericht toezicht en gerichte handhaving plaats.

4.10. Gelet op 4.5 tot en met 4.9 kunnen de argumenten van het Uvw niet leiden tot het oordeel dat de uitzonderingsbepaling in gevallen waarin de dienstverlener wordt betaald uit een pgb, wél een geschikt en noodzakelijk middel is om de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren en illegale arbeid te voorkomen. Omdat de uitzonderingsbepaling een aanzienlijk hoger percentage vrouwen dan mannen treft, en niet wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren, is de uitzonderingsbepaling in strijd met artikel 4 van de Derde Richtlijn. De uitzonderingsbepaling moet daarom in het geval van betrokkene buiten toepassing worden gelaten.

4.11. Voor het geval de Raad de uitzonderingsbepaling als indirect discriminerend zou beoorde-

len, werpt het Uvw niet langer aan betrokkene tegen dat zij niet aan de wekeneis heeft voldaan. Van andere afwijzingsgronden is niet gebleken. Het Uvw heeft dan ook ten onrechte de aanvraag van betrokkene om een WW-uitkering afgewezen.

#### *Conclusie en gevolgen*

#### **Zaak 22/306 WW**

4.12. De rechtbank heeft terecht geoordeeld dat de uitzonderingsbepaling in het geval van betrokkene wegens strijd met artikel 4 van de Derde Richtlijn buiten toepassing moet blijven. De aangevallen uitspraak 20/452 zal dan ook worden bevestigd. Het Uvw moet gevolg geven aan de opdracht van de rechtbank, een nieuw besluit te nemen op het verzoek van betrokkene om correctie van de registratie van haar arbeidsverleden.

#### **Zaak 22/350 WW**

4.13. Omdat de aanvraag van betrokkene om een WW-uitkering ten onrechte is afgewezen, zal de aangevallen uitspraak 20/836 worden vernietigd voor zover daarbij de rechtsgevolgen van bestreden besluit 2 in stand zijn gelaten. Het Uvw moet een nieuwe beslissing nemen op het bezwaar van betrokkene tegen primair besluit 2. De Raad heeft onvoldoende gegevens om zelf in die zaak te voorzien. Met het oog op een voortvarende afdoening van het geschil zal de Raad bepalen dat tegen de door het Uvw te nemen nieuwe beslissing op bezwaar slechts bij de Raad beroep kan worden ingesteld.

#### **Proceskosten**

5. Omdat betrokkene gelijk krijgt, moet het Uvw haar proceskosten betalen. Deze worden begroot op € 2.929,50 (1 punt voor het indienen van een verweerschrift in zaak 22/306; 1 punt voor het indienen van het hoger beroepschrift in zaak 22/350; 0,5 punt voor het indienen van een schriftelijke uiteenzetting en 1 punt voor het verschijnen ter zitting; waarde per punt € 837,=; factor 1).

#### *Beslissing*

De Centrale Raad van Beroep

- bevestigt aangevallen uitspraak 20/452;
- vernietigt aangevallen uitspraak 20/836 voor zover daarbij de rechtsgevolgen van bestreden besluit 2 in stand zijn gelaten;



- bevestigt aangevallen uitspraak 20/836 voor het overige;
- bepaalt dat het Uvw een nieuwe beslissing neemt op het bezwaar van betrokkene tegen primair besluit 2 met inachtneming van deze uitspraak en bepaalt dat beroep tegen dit besluit slechts bij de Raad kan worden ingesteld;
- veroordeelt het Uvw in de proceskosten van betrokkene tot een bedrag van € 2.929,50;
- bepaalt dat het Uvw aan betrokkene het in zaak 22/350 betaalde griffierecht van € 136,= vergoedt;
- bepaalt dat in zaak 22/306 van het Uvw een griffierecht van € 548,= wordt gegeven.

### Bijlage

#### *Wettelijk kader*

#### *Richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978*

#### Artikel 4

1. Het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten in het bijzonder met betrekking tot:

- de werkingssfeer van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen, - de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening,
- de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op de prestaties.

#### *Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI)*

#### Artikel 1. Algemene begrippen

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

(..)

k. werknemer: werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen (...)

Artikel 30. Taken in verband met uitkeringsverstrekking en algemene taken

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft tot taak uitvoering te geven aan de wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, de wettelijke ziekengeldverzekering, de wettelijke werkloosheidsverzekering, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Toeslagenwet, de Wet inkomensvoorziening

oudere werklozen, alsmede aan wetten die de uitvoering van deze wetten beheersen, voor zover die uitvoering niet bij of krachtens enige wet aan anderen is opgedragen.

(...)

#### Artikel 33. Polisadministratie

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen draagt zorg voor de inrichting en adequate werking van de polisadministratie.

2. De polisadministratie heeft tot doel:

- a. van de werknemer gegevens over zijn arbeidsverhouding en uitkeringsverhouding – daaronder begrepen duur, loon en premies werknemersverzekeringen – vast te leggen ten behoeve van de werknemersverzekeringen en de uitvoering van taken die bij of krachtens enige andere wet dan bedoeld in artikel 30, eerste lid, aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen zijn opgedragen;
  - b. besluiten over recht op uitkering of verstrekking te baseren op gegevens als bedoeld in onderdeel a met het oog waarop de werknemer wordt geïnformeerd over die gegevens en het al dan niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen;
- (...)

#### Artikel 33c. Informatie over verwerkte gegevens

(...)

3. Indien de gegevens niet juist of niet volledig zijn, dient de werknemer een verzoek tot onverwijld rectificatie van onjuiste gegevens in bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met aanduiding van de juiste gegevens.

(...)

#### *Werkloosheidswet (WW)*

#### Artikel 3

1. Werknemer is de natuurlijke persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die in privaatrechtelijke of in publiekrechtelijke dienstbetrekking staat.

#### Artikel 6

1. Als dienstbetrekking wordt niet beschouwd de arbeidsverhouding van een persoon:

(...)

c. die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat;

(...)

2. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel c, wordt onder het verrichten van diensten ten

behoefte van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden. (...)

## NOOT

1. "Deze uitspraak heeft grote gevolgen voor de tienduizenden pgb-zorgverleners die nu geen sociaal vangnet hebben. Zij kunnen voortaan aanspraak maken op een WW-uitkering en andere sociale zekerheidsregelingen" valt te lezen in het persbericht dat de CRvB bij de publicatie van deze uitspraak uitgaf. Ook in breder perspectief gezien is deze uitspraak te zien als een 'landmark' in de sociale zekerheid.

2. Dat de CRvB deze uitspraak wees is op zichzelf niet verwonderlijk. De uitsluiting van dienstverleners van het stelsel van sociale zekerheid is al lange tijd een doorn in het oog van een groot aantal auteurs (van wie we Eva Cremers en Leontine Bijleveld graag met name vernoemen), van een commissie die speciaal in het leven is geroepen om de regering op dit punt te adviseren (Commissie Dienstverlening aan huis, ook wel commissie-Kalsbeek genoemd, *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*, bijlage bij *Kamerstukken II* 2013/14, 29544, nr. 507). Ook de SER geeft in een tweetal adviezen blijk van een kritische kijk op de regeling (*Een werkende combinatie* (SER-advies 16/08 van oktober 2016 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Den Haag: SER 2016), en *Markt voor persoonlijke dienstverlening in internationale perspectief* (SER-advies 20/06 van juni 2020), Den Haag: SER 2020). Maar wel van belang om op te merken is, dat de CRvB hiermee nadrukkelijk afstand neemt van zijn uitspraak in 1996, waarin hij de destijds bestaande regeling inzake persoonlijke dienstverlening weliswaar met tegenzin, maar toch in stand hield (ECLI:NL:CRVB:1996:ZB6049).

3. Het belangrijkste kritiekpunt van de CRvB op de regeling is dat de in die regeling opgenomen uitzonderingspositie voor dienstverleners aan huis een verboden indirect onderscheid oplevert voor vrouwen, terwijl de daarvoor aangevoerde rechtvaardigingsgronden niet deugdelijk zijn. In zijn uitspraak beperkt de CRvB zich tot dienstverleners die op basis van een persoonsgebonden budget (pgb) worden gefinancierd.

De uitspraak sluit nauw aan bij het oordeel van de rechtbank (ECLI:NL:RBROT:2021:12432, «USZ» 2022/3, m.nt. G.C. Boot). Bovendien ziet de CRvB zich gesteund door het arrest van het HvJ EU in de zaak TGSS (ECLI:EU:C:2022:120, «USZ» 2022/152, m.nt. M.J.A.C. Driessen).

4. In een pennenstreek de situatie waartegen betrokkene en haar rechtshulpverleners pro bono opkwamen. Het betrof de weigering van het UWV om de uren die zij werkte op basis van een zorgovereenkomst in het kader van de Wmo te registreren. De weigering van het UWV berustte op art. 6 lid 1 onder c WW dat bepaalt dat de arbeidsverhouding van een persoon "die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat" niet als dienstbetrekking wordt beschouwd. Betrokkene voerde er twee procedures over. Een had betrekking op de correctie van haar arbeidsverleden waarbij bovengenoemde bepaling niet in aanmerking moest worden genomen, in de tweede procedure vraagt zij daadwerkelijk om een WW-uitkering. Rechtbank Rotterdam honoreerde het beroep in de eerste zaak, maar wees de tweede af, omdat betrokkene niet aan de wekenis zou voldoen. Dit onderdeel van het oordeel vernietigt de CRvB eenvoudigweg nu het UWV op dit punt geen verweer had gevoerd en draagt het UWV op een nieuw besluit te nemen. Uiteraard is de eerste zaak van bijzonder principiële aard, maar dat betrokkene er in het concrete geval daadwerkelijk een WW-uitkering aan overhoudt is natuurlijk niet onbelangrijk.

5. De uitspraak van de CRvB brengt heel veel in beweging. We noemden het niet voor niets een 'landmark'. Omdat een annotatie niet de plaats is om alles ten volle te beschouwen noemen we een aantal kernpunten.

6. Duidelijk is dat op basis van deze uitspraak de uitsluiting van verzekering van vanuit pgb-gelden gefinancierde personen die op minder dan vier dagen per week persoonlijke diensten verlenen op de schop moet. De regeling is breder dan de WW, maar geldt ook voor de andere sociale verzekeringen, zoals de ZW en in haar kielzog de Wet WIA. Dat betekent dat de betreffende groep als gevolg van deze uitspraak ook verzekerd is voor kortdurende en langdurige arbeidsongeschiktheid.

7. Tegelijkertijd beperkt de uitspraak de breedte van de groep voor wie de uitsluiting niet langer geldt tot personen die betaald worden uit pgb-gelden. De uitspraak heeft dus niet betrekking op huishoudelijk- of zorgpersoneel dat op andere wijze wordt gefinancierd. Of de uitsluiting van deze laatste groep houdbaar is, is ook maar de vraag. Over hen ging de procedure bij de CRvB echter niet. Nauwkeurige bestudering van de jurisprudentie van het HvJ EU over deze kwestie zou wel eens tot het oordeel kunnen leiden, dat ook de uitsluiting van hen niet houdbaar is. Deze kwestie analyseerden zowel Boot als Eleveld. Korthedshalve verwijzen we naar hun bijdragen. (G.C. Boot, 'Hoog tijd voor herziening rechtspositie huishoudelijk personeel', *Arbeids-Recht* 2022/50; A. Eleveld, 'Huishoudelijke werkers in de particuliere huishouding gelijk behandeld met andere werknemers?', *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context* 2022/3).

8. De thans door de CRvB gegeven uitspraak heeft in ieder geval directe consequenties voor alle werknemers die op basis van een pgb werken, maar evenzeer voor hun werkgevers. De laatste groep zal een uitgebreidere verzekerings-technische administratie dienen in te richten, die de SVB moet implementeren. Het argument van het UWV dat toekennen van verzekeringsplicht betekent dat de Wmo 2015 een veel duurdere regeling gaat worden wuift de CRvB terecht weg: financiële argumenten mogen geen reden zijn om een discriminerende regeling in stand te laten. Bovendien geeft de CRvB aan dat buiten toepassing laten van de bepaling niet hoeft te leiden tot een lager uurloon voor de zorgverleners, zoals het UWV eveneens aanvoerde. Hij verwijst daarvoor naar twee bepalingen uit de Wmo 2015 en de Wlz waarin voor beide regelingen de eis is vastgelegd dat de hoogte van een pgb toereikend dient te zijn. Werk aan de winkel voor gemeentes en hun sociale diensten om het geld bij de Rijksoverheid los te peuteren en daarna correct te alloceren.

9. Uiteraard impliceert de uitspraak ook een verzwaring van de taken van het UWV, die op basis van art. 33 Wet SUWI moet zorgen voor een adequaat werkende polisadministratie en een rectificatie bij onjuistheid of onvolledigheid. Addertje onder het gras is dat dit laatste gebeurt op verzoek van een werknemer (art. 33c Wet SUWI). Het is te hopen dat het UWV niet op basis van een

piepsysteem de ontbrekende gegevens gaat bijwerken, maar dit proactief oppakt.

10. De uitspraak kan ons inziens niet zonder gevolgen blijven voor het arbeidsrecht, want ook daar wordt op verschillende plaatsen een uitzondering gemaakt voor persoonlijke dienstverleners. De belangrijkste onderdelen die we hier willen noemen zijn de loondoorbetaling bij ziekte, die voor deze groep op dit moment is beperkt tot een periode van zes weken (art. 7:629 lid 2 onder a BW) en de preventieve zijde van het ontslagrecht. Art. 7:671 lid 1 onder d BW verklaart de schriftelijke instemmingsplicht van een werknemer niet van toepassing op persoonlijke zorgverleners die op minder dan 4 dagen per week werken. Ook het scholingsrecht (art. 7:611a BW) is voor deze persoonlijke zorgverleners uitgesloten. Het is zeer de vraag of voor (al) deze beperkingen een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is. Dat toekenning van deze rechten tot extra kosten zou leiden kan in ieder geval geen doorslaggevend argument vormen.

11. Tegen de thans door de CRvB gegeven uitspraak is cassatieberoep bij de Hoge Raad mogelijk. Als dat door het UWV zou worden ingesteld, dan dient ook de (fiscale kamer van) de Hoge Raad zich te buigen over de aan- of afwezigheid van een objectieve rechtvaardigingsgrond van de uitsluiting van op pgb-basis betaalde persoonlijke dienstverleners voor de WW. Als de Hoge Raad zo'n cassatieberoep zou verwerpen (wat gelet op de TGSS-uitspraak van het HvJ EU voor de hand ligt), dan zou dat misschien een nog sterker signaal naar de wetgever vormen om onmiddellijk tot wijziging van art. 6 lid 1 onder c WW over te gaan, als ook om de arbeidsrechtelijke achterstelling van het pgb-gefinancierde zorgpersoneel ter hand te nemen, en verder om de rechtspositie van het overige zorgpersoneel kritisch te bezien, teneinde te voorkomen dat ook ten aanzien daarvan zal (moeten) worden geoordeeld dat sprake is van een ongeoorloofde vorm van indirecte discriminatie.

G.C. Boot

Gerrard Boot is hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden

M.J.A.C. Driessen

Malva Driessen is voormalig docent bij de Universiteit Maastricht en redacteur van dit blad

## Dagloon

### 113

#### **Gebruikmaken startersregeling WW leidt tot lager dagloon**

Centrale Raad van Beroep  
29 maart 2023, nr. 21/3413 WIA,  
ECLI:NL:CRVB:2023:620  
(Dijt, Van der Kris, Karman)

#### **Dagloon. Startersregeling zelfstandige (WW). Historisch dagloon.**

[Wet WIA art. 13; Dagloonbesluit werknemersverzekering art. 16]

*Samenvatting: Doordat appellante gebruik heeft gemaakt van de startersregeling is het bedrag op grond van art. 47b lid 1 WW verminderd. Die vermindering leidt tot een lager dagloon voor de WIA-uitkering. De doorwerking van de startersregeling in de hoogte van het dagloon is niet aan te merken als leedtoevoeging. De Raad heeft eerder overwogen dat het doorwerken in de berekening van het WIA-dagloon van een periode waarin tijdelijk geen WW-uitkering is ontvangen niet altijd aangemerkt kan worden als 'criminal charge'. Verwezen wordt naar de uitspraken van de Raad van 18 december 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:4144, «USZ» 2020/39 en 31 augustus 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2195, «USZ» 2021/354. Hetzelfde geldt ook voor het tijdelijk ontvangen van een lagere WW-uitkering door het gebruik maken van de startersregeling. Het UWV maakt geen inbreuk op de verzekeringsgedachte of het loonderwijsbeginsel door uit te gaan van de daadwerkelijk ontvangen WW-uitkering in de referentieperiode. Volgens vaste rechtspraak volgt uit art. 13 lid 1 Wet WIA en art. 13 lid 1 Dagloonbesluit dat het loon dat daadwerkelijk is genoten tijdens de gehele referentieperiode (historisch dagloon) bepalend is voor de vaststelling van het welvaartsniveau. Hierdoor hebben periodes waarin minder loon is ontvangen tijdens de referentieperiode invloed op de hoogte van het dagloon. Dit kan niet als kennelijk onredelijk worden aangemerkt.*

Uitspraak op het hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank Den Haag van 1 september 2021, 21/2203 (aangevallen uitspraak), tussen:

[appellante] te [woonplaats] (appellante)  
de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv)

#### *Procesverloop*

Namens appellante heeft mr. M.P. de Witte, advocaat, hoger beroep ingesteld.

Het Uwv heeft een verweerschrift ingediend.

Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgevonden op 15 februari 2023. Appellante heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. De Witte. Het Uwv heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. J.H. van Riet.

#### *Overwegingen*

1.1. Appellante heeft tot en met 31 oktober 2017 als chef-kok in dienstverband gewerkt. Het Uwv heeft appellante vanaf 1 november 2017 een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) toegekend. Appellante is met toestemming van het Uwv vanaf 15 januari 2018 met behoud van haar WW-uitkering gestart als zelfstandige. Zij heeft zich vanuit de situatie dat zij de WW-uitkering ontving vanaf 3 juli 2018 ziek gemeld.

1.2. Het Uwv heeft bij besluit van 13 oktober 2020 geweigerd om appellante een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) toe te kennen omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Het Uwv heeft bij beslissing op bezwaar van 1 maart 2021 (bestreden besluit) het bezwaar van appellante tegen dit besluit gegrond verklaard en haar met ingang van 30 juni 2020 een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend waarbij de mate van haar arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 80 tot 100%. Het dagloon is geïndexeerd vastgesteld op € 94,73, waarbij is uitgegaan van een referentiejaar dat loopt van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018.

2. Appellante heeft beroep ingesteld tegen het bestreden besluit omdat zij het niet eens is met de hoogte van het dagloon. Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank het beroep van appellante tegen het bestreden besluit ongegrond verklaard. Hiertoe heeft de rechtbank overwogen dat appellante gedurende een deel van de referentieperiode gebruik heeft gemaakt van de regeling van artikel 47b, eerste lid, van de WW (startersregeling) en tijdens die periode minder WW-uitke-