

Beëindigingsvergoeding = loon?

Het WIA-dagloon is de grondslag op basis waarvan het UWV de hoogte van het WIA-uitkeringsrecht vaststelt. In de Wet WIA, het Dagloonbesluit en de Wet financiering sociale verzekeringen is geregeld wat tot het dagloon behoort:

Juridisch kader dagloon

In [artikel 13 lid 1 Wet WIA](#) is bepaald dat voor de berekening van een uitkering waarop op grond van deze wet recht bestaat, als dagloon wordt beschouwd 1/261 deel van het loon dat de werknemer verdiende in de periode van één jaar, die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ziekte, het gebrek, de zwangerschap of de bevalling, die tot volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid heeft geleid, is ingetreden doch ten hoogste het in [artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen](#) (Wfsv) bedoelde bedrag met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

In het [Dagloonbesluit werknemersverzekeringen](#) (Dagloonbesluit) zijn vervolgens nadere regels gesteld voor de vaststelling van het dagloon voor de WIA-uitkering (zoals bedoeld in artikel 13 lid 3 van de Wet WIA). In artikel 14 van het Dagloonbesluit is bepaald dat voor het dagloon voor de Wet WIA onder loon wordt verstaan loon in de zin van artikel 16 van de Wfsv.

In [artikel 16 lid 1 Wfsv](#) is bepaald dat onder loon wordt verstaan het loon en de gage overeenkomstig de Wet op de loonbelasting 1964. Ook is in artikel 16 lid 2 aanhef en onder b, van de Wfsv bepaald dat tot het loon **niet** behoort eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdelen b tot en met h, [van de Wet op de loonbelasting 1964](#).

Maar soms gaat het vaststellen van het dagloon fout

In deze kwestie bij de [rechtbank Gelderland](#) heeft een verzekerde aansluitend aan haar Ziektewetuitkering een WGA-uitkering toegekend gekregen. Na de loongerelateerde uitkeringsperiode komt het UWV tot de ontdekking dat zij het WIA-dagloon van de uitkering te hoog hebben vastgesteld: het UWV heeft per abuis de beëindigingsvergoeding van € 32.222,07, die verzekerde bij uitdiensttreding heeft ontvangen, meegenomen in de dagloonberekening. Het UWV verlaagt daarom het dagloon (en dus de WGA-uitkering) per

toekomstige datum. De te veel betaalde WGA-uitkering van december 2015 tot en met januari 2021 heeft het UWV niet van verzekerde teruggevorderd.

Verzekerde is het niet eens met dit besluit van het UWV en heeft – na een ongegrond verklaard bezwaar – beroep ingesteld bij de bestuursrechter. In beroep voert zij o.a. aan dat de wijziging in het dagloon haar per maand netto € 900,- scheelt en dat het UWV daarmee in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel heeft gehandeld.

Oordeel van de rechtbank

De rechtbank moet in deze zaak dus beoordelen of het UWV al dan niet terecht de beëindigingsvergoeding op het WIA-maandloon van de verzekerde in mindering heeft gebracht. De rechtbank stelt eerst vast wat onder dagloon moet worden verstaan (zie juridisch kader hiervoor).

Volgens de rechtbank kan de beëindigingsvergoeding die de verzekerde heeft ontvangen van haar toenmalig werkgever gelijk worden gesteld met een ontslagvergoeding. Een ontslagvergoeding is **geen** loon in de zin van [artikel 16, tweede lid, onder b van de Wfsv](#). Daarbij is van belang dat over dit bedrag geen sociale verzekeringspremies zijn betaald.

De conclusie van de rechtbank is dat het UWV het bedrag daarom terecht niet heeft meegenomen in de berekening van het WIA-maandloon en de uitkering van werkneemster terecht per *toekomstige* datum, zijnde 1 februari 2021, verlaagd.

Slotsom

Financieel nadelig voor werkneemster, maar wel conform de wettelijke regeling van het dagloon. Overigens toont deze uitspraak voor schadelast dragende werkgevers het belang van een goede controle van het dagloon bij WIA-beschikkingen. Goede controle kan immers ook (of juist) in het kader van de doorbelasting flink schelen!

Datum

05 mei 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager