

Update over het dagloon

Over de dagloonsystematiek, zoals die onder andere geldt voor het vaststellen van het dagloon van de WIA-uitkering, bestaat al lange(re) tijd discussie. Het is ingewikkelde materie. Dat erkent ook de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Van Gennip, in haar [brief](#) aan de Tweede Kamer van 10 maart 2022.

Het doel c.q. de uitgangspunten van de regeling is enerzijds dat het dagloon een representatieve weergave geeft van het inkomen in de voorliggende periode, en anderzijds moet het een heldere en simpele berekening te zijn (mede i.v.m. de rechtszekerheid), die geautomatiseerd kan worden.

Dagloon: hoe zat het ook alweer?

Hoofregel:

Dagloon = het totaal genoten inkomen uit arbeid of uitkering in de referteperiode gedeeld door het aantal werkbare dagen (dagloondagen) in de referteperiode (meestal 261 dagen). Het genoten inkomen wordt teruggerekend naar een inkomen per dag. Dit inkomen per dag (dagloon) is de grondslag voor de werknemersuitkering.

Dat een simpele berekening/oplossing niet altijd haalbaar is, blijkt uit de diverse uitzonderingen die in het Dagloonbesluit zijn opgenomen op de algemene hoofregel. Deze uitzonderingen moeten voorkomen dat bepaalde incidentele gebeurtenissen (die leiden tot een lager inkomen in de referteperiode) onevenredig drukken op het vast te stellen dagloon van een socialezekerheidsuitkering. Denk bijvoorbeeld aan situaties waarin een verzekerde gedurende de referteperiode ziek is geweest of bijzonder (onbetaald of lager betaald) verlof heeft genoten. Dit soort situaties mogen niet leiden tot een lager dagloon.

Knelpunten dagloonsystematiek ('dagloonverlagende effecten')

Niet voor alle nadelige/bijzondere situaties is in het Dagloonbesluit een uitzondering opgenomen. Zo volgt ook uit de uitspraak van 31 augustus 2021 van de Centrale Raad van Beroep ([ECLI:NL:CRVB:2021:2195](#)).

In deze casus was een verzekerde wegens ziekte uitgevallen vanuit een WW-uitkering (en voordat hij een WW-uitkering ontving was hij in loondienst). Het dagloon viel in zijn geval lager uit, omdat de WW-uitkering een maand later wordt uitbetaald dan de maand waarop de WW-uitkering betrekking heeft. Dat had tot gevolg dat in de referteperiode een 'loon loze' maand werd meegenomen voor de berekening van het dagloon (wat dus een negatief effect had op

het dagloon van de verzekerde).

De Raad heeft in deze kwestie – kort gezegd – geoordeeld dat het Dagloonbesluit slechts terughoudend kan worden getoetst door de Raad en dat het UWV gebonden is aan de regels van het Dagloonbesluit en dat zij daar in principe niet vanaf kan wijken. Ook overwoog de Raad dat *“de rechter niet de taak heeft om de waarde of het maatschappelijke gewicht dat aan de betrokken belangen wordt toegekend, naar eigen inzicht vast te stellen.”*

Met andere woorden: hier ligt een taak voor de politiek.

N.B. de rechtbank Gelderland stapte hier in haar uitspraak van 9 november 2021 in dat specifieke (klemmende) geval wat ‘makkelijker’ overheen ([ECLI:NL:RBGEL:2021:5972](https://www.rechtspraak.nl/ECLI/ECLI:NL:RBGEL:2021:5972)).

Oplossingen?

De Minister heeft de uitspraak van de Raad serieus genomen en is nu in overleg met het UWV over mogelijke oplossingen voor deze ‘hardvochtigheid’ van het Dagloonbesluit in voorkomende gevallen.

Uit de hiervoor genoemde brief volgt dat de LCR (Landelijke Cliëntenraad van het UWV) en CC UWV (Centrale Cliëntenraad van het UWV) twee oplossingen voorstelt:

1. Matchingsprincipe toepassen net zoals bij de Belastingdienst. De daadwerkelijke inkomsten – ondanks niet genoten – in het refertejaar dienen bij de dagloonvaststelling worden meegenomen (niet loon-in, maar loon over principe);
2. Reparatiemogelijkheid voor het UWV met terugwerkende kracht.

Het is afwachten of de Minister hier daadwerkelijk mee aan de slag gaat. In de brief wordt benoemd dat de adviezen van de cliëntenraden worden meegenomen in de besluitvorming omtrent een eventuele wijziging van het Dagloonbesluit.

Wordt vervolgd...

Datum

24 maart 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager