

Minder gewerkt door corona: gevolgen voor het WIA-dagloon?

Beschrijving

Wat als in de referteperiode aanzienlijk minder is gewerkt dan gebruikelijk?

In dat geval zou sprake kunnen zijn van een veel lager dagloon. Stel dat iemand in de referteperiode drie maanden niet heeft gewerkt, maar het loon over het gehele refertejaar wel door 261 dagen wordt gedeeld, dan leidt dat tot een aanzienlijk lager dagloon.

Dit is sinds de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 juli 2024 ([ECLI:NL:CRVB:2024:1525](#)) niet meer mogelijk. Vanaf die datum geldt namelijk dat bij de vaststelling van het WIA-dagloon de berekeningswijze van het WW-dagloon met betrekking tot loonloze tijdvakken wordt toegepast: loonloze periodes worden niet meer meegerekend bij het bepalen van het dagloon.

Kortom: met de uitspraak uit 2024 heeft de Raad de ongelijkheid tussen de vaststelling van het dagloon voor de WIA en WW gerepareerd. Loonloze periode worden dus buiten beschouwing gelaten, zodat dit geen negatieve invloed heeft op het dagloon voor de WIA.

Corona: minder oproepen in referteperiode dus onjuist WIA-dagloon

In een zaak waarin de Raad op 22 april 2026 uitspraak heeft gedaan ([ECLI:NL:CRVB:2026:488](#)) stelt een oproepkracht onder andere dat hij door de coronamaatregelen minder oproepen heeft gehad in de referteperiode en dat het UWV daar ten onrechte geen rekening mee heeft gehouden bij de vaststelling van het WIA-dagloon.

Tijdens de procedure bij de Raad heeft het UWV (mede naar aanleiding van de uitspraak van de Raad uit 2024) het WIA-dagloon gewijzigd van € 39,90 naar € 52,07, omdat het UWV in eerste instantie ten onrechte de loonloze tijdvakken als gevolg van de coronamaatregelen wél had meegerekend.

De betrokkene in deze zaak is het overigens ook niet eens met deze wijziging van zijn dagloon in positieve zin, omdat het loon in de referteperiode moet worden gedeeld door 89 in plaats van 200 dagloondagen. Ook blijft hij vasthouden aan zijn eerdere standpunt dat het UWV voor zijn dagloon een andere referteperiode dient te hanteren.

Met beide standpunten maakt de Raad korte metten, waarbij vooral ten aanzien van de gehanteerde referteperiode het goed is om in het achterhoofd te houden dat de referteperiode voor het dagloon dwingendrechtelijk uit de wet volgt en onlosmakelijk gekoppeld is aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Het daadwerkelijk in die periode genoten loon is bepalend voor het welvaartsniveau. Dat minder loon in (delen van) de referteperiode het dagloon drukt, is een keuze van de wetgever geweest. Dat iemand normaliter meer uren werkte, maakt toepassing van het historisch dagloon niet onevenredig en leidt dus niet tot aanpassing van de referteperiode.

Categorie

1. Blogs

Tags

1. dagloon
2. onevenredig
3. referteperiode
4. reparatie
5. WIA

Datum aangemaakt

30 april 2026

Auteur

stheijtlager

default watermark