

“Verlof” kan je duur komen te staan

Het WIA-dagloon is de grondslag op basis waarvan het UWV de hoogte van het WIA-uitkeringsrecht vaststelt. Eerder schreef ik al over hoe het dagloon voor een WIA-uitkering wordt vastgesteld (zie link in comment). Voor een verzekerde is het van belang om te weten welke inkomsten wel of geen onderdeel zijn van het dagloon. Zo is een beëindigingsvergoeding geen onderdeel van het dagloon. Maar hoe zit dat als je juist een periode minder loon hebt ontvangen vanwege ‘verlof’, wordt dat dan meegenomen in de vaststelling van het dagloon voor een WIA-uitkering?

Op die vraag geeft de Centrale Raad van Beroep in de uitspraak van 13 juli 2023 ([ECLI:NL:CRVB:2023:1353](#)) een antwoord.

Wat speelde er?

De verzekerde in kwestie heeft op basis van een nul-urenovereenkomst als promotiemedewerker bij Lebara gewerkt en is in de zomer van 2018 uitgevallen voor deze werkzaamheden. Met ingang van 6 juli 2020 heeft het UWV de verzekerde een WGA-uitkering toegekend op basis van volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Het dagloon van de WGA-uitkering heeft het UWV vastgesteld op € 62,53. Daar is de verzekerde het niet mee eens. Hij vindt namelijk dat de periode van “verlof” (twee maanden) buiten beschouwing moet worden gelaten. Doordat het UWV die periode wél betreft in de dagloonberekening, valt zijn dagloon voor zijn WGA-uitkering veel lager uit.

Die twee maanden “verlof” komen de verzekerde in deze kwestie duur te staan. Hij heeft namelijk – als gezegd – gewerkt op basis van een nul-urenovereenkomst en daarvoor ontving hij een zogenaamd “all-in” loon. Dat betekent dat in dat loon ook vakantiegeld én vakantierechten waren opgenomen. Als de verzekerde een weekje verlof opnam, dan was dat dus onbetaald.

Het “verlof” van deze verzekerde valt volgens de Raad niet onder het verlofbegrip zoals dat in het Dagloonbesluit is uitgewerkt: “(...)een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen tijdvak, waarin de werknemer geen arbeid jegens de werkgever verricht (...)”

Volgens vaste rechtspraak van de Raad vereist het opnemen van verlof in de zin van het Dagloonbesluit namelijk een overeenkomst (of consensus) tussen werkgever en werknemer over de periode waarin de verzekerde geen werkzaamheden hoeft te verrichten. In dit geval is daarvan geen sprake: de verzekerde bepaalde steeds zelf wanneer hij wel of niet werkte. Er was dus geen sprake van consensus of overeenstemming over de periode waarin de verzekerde geen werkzaamheden zou verrichten en dus geen sprake van verlof in de zin van

het Dagloonbesluit. Dit heeft voor de verzekerde tot gevolg dat het dagloon door het UWV (terecht) lager is vastgesteld, dan wanneer de 2 maanden “verlof” daarin buiten beschouwing gelaten waren.

Pech voor de verzekerde dus.

Meer lezen over het dagloon? <https://maok.nl/juridisch/beeindigingsvergoeding-loon/>

Datum

31 augustus 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager