

Vergaderjaar 2001–2002

28 219

## **Wijziging van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en andere wetten in verband met een administratieve lastenverlichting inzake de vaststelling van het premieloon en het uitkeringsloon (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten)**

A

### **ADVIES RAAD VAN STATE EN NADER RAPPORT<sup>1</sup>**

Hieronder zijn opgenomen het advies van de Raad van State d.d. 23 november 2001 en het nader rapport d.d. 1 februari 2002, aangeboden aan de Koningin door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het advies van de Raad van State is cursief afgedrukt.

*Bij Kabinetsmissive van 23 juli 2001, no. 01.003579, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J. F. Hoogervorst, bij de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet met memorie van toelichting tot wijziging van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en andere wetten in verband met een administratieve lastenverlichting inzake de vaststelling van het premieloon en het uitkeringsloon (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten).*

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw kabinet van 23 juli 2001, nr. 01.003579, machtigde Uwe Majesteit de Raad van State zijn advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 23 november 2001, no. W12.01.0361/IV, bied ik U hierbij aan.

*Het wetsvoorstel administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten (Walvis) heeft betrekking op de uniformering van het loonbegrip, vereenvoudiging van de dagloonsystematiek, wijziging van de premieafdrachtsystematiek en de uitbouw van de polisadministratie. De voorstellen beogen de inzichtelijkheid van het stelsel te vergroten, de rechtmatigheid van de uitkeringsvaststelling te verhogen, de administratieve lasten voor werkgevers te verlagen, de uitvoeringskosten van de uitvoeringsinstellingen te verlagen en de handhaving te verbeteren.*

*De voorstellen hebben geen betrekking op het loonbegrip dat voor de heffing van loonbelasting en premies volksverzekeringen geldt. De Raad van State acht het zetten van stappen in de richting van een minder complexe regelgeving op het terrein van de werknemersverzekering een goede ontwikkeling, maar vreest dat de winst die op dit terrein wordt geboekt in belangrijke mate verloren gaat indien geen aansluiting gevonden wordt met het fiscale loonbegrip. Dit geldt evenzo voor (het ontbreken van) de relatie met de fiscale wetgeving bij de voorstellen met betrekking tot de premieafdrachtsystematiek. De Raad is van oordeel dat coördinatie van het loonbegrip van grote betekenis is. In zoverre wordt dit wetsvoorstel zonder het aangekondigde wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) prematuur ter advisering aangeboden. De Raad adviseert het indienen van de voorstellen met betrekking tot de wijzigingen inzake de vaststelling van het premieloon*

<sup>1</sup> De oorspronkelijke tekst van het voorstel van wet en van de memorie van toelichting zoals voorgelegd aan de Raad van State is ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

aan te houden. De Raad behoudt zich voor in het kader van de advisering over de wijziging van de Wet LB 1964 terug te komen op het advies met betrekking tot het loonbegrip.

De Raad plaatst kanttekeningen bij het voorstel en is van oordeel dat in verband daarmee aanpassing van het voorstel wenselijk is.

#### 1. Coördinatie met het fiscale loonbegrip

Op 18 april 2000 is het rapport «Het loont de moeite» door de werkgroep Loonbegrip die onder voorzitterschap van drs. J. de Boer stond, gepubliceerd. Bij de aanbidding van dit rapport aan de Tweede Kamer der Staten Generaal toonde het kabinet zich enthousiast over de voorstellen in het rapport en zag daarin kansen om de administratieve lasten voor werkgevers met enkele honderden miljoenen gulden per jaar te verlichten (kamerstukken II 1999/2000, 24 036, nr. 168). Het wetsvoorstel is in belangrijke mate op de voorstellen van de werkgroep Loonbegrip gebaseerd.

Een belangrijk element in het voorstel is het uniformeren van de grondslag voor de premieheffing werknemersverzekeringen (premieloon) en de grondslag voor de uitkering (uitkeringsloon). Als uitgangspunt voor de uniformering is het huidige uitkeringsloon genomen. De Raad acht het gelijkstellen van het premieloon en het uitkeringsloon van grote betekenis voor de vereenvoudiging van de regelgeving. Deze stap doet ook recht aan de verzekeringsgedachte die ten grondslag ligt aan de werknemersverzekeringen. Over het verzekerde loon wordt premie geheven en over dit loon wordt in het geval van loonderving de uitkering berekend; deze relatie tussen premieloon en uitkeringsloon is gebaseerd op het equivalentiebeginsel. De Raad merkt op dat op grond van dit beginsel de hoogte van het uitkeringsloon als zodanig niet van betekenis is. Het equivalentiebeginsel leidt er «slechts» toe dat over hetzelfde loon zowel premie wordt geheven als de uitkering wordt bepaald. Dit laat open dat als uitkeringsloon ook het fiscale loon kan worden genomen, mits uiteraard ook over dat loon de premie wordt betaald. De in de memorie van toelichting geschetste tegenstelling tussen het op de verzekeringsgedachte gebaseerde uitkeringsloon en aan het draagkrachtbeginsel dienstbaar gemaakte fiscale loon, ziet de Raad dan ook niet in die scherpte. De vraag moet worden beantwoord of en in hoeverre het fiscale loon kan worden ingezet in een loondervingsverzekering. Het antwoord op deze vraag kan eerst gegrond gegeven worden, indien de aangekondigde wetswijziging van de Wet LB 1964 ter advisering is aangeboden. Alsdan kan worden beoordeeld of de beperking van het uitkeringsloon tot de vaste naar tijdsruimte vastgestelde uitkering ter vergoeding van zijn arbeid en als tegenprestatie voor werkzaamheden die de werknemer verplicht is te verrichten en waarbij van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden, door het treffen van organisatorische maatregelen, de werknemer van de verplichting deze werkzaamheden te verrichten, te ontslaan (artikel 4 Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV)), in het licht van loonderving gerechtvaardigd is. In het bijzonder zal daarbij aan de orde komen of de referentieperiode van een jaar, die in aanmerking wordt genomen bij de bepaling van het dagloon, lang genoeg is om te rechtvaardigen dat de in die periode genoten niet-vaste beloningen tot het loon kunnen worden gerekend dat als maatstaf voor loonderving geldt. Een gemiddeld bedrag aan niet-vaste beloningen kan immers maatschappelijk worden ervaren als «vast inkomen». Hetzelfde geldt voor de tegenwaarde van inkomsten uit natura, waarvan wordt voorgesteld deze niet tot het uitkeringsloon te rekenen. Aan de andere kant zouden loonperifere beloningen, waarvoor het niet past een vergoeding voor loonderving te geven, buiten het fiscale loonbegrip kunnen worden gelaten. Een aanzet tot de analyse van deze beloningsbestanddelen is reeds in paragraaf 4.2.8 van de memorie van toelichting gegeven, maar deze kan eerst goed worden beoordeeld na de aanbidding ter advisering van het wijzigingsvoorstel Wet LB 1964.

Ook de vraag in hoeverre voldaan kan worden aan de in paragraaf 4.2.2 van de memorie van toelichting omschreven uitgangspunten om te voorkomen dat het nieuwe loonbegrip te veel zou gaan afwijken van het huidige uitkerings- en premieloon, kan eerst definitief worden beantwoord indien is nagegaan in hoeverre het uitkeringsloon en het fiscale loon uiteindelijk aan elkaar gelijk kunnen zijn. Daarbij kan mede in aanmerking worden genomen dat de voorgestelde versmalling van de grondslag voor het uitkeringsloon, onder meer door de historische dagloonbepaling, deels gecompenseerd zou kunnen

*worden door een verbreding van die grondslag met nu nog buiten aanmerking gelaten beloningsbestanddelen die wel tot het fiscale loon gerekend worden. De Raad adviseert het indienen van de voorstellen met betrekking tot de wijzigingen inzake de vaststelling van het premieloon (Hoofdstuk I, artikel I, onderdeel A van het voorstel) aan te houden, en in ieder geval de voorgestelde wijzigingen van het premieloon te behandelen in samenhang met de aangekondigde wijzigingen in de omschrijving van het loon in de Wet LB 1964. De Raad behoudt zich voor in het kader van het aangekondigde voorstel tot wijziging van de Wet LB 1964 op de loonomschrijving terug te komen.*

Naar aanleiding van het advies van de Raad van State merk ik het volgende op.

1. De Raad adviseert het indienen van de voorstellen met betrekking tot de wijzigingen inzake de vaststelling van het premieloon (Hoofdstuk I, artikel I, onderdeel A van het voorstel) aan te houden.

Naar aanleiding van het advies van de Raad om dit wetsvoorstel tegelijk met het wetsvoorstel inzake de aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) in te dienen merkt het kabinet het volgende op. De werkgroep Loonbegrip heeft in zijn advies van 18 april 2000 aanbevolen om de voorstellen door middel van een tweetraps-benadering in wetgeving om te zetten. De eerste trap behelst het vereenvoudigen en uniformeren van het premieloon en uitkeringsloon binnen de werknemersverzekeringen. De tweede trap betreft het wetsvoorstel dat moet leiden tot meer eenduidigheid tussen het nieuwe loonbegrip voor de werknemersverzekeringen (SV-loonbegrip) enerzijds en het fiscale loon anderzijds.

In het kabinetsstandpunt (Kamerstukken II, 1999–2000, 24 036, nr. 168) is deze benaderingswijze overgenomen.

Met de indiening van dit wetsvoorstel wordt gevolg gegeven aan dit kabinetsstandpunt en de aanbeveling van de werkgroep Loonbegrip. Enerzijds is daarbij het doel harmonisatie tussen het premieloon en het uitkeringsloon. Anderzijds tussen het nieuwe premieloon en het fiscale loon. Gelet evenwel op het feit dat het niet wenselijk is om alle beloningselementen die aan de loonbelasting zijn onderworpen in het uitkeringsloon op te nemen, is er in de fiscaliteit voor die loonbestanddelen behoefte aan een apart regime. Daarin zal via de Aanpassingswet Walvis, waarin de Wet LB 1964 wordt gewijzigd, worden voorzien.

Verder merkt het kabinet over het advies van de Raad om de voorstellen met betrekking tot de wijzigingen van het SV-loonbegrip aan te houden, het volgende op. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt een vijftal doelstellingen gerealiseerd. Deze doelstellingen zijn in de memorie van toelichting opgenomen. Het kabinet is van mening dat het verwezenlijken van deze doelstellingen juist afhankelijk is van de samenhangen in het wetsvoorstel. Het afzonderlijk indienen van de voorstellen betreffende de vereenvoudiging van de dagloonsystematiek, de premie-afdrachtsystematiek en de polisadministratie heeft daarin niet de voorkeur van het kabinet.

Tenslotte merkt het kabinet op dat de tweede trap, het voorstel tot wijziging van de Wet LB 1964, inmiddels ter advisering aan de Raad van State is gezonden. Overigens beoogt het kabinet beide voorstellen tegelijkertijd in werking te doen treden.

## *2. Omvang administratieve lastenverlichting*

*In paragraaf 6.4 van de memorie van toelichting wordt een schatting gegeven van de administratieve lastenverlichting voor werkgevers. Naar het oordeel van de Raad kan deze paragraaf tot misverstanden aanleiding geven, omdat de berekende lastenverlichting los wordt gezien van de gevolgen van het voorstel voor de berekening van de administratieve lasten die door de loonheffing worden opgeroepen. De evenredige toedeling van deze lasten op grond van het door het Economisch instituut voor het midden- en kleinbedrijf ontwikkelde model lijkt ertoe te leiden dat tegenover de genoemde lastenverlichting een in belangrijke mate gelijke – berekende – lastenverzwaring in de sfeer van de loonheffing staat zolang de aangekondigde wijzigingen van de Wet LB 1964 niet zijn ingevoerd. De administratieve lasten worden immers in die periode*

*volledig toegerekend aan de loonheffing. Eerst zodra deze wijzigingen van de Wet LB 1964 bekend zijn, kan een definitieve «saldoberekening» van de administratieve lastenverlichting en -verzwaring worden gemaakt. De Raad adviseert de gevolgen voor de administratieve belasting van de werkgever fasegewijs toe te lichten en zodanig op te stellen dat geen misverstanden kunnen ontstaan over de wijziging van de administratieve lastendruk die het gevolg is van de wijzigingen in de CSV en de Wet LB 1964 tezamen.*

2. De Raad adviseert de gevolgen voor de administratieve lasten van de werkgever fasegewijs toe te lichten, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar wijzigingen in de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV) en in de Wet LB 1964. De Raad wijst er op dat pas nadat wijzigingen van de Wet LB 64 bekend zijn, er een definitieve «saldoberekening» van de administratieve lastenverlichting en -verzwaring kan worden gemaakt. Naar aanleiding van dit advies van de Raad is de memorie van toelichting op dit punt aangepast.

*Voorstellen met betrekking tot het loonbegrip*

3. *Loon is de overeengekomen, vaste, naar tijdsruimte en in geld vastgestelde uitkering ter vergoeding van de door de werknemer verrichte arbeid. Deze positieve formulering is in artikel 4, eerste lid, CSV echter niet opgenomen teneinde te voorkomen dat de uitvoerder van de werknemersverzekeringen in het kader van de premieheffing de bewijslast zou krijgen dat voldaan is aan die voorwaarden. De thans voorgestelde moeilijk leesbare, grotendeels negatieve formulering brengt echter met zich, dat de uitvoerder van de werknemersverzekeringen in het kader van de uitkering de bewijslast krijgt, dat niet al hetgeen in geld uit tegenwoordige dienstbetrekking was genoten tot het uitkeringsloon behoort. Het recht op uitkering vloeit uit de wet voort. De omstandigheid dat feitelijk over een bepaald bedrag premie is betaald, betekent niet dat dit bedrag ook rechtens als uitkeringsloon geldt ten aanzien van de desbetreffende werknemer. De Raad adviseert ook op dit aspect van de bewijslasttoedeling nader in te gaan.*

3. Het advies van de Raad om op het aspect van de bewijslasttoedeling nader in te gaan, is overgenomen en in de memorie van toelichting verwerkt.

4. *Tot het voorgestelde loonbegrip behoren, anders dan in het huidige stelsel, niet de beloningen in natura, maar alleen hetgeen in geld wordt genoten. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat het bij loon in natura in veel gevallen om specifieke en incidentele verstrekkingen gaat die personen niet tot hun normale welvaartsniveau uit hoofde van hun inkomen rekenen, en dat het uitsluiten van loon in natura een forse vereenvoudiging betekent voor werkgevers. Daarbij komt dat loon in natura slechts een zeer gering onderdeel uitmaakt van de totale premiegrondslag. Deze motivering overtuigt de Raad niet, omdat hiermee wordt voorbijgegaan aan maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de ontwikkeling van zogenoemde cafetariasystemen. In deze systemen is het mogelijk diverse beloningssystemen uit te ruilen, waarbij ook «vast loon in geld» geruild wordt met loon in natura. Dit vindt onder meer plaats bij de zogenoemde PC-regelingen, waarbij een computer wordt verstrekt in ruil voor een lager loon in geld. De Raad is er niet van overtuigd dat de tegenwaarde van de beloningen in natura bij dergelijke systemen niet als bepalend voor het welvaartsniveau wordt ervaren. Daarbij komt, dat zolang de beloningen in natura nog tot het fiscale loon worden gerekend, van een forse vereenvoudiging voor werkgevers geen sprake is. De Raad adviseert het uitsluiten van beloningen in natura mede in het licht van de mogelijke wijzigingen in het fiscale loonbegrip te heroverwegen.*

4. De Raad adviseert het uitsluiten van beloningen in natura mede in het licht van de mogelijke wijzigingen van het fiscale loonbegrip te heroverwegen.

In de memorie van toelichting heeft de regering haar overwegingen gegeven waarom loon in natura in het geheel buiten het voorgestelde SV-loonbegrip worden gebracht. Kort samengevat is dat enerzijds vanwege het feit dat het in veel gevallen om zeer specifieke en vaak incidentele verstrekkingen gaat die

personen niet tot hun normale welvaartsniveau uit hoofde van hun inkomen rekenen (bijvoorbeeld maaltijden in bedrijfskantines, branche-eigenproducten of kleding). Anderzijds is het bepalen of een loonbestanddeel in natura tot het loon gerekend moet worden, en zo ja, tegen welk bedrag, een zeer complexe en tijdrovende bezigheid. Het buiten beschouwing laten van loon in natura levert een aanzienlijke vereenvoudiging op voor werkgevers. Het buiten beschouwing laten van loon in natura betekent een verlaging van de uitkeringsgrondslag. Dit is ook in de memorie van toelichting onderkend. Het effect is op macroniveau echter zeer marginaal. Op microniveau kan in een enkel geval wel een substantiëler effect optreden, namelijk in het geval loon in natura een fors onderdeel van het totale loon uitmaakt. Indien dat het geval zou zijn dan kunnen werkgever en werknemer, wanneer gewenst, dergelijke loonbestanddelen omzetten in vast loon, met daar tegenover een vergoeding door de werknemer voor de door hem genoten voordelen. Daarnaast is het kabinet van oordeel dat de effecten van het zogenoemde cafetariasysteem eveneens mee zullen vallen. Immers dergelijke systemen hebben nu al een verlagend effect op onder andere het uitkeringsdagloon.

Voor het fiscale loonbegrip hoeft het buiten beschouwing laten van loon in natura bestanddelen geen problemen op te leveren. Immers in de huidige situatie is op een aantal van deze loonbestanddelen de eindheffing van toepassing. Dit draagt bij aan de eenvoud en de administratieve lastenverlichting.

Op grond van deze afwegingen neemt het kabinet het advies van de Raad niet over.

*5. Artikel 4, eerste lid, CSV bepaalt onder meer dat loon al hetgeen is dat in geld uit tegenwoordige dienstbetrekking wordt genoten. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat, hoewel de term «tegenwoordige» in de huidige tekst van artikel 4 CSV niet voorkomt, onder dienstbetrekking thans ook wordt verstaan de tegenwoordige dienstbetrekking. Hierbij wordt verwezen naar artikel 10 Wet LB 1964 en de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van 8 januari 1996, RSV 1996/197. Het toevoegen van de term «tegenwoordig» wijzigt niets ten aanzien van het huidige begrip, maar dient slechts ter verduidelijking, aldus de memorie van toelichting. De Raad merkt hierbij op dat de Hoge Raad bij de uitleg van het loonbegrip als bedoeld in artikel 4 CSV, heeft overwogen dat het onderscheid tussen tegenwoordige en vroegere dienstbetrekking hierop berust dat «sommige met een dienstbetrekking samenhangende ontvangsten ten nauwste verband plegen te houden met bepaalde verrichte arbeid, waarvoor zij de rechtstreekse beloning vormen, terwijl andere ontvangsten, zoals pensioenen, niet de onmiddellijke tegenprestatie vormen voor bepaalde arbeid, doch meer in het algemeen hun oorzaak vinden in het verricht zijn van arbeid» (HR 31 mei 1961, RSV 1961/133; BNB 1961/185; evenzo HR 21 juni 2000, BNB 2000/271). Het begrip tegenwoordige dienstbetrekking wordt derhalve niet als synoniem met «bestaande» dienstbetrekking aangemerkt. De in de memorie van toelichting genoemde uitspraak van de CRvB gaat er echter van uit dat aanvullingen op een WW-uitkering als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dienen te worden aangemerkt, reeds omdat gelet op de feiten en de omstandigheden «de relatie tussen de werkgever en de werknemer in de periode waarin de aanvulling werd verstrekt, niet was verbroken». Deze aanvullingen staan niet rechtstreeks tegenover «bepaalde verrichte arbeid» maar worden gedaan uit hoofde van een bestaande dienstbetrekking. De verwijzing naar de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep in de toelichting kan misverstand oproepen over de beoogde reikwijdte van het begrip «tegenwoordige dienstbetrekking». De Raad adviseert in de memorie van toelichting nader in te gaan op het onderscheid tussen «tegenwoordige» en «vroegere» dienstbetrekking en de daarop betrekking hebbende rechtspraak.*

5. De Raad adviseert in de memorie van toelichting in te gaan op het onderscheid tussen «tegenwoordige» en «vroegere» dienstbetrekking en de daarop betrekking hebbende rechtspraak. Naar aanleiding van het advies van de Raad zijn de voorgestelde artikelen 4 en 5 CSV en de memorie van toelichting aangepast.

6. Artikel 4, eerste lid, onderdeel a, 1°, CSV bepaalt onder meer dat slechts sprake is van loon voorzover de vergoeding is verstrekt ter vergoeding van zijn arbeid. Onduidelijk is welke betekenis aan de zinsnede «ter vergoeding van zijn arbeid» moet worden gegeven. De in de memorie van toelichting als voorbeeld genoemde «fooi» roept verwarring op aangezien fooien in beginsel tot het «loon uit tegenwoordige dienstbetrekking» worden gerekend; alleen op grond van een uitdrukkelijke door het Landelijk instituut sociale verzekeringen getroffen regeling worden zij deels niet als loon aangemerkt. Indien beoogd wordt het begrip «loon» te beperken tot hetgeen rechtstreeks staat tegenover het verrichten van bepaalde arbeid en de vergoeding die slechts in het algemeen zijn oorzaak vindt in het bestaan van de dienstbetrekking uit te sluiten, is de zinsnede onvoldoende onderscheidend. De Raad adviseert de zinsnede meer toe te spitsen op het beoogde onderscheid.

6. Het advies van de Raad heeft aanleiding gegeven tot aanpassing van het voorgestelde artikel 6 CSV. In dit artikel worden nu fooien nadrukkelijk niet tot het loon gerekend. Ook de memorie van toelichting is op dit punt aangepast.

7. Op grond van artikel 4, eerste lid, onderdeel a, 1°, CSV behoort alleen de overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde uitkering tot het loon. Overwerkvergoedingen, jaarlijkse winstdelingen en soortgelijke beloningen behoren aldus niet tot het loon. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat incidentele vergoedingen geen deel behoren uit te maken van het uitkeringsloon, omdat het vanwege het (mogelijk) langlopende karakter van een uitkering niet wenselijk is dat dergelijke vergoedingen de hoogte van het dagloon beïnvloeden.

Naar het oordeel van de Raad is deze motivering te ongenueanceerd. De beperking vloeit niet voort uit het equivalentiebeginsel indien over de beloningen ook premie wordt geheven. Evenmin is de beperking uit het karakter van loondervingsverzekering te beredeneren indien «incidentele vergoedingen» met een zekere regelmaat worden genoten. In dat geval worden deze beloningen door werknemers tot hun normale welvaartsniveau uit hoofde van hun inkomen gerekend. Op grond daarvan dient niet het karakter van de vergoeding, maar de frequentie van de beloningen bepalend te zijn voor de vraag of het redelijk is deze beloningen invloed te geven op de hoogte van het dagloon. Nu voorgesteld wordt de referentieperiode tot een jaar te verlengen, is het niet nodig incidentele beloningen uit te sluiten van het uitkeringsloon, omdat een enkele «echt» incidentele beloning het uitkeringsloon nauwelijks beïnvloedt. Ook door het afzien van de invoering van een mutatieadministratie, is een argument voor de beperking tot vast loon weggefallen.

De Raad adviseert de beperking tot «vast loon» mede in het licht van de al dan niet te verwachten wijzigingen in het fiscale loonbegrip te heroverwegen.

7. De Raad adviseert de beperking tot «vast loon» mede in het licht van de al dan niet te verwachten wijzigingen in het fiscale loon te heroverwegen. Daarbij overweegt de Raad dat sommige «incidentele vergoedingen» met een zekere regelmaat worden verstrekt.

Zoals hiervoor aangegeven is dit wetsvoorstel een uitwerking van de adviezen van de werkgroep Loonbegrip. Uitgangspunt van het voorgestelde loonbegrip is het huidige uitkeringsloon. In dit uitkeringsloon zijn de door de Raad genoemde loonbestanddelen evenmin opgenomen. Daarnaast is in de memorie van toelichting aangegeven dat één van de randvoorwaarden is om de uitkeringsgrondslag op macroniveau zo veel mogelijk ongewijzigd te houden. Het uitgangspunt, alsmede de genoemde randvoorwaarde, leiden ertoe dat de door de Raad genoemde loonbestanddelen buiten het voorgestelde SV-loonbegrip zijn gebracht.

Conform het advies van de werkgroep Loonbegrip zullen deze duidelijk afgebakende loonbestanddelen een eigen fiscaal regime krijgen. De mogelijke varianten, hoe deze loonbestanddelen voor de fiscaliteit zullen worden behandeld, zijn opgenomen in paragraaf 4.2.8. van de memorie van toelichting.

8. Artikel 4, eerste lid, onderdeel a, 2°, juncto het tweede lid, CSV rekent de vergoeding voor overwerk waartoe de werknemer verplicht is en dat in

*redelijkheid niet voorkomen kan worden door organisatorische maatregelen (het zogenoemde vaste overwerk) – in afwijking van de hoofdregel – toch tot het loon. Deze bepaling kan tot aanmerkelijke uitvoeringsproblemen leiden, omdat het ondernemersbeleid mede ter toetsing staat. De Raad adviseert in de memorie van toelichting op deze problematiek in te gaan. Tevens adviseert de Raad de moeilijk leesbare bepaling meer leesbaar te herredigeren of haar te «verplaatsen» naar artikel 5 CSV.*

8. De Raad adviseert in de memorie van toelichting in te gaan op de uitvoeringsproblematiek ingevolge de bepaling om de vergoeding voor overwerk waartoe de werknemer verplicht is en dat in redelijkheid niet voorkomen kan worden door organisatorische maatregelen, wel tot het voorgestelde SV-loonbegrip te rekenen.

Naar aanleiding van dit advies van de Raad heeft het kabinet de bepaling heroverwogen. Deze heroverweging heeft ertoe geleid dat alle overwerkvergoedingen buiten het SV-loonbegrip worden gebracht. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de bezwaren van de Raad, inzake de uitvoering. Het wetsvoorstel en de memorie van toelichting zijn op dit punt aangepast.

*9. Artikel 4, eerste lid, onderdeel b, CSV, dat betrekking heeft op de zogenoemde fictieve dienstbetrekkingen, beperkt het loon niet tot de overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde vergoeding, welke beperking wel geldt voor de «echte» dienstbetrekking. Hiermee wordt een verschil ingevoerd tussen de fictieve dienstbetrekking en de «echte» dienstbetrekking, dat in de praktijk tot nieuwe uitvoeringsproblemen aanleiding kan geven. In de huidige praktijk wordt geen onderzoek gedaan naar de vraag of een arbeidsverhouding die ook onder het bereik van de fictieve dienstbetrekkingen kan vallen, al dan niet een «echte» dienstbetrekking is. Door de invoering van een verschillend loonbegrip voor de beide vormen van dienstbetrekking, moet die vraag wel beantwoord worden.*

*De Raad adviseert in de memorie van toelichting op dit aspect in te gaan.*

9. De Raad adviseert om in de memorie van toelichting nader in te gaan op het verschil tussen een fictieve dienstbetrekking en een «echte» dienstbetrekking nu het wetsvoorstel in zich herbergt dat er voor deze twee groepen een verschillend loonbegrip wordt ingevoerd.

De Raad stelt dat in de huidige praktijk geen onderzoek wordt gedaan naar de vraag of een arbeidsverhouding die onder het bereik van de fictieve dienstbetrekking kan vallen, al dan niet een «echte» dienstbetrekking is.

De Raad gaat hier echter, naar het oordeel van het kabinet, voorbij aan het feit dat deze vraag in de huidige praktijk juist wel aan de orde is. Immers indien een werknemer ziek wordt moet beoordeeld worden of er sprake is van loondoorbetaling of ziekengeld. Bij de bepaling wat van toepassing is, speelt de aard van het dienstverband terdege een rol.

Wel is het zo, dat de vraag zich vaker voor zal gaan doen, maar de vraagstelling als zodanig is geen novum.

*10. Artikel 5, onderdelen b en c, CSV rekent bepaalde aanspraken tot het loon zonder aan te geven hetgeen onder «aanspraken» moet worden verstaan. Het huidige artikel 4, tweede en derde lid, CSV bepaalt dat tot het loon behoren aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen of verstrekkingen te ontvangen, alsmede dat onder aanspraken mede worden verstaan rechten op geheel of gedeeltelijk betaald verlof. Mede gezien de samenhang met de loonbelasting dient het begrip «aanspraken» dezelfde betekenis als thans te houden. De Raad merkt op dat de begrippen «recht» en «aanspraak» niet dezelfde inhoud hebben en dat deze begrippen derhalve niet door elkaar gebruikt kunnen worden.*

*De Raad adviseert de omschrijving van het begrip «aanspraken» overeenkomstig het huidige artikel 4, tweede en derde lid, CSV in het voorstel op te nemen en 6, eerste lid, onderdeel g, en 8 CSV aan te passen.*

10. De Raad adviseert de omschrijving van het begrip «aanspraken» overeenkomstig het huidige artikel 4, tweede en derde lid, CSV in het wetsvoorstel op te nemen. Dit advies van de Raad heeft geleid tot aanpassing van het wetsvoorstel.

11. Artikel 5, onderdeel d, CSV rekent mede tot het loon de prestatie- en de productiepremies, voorzover deze geen incidenteel karakter dragen. In paragraaf 4.2.3 van de memorie van toelichting wordt gesteld dat prestatie- en productiepremies tot het loon behoren voorzover deze geen incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen. Tevens wordt in de memorie van toelichting opgemerkt dat deze premies als zodanig ook expliciet zijn opgenomen als vorm van beloning in het arbeidscontract. De voorwaarden met betrekking tot het uitzonderlijke karakter en de uitdrukkelijke opname in het arbeidscontract zijn niet in de tekst van de wet opgenomen. De Raad adviseert de tekst van het voorstel en de memorie van toelichting met elkaar in overeenstemming te brengen.

11. Naar aanleiding van de prestatie- en de productiepremies adviseert de Raad de tekst van het voorstel en de memorie van toelichting met elkaar in overeenstemming te brengen. Dit is geschied door de term «uitzonderlijk» in wettekst op te nemen. Op deze wijze wordt aangesloten bij het huidige uitkeringsloon.

Voor wat betreft het stellen van de voorwaarde dat een dergelijke beloning moet zijn opgenomen in een arbeidscontract, merkt het kabinet het volgende op. In de memorie van toelichting is bedoeld aan te geven dat dergelijke premies in de praktijk veelal in het arbeidscontract zijn opgenomen. Dit laat evenwel onverlet dat het voor kan komen dat er premies worden vergoed die niet in een contract zijn omschreven, maar die toch voldoen aan de voorwaarden dat het niet om een incidentele premie gaat of de premie een uitzonderlijk karakter heeft.

Uitgangspunt is dat dergelijke premies, ongeacht of deze schriftelijk zijn overeengekomen of niet, worden meegenomen in het voorgestelde SV-loonbegrip. Dit is in lijn met het huidige uitkeringsloon.

12. In paragraaf 4.2.4.1 van de memorie van toelichting wordt gesteld dat het in bepaalde situaties kan voorkomen dat loon wel vorderbaar is, maar niet inbaar, bijvoorbeeld door insolventie van de werkgever en dat, evenals in de huidige situatie bij de berekening van het uitkeringsloon, met dit niet of niet geheel door de werkgever uitbetaalde loon wel rekening wordt gehouden. Indien beoogd wordt dit in artikel 15 van de Ziektewet (ZW) en overeenkomstige bepalingen vast te leggen met de ten opzichte van artikel 9 CSV nieuwe term «verdiende», adviseert de Raad dit uitdrukkelijk in de memorie van toelichting te stellen.

12. Met de in artikel 9 CSV opgenomen nieuwe term «verdiende» wordt beoogd aan te geven dat met dit wetsvoorstel van een historisch dagloon uit wordt gegaan. Er is niet beoogd om dit in artikel 15 ZW en overeenkomstige bepalingen door te laten werken. Het door de Raad gestelde is naar het oordeel van het kabinet derhalve niet aan de orde.

13. Artikel 6 CSV bepaalt onder meer dat vergoedingen ter zake waarvan werkgever en werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat deze strekken tot bestrijding van kosten, niet tot het loon behoren. Dit geldt, zoals in de memorie van toelichting is gesteld, ongeacht of er voor de werknemer daadwerkelijk onkosten zijn geweest. Dit betekent dat de enkele overeenkomst tussen werkgever en werknemer voldoende is om een vergoeding als kostenvergoeding aan te merken. Deze bepaling maakt het uitkeringsloon «onderhandelbaar». De hoogte van het uitkeringsloon kan worden gemanipuleerd door de kwalificatie onkostenvergoeding, zonder dat er een verband met de werkelijke onkosten is. Daarmee wordt het verschil van de verplichte werknemersverzekeringen met een vrijwillige loondervingsverzekering kleiner. Dit strookt niet met het verplichte karakter van de werknemersverzekeringen. Bovendien wordt een principieel verschil met het fiscale loon gecreëerd waarvoor geen directe aanleiding bestaat. De Raad adviseert de regeling met betrekking tot de onkostenvergoeding mede in het licht van de al dan niet te verwachten wijzigingen in het fiscale loonbegrip opnieuw te bezien.

13. De Raad constateert terecht dat het uitkeringsloon «onderhandelbaar» wordt als gevolg van het feit dat partijen schriftelijke kostenvergoedingen overeen kunnen komen die vervolgens buiten het SV-loonbegrip blijven.



Hij stelt dat dit niet strookt met het verplichte karakter van de werknemersverzekering, alsmede dat er een principiële verschil ontstaat met het fiscale loon. De Raad adviseert daarom de voorgestelde bepaling in artikel 6 CSV opnieuw te bezien.

In paragraaf 4.2.4.2. van de memorie van toelichting is de afweging gemaakt dat het opnemen van bovenmatige onkostenvergoedingen in het voorgestelde SV-loon de eenvoud zou doorbreken.

Het vaststellen of een (deel van de) onkostenvergoeding al dan niet tot het premieloon behoort, is voor werkgevers een bewerkelijke handeling. Kostenvergoedingen behoren geen beloning als tegenprestatie voor geleverde arbeid te zijn. Daarom worden kostenvergoedingen niet langer tot het SV-loon gerekend. Dit betekent dat naast de reële kostenvergoedingen ook bovenmatige kostenvergoedingen niet tot het premieloon en uitkeringsloon zullen gaan behoren. Dit levert inderdaad meer vrijheden op dan thans het geval is. In de memorie van toelichting is aangegeven dat een drietal mechanismen dit risico in de praktijk beperkt, te weten:

- een omzetting van vast loon in geld in onkostenvergoedingen betekent dat een werknemer ook direct zijn eventuele toekomstige uitkering verlaagt;
- het financiële voordeel voor een werknemer is beperkt;
- een dergelijke omzetting van loon in een onkostenvergoeding geldt alleen voor de premieheffing; de fiscale heffing zal in dergelijke gevallen uit blijven gaan van het belasten van een bovenmatige onkostenvergoeding.

Het verschil tussen het SV-loon en het fiscale loon hoeft in deze geen problemen op te leveren. Het kabinet ziet ook na heroverweging geen reden om de regeling omtrent de kostenvergoedingen in artikel 6 CSV te herzien.

*14. Sociale partners hebben in de pensioenregelingen en de bedrijfstak-eigen regelingen vaak aangesloten bij het loonbegrip dat geldt voor de werknemersverzekeringen.*

*De Raad adviseert in de memorie van toelichting in te gaan op de gevolgen die het wijzigen van het loonbegrip voor die regelingen heeft en aan te geven in hoeverre uit de wijziging extra administratieve lasten voor het bedrijfsleven voortvloeien.*

14. De Raad adviseert om in de memorie van toelichting in te gaan op de gevolgen van het nieuwe SV-loonbegrip voor de pensioenregelingen en bedrijfstak-eigen regelingen.

De pensioenregelingen en bedrijfstak-eigen regelingen komen tot stand door onderhandelingen tussen de sociale partners. Aangezien de beoogde inwerkingtreding van dit wetsvoorstel 1 januari 2005 betreft, zie punt 19, kunnen de sociale partners bij hun onderhandelingen al rekening houden met het voorgestelde SV-loonbegrip. Hier is sprake van een afgeleid gevolg dat geen behandeling behoeft in de memorie van toelichting.

*Voorstellen met betrekking tot de dagloonsystematiek*

*15. De Raad is van oordeel dat de invoering van een uniforme dagloonsystematiek, gebaseerd op het historisch dagloon gerelateerd aan een referentieperiode van een jaar, een belangrijke stap is op weg naar vereenvoudiging van de complexe regeling op het terrein van de werknemersverzekeringen. Door het hanteren van de referentieperiode van een jaar worden ook de afwijkingen van het normale arbeidspatroon bij de bepaling van het dagloon verdisconteerd, zonder nadere herrekening op basis van «gewerkte dagen». Dit is in overeenstemming met het equivalentiebeginsel.*

*In de memorie van toelichting wordt gesteld dat van de in artikel 15, tweede lid, ZW en overeenkomstige bepalingen gegeven delegatie gebruik zal worden gemaakt om rekening te houden met bepaalde omstandigheden die in de referentieperiode een negatieve invloed hebben op de hoogte van het dagloon. In deze gevallen wordt hetzij het equivalentiebeginsel doorbroken, hetzij de referentieperiode aangepast. De gevallen zijn limitatief opgesomd in de memorie van toelichting. De Raad merkt op, dat vermeden dient te worden dat bij algemene maatregel van bestuur van de wet afwijkende regels kunnen worden gesteld. De Raad adviseert de voorziene afwijkende regelingen in het voorstel van wet op te nemen en de delegatie uitsluitend te betrekken op de nadere uitvoeringsmaatregelen.*

15. In paragraaf 4.3.3.4. van de memorie van toelichting wordt als eerste de nieuwe systematiek bij de berekening van het dagloon uiteengezet. Deze systematiek komt er op neer dat het loon dat is genoten in het vóór het intreden van de werkloosheid of arbeidsongeschiktheid gelegen jaar, wordt gedeeld door 261. De Raad van State acht deze systematiek een goede stap in de richting van vereenvoudiging, mede omdat aldus wisselingen in het arbeidspatroon automatisch in het dagloon worden verdisconteerd, hetgeen in overeenstemming is met het equivalentiebeginsel. In de memorie van toelichting wordt daarnaast limitatief een aantal situaties genoemd, waarbij van deze systematiek zal worden afgeweken, omdat onverkorte hantering daarvan in die situaties tot ongewenste negatieve effecten op het dagloon zou leiden. Gesteld wordt, dat daartoe van een nu reeds in de ZW, de WAO en de WW opgenomen delegatiebepaling gebruik zal worden gemaakt. De Raad van State merkt in verband hiermee op dat vermeden moet worden dat bij algemene maatregel van bestuur van de wet afwijkende regels kunnen worden gesteld. Zij adviseert daarom, de voorziene afwijkende regelen in het voorstel van wet op te nemen. Dit advies is aanleiding geweest tot het expliciet in de ZW, de WW en de WAO noemen van de situaties waarin van de hoofdregel voor de berekening van het dagloon wordt afgeweken. De technische uitwerking van deze uitzonderingen vindt plaats in de lagere regelgeving.

*16. Afgezien van de zogenoemde vangnetgevallen is de werkgever verplicht bij ziekte het brutoloon door te betalen. De Raad adviseert in de memorie van toelichting in te gaan op de verhouding tussen dit brutoloon en het dagloon en daarbij tevens de uitvoering van artikel 29b ZW te betrekken, waaromtrent in de memorie van toelichting is gesteld dat, indien de werkgever het loon doorbetaalt, hij in het ene geval meer en in een ander geval minder moet aanvullen.*

16. De Raad merkt terecht op dat de werkgever bij ziekte veelal verplicht is, het brutoloon door te betalen. Hij adviseert in de toelichting in te gaan op de verhouding tussen dit brutoloon en het dagloon en daarbij de uitvoering van artikel 29b van de ZW te betrekken. Aan dit advies is gevolg gegeven door in de memorie van toelichting enkele verduidelijkende teksten op te nemen.

#### *Voorstellen met betrekking tot de premieafdrachtsystematiek*

*17. Voorgesteld wordt in de toekomst over te gaan op één uniforme systematiek van premieafdracht: het premieafdrachtsysteem op nominatieve aangifte achteraf. Dit systeem houdt in dat de werkgever binnen twee weken na elke salarisperiode een loonopgave dient te verstrekken aan de uitvoeringsinstelling, die vervolgens een premienota vaststelt. De verschuldigde premie wordt daarna al dan niet via automatische incasso geïnd. Het hele proces van gegevensaanlevering, premievaststelling en premie-inning dient binnen een salarisperiode te zijn voltooid.*

*De Raad is van mening dat dit scenario te riskant is, aangezien het te weinig (tijds)ruimte laat ook maar de minste verstoringen op te vangen. Hierdoor kan de rechtmatigheid in gevaar komen. De Raad verwijst in dit verband naar het advies van Actal waarin wordt voorgesteld de werkgevers zelf de premies te laten uitrekenen en af te dragen.*

*De Raad adviseert in de memorie van toelichting nader de afweging tussen de verschillende scenario's toe te lichten. Tevens dient daarbij te worden gemotiveerd om welke redenen niet is gekozen voor een gelijke aangifte- en afdrachttermijn als voor de loonheffing geldt.*

17. Het gehele proces van gegevensaanlevering, premievaststelling en premie-inning dient met de invoering van het premie-afdrachtsysteem op nominatieve aangifte achteraf (PANA) binnen een salarisperiode te zijn voltooid. De Raad meent dat dit scenario te riskant is, waardoor de rechtmatigheid in gevaar kan komen. In dit verband verwijst de Raad naar het advies van het Actal waarin wordt voorgesteld de werkgevers zelf de premies te laten berekenen en afdragen. Daarnaast vraagt de Raad te motiveren waarom niet is gekozen voor een gelijke aangifte- en afdrachttermijn als voor de loonheffing geldt.

Met de invoering van het nieuwe premieafdrachtsysteem in combinatie met de polisadministratie wordt binnen het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een gesloten bedrijfsvoering bereikt. Dit houdt in dat de (loon)gegevens die in het kader van de premieheffing door de werkgever zijn verstrekt, ook gebruikt worden voor de uitkeringsverstrekking. Met PANA beschikt het UWV over de meest actuele loongegevens per werknemer. Dit is ook de reden waarom werkgevers zo snel mogelijk na afloop van een salarisbetalingsperiode de gegevens moeten aanleveren bij het UWV. Hiervan kan naar de mening van het kabinet ook niet worden afgeweken. Dit maakt tevens dat niet kan worden aangesloten bij de aangifte- en afdrachttermijnen die voor de loonheffing gelden. Voor de loonheffing is het immers mogelijk per kwartaal aangifte te doen. Het kabinet deelt de zienswijze van de Raad dat het totale proces van de gegevensaanlevering en de verwerking risico's met zich meebrengt. Omdat het Landelijk instituut sociale verzekeringen en het UWV in hun commentaren nog niet hebben aangegeven wat voor het gehele proces een redelijke termijn zou zijn, is het voor het kabinet nog niet mogelijk een definitieve uitspraak te doen over aanpassing van de termijnen. Voordat echter de termijnen in lagere regelgeving worden vastgelegd, zal in overleg met het UWV worden bezien welke termijnen redelijk zijn en op welke manier het risico tot een acceptabel niveau kan worden teruggebracht. Het kabinet zal de door het UWV geschetste oplossingen, om het risico zo veel mogelijk te beperken, nader bezien. Het UWV wijst erop dat de elektronische aanlevering van gegevens het risico van uitval beperkt en dat een belangrijk voordeel is te behalen als werkgevers zelf de premies berekenen en afdragen. In de memorie van toelichting is reeds opgemerkt dat de regering hier positief tegenover staat. Aan het uitgangspunt dat het UWV formeel verantwoordelijk is voor de vaststelling van de werkgevers verschuldigde premies wordt echter niet getornd.

*18. Bij de premie-inhouding wordt bepaald welk bedrag aan premies de werknemer is verschuldigd. Het gaat derhalve om de wijze waarop de werkgever de premies werknemersverzekeringen inhoudt op het loon van de werknemer. De dag waarover loon wordt genoten (gewerkte dag), vormt voor de inhouding het aangrijpingspunt. Uitzondering vormen de overheidswerkgevers. Deze werkgevers houden in op basis van een maandbedrag en passen een deeltijdfactor toe. In de toelichting is gesteld dat in de toekomst zal worden bezien of het criterium «gewerkte dag» voor de maximering en de franchise ook in de marktsector kan worden vervangen door maximering en franchise per tijdvak.*

*De Raad adviseert met het oog op een efficiënte wijze van inrichting van nieuwe automatiseringssystemen en een verlaging van de uitvoeringskosten en de administratieve lasten, reeds bij dit voorstel hierover een beslissing te nemen. Hiervoor is reden temeer, nu ook voor de dagloonbepaling de gewerkte dag als criterium is losgelaten.*

18. De Raad adviseert om reeds bij dit wetsvoorstel een beslissing te nemen over het vervangen van het criterium «gewerkte dag» door een tijdvakcriterium. Op deze wijze kan volgens de Raad een efficiëntere wijze van inrichting van nieuwe automatiseringssystemen en een verlaging van de uitvoeringskosten en de administratieve lasten, worden bereikt. In de memorie van toelichting is opgemerkt dat de «gewerkte dag», ook wel SV-dag genoemd, noodzakelijk is voor de bepaling van de Awf-franchise en het maximum premieloon.

Het kabinet onderschrijft de analyse van de Raad dat met het vervangen van de SV-dag door een heffing per tijdvak, er een verdergaande vereenvoudiging en administratieve lastenverlichting kan worden bewerkstelligd.

Tegenover de voordelen van het afschaffen van de SV-dag (en de Awf-franchise) staat echter een aantal inkomensgevolgen die een nadere afweging vergen. Daarom heeft het kabinet dit momenteel in onderzoek. Uiteraard kan een eventuele tijdvakheffing niet los gezien worden van de opmerkingen die bij de beantwoording van punt 17 zijn gemaakt.

#### 19. Inwerkingtreding

*In de memorie van toelichting wordt gesteld dat de invoering van het voorstel niet los kan worden gezien van de veel meer omvattende wijzigingen in de uitvoering in het kader van structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, alsmede dat het bij de bepaling van de inwerkingtreding van het voorstel ook van belang is op welk tijdstip de uniformering van de heffingssystematiek voor het premieloon en het fiscale loon kan worden ingevoerd. In de memorie van toelichting is hierbij geen aanduiding gegeven op welk tijdstip de inwerkingtreding te verwachten is.*

*De Raad adviseert meer uitvoerig in te gaan op het traject van invoering van de Walvis en een aanduiding te geven van het tijdstip waarop de invoering van het voorstel te verwachten is.*

19. Ten aanzien van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel adviseert de Raad meer uitvoerig in te gaan op het traject van invoering van de Walvis en een aanduiding van het tijdstip waarop de invoering van het voorstel te verwachten is. In de memorie van toelichting is een passage opgenomen waarin op het traject van invoering nader wordt ingegaan. In overleg met het UWV is in de memorie van toelichting een passage opgenomen over de beoogde datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

*20. De Raad merkt op dat de aanbevolen afkorting van de citeertitel (Walvis) niet terstond doet denken aan de materiële inhoud van het voorstel. De Raad adviseert de aanbeveling nog eens te bezien.*

20. In navolging van de opmerking van de Raad dat de aanbevolen afkorting van de citeertitel (Walvis) niet terstond doet denken aan de materiële inhoud van het voorstel adviseert de Raad deze aanbeveling nog eens te bezien. Naar aanleiding van het advies van de Raad ziet het kabinet geen aanleiding om de afkorting van de citeertitel te herzien. Reden hiervoor is dat de afkorting inmiddels bekend is bij de uitvoering. Ook geniet de afkorting in publikaties al enige bekendheid.

*21. Voor redactionele kanttekeningen verwijst het college naar de bij het advies behorende bijlage.*

21. Tenslotte merk ik op, dat aan de redactionele opmerkingen die de Raad van State heeft gemaakt uitvoering is gegeven. Tevens is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de wettekst aan te passen aan de laatste stand van zaken en daarin enige technische verbeteringen aan te brengen. De memorie van toelichting is mede naar aanleiding daarvan aangepast. Voorts is daarin een aantal redactionele wijzigingen aangebracht.

*De Raad van State geeft U in overweging het voorstel van wet te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.*

*De Vice-President van de Raad van State,  
H. D. Tjeenk Willink*

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. F. Hoogervorst

**Bijlage bij het advies van de Raad van State van 23 november 2001, no. W12.01.0361/IV, met redactionele kanttekeningen die de Raad in overweging geeft.**

*Memorie van toelichting*

- Op bladzijde 48 in de zin «In dit wetsvoorstel worden deze werkgeversbijdragen niet tot het SV-loon gerekend». Nader preciseren wat onder «deze werkgeversbijdragen» dient te worden verstaan.
- Op bladzijde 49 de toelichting met betrekking tot premiespaarregelingen in overeenstemming brengen met de tekst van de wet, alsmede «fl. 1 158,-» vervangen door een bedrag in euro.
- Op bladzijde 75 de zinsnede «als de werkgever het gedurende het gehele refertejaar genoten loon heeft verantwoord over perioden van vier weken, of» schrappen omdat zich in dat geval niet een zogenaamd «gebroken» premiebetalingstijdvak voordoet.
- De memorie van toelichting waar nodig aanpassen en verduidelijken in verband met de gewijzigde inzichten met betrekking tot de mutatie-administratie, het vervangen van «gewerkte dagen» door «261 dagen» bij de dagloonvaststelling en de nieuwe inzichten met betrekking tot de aanlevering van gegevens bij het begin van het dienstverband.
- In paragraaf 4.3.3.4. de berekeningswijze van het dagloon uiteenzetten in gevallen van deeltijd.
- De wijziging in Hoofdstuk I, artikel I, onderdeel C, onder 2, nader toelichten.
- Afkortingen de eerste maal vooraf laten gaan door een vermelding voluit.