

Casus – stiek: referteperiode voor de WIA

Beschrijving

Door Jowana Metikos werd onlangs de volgende [vraag](#) gesteld:

“Hoe kijk jij tegen het gebruik van de WW-periode voor de referteperiode aan? Dan heb ik het over een WW-uitkering bij werkgever 1 en een ziekmelding met als gevolg een WGA-uitkering bij werkgever 2. Mag de WW-uitkering worden meegenomen in de referteperiode voor de berekening van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering?”

Referte-eis

In artikel [58 van de Wet WIA](#) is geregeld dat de verzekerde voldoet aan de referte-eis als hij in de 36 kalenderweken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag na de dag waarop het recht op loondoorbetaling bij ziekte of recht op ziekgeld is geïndigd in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 arbeidsuur heeft.

Voor het bepalen of de werknemer aan de wekeneis voldoet wordt ook een eventueel WW-recht meegenomen: werknemers die een uitkering op grond van de WW ontvangen en die ziek worden, hebben na de wachttijd recht ook op een loongerelateerde uitkering op grond van artikel 58, eerste lid, onderdeel b, WIA, ondanks dat ze niet 26 van de 36 weken (referte-eis) voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd hebben gewerkt (ze ontvingen immers een WW-uitkering).

Kortom: de WW-uitkering kan ook leiden tot het voldoen aan de referte-eis voor de berekening van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. In de casus van Jowana is echter sprake van twee (voormalig) werkgevers en de werknemer is zo begrijp ik alleen ziek geworden voor de werkzaamheden uit dienstverband 2. Dat betekent dat de loondoorbetalingsperiode tijdens ziekte wordt meegenomen voor het bepalen voor het recht op (en de duur van) de loongerelateerde WGA-uitkering. Dat is immers de arbeid waarvoor de werknemer ziek is uitgevallen en staat in principe los van de arbeid waarvoor een WW-uitkering wordt ontvangen.

N.B. als de werknemer ziek wordt voor de verzekerde werkzaamheden waarvoor hij een WW-uitkering ontvangt, dan regelt artikel 61 lid 9 Wet WIA, dat de loongerelateerde periode wel kan “herleven” door een eventueel nieuw ontstaan (fictief)* recht op een WIA-uitkering. (*) Ik noem dit een “fictief recht”, omdat op grond van artikel 43 Wet WIA nooit twee WIA-rechten naast elkaar kunnen bestaan.

Wordt de WW-uitkering verrekend met de WGA-uitkering?

In het [Algemeen inkomensbesluit geregeld in artikel 3:2](#) (leden 3 t/m 6) is geregeld dat wanneer een bepaald inkomensbestanddeel al werd ontvangen *voordat* het verzekerde risico intrad (in dit geval ziekte), terwijl dat inkomensbestanddeel (WW) geen onderdeel uitmaakt van het dagloon waarop de hoogte van de daaropvolgende uitkering (WIA) is gebaseerd, dit niet meetelt als inkomen voor die laatste uitkering. Zonder nadere voorziening zou anders de WW-uitkering worden verrekend met de

WGA-uitkering.

Let op: dit is anders als de werknemer *tijdens* zijn WGA-recht werkloos wordt voor de passende werkzaamheden die hij/zij verricht. In dat geval ontvangt de verzekerde een WW-uitkering (lees: inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid) en dit inkomen wordt wÃ©l verrekend met de WGA-uitkering. Lees daarover hier meer: <https://lexfit.nl/casuistiek/vraag-uit-de-praktijk-wia-en-ww-hoe-zit-dat/>

Categorie

1. Blogs

Tags

1. LGU
2. referte-eis
3. WIA
4. ww

Datum aangemaakt

11 augustus 2022

Auteur

stheijtlager

default watermark