

RECHTSPRAAK

WIA-dagloon gedeeltelijk buiten toepassing wegens strijd met het verbod van discriminatie. WIA-dagloon voortaan naar methode van WW-dagloon.*Feiten*

Wanneer iemand recht heeft op een WIA-uitkering wordt het dagloon waarnaar die uitkering wordt berekend bepaald door het loon dat in het refertejaar is verdiend te delen door het aantal dagloondagen in dat refertejaar. Ook de dagloondagen die liggen in tijdvakken in het refertejaar waarin de betrokkene geen inkomen heeft gehad – de zogenoemde loonloze tijdvakken – worden daarbij meegeteld. Wanneer iemand recht heeft op een WW-uitkering wordt het dagloon waarnaar die uitkering wordt berekend ook bepaald door het loon dat in het refertejaar is verdiend te delen door het aantal dagloondagen in dat refertejaar. De dagloondagen die liggen in loonloze tijdvakken worden dan echter niet meegeteld. Dit is geregeld in het Dagloonbesluit.

Appellant heeft in het refertejaar, dat liep van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016, € 19.896,93 verdiend. Het UWV heeft om het WIA-dagloon te bepalen dit loon gedeeld door 261 dagloondagen. Dit zijn alle dagloondagen uit het hele refertejaar. Appellant wijst erop dat anders dan voor de WW voor de Wet WIA in het Dagloonbesluit geen bepaling is opgenomen dat kalendermaanden zonder loon tijdens de referteperiode buiten beschouwing dienen te worden gelaten bij de berekening van het dagloon. Appellant heeft aangevoerd dat voor zover ter zake een bewuste keuze door de wetgever is gemaakt deze keuze strijdig is met artikel 14 van het EVRM in samenhang met artikel 1 van het Twaalfde Protocol (TP) bij het EVRM. Dit is volgens appellant zo omdat indien iemand niet de gehele referteperiode heeft gewerkt en na het einde van de wachttijd van de Wet WIA in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WW, na weigering van een WIA-uitkering, deze persoon een hogere uitkering krijgt dan wanneer dezelfde persoon wel een WIA-uitkering is toegekend. De keuze van de wetgever leidt daarmee tot een ongerechtvaardigd verschil tussen de berekening en vaststelling van het dagloon bij werkloosheid en het dagloon bij arbeidsongeschiktheid, welk verschil enkel en alleen is terug te voeren op arbeidsongeschiktheid, handicaps, beperkingen, gezondheidstoestand dan wel *disability*. Appellant heeft daarbij gewezen op het arrest van het EHRM van 30 april 2009 in de zaak *Glor tegen Zwitserland* (appl.nr. 13444/04), waarin is geoordeeld dat de gezondheidsstatus van een persoon, waaronder te begrijpen het hebben van een handicap en andere gezondheidsgebreken, onder het begrip "andere status" in de zin van artikel 14 van het EVRM valt. Het niet aanpassen van het dagloon is volgens appellant in zijn geval bijzonder schrijnend aangezien zijn gezondheid ernstig verslechterd is en de kans

aanwezig is dat hij langere tijd afhankelijk zal zijn van een WIA-uitkering. In de visie van appellant moet bij de berekening van zijn WIA-dagloon worden uitgegaan van $261 - 85 = 176$ dagloondagen, op dezelfde manier als dat bij de berekening van een WW-dagloon zou zijn gebeurd.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt.

Ongelijke behandeling

Bij de reparatie in 2016 (*Stb.* 2016, 390) blijkt dat een bepaling over loonloze tijdvakken is toegevoegd voor de berekening van het WW-dagloon om het gebleken nadelig effect van loonloze tijdvakken op het WW-dagloon weg te nemen. Niet blijkt dat de wetgever het daarmee (weer) ontstane verschil in behandeling tussen WW- en WIA-gerechtigden onder ogen heeft gezien en evenmin welk doel daarmee wordt nagestreefd. De Raad is van oordeel dat dit verschil niet wordt gerechtvaardigd door een verschillende doelstelling van de WW en de Wet WIA of een verschil in verzekerd risico (werkloosheid dan wel arbeidsongeschiktheid). Beide wetten voorzien immers, zoals hiervoor overwogen, in een uitkering ter compensatie van loonderving en hebben als hoofdregel voor de berekening van de hoogte van de uitkering nagenoeg gelijklopende bepalingen. Niet valt in te zien dat het verschil in verzekerd risico ertoe moet leiden dat voor de bepaling van het WW-dagloon loonloze tijdvakken wél en voor de bepaling van het WIA-dagloon niet buiten beschouwing worden gelaten.

WIA-dagloon moet overeenkomstig WW-dagloon worden vastgesteld

De Raad stelt vast dat er geen aanwijzingen zijn dat het ongerechtvaardigde verschil in behandeling tussen WW- en WIA-gerechtigden, waarbij voor het WW-dagloon loonloze tijdvakken buiten beschouwing worden gelaten en voor het WIA-dagloon niet, op afzienbare termijn zal worden weggenomen in het Dagloonbesluit. Er is ook nog geen zicht op de oplossingsrichting die zal worden gekozen. Onder de hiervoor geschetste omstandigheden ziet de Raad zich genooddaakt het geconstateerde, met artikel 14 van het EVRM en artikel 1 van het EP strijdige onderscheid in de situatie van appellant ongedaan te maken. De Raad kiest daarbij voor een oplossing die enerzijds recht doet aan de situatie van appellant en anderzijds werkbaar is in die zin dat deze aansluit bij wat de besluitgever wel heeft geregeld. De besluitgever heeft in artikel 5, vijfde lid, van het Dagloonbesluit voor het WW-dagloon een oplossing gekozen waarbij het effect van loonloze tijdvakken wordt weggenomen. Er is aanleiding om bij deze regeling aan te sluiten.

Conclusie

Het voorgaande betekent dat het UWV niet onverkort toepassing mocht geven aan artikel 16, eerste lid van het Dagloonbesluit zonder rekening te houden met de loonloze tijdvakken in de referteperiode. Dit betekent dat het hoger beroep van appellant slaagt en de aangevallen uitspraak wordt vernietigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2024:1525

Zaaknummer: 20/2508 WIA

Rechters: A.I. van der Kris, E. Dijt en M.L. Noort

Wetsartikelen: Dagloonbesluit werknemersverzekeringen