

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Inleiding daglonen

1 Dagloonbesluit

Het Dagloonbesluit Werknemersverzekeringen vervangt met ingang van 1 juni 2013 het per 1 januari 2006 (voor de WIA al per 29-12-2005) in werking getreden dagloonbesluit "Besluit Dagloonregels Werknemersverzekeringen".

Met ingang van 1 juli 2015 wijzigt het Dagloonbesluit Werknemersverzekeringen als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz), zie paragraaf 3.

1.1 Aanleiding voor het nieuwe dagloonbesluit per 1 juni 2013

Dit besluit geldt voor de dagloonvaststelling van zowel WAO-, WIA-, ZW-, WAZO- als WW-uitkeringen en is gebaseerd op respectievelijk de artikelen 14 WAO, 13 WIA, 15 ZW en 45 WW. Met de vervanging van het Besluit dagloonregels is beoogd:

- Verdere vereenvoudiging van de regelgeving
- Regels voor bijzondere situaties zoveel mogelijk laten vervallen
- Besparing op de uitvoeringskosten voor de werknemersverzekeringen.

Vanwege de aanzienlijke gevolgen van de wijzigingen voor de opbouw van het besluit is besloten om een nieuw besluit vast te stellen.

Om deze doelen te kunnen realiseren liggen aan het besluit de volgende uitgangspunten ten grondslag:

- De loonelementen voor het dagloon zijn gelijk aan het loon waarover de premies worden geheven;
- De daglonen worden vastgesteld aan de hand van feitelijk vast te stellen, objectieve gegevens.
- De regelgeving voor dagloonvaststelling is eenvoudig en biedt een regeling voor alle situaties waarin een dagloon moet worden vastgesteld;
- Het dagloon wordt gebaseerd op het in een referteperiode genoten loon (historisch dagloon);
- Voor de verschillende wetten gelden uniforme regels met onderscheid naar kortdurende en langdurende uitkeringen
- Het dagloon WW en ZW wordt gebaseerd op het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos of ziek is geworden;
- Het dagloon Wet WIA en WAO wordt gebaseerd op loon dat de werknemer in het refertejaar uit alle dienstbetrekkingen en uitkeringen gedurende dat jaar heeft genoten;
- De dagloonvaststelling is waar mogelijk, onderdeel van een geautomatiseerd proces van vaststelling van recht, duur en hoogte van de uitkering

Deze uitgangspunten maken het mogelijk de daglonen vast te stellen aan de hand van gegevens die al beschikbaar zijn voor de vaststelling van de premies, te weten de polisadministratie. Voor de vaststelling van een dagloon is dan in beginsel geen extra aanvraag van gegevens bij de werkgever nodig.

1.2 Historisch dagloon

Gelet op de keuze voor het uitgangspunt dat het premieloon gelijk is aan het uitkeringsloon (ofwel, de loonelementen voor het dagloon zijn gelijk aan het loon waarover premies worden geheven), wordt het dagloon gebaseerd op hetgeen in het verleden is genoten (het historisch

dagloon). De verschuldigde premie wordt immers betaald over het feitelijk door de werknemer genoten loon. Daarnaast is er ook een praktische overweging om voor een historisch dagloon te kiezen: het verleden biedt concretere aanknopingspunten voor de vaststelling van een dagloon dan de toekomst.

Het uitgangspunt van het historisch dagloon heeft tot consequentie dat slechts rekening gehouden wordt met (algemene en individuele) loonontwikkelingen vanaf het moment dat zij daadwerkelijk optreden. Loonontwikkelingen die plaatsvinden tussen het einde van het refertejaar en het eerste arbeidsurenverlies (WW), de eerste dag van ongeschiktheid tot werken (ZW) of de ingangsdag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO en WIA) kunnen derhalve niet meegenomen worden in de dagloonberekening.

Voor de WAO en de WIA geldt dat er een aanmerkelijke periode zit tussen het einde van het refertejaar en de eerste dag waarop recht bestaat op een uitkering. De wachttijd bedraagt immers in het algemeen 104 weken. Zonder nadere maatregel zou geen rekening worden gehouden met de ontwikkeling van het loon in de wachtperiode. Het in het refertejaar per dag genoten loon wordt daarom (ook als het gaat om een dagloonberekening voor de ZW en de WW) herzien overeenkomstig de tussen het einde van het refertejaar en de eerste uitkeringsdag gelegen aanpassingen van het wettelijk minimumloon.

1.3 De dagloonberekening voor de ZW en de WW enerzijds en de WIA en de WAO anderzijds

Als een betrokkene bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid of werkloosheid tegelijkertijd verschillende dienstbetrekkingen heeft, leidt de wettelijke structuur van de werknemersverzekeringen tot een verschillende toepassing van de hoofdregel tussen de ZW en de WW enerzijds en de WIA en de WAO anderzijds. De uitkeringen op grond van de WW en de ZW worden gebaseerd op de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid of de ziekte is ontstaan. Voor de ZW en de WW wordt daarom bij de dagloonberekening uitsluitend rekening gehouden met het loon uit die dienstbetrekking. Het arbeidsongeschiktheids begrip in de WIA en de WAO is gericht op de algemene ongeschiktheid voor werk. Bij de berekening van het WIA- en het WAO-dagloon wordt daarom het loon uit alle dienstbetrekkingen in het refertejaar in aanmerking genomen.

1.4 Internationaal

In het refertejaar kunnen perioden voorkomen waarin betrokkene in het buitenland heeft gewerkt. Voor deze situatie heeft Internationaal aanvullende instructies opgesteld: zie kennisportaal Internationaal.

2 Opbouw dagloonbesluit 1 juni 2013

Het dagloonbesluit bestaat uit vier onderdelen, te weten:

- definities (art. 1)
- dagloon voor ZW en WW (art. 2 t/m 12) met identieke bepalingen voor WW en ZW en bijzondere bepalingen voor uitsluitend ZW of uitsluitend WW
- dagloon voor Wet WIA en WAO (art. 13 t/m 22)
- slotbepalingen (art. 23 t/m 26, 30 en 31)

2.1 Hoofdregel voor de dagloonberekening

De belangrijkste wijzigingen van het nieuwe dagloonbesluit betreffen:

- voor alle wetten: voor vakantietoeslag (VT) wordt uitgegaan van een forfaitaire toeslag. Extra periode salaris (EPS) alleen meenemen bij uitbetaling in refertejaar voor ZW en WW uitsluitend uitgaan van de laatste dienstbetrekking
- voor ZW en WW uitsluitend uitgaan van de laatste dienstbetrekking
- voor ZW en WW verschuift het refertejaar naar T-1.

VT/EPS

Voor alle wetten geldt dat de berekening van VT en EPS wijzigt. De opgebouwde bedragen aan VT en EPS worden niet meer meegenomen in de dagloonberekening. Het in het refertejaar feitelijk uitbetaalde bedrag aan VT wordt afgetrokken van het sv-loon. Dit verlaagde sv-loon wordt opgehoogd met 8%, de forfaitaire bijtelling van vakantietoeslag.

Voor EPS geldt dat de in het refertejaar uitbetaalde EPS in het sv-loon is opgenomen en meetelt bij de dagloonvaststelling.

WW/ZW

Het dagloon voor WW en ZW is het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos of ziek is geworden, omgerekend naar een bedrag per dag door het loon te delen door het aantal dagloondagen in die dienstbetrekking in het refertejaar (261). In situaties waarin er gelijktijdig twee dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever zijn en er uit een daarvan sprake is van ziekte of werkloosheid, wordt het dagloon per dienstbetrekking vastgesteld.

Het refertejaar wordt vastgesteld op de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het risico zich voordoet (T-1).

Hiermee verschuift het refertejaar één aangiftetijdvak terug in de tijd ten opzichte van het oude besluit dagloonregels.

WIA/WAO

Het dagloon voor de Wet WIA en WAO blijft gebaseerd op al het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten in alle dienstbetrekkingen en uitkeringen.

Het arbeidsongeschiktheidsbegrip in de WIA en de WAO is namelijk gericht op de algemene ongeschiktheid voor werk.

Het refertejaar blijft de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak dat voorafgaat aan het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

2.2 Bepalingen voor de verschillende wetten

Voor de dagloonvaststelling van WW en ZW (en Wazo omdat Wazo de ZW volgt) gelden de volgende artikelen:

- Refertejaar voor ZW en WW (art. 2)
- Loonbegrip voor ZW en WW (art. 3)
- Algemene bepalingen over het loon voor ZW en WW (art. 4)
- Dagloon voor ZW en WW (art. 5)
- Loon in geval van ziekte of verlof tijdens een dienstbetrekking (art. 6)
- ZW-dagloon van een uitkeringsgerechtigde en bij nawerking(art. 7)
- WW-dagloon van gewezen en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (art. 8)
- WW-dagloon bij niet toekennen of intrekken van invaliditeitsuitkering EU-lidstaat (art. 9)
- WW-dagloon bij opeenvolgend arbeidsurenverlies binnen het refertejaar uit dezelfde dienstbetrekking (art. 10)
- WW-dagloon na overeengekomen vermindering van loon bij dezelfde werkgever (art. 11)
- Algemene dagloongarantie WW (art. 12).

Voor de dagloonvaststelling voor Wet WIA en WAO gelden de volgende artikelen:

- Refertejaar voor Wet WIA en WAO (art. 13)
- Loonbegrip voor Wet WIA en WAO (art. 14)
- Algemene bepalingen over het loon voor Wet WIA en WAO (art. 15)
- Dagloon voor Wet WIA en WAO (art. 16)
- Loon in geval van ziekte of verlof tijdens dienstbetrekking (art. 17)
- Dagloon starter en herintreder (art. 18)
- WIA-dagloongarantie voor oudere arbeidsongeschikten (art. 19)
- WIA-dagloon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering (art. 20)
- WIA-dagloon bij later ontstaan van recht dan einde wachttijd (art. 21)
- WIA- en WAO-dagloon na overeengekomen vermindering van loon bij dezelfde werkgever (art. 22)

De slotbepalingen gelden voor alle wetten en bevatten:

- Aanpassing dagloon in verband met herziening minimumloon (art. 23)
- Verhoging dagloon en herziening dagloon voor een werknemer jonger dan 23 jaar bij aanvang van refertejaar en bij aanvang uitkering (art. 24)
- Maximering van het dagloon bij samenloop van uitkeringen (art. 25)
- Intrekken Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen (art. 26)
- Inwerkingtreding (art. 30)
- Citeertitel (art. 31).

De artikelen 27, 28 en 29 bevatten wijzigingen in andere besluiten als gevolg van het nieuwe dagloonbesluit (Algemeen Inkomensbesluit, Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren en Besluit verlaagde wekeneis WW en Wet WIA)

2.3 Overgangsrecht

Op uitkeringen met een eerste uitkeringsdag vóór inwerkingtreding van het nieuwe besluit blijft het oude besluit van toepassing. Onder uitkeringsdag wordt verstaan:

- voor WW, Wet WIA, WAO en Wazo: de dag dat recht op uitbetaling bestaat.
Voor WW geldt dat deze dag later kan liggen dan de eerste werkloosheidsdag.
Voor de Wet WIA gaat het recht op betaling in op de dag dat recht op WGA- of IVA-uitkering ontstaat.
- Voor ZW: de eerste dag waarop ziekengeld wordt uitgekeerd. Dit is nadat een eventueel recht op loondoorbetaling is geëindigd.

Zie voor meer informatie m.b.t. het overgangsrecht de uitleg bij artikel 26.

3 Wijzigingen m.i.v.1 juli 2015

3.1 Aanleiding voor de wijzigingen in het dagloonbesluit

Door de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn een aantal onderdelen van de Werkloosheidswet (WW) gewijzigd, o.a. dat op WW-uitkeringen die vanaf 1 juli 2015 ontstaan inkomstenverrekening plaatsvindt in plaats van urenkorting.

Omdat alle inkomsten uit loondienst gekort moeten worden is het nodig dat het WW-dagloon niet langer gebaseerd wordt op uitsluitend de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, maar op al het sv-loon in de referteperiode. Om die reden moet het dagloonbesluit aangepast worden.

De wijziging in de berekening van de WW-uitkering werkt door in de ZW-uitkering voor zieke werklozen: de ZW-uitkering voor deze categorie wordt op dezelfde wijze berekend als de daaraan voorafgaande WW-uitkering.

Van deze wijziging is gebruik gemaakt om de wijze waarop het dagloon voor een Wazo-uitkering moet worden vastgesteld, in het dagloonbesluit te regelen. Daarbij vindt geen inhoudelijke wijziging plaats met betrekking tot de vaststelling van het Wazo-dagloon. Wel gelden bijzondere regels voor degene die voorafgaande aan de Wazo-uitkering een WW-uitkering ontving.

3.2 Opbouw dagloonbesluit

Het dagloonbesluit bestaat uit vijf onderdelen, te weten:

- definities (art. 1)
- dagloon voor WW (art. 2 t/m 12)
- dagloon voor ZW en Wazo (art. 12a t/m 12h)
- dagloon voor Wet WIA en WAO (art. 13 t/m 22)
- slotbepalingen (art. 23 t/m 31)

3.3 Wijzigingen in de dagloonberekening

De wijzigingen in het dagloonbesluit betreffen met name de reguliere WW-uitkering en enkele ZW-en Wazo-bepalingen.

Voor alle wetten geldt dat het begrip refertjaar wijzigt in referteperiode

Reguliere WW

Het dagloon voor de reguliere WW-uitkering wordt vastgesteld door al het loon dat de werknemer in de referteperiode van een jaar heeft genoten in alle dienstbetrekkingen, om te rekenen naar een bedrag per dag door het loon te delen door het aantal dagloondagen in de referteperiode (261).

Er geldt een afwijkende referteperiode indien er in of na de referteperiode die op grond van de hoofdregel is vastgesteld een eerder regulier WW-recht is ingegaan. De begindatum van de referteperiode is dan de eerste WW-dag van dat voorgaande recht.

De dagloongarantieregeling is ingrijpend gewijzigd. De bestaande termijnen vervallen en er gelden nieuwe voorwaarden. Daarnaast wordt de dagloongarantie heringevoerd voor de werknemer die een lager beloonde baan heeft aanvaard (van-baan-naar-baan). Deze heeft een dagloongarantie als hij binnen 54 weken alsnog werkloos wordt.

Vervallen zijn de artikelen 10 (dagloonvaststelling bij opeenvolgend arbeidsurenverlies) en 11 (dagloonvaststelling na overeengekomen vermindering van loon – demotieregeling).

Niet-reguliere WW

Voor de dagloonvaststelling voor BNO en WTV blijven de bepalingen in het dagloonbesluit zoals dat gold vanaf 1 juni 2013, van toepassing. Naar verwachting zullen enkele bepalingen wijzigen bij inwerkingtreding van de calamiteitenregeling per 1 april 2016.

ZW/Wazo

Het dagloon voor ZW en Wazo blijft gebaseerd op het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten in de dienstbetrekking waaruit hij ziek is geworden/het recht op Wazo ontstaat.

De Wazo-dagloonregels zijn in het dagloonbesluit opgenomen.

Gewijzigd is de dagloonvaststelling voor zieke werklozen waarvan de eerste WW-dag op of na 1 juli 2015 ligt. Het ziekengeld voor deze categorie wordt vastgesteld overeenkomstig de WW-bepalingen. In het vanaf 1 juli 2015 geldende dagloonbesluit zijn dus geen dagloonbepalingen meer opgenomen deze zieke werklozen. Voor zieke werklozen met een eerste WW-dag vóór 1 juli 2015 blijft het oude artikel 7 van het dagloonbesluit van toepassing.

Gewijzigd zijn verder de ZW-dagloonvaststelling bij nawerking na WW en de Wazo-dagloonvaststelling in of na uitkeringssituaties. Voor de Wazo-dagloonvaststelling tijdens een WW-uitkering en tijdens een ZW-uitkering van een zieke werkloze geldt dat uitgegaan wordt van het WW-dagloon als er in de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de Wazo ingaat, geen sprake was van inkomstenkorting op de WW of de ZW. Was er wel sprake van inkomstenkorting, dan moet uitgegaan worden van $100/70 \times$ de gemiddelde WW of ZW-uitkering per dag in een bepaalde periode. Hetzelfde geldt voor de ZW-dagloonvaststelling bij nawerking na WW en de Wazo-dagloonvaststelling bij nawerking na een WW- of ZW-uitkering. Ook dan is bepalend of er sprake was van inkomstenkorting.

Bij Wazo tijdens een WGA-uitkering is gewijzigd dat voor de dagloonvaststelling niet meer wordt uitgegaan van de laatste 4 weken maar van de laatste kalendermaand.

WIA/WAO

Het dagloon voor de Wet WIA en WAO blijft gebaseerd op al het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten in alle dienstbetrekkingen en uitkeringen.

Het arbeidsongeschiktheidsbegrip in de WIA en de WAO is namelijk gericht op de algemene ongeschiktheid voor werk.

De referteperiode blijft de periode van een jaar die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak dat voorafgaat aan het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Een kleine inhoudelijke wijziging is dat de WW-uitkering wegens betalingsonmacht niet langer tot het loonbegrip voor WIA/WAO behoort.

Artikel 22, de dagloonvaststelling na overeengekomen vermindering van loon (demotieregeling) vervalt.

Voor welke rechten gelden de gewijzigde bepalingen:

Het gewijzigde besluit is van toepassing met ingang van 1 juli 2015. Voor de verschillende wetten betekent dat:

- Reguliere WW: voor rechten waarvan de eerste werkloosheidsdag op of na 1 juli 2015 ligt.
- Wet WIA en WAO: voor rechten waarvan de eerste dag dat recht op die uitkering ontstaat op of na 1 juli 2015 ligt.
- ZW: voor rechten waarvan de eerste dag waarop ziekengeld wordt uitgekeerd op of na 1 juli 2015 ligt. Dit is nadat een eventueel recht op loondoorbetaling is geëindigd.

Voor de ZW-dagloonvaststelling bij nawerking na een reguliere WW-uitkering geldt dat als de eerste werkloosheidsdag van de voorliggende WW-uitkering op of na 1 juli 2015 ligt of het een geconverteerd WW-recht betreft, de nieuwe bepalingen van toepassing zijn.

- Voor zieke werklozen waarvan de eerste werkloosheidsdag vóór 1 juli 2015 ligt en waar geen sprake is van omzetting (conversie) van het WW-recht, blijven de oude bepalingen van toepassing. Wazo: voor rechten waarvan de eerste dag waarop Wazo wordt uitgekeerd op of na 1 juli 2015 ligt. Dit tenzij er sprake is van een Wazo-recht dat ontstaat tijdens of na een WW-uitkering of tijdens of na een ZW-uitkering voor de zieke werkloze. Dan is de eerste werkloosheidsdag van de voorliggende WW-uitkering bepalend: ligt de eerste werkloosheidsdag vóór 1 juli 2015 en is er geen sprake van omzetting (conversie) van het WW-recht, dan blijven de oude bepalingen van toepassing.

4 Wijzigingen m.i.v. 1 december 2016

Na de wijziging van het Dagloonbesluit Werknemersverzekering als gevolg van de inwerkingtreding van de Wwz per 1 juli 2015 is gebleken dat WW-daglonen voor bepaalde werknemers (veel) lager uitvielen dan voorheen. Dit was het geval als:

- er in de referteperiode niet in alle maanden loon was genoten;
- er in de referteperiode door ziekte minder dan 100% loon werd genoten.

Het Dagloonbesluit is hierop gerepareerd. De wijzigingen zijn in het kort:

1. art. 2 lid 8 en 2 lid 9: de referteperiode voor degenen die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt verlegd naar het jaar voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid; en
2. art. 5 lid 6: bij de berekening van het dagloon tellen alleen dagloondagen mee van kalendermaanden waarin loon is genoten.

Deze wijzigingen gelden voor WW-rechten met een eerste WW-dag op of na 1 december 2016.

5 Wijzigingen m.i.v. 1 januari 2017 en 1 januari 2018

Sommige daglonen van WW-rechten met een eerste WW-dag tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016 worden herzien. Nieuwe artikelen 22, 22a en 22b van het Dagloonbesluit regelen welke voorwaarden gelden en hoe het herziene dagloon wordt berekend. Deze dagloonherziening geschiedt op basis van andere regels dan de regels die gelden vanaf 1 december 2016.

6 Wijzigingen m.i.v. 1 januari 2022

Om de problematiek bij de uitkeringsvaststelling rondom het Individueel keuzebudget (IKB) op te lossen, is er m.i.v. 1 januari 2022 een nieuw begrip opgenomen in het Dagloonbesluit: het arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) (zie voor meer uitleg hierover hoofdstuk 5, 12 e en 16). In de polisadministratie zijn er twee nieuwe velden: opbouw en opname AVWB. De velden EPS kunnen vanaf 1 januari 2022 niet meer gevuld worden. EPS valt vanaf 1 januari 2022 onder AVWB.

In verband daarmee wijzigt de formule voor de berekening van het dagloon m.b.t. vakantietoeslag (VT) en EPS/AVWB. Voor alle wetten geldt dat niet meer uitgegaan wordt van de forfaitaire vakantietoeslag van 8% maar van de opgebouwde bedragen. Voor EPS/AVWB wordt in plaats van de uitbetaalde bedragen uitgegaan van de opgebouwde bedragen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Definities – artikel 1

Bepaalde definities zoals loonbegrip en referteperiode zijn in het dagloonbesluit niet opgenomen in artikel 1, maar ondergebracht in de artikelen voor dagloonvaststelling WW (hoofdstuk 2), ZW (hoofdstuk 2a) en Wet WIA en WAO (hoofdstuk 3). De uitleg van deze begrippen is opgenomen in de hoofdstukken over de desbetreffende artikelen.

1 Begrippen

Aangiftetijdvakken (artikel 1 lid 1 sub a)

De berekening van het dagloon vindt plaats aan de hand van het loon dat, volgens de opgave van de werkgever, in de referteperiode is genoten. De werkgever dient het loon op te geven over tijdvakken van een maand dan wel vier weken. Een dergelijk tijdvak wordt een aangiftetijdvak genoemd.

Voor aangiftetijdvakken van 4 weken wordt jaarlijks door de belastingdienst vastgesteld wat de begin- en einddata van de vierwekentijdvakken zijn. Hierbij geldt dat het eerste vierwekentijdvak altijd begint op 1 januari en het laatste tijdvak altijd eindigt op 31 december.

[Verdieping: overzicht vierwekentijdvakken 2016 en 2017](#) 

[Verdieping: overzicht vierwekentijdvakken 2018](#) 

[Verdieping: overzicht vierwekentijdvakken 2019](#) 

[Verdieping: overzicht vierwekentijdvakken 2020](#) 

[Verdieping: overzicht vierwekentijdvakken 2021](#) 

[Verdieping: overzicht vierwekentijdvakken 2022](#) 

[Verdieping: overzicht vierwekentijdvakken 2023](#) 

Arbeidsongeschiktheid (artikel 1 lid 1 onder b)

Voor de vaststelling van de referteperiode voor de dagloonvaststelling WAO of WIA ga je uit van de dag waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. Dat geldt ook voor WW-rechten vanaf 1 december 2016 indien het WW-recht gebaseerd is op het niet toekennen van WIA of het beëindigen van ZW-uitkering na meer dan 52 weken ziekte, vanwege arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Wat onder arbeidsongeschiktheid moet worden verstaan is per wet geregeld:

- WAO: artikel 18 eerste lid
- WIA: artikel 4 en 5 (arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid)

Zie voor een toelichting hierop de handboeken van AW.

Arbeidsurenverlies (artikel 1 lid 1 onder c)

Voor de vaststelling van de referteperiode voor de dagloonvaststelling WW ga je uit van de dag waarop het arbeidsurenverlies is ingetreden. Dit geldt niet als het WW-recht wordt gebaseerd op het niet toekennen van WIA of beëindigen van ZW-uitkering na meer dan 52 weken ziekte, vanwege arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Voor WW-rechten met een eerste WW-dag op of na 1 december 2016 moet uitgegaan worden van de dag waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden in plaats van de dag van het arbeidsurenverlies. Zie hiervoor hoofdstuk 2, paragraaf 2.5.

Wat onder arbeidsurenverlies moet worden verstaan is geregeld in artikel 16 eerste lid WW.

[Zie voor een toelichting hierop het handboek WW.](#)

Zie voor een toelichting hierop het handboek wwv.

Arbeidsvoorwaardenbedrag (art. 1 lid 1 onder d en e)

Met ingang van 1 januari 2022 is het begrip arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) in het Dagloonbesluit gedefinieerd en in de polisadministratie zijn vanaf die datum twee velden over de opbouw en uitbetaling van een arbeidsvoorwaardenbedrag opgenomen. Dit zijn loonbestanddelen op grond van individuele of collectieve arbeidsvoorwaarden. Hieronder vallen: het individueel keuzebudget (IKB) en soortgelijke budgetten, eindejaarsuitkering (EPS) en eventueel andere opgebouwde bedragen die later worden uitbetaald.

Vakantietoeslag kan deel uitmaken van het arbeidsvoorwaardenbedrag (bijvoorbeeld als het onderdeel is van IKB). Als dat het geval is, is er geen afzonderlijke registratie van opbouw en uitbetaling VT. Het bedrag aan VT wordt dan als loonbestanddeel verantwoord in de rubrieken opgebouwd en uitbetaald AVWB.

De definitie van AVWB luidt: “Het aan de werknemer toegekende en in geld uitgedrukte toekomstige loonbestanddeel, niet zijnde een afzonderlijke opbouw van vakantiebijslag, dat is opgebouwd ingevolge afspraken in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover dit toekomstige loonbestanddeel kan leiden tot loon als bedoeld in artikel 16 Wfsv” (art. 1 lid 1 onder d).

De definitie van de uitbetaling luidt: “Door de werkgever als loon in de zin van artikel 16 Wfsv uitbetaalde bedragen ten laste van een arbeidsvoorwaardenbedrag voor zover dit loon belastbaar is op grond van de Wet op de loonbelasting 1964” (at. 1 lid 1 onder e).

Gebroken aangiftetijdvak (artikel 1 lid 1 sub f)

Het kan voorkomen dat het begin en/of het eind van de referteperiode niet samenvalt met het begin en/of einde van een aangiftetijdvak, bijvoorbeeld als er in de referteperiode meerdere inkomstenverhoudingen (dienstbetrekkingen en/of uitkeringen) aanwezig zijn of als de werkgever een ander aangiftetijdvak gaat toepassen. Het aangifte tijdvak valt dan deels binnen en deels buiten de referteperiode. Dit aangiftetijdvak wordt een gebroken aangiftetijdvak genoemd.

Minimumloonjeugdloonpercentage (artikel 1 lid 1 onder h)

Het minimumjeugdloonpercentage zoals bedoeld in artikel 24 is het percentage zoals bedoeld in artikel 8 derde lid WML. Zie verder artikel 24.

Minimumloon (artikel 1 lid 1 onder i)

Artikel 1 lid 1 onder g verwijst naar het minimumloon zoals bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a van de WML. Dit is het minimumloon per maand. Dit minimumloon moet gedeeld worden door 21,75 (gebaseerd op 261 dagen in een jaar) om het minimumloon voor het Dagloonbesluit te krijgen. Hiermee zijn de minimumloonbedragen voor de toeslagenwet en de dagloonvaststelling gelijk.

Reguliere WW-uitkering (art. 1 onder k)

Een reguliere WW-uitkering is de uitkering voor ontslagwerkloosheid en niet de uitkering op grond van art. 18 WW (BNO) en voor WTV (vanaf 1 april 2016: de calamiteitenregeling) en evenmin de uitkering op grond van hoofdstuk IV (bij betalingsonmacht).

Verlof (artikel 1 lid 1 onder l)

Het begrip ‘verlof’ is bij de dagloonvaststelling van belang voor de toepassing van artikel 6, 12f, 17 en artikel 18, vierde lid. Zie het hoofdstuk over artikel 6, 12f en 17 voor een omschrijving van het begrip ‘verlof’.

Ziekte (artikel 1 lid 1 onder x)

Wat onder ziekte moet worden verstaan is geregeld in artikel 19, eerste en tweede lid, ZW.

Kalenderweek en dagloonloondagen (artikel 1 lid 2)

Wat onder een kalenderweek wordt verstaan is van belang voor de toepassing van artikel 12h lid 2 (dagloonvaststelling Wazo na ZW-uitkering).

Een kalenderweek loopt van maandag tot en met zondag.

De dagloondagen zijn de maandag t/m vrijdag, inclusief alle feestdagen. Het is niet relevant of er op de betreffende dag gewerkt is of niet.

Gewerkte dagen in het weekend tellen niet mee als dagloondag.

Normaal gesproken ga je bij een dagloonvaststelling uit van 261 dagen. Wat als dagloondag meetelt is dus alleen mogelijk relevant wanneer bij een dagloonvaststelling sprake is van een referteperiode die korter is dan een jaar, van een gebroken aangiftetijdvak of van een nulaangifte op grond van art. 12e.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Referteperiode voor WW – artikel 2

1 Hoofdregel (lid 1)

Voor de dagloonberekening wordt standaard uitgegaan van een referteperiode van een jaar (lid 1). Dit jaar eindigt op de laatste dag van het voorlaatste (d.w.z. tweede) aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden. Onder arbeidsurenverlies wordt verstaan: een relevant arbeidsurenverlies. Waar in onderstaande teksten gesproken wordt over arbeidsurenverlies wordt relevant arbeidsurenverlies bedoeld.

Niet van belang is wanneer de dienstbetrekking(en) is (zijn) begonnen. Ook als de (eerste) dienstbetrekking na het begin van de referteperiode is gestart, geldt een termijn van een jaar.

Op deze hoofdregel zijn afwijkingen op de periode van een jaar en als de periode wel een jaar bedraagt, op de begin- en einddatum van dat jaar. Deze afwijkingen zijn beschreven in paragraaf 2. Vanwege de afwijkingen is er voor gekozen om de term referteperiode te gebruiken in plaats van refertejaar. De referteperiode kan zowel een jaar betreffen als een kortere periode.

Elk WW-recht kent een eigen referteperiode.

Voorbeeld referteperiode 

Referteperiode WW bij einde wachtijd (geldig tot 1 december 2016) 

Internationaal

Voor laatst buitenlands verzekerden worden de loongegevens opgevraagd per SED (Structured Electronic Document). Deze per SED opgevraagde loongegevens sluiten aan bij de referteperiode van een jaar op basis van de in de buitenlandse systemen beschikbare gegevens.

2 Uitzonderingen

In een aantal situaties wordt de referteperiode afwijkend van de hoofdregel vastgesteld.

Voor de reguliere WW geldt dit:

1. als er in of na de referteperiode van een jaar een eerder recht op WW is ontstaan;
2. bij een WIA-uitkering in de referteperiode waarbij de dienstbetrekking na afloop van de referteperiode aangevangen is;
3. bij de toepassing van opeenvolgend urenverlies waarbij het eerste verlies niet relevant is;
4. als betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is (vanaf 1-12-2016);
5. als betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is en de verzekering is gebaseerd op nawerking ZW (vanaf 1-12-2016).

Dit is beschreven in paragrafen 2.1 tot en met 2.8.

De uitzondering voor de dagloonvaststelling van uitkeringen BNO en WTV is beschreven in paragraaf 2.9.

2.1 Een eerder WW-recht in of na de referteperiode (lid 2 en 3)

Op grond van de hoofdregel wordt de referteperiode van een jaar bepaald. Indien in of na deze referteperiode de EWD van een eerder WW-recht ligt, dan moet een afwijkende referteperiode worden gehanteerd.

De bedoeling van deze regeling is dat sv-loon dat al meegeteld is voor de vaststelling van het dagloon van het eerdere WW-recht niet nogmaals

meegeteld wordt.

Alhoewel het Dagloonbesluit spreekt van ‘het ontstaan van een eerder recht op een WW-uitkering’, wordt voor de toepassing van deze bepaling uitgegaan van een eerdere WW-uitkering die daadwerkelijk is betaald (of zal worden betaald). Een van rechtswege ontstane uitkering zonder dat daarvoor een aanvraag is gedaan blijft buiten beschouwing. Het is niet de bedoeling om spontaan te onderzoeken of er mogelijk een eerder recht zou zijn ontstaan.

In geval van een volledig geweigerde uitkering (bijvoorbeeld wegens verwijtbare werkloosheid) geldt geen afwijkende referteperiode omdat er geen feitelijke uitkering is geweest.

Deze bepaling geldt dus ook voor gevallen waarin sprake is van opeenvolgend urenverlies waarbij het eerste verlies tot een recht op WW-uitkering heeft geleid.

Omdat het in deze bepaling gaat om een eerdere reguliere WW-uitkering, geldt geen afwijkende referteperiode indien het eerdere recht een uitkering is op grond van art. 18 (BNO), wegens WTV of hoofdstuk IV (betalingsonmacht).

De afwijkende referteperiode begint op de eerste werkloosheidsdag (EWD) van het eerdere recht. Indien de EWD van het voorgaande recht vóór het begin van de referteperiode zoals die op grond van de hoofdregel is vastgesteld, ligt, is er geen reden om een afwijkende referteperiode vast te stellen.

Indien er meerdere voorgaande rechten in het jaar zijn ontstaan, bepaalt de EWD van het laatst ontstane recht de begindatum van de afwijkende referteperiode. Dit laatst ontstane recht is het jongste recht dat voorafgaat aan het recht waarvoor het dagloon moet worden vastgesteld.

De einddatum van de referteperiode is afhankelijk van het feit of de EWD van het voorgaand recht in of na de referteperiode (op grond van de hoofdregel) ligt. Dit wordt uitgelegd in paragraaf 2.2.1 en 2.2.2.

2.1.1 EWD voorgaand recht ligt in de referteperiode: afwijkende begindatum referteperiode

Bij de vaststelling van een afwijkende referteperiode vanwege een eerder recht is de EWD van het voorgaande recht de begindatum van de afwijkende referteperiode. De einddatum is echter niet afwijkend van de hoofdregel, die ligt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies zich voordoet.

Door deze bepaling is er sprake van referteperiode korter dan een jaar. De duur wordt bepaald door de EWD van het voorgaande recht.

Voorbeeld: EWD eerder recht in referteperiode 

2.1.2 EWD voorgaand recht ligt na de referteperiode: afwijkende begin- en einddatum referteperiode

Indien de EWD van het voorgaande recht na afloop van de referteperiode ligt (d.w.z. in de periode na de einddatum van de referteperiode op grond van T-1 en vóór het arbeidsurenverlies), is niet alleen de begindatum maar ook de einddatum van de referteperiode afwijkend. De referteperiode begint op de EWD van het eerdere WW-recht. De laatste dag van de referteperiode is in dat geval de dag direct voorafgaand aan de datum van het arbeidsurenverlies. Deze (zeer) korte referteperiode zal zich voornamelijk voordoen als er sprake is van werkloosheid uit een nevendienstbetrekking of bij opeenvolgend arbeidsurenverlies.

Voorbeeld: EWD eerder recht na referteperiode 

2.2 WIA-uitkering in de referteperiode (lid 4)

Dit lid regelt de vaststelling van de referteperiode in de situatie waarin in de referteperiode die op grond van de hoofdregel is vastgesteld uitsluitend een WIA-uitkering is genoten, waarbij na afloop van deze referteperiode de dienstbetrekking waaruit het WW-recht ontstaat, is begonnen en kort daarna is geëindigd. In bepaalde situaties kan er, ondanks de korte duur van het dienstverband, toch aan de wekeneis worden voldaan vanwege voorverlenging (dit doet zich voor als er sprake is van een IVA- of LAU-uitkering van 80-100%).

Omdat de WIA-uitkering niet als loon wordt aangemerkt voor de vaststelling van het WW-dagloon, is er in de referteperiode (zoals die op basis van de hoofdregel wordt vastgesteld) geen loon genoten. Omdat de dienstbetrekking na afloop van deze referteperiode is aangevangen, is er in deze referteperiode ook geen recht op loon.

Voor deze situatie geldt een afwijkende, korte referteperiode. De begindatum is de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen. De einddatum is de dag voorafgaand aan het arbeidsurenverlies.

Wat de afwijkende referteperiode betekent voor het aantal dagloondagen waardoor gedeeld wordt, in hoofdstuk 5 beschreven.

Voorbeeld: in de referteperiode uitsluitend WIA genoten 

Deze afwijkende bepaling voor het vaststellen van de referteperiode geldt niet als de dienstbetrekking in de referteperiode (op grond van de hoofdregel) is begonnen, ook al is er in deze referteperiode geen loon genoten uit deze dienstbetrekking. In dat geval bestaat wel recht op loon. Of er in die situatie nu wel of geen loon is genoten, altijd geldt de hoofdregel voor de vaststelling van de referteperiode als de dienstbetrekking in de referteperiode begint.

Nb niet relevant is wat er met de WIA-uitkering gebeurt door werkhervatting (eindiging of korting).

Ook voor deze situatie geldt dat de einddatum anders vastgesteld wordt bij toepassing van de fictieve opzegtermijn als het moment arbeidsurenverlies verschuift naar een jongere datum en de einddatum van het dienstverband voor het moment van arbeidsurenverlies ligt (zie paragraaf 2.1). Omdat UWV geen afwijkende referteperiode hanteert bij toepassing van de fictieve opzegtermijn, wordt dit niet verder uitgewerkt.

2.3 Opeenvolgend urenverlies WW (lid 7)

Dit lid bepaalt hoe de referteperiode vastgesteld moet worden indien er sprake is van opeenvolgende urenverliezen waarbij een niet-relevant urenverlies binnen het jaar gevolgd wordt door een of meer (relevante) urenverliezen. Er ontstaat pas een recht op WW-uitkering als er door samentelling met een volgend verlies (of meerdere volgende verliezen) een totaal verlies is van ten minste 5 uur. Om ervoor te zorgen dat de verdiensten voorafgaand aan het eerste verlies volledig meegenomen worden in de dagloonvaststelling, wordt de referteperiode vastgesteld voorafgaand aan het eerste verlies. De referteperiode eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het eerste niet-relevante verlies van arbeidsuren zich voordoet.

Let wel: deze bepaling geldt ook als de verliezen voortkomen uit verschillende dienstverbanden waarbij de laatste dienstbetrekking in de plaats is gekomen van de voorgaande.

Voorbeeld: referteperiode bij opeenvolgend urenverlies [+](#)

Voorbeeld opeenvolgende verliezen uit verschillende dienstbetrekkingen [+](#)

2.4 Referteperiode bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% (art. 2 lid 8)

Voor rechten met een eerste WW-dag op of na 1 december 2016 geldt voor de betrokkene die minder dan 35% arbeidsongeschikt is een afwijkende referteperiode. De beoordeling dat iemand minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is van toepassing op twee groepen:

1. Degene die de wachttijd van 104 weken voor de WIA heeft doorlopen; en
2. Degene van wie de ZW-uitkering eindigt na een ziekteperiode van ten minste 52 weken maar minder dan 104 weken. De ZW-uitkering werd ontvangen omdat hij geen werkgever meer heeft op het moment dat hij 52 weken ziek is. De dienstbetrekking kan direct vanaf de eerste ziektedag zijn beëindigd (bijvoorbeeld bij uitzendkrachten), maar ook tijdens het eerste jaar van ziekte. Dit zijn de zogeheten Bezava-gevallen.

Voor beide groepen geldt dat zij ongeschikt zijn voor het eigen werk maar in staat worden geacht om met gangbare arbeid ten minste 65% van het maatmanloon te kunnen verdienen.

Let op: deze afwijkende referteperiode geldt niet voor degene die een ZW-uitkering ontvangt vanwege de eindiging van een dienstverband en van wie de ZW-uitkering eindigt omdat hij hersteld is voor het eigen werk.

In beide situaties geldt dat als betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is, een afwijkende referteperiode van toepassing is. De referteperiode bedraagt een jaar.

Verdieping: toelichting op wijziging [+](#)

Voor de vaststelling van de referteperiode van een jaar wordt uitgegaan van het laatste aangiftetijdvak voorafgaand aan het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. Toepassing van T-1 is niet nodig omdat de loongegevens uit het verleden al lang beschikbaar zijn. Het moment arbeidsurenverlies (einde wachttijd of bij einde dienstbetrekking tijdens de wachttijd) is niet langer relevant als peildatum voor het vaststellen van de referteperiode. In alle gevallen is het uitgangspunt voor de bepaling van de referteperiode de eerste ziektedag. De eerste ziektedag zal over het algemeen zo'n twee jaar voor einde wachttijd liggen voor de groep hierboven genoemd onder 1. Voor de groep onder 2 ligt de eerste ziektedag over het algemeen tussen 52 en 104 weken voorafgaand aan het moment dat de ZW-uitkering eindigt. Indien er sprake is van een samengestelde ziekteperiode (waarbij ziektegevallen elkaar opvolgen binnen 4 weken), geldt voor beide groepen dat het gaat om de eerste ziektedag van de samengestelde periode.

Voorbeeld: arbeidsongeschiktheid minder dan 35% na verstrijken wachttijd [+](#)

De afwijkende vaststelling van de referteperiode voor deze groep blijft van toepassing, ook na de wijzigingen die gelden vanaf 16 november 2017 in geval van ziekte korter dan 104 weken.

2.5 Referteperiode en arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bij nawerking (art 2 lid 9)

Het kan voorkomen dat betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering op grond van nawerking. De verzekering is dan geëindigd vóór het moment dat de arbeidsongeschiktheid intreedt. Als ziekte zich binnen een termijn van 4 weken na afloop van de verzekering voordoet, kan op grond van nawerking toch recht ontstaan op een ZW-uitkering.

Voor dezelfde groepen als hierboven in paragraaf 2.4 is beschreven vindt vervolgens een beoordeling plaats waarbij de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt.

Voor rechten met een eerste WW-dag op of na 1 december 2016 geldt een afwijkende referteperiode voor de dagloonvaststelling voor deze

situatie. De referteperiode bedraagt een jaar. De referteperiode van een jaar eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak dat voorafgaat aan het aangiftetijdvak waarin de verzekering als werknemer is geëindigd. Dit is geregeld in art. 2 lid 9. Deze bepaling is nodig voor de situaties waarin de eerste ziektedag in een ander aangiftetijdvak ligt dan het tijdvak waarin de dienstbetrekking eindigt. Zou dit niet geregeld zijn dan kent het laatste aangiftetijdvak van de referteperiode een periode zonder inkomstenverhouding en dus met minder loon.

Voorbeeld: arbeidsongeschiktheid minder dan 35% en nawerking 

De afwijkende vaststelling van de referteperiode voor deze groep blijft van toepassing, ook na de wijzigingen die gelden vanaf 16 november 2017 in geval van ziekte korter dan 104 weken.

2.6 Combinatie van situaties met afwijkende referteperiode

Het is mogelijk dat in een vastgestelde referteperiode zich een situatie voordoet die op zichzelf tot een afwijkende referteperiode zou hebben geleid. Indien dat het geval is, moet de referteperiode naar het verleden teruggedraaid worden en kan dan verder terug liggen dan de referteperiode voorafgaand aan de oorspronkelijke peildatum. Bijvoorbeeld: als de referteperiode aanvankelijk is vastgesteld uitgaande van opeenvolgend urenverlies en in de aldus vastgestelde referteperiode is sprake van einde wachttijd wegens minder dan 35% arbeidsongeschiktheid. De referteperiode wordt dan vastgesteld uitgaande van de eerste ziektedag.

Daarnaast kan zich de situatie voordoen dat de referteperiode vastgesteld wordt op grond van een eerdere WW-uitkering, waarbij de EWD van die uitkering ligt na afloop van de referteperiode op grond van de hoofdregel (art. 2 lid 3). In de afwijkende referteperiode is sprake van een eerste niet-relevant verlies, gevolgd door een tweede verlies dat gezamenlijk een relevant verlies oplevert. De referteperiode loopt van de EWD van het eerdere recht tot het eerste niet-relevante urenverlies.

Een andere combinatie die zich kan voordoen is de situatie waarin een voorgaand WW-recht is gestart in de referteperiode bij arbeidsongeschiktheid van < 35%, waarbij de referteperiode voorafgaand aan de eerste ziektedag ligt. In die situatie is géén verkorte referteperiode van toepassing. Dit betekent dat loon genoten in de dienstbetrekking voorafgaand aan het WW-recht, voor zover gelegen in de referteperiode van een jaar, (nogmaals) meegenomen wordt in de dagloonvaststelling.

2.7 Overgang dagloonwijzigingen 1 december 2016

Voor WW-aanvragen met een EWD van voor 1 december 2016 die vanaf 1 december 2016 worden beoordeeld is besloten om deze op basis van de dagloonregels vast te stellen zoals die vanaf 1 december 2016 gelden. Hoewel dit in strijd is met de overgangsbepalingen, is afwijking hiervan te verdedigen. Op deze wijze wordt voorkomen dat het dagloon per 1 januari 2017 moet worden herzien en een tegemoetkoming moet worden verstrekt over de periode voor 1 januari 2017. Die dagloonherziening en tegemoetkoming zijn er immers op gericht om betrokkene over de periode voor 1 januari 2017 in dezelfde situatie te brengen als wanneer de nieuwe dagloonregels al eerder van toepassing waren. Door het dagloon al meteen volgens de nieuwe regels vast te stellen ontstaat de beoogde situatie.

2.8 Referteperiode bij gelijktijdig arbeidsurenverlies uit verschillende dienstbetrekkingen

Het is mogelijk dat zich een situatie voordoet waarin sprake is van gelijktijdig arbeidsurenverlies uit meerdere, tegelijkertijd uitgeoefende dienstbetrekkingen met een verschillende aangiftetijdfrequentie. In zo'n situatie ontstaat er één WW-recht. Er moet dan een referteperiode afgebakend worden conform artikel 2 van het dagloonbesluit. Daarbij is de aangiftetijdfrequentie van de banen waaruit men werkloos is geworden, bepalend. Als de parallelle dienstbetrekkingen elk een andere aangiftetijdfrequentie hebben, moet gekozen worden welke aangiftetijdfrequentie de referteperiode bepaalt.

Dit is in het dagloonbesluit voor de dagloonvaststelling WW niet geregeld. In voorkomende gevallen wordt daarom aangesloten bij de wijze waarop de referteperiode voor WIA-dagloonvaststellingen plaatsvindt.

Het refertejaar eindigt in een dergelijk geval op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak dat het eerst vóór het intreden van het arbeidsurenverlies is geëindigd.

Let op: Het 'aangiftetijdvak voorafgaande aan het tijdvak dat het eerst eindigt', is wel het tijdvak met dezelfde aangiftetijdfrequentie als dat eerst eindigende tijdvak (dus behorende bij dezelfde werkgever).

Dit komt er dus op neer dat er in beginsel 2 referteperioden worden afgebakend op basis van de twee aangiftetijdfrequenties en welke het meest in het verleden eindigt, is van toepassing.

Twee voorbeelden 

2.9 Voor uitkeringen BNO en WTV (lid 5 en lid 6)

Voor WW-uitkeringen in het kader van BNO en WTV geldt dat het dagloon uitsluitend gebaseerd wordt op het loon in de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan (zie hoofdstuk 3, loonbegrip voor WW). Dat betekent dat een afwijkende referteperiode van toepassing is in de situatie dat de dienstbetrekking is begonnen na het begin van de referteperiode zoals die op grond van de hoofdregel geldt. Er zijn twee mogelijkheden:

1. De dienstbetrekking is begonnen na het begin van de referteperiode

De afwijkende referteperiode begint op de dag dat de dienstbetrekking is aangevangen en eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden (dit is de einddatum van de referteperiode op grond van de hoofdregel).

2. De dienstbetrekking is begonnen na afloop van de referteperiode

De afwijkende referteperiode begint op de dag dat de dienstbetrekking is aangevangen en eindigt op de dag voorafgaand aan het arbeidsurenverlies.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Loonbegrip voor WW – artikel 3

1 Algemeen

Het loonbegrip voor de dagloonvaststelling volgens het besluit dagloonregels werknemersverzekeringen is het loon zoals omschreven in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Nb: Loon uit zelfstandige arbeid valt niet onder het loonbegrip van artikel 16 Wfsv en telt daarom niet mee voor de dagloonvaststelling.

Artikel 16 Wfsv, waarin wordt beschreven wat tot het loon behoort, verwijst in eerste instantie naar het loonbegrip zoals opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964 (artikel 16 lid 1 Wfsv). Wat niet tot het loonbegrip hoort is opgenomen in artikel 16 lid 2 Wfsv.

Voor WW-uitkeringen in het kader van BNO en WTV gelden enkele afwijkende bepalingen, zie paragraaf 2.1.

2 Loon genoten in de referteperiode

Voor de bepaling van het dagloon voor WW gaan we uit van het sv-loon genoten in alle dienstbetrekkingen in de referteperiode. Reden hiervoor is dat door inkomstenverrekening die vanaf 1 juli 2015 plaatsvindt, al het inkomen uit verzekeringsplichtige arbeid gekort wordt op de WW-uitkering, ook indien het loon genoten is in een nevendienstbetrekking die blijft bestaan na ingang van de WW. Omdat de inkomsten gekort worden, moet het loon ook in het dagloon zijn opgenomen.

Dat betekent echter ook dat loon genoten in een dienstbetrekking die slechts kortdurend heeft bestaan naast de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan (en dus alweer geëindigd is voor het ontstaan van het WW-recht en geen zelfstandig recht op WW-uitkering heeft opgeleverd) in de dagloonvaststelling wordt opgenomen.

Loon genoten in een dienstbetrekking die begonnen is na afloop van de referteperiode telt niet mee.

Stageloon

Het loon van een stagiair die op grond van een stage-overeenkomst wel verzekerd is voor de ZW maar niet voor WW en WIA is sv-loon dat meegenomen wordt in de dagloonvaststelling.

Verdieping: [stageloon is sv-loon](#) 

2.1 Loonbegrip voor WW-uitkeringen BNO en WTV

Voor de bepaling van het dagloon voor BNO en WTV wordt uitgegaan van het loon in de laatste dienstbetrekking. Dat is de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan (de risico-ikv).

Verdieping: [inkomstenverhouding](#) 

2.2 Uitzendkrachten en het loonbegrip voor WW-uitkeringen BNO en WTV

Voor uitzendkrachten werkzaam onder toepassing van een uitzendbeding geldt dat de dienstbetrekking o.a. bij ziekte en einde opdracht eindigt. Als daarna het werk hervat wordt voor hetzelfde uitzendbureau, is er sprake van een nieuwe dienstbetrekking. De meeste uitzendbureaus melden geen nieuwe dienstbetrekking. Er is dan één doorlopende inkomstenverhouding (ikv) te zien terwijl er na de onderbreking een nieuwe dienstbetrekking is gestart waarvan de begindatum niet bekend is.

2.2.1 Meerdere dienstbetrekkingen als één inkomstenverhouding opgegeven

Artikel 3 lid 3 regelt hoe bij uitzendkrachten het dagloon wordt vastgesteld indien er sprake is van meerdere opvolgende dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau terwijl in de polisadministratie slechts één inkomstenverhouding bij die werkgever is opgenomen.

Deze bepaling houdt in dat we het loon samentellen van alle dienstbetrekkingen in deze doorlopende inkomstenverhouding, plus eventuele in de berekeningsperiode gelegen ZW-uitkeringen (art. 5 lid 4). De onderbreking door ziekte hoeft niet te liggen tussen de laatste twee dienstbetrekkingen (opdrachten).

Een eventuele toeslag en aanvulling op de ZW-uitkering die verstrekt wordt wegens einde dienstbetrekking, nemen we niet mee.

Het maakt ook niet uit of er tijdens de referteperiode en in de dienstbetrekking waaruit het risico ontstaat al dan niet afwisselend gewerkt is met toepassing van het uitzendbeding of zonder.

2.2.2 Elke dienstbetrekking als aparte inkomstenverhouding opgegeven

Worden alle dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau als een aparte ikv opgegeven dan gaan we uit van de laatste ikv.

3 Uitkeringen in de referteperiode

Naast loon genoten in een of meerdere dienstbetrekkingen kunnen in de referteperiode ook een of meerdere uitkeringen zijn genoten. Deze uitkering kan dan in de plaats komen van (een deel van) het loon terwijl de dienstbetrekking voortduurt of de uitkering kan voorafgaan aan, volgen op of naast een dienstbetrekking bestaan (dit laatste vanuit een andere dienstbetrekking).

De volgende uitkeringen worden meegenomen als loon voor de dagloonvaststelling:

1. alle ZW-uitkeringen,
2. de WAZO-uitkering bij zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en wegens aanvullend geboorteverlof,
3. de WW-uitkering o.g.v. art. 18 bij buitengewoon natuurlijke omstandigheden (onwerkbaar weer) en de regeling werktijdverkorting.

Hoe deze uitkeringen meegenomen worden, is beschreven in hoofdstuk 5, paragraaf 3.2.

Reguliere WW-uitkeringen, WIA-uitkeringen en WAO-uitkeringen worden niet meegenomen voor de dagloonvaststelling WW.

Voor dagloonvaststelling van WW-uitkeringen in het kader van BNO en WTV geldt dat alleen de uitkeringen die tijdens het voortduren van de dienstbetrekking zijn genoten, meegenomen worden.

Deze uitkeringen in de referteperiode vormen loon in de zin van de Wfsv en moeten dus meegenomen worden in de dagloonberekening.

Omdat het voor de dagloonvaststelling gaat om loon dat is genoten in de referteperiode, maakt het niet uit of die uitkering op een later moment (na de referteperiode) met terugwerkende kracht herzien is. Voor de dagloonvaststelling wordt uitgegaan van hetgeen destijds in de referteperiode is uitgekeerd en niet van hetgeen waar –achteraf gezien- recht op bestond.

Dat is de hoofdregel. Hier geldt echter een uitzondering op als het gaat om een uitkering die ten onrechte of te hoog is vastgesteld als gevolg van overtreding van de inlichtingenplicht, zie hiervoor hoofdstuk 4, paragraaf [1.5 Overtreding mededelingsverplichting bij uitkering in de referteperiode](#).

Wijziging m.i.v. 16 november 2017

Als gevolg van de uitspraak van de CRvB van 19 juli 2017 vindt een wijziging in de dagloonvaststelling plaats. ZW-uitkeringen worden, voor zover nodig, opgehoogd naar 100%. Zie voor verdere uitleg hierover hoofdstuk 5, paragraaf 3.2 [Berekening dagloon bij ZW- en Wazo-uitkering in de referteperiode](#).

3.1 Uitkeringen uitgezonderd voor dagloonvaststelling (art. 3, eerste lid, onder a en b)

Uitkeringen die niet meegenomen worden in de dagloonvaststelling:

- reguliere WW-uitkeringen
- WW-uitkering bij betalingsonmacht
- uitkeringen op grond van de Wet WIA
- uitkeringen op grond van de WAO

3.2 Aanvullingen op uitkeringen en toeslag (art. 3 lid 1 onder b)

Al geregeld was dat aanvullingen en toeslagen op grond van de Toeslagenwet op uitkeringen die niet meegenomen worden voor de dagloonvaststelling, niet tot het loon behoren.

De wijziging m.b.t. de ophoging van een ZW-uitkering vanaf 16-11-2017 heeft gevolgen voor aanvullingen en toeslagen op die ZW-uitkering. Eventueel genoten aanvullingen en toeslagen op de ZW-uitkering blijven ook buiten beschouwing. Dit om te voorkomen dat er zowel een opgehoogde ZW-uitkering meegenomen wordt als een toeslag en/of aanvulling op die 70% uitkering.

Dit betekent dat aanvullingen en toeslagen op grond van de Toeslagenwet in geen enkel geval meer tot het loonbegrip horen en worden daarom niet meegenomen.

4 SV-loon dat niet meetelt voor de dagloonvaststelling (art. 3 eerste lid)

SV-loon dat niet meetert voor de dagloonvaststelling (art. 3, onder c)

Eindheffingsbestanddelen bij naheffing vormen SV-loon. Als de inspecteur van de Belastingdienst aan de werkgever toestemming heeft gegeven geen correcties daarvoor per werknemer te doen, zijn deze niet toe te rekenen aan de werknemer en blijven deze voor de dagloonvaststelling buiten beschouwing (art. 3 onder c).

5 Negatief loon

Het is mogelijk dat het loon in sommige aangiftetijdvakken negatief is als gevolg van in een eerder tijdvak onterecht uitbetaald loon dat in een later tijdvak verrekend of terugbetaald is. Het gaat dan om een correctie door werkgever/UWV, om terugbetaald loon of terugbetaalde uitkering. Niet van belang is of de vordering het gevolg is van een fout door werkgever/UWV of door toedoen van betrokkene.

De CRvB heeft zich in het verleden uitgesproken over het feit dat UWV ten onrechte negatief loon betreft in de dagloonvaststelling als dit betrekking heeft op een vóór de referteperiode gelegen periode waarin te veel loon/uitkering is genoten. Meestal gaat het hierbij om een negatieve uitkering als gevolg van het voldoen van een ingestelde vordering.

Negatief loon heeft een dagloonverlagend effect. Dit is juist als het betrekking heeft op te veel betaald loon in de referteperiode, maar is een ongewenst gevolg als dit negatieve loon betrekking heeft op te veel betaald loon vóór de referteperiode.

Een negatief bedrag mag daarom alleen leiden tot een verlaging van het totale loon dat meegeteld wordt in de dagloonberekening als het negatieve loon betrekking heeft op een in de referteperiode gelegen periode waarin te veel loon is genoten. Het negatieve loon in het ene tijdvak valt dan immers weg tegen een te hoog loon in een ander tijdvak binnen de referteperiode. Negatieve loonbedragen mogen in dat geval dus niet buiten beschouwing worden gelaten bij de dagloonvaststelling. Hetzelfde geldt voor negatieve uitkeringen voor zover dit een uitkering betreft die meegenomen wordt in de dagloonvaststelling (zie paragraaf [3 Uitkeringen in de referteperiode](#)).

Negatief loon in de referteperiode moet wel buiten beschouwing blijven als dit betrekking heeft op te veel betaald loon dat vóór de referteperiode ligt. In de geautomatiseerde verwerking zal het negatieve bedrag wel al betrokken zijn in de berekening. Omdat negatief loon veelal niet onderkend wordt, is besloten dit alleen aan te passen op verzoek van betrokkene.

Herziening

Negatief loon is in de polisadministratie slechts zichtbaar als het totale sv-loon in een aangiftetijdvak negatief is. In gevallen waarin een deel van het loon gecorrigeerd is (of verrekend met een uitkering) en het bedrag na saldering positief is, is het op basis van de polisadministratie niet mogelijk om het negatieve deel te herkennen en dat buiten beschouwing te laten als het betrekking heeft op te veel betaald loon vóór de referteperiode,

Besloten is om alleen op signaal van betrokkene te controleren op welke periode het negatieve loon betrekking heeft. Op de website van UWV wordt daarom tekst opgenomen om betrokkenen te attenderen op de mogelijkheid van negatief loon dat betrekking heeft op een periode vóór de referteperiode en om in dat geval een herzieningsverzoek in te dienen.

Bij de herziening van het dagloon wordt het negatieve loon buiten beschouwing gelaten op het totaal genoten sv-loon als het inderdaad betrekking heeft op te veel betaald loon in een tijdvak vóór de referteperiode.

Het is niet voldoende om alleen het negatieve bedrag buiten beschouwing laten als in hetzelfde aangiftetijdvak ook positief loon genoten is, maar het saldo negatief uitpakt. Als er bijvoorbeeld recht is op € 600 loon en een terugbetaalde vordering € 1000 bedraagt, is een negatief loon van € 400 zichtbaar. Het is in die situatie niet voldoende om € 400 buiten beschouwing te laten. Het volledige bedrag van € 1000 moet buiten beschouwing blijven (als dit betrekking heeft op een periode voorafgaand aan de referteperiode). Het bedrag van € 600 moet namelijk wel meegenomen worden.

De beoordeling van de herziening vindt plaats op basis van gegevens als salarisstroken, bankafschrift waaruit terugbetaling blijkt, brieven waaruit blijkt op welke periode het te veel betaalde loon betrekking heeft of andere bewijsstukken.

Indien het negatieve loon een uitkering betreft en voor de dagloonberekening de uitkering wordt vermenigvuldigd met de factor 100/uitkeringspercentage, wordt deze factor toegepast op het uitkeringsloon ná aanpassing van het bedrag.

Voorbeeld: negatief loon in de referteperiode 

Voorbeeld: negatief loon heeft deels betrekking op referteperiode 

Voorbeeld: Negatief bedrag niet herkenbaar 

Ingangsdatum herziening

Herzieningsverzoek voor 1 juli 2020

UWV herziert het dagloon van betrokkenen met een lopend of beëindigd recht op uitkering wanneer een meegenomen negatief loon heeft geleid tot een verkeerde dagloonvaststelling per datum uitspraak (23 november 2012) of de eerste dag waarop recht bestaat als deze na 23 november 2012 ligt, op voorwaarde dat er een herzieningsverzoek wordt ingediend vóór 1 juli 2020. Aangezien er na de CRvB-uitspraak veel tijd verstreken is waarin UWV geen aanpassingen heeft gedaan om het dagloon eigenhandig te corrigeren en geen communicatie heeft opgezet om herzieningsverzoeken te bevorderen is er in dit specifieke geval gekozen om ook herzieningsverzoeken te accepteren van al

beëindigde rechten.

Herzieningsverzoek vanaf 1 juli 2020

Het dagloon van betrokkenen die op of ná 1 juli 2020 een herzieningsverzoek indienen wordt per datum verzoek aangepast (in lijn met de duuraansprakenjurisprudentie) tenzij de oorspronkelijke beslissing nog niet in rechte vast staat (bezwaar is nog mogelijk), in dat geval herziet UWV het dagloon per de eerste rechte dag.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Algemene bepalingen over het loon voor WW – artikel 4

1 Loon in of loon over

De werkgever kan het loon op twee manieren aangeven. Allereerst is dat volgens de ‘loon in’-methode. Daarbij is het moment van uitbetaling van belang. Maar omdat niet alle loonadministraties hierop berekend zijn, kan een uitzondering gemaakt worden waardoor een werkgever opgave doet volgens de ‘loon over’-methode. Bij een loonaangifte op die manier wordt het loon aangegeven over het tijdvak waarop het loon betrekking heeft. Zie meer hierover in het stukje onder kopje Loon over.

Aanvankelijk was het de bedoeling dat er maar één manier zou komen waarop de werkgever loonaangifte moet doen. Dit idee is losgelaten omdat er geen noodzaak voor bestaat.

Voor de wijze van dagloonberekening maakt het hanteren van deze twee methoden door verschillende werkgevers niet uit: we gaan uit van hetgeen de werkgever per aangiftetijdvak opgeeft (of dat nu volgens de loon-in of loon-over methode is). Artikel 4 lid 1 van het dagloonbesluit bepaalt immers dat de werknemer geacht wordt zijn loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan.

Voorbeeld: loon-in systematiek 

Voorbeeld: loon-over systematiek 

1.1 Loon-in

De berekening van het dagloon vindt plaats aan de hand van het loon dat, volgens opgave van de werkgever, in de referteperiode genoten is. De werkgever dient aangifte van het loon te doen over tijdvakken van 4 weken of een maand. Een dergelijk tijdvak wordt een aangiftetijdvak genoemd. Of een werkgever uitgaat van 4 weken of een maand hangt af van de keuze van de werkgever. Meestal zal dit aansluiten bij de wijze waarop de werkgever zijn werknemers betaalt: per 4 weken of per maand. Het is echter ook mogelijk dat een werkgever zijn werknemers per 4 weken betaalt maar per maand aangifte doet.

Als de werkgever het loon niet per 4 weken of een maand betaalt maar bijv. per week of per kwartaal zal hij voor een aangiftetijdvak kiezen dat het meest voor de hand ligt. Voor de wekelijkse loonbetaling zal dit een aangiftetijdvak van 4 weken zijn, bij een kwartaal loonbetaling zal dit een aangiftetijdvak van een maand zijn. Als dat niet het geval is, dus als de werkgever het loon over een ander tijdvak betaalt en daarvan aangifte doet, dan zal het aangiftetijdvak door UWV worden herleid tot een loon per maand of per vier weken.

Het kan ook zo zijn dat bij een loonaangifte over een afwijkende periode de werkgever wel per maand of per vier weken het loon betaalt. Als dat het geval is wordt aangesloten bij het tijdvak waarover de werkgever het loon feitelijk heeft betaald.

Hanteert de werkgever de zgn. loon-in systematiek dan geeft hij per aangiftetijdvak het loon door dat in dat tijdvak genoten is.

Dat betekent overigens niet dat een loon-in werkgever nooit correctie loonaangiftes doet. Als hij in de afgelopen vijf jaar een foutieve loonaangifte heeft gedaan, dan moet hij die fout – op eigen initiatief of op initiatief van de belastingdienst – corrigeren via een nieuwe loonaangifte of een correctie loonaangifte.

1.2 Nabetalingen bij de loon-in methode

Eén en ander betekent dat de werkgever een nabetaling dient op te geven in het aangiftetijdvak waarin die genoten is. Ook voor deze nabetaling geldt dat zij wordt toegerekend aan het tijdvak waarin zij volgens de opgave van de werkgever wordt genoten.

Dit zelfde geldt voor uitkeringen die verstrekt worden. Een nabetaling ZW die is uitbetaald in de referteperiode telt mee voor de

dagloonvaststelling, ook al heeft de betaling betrekking op een periode gelegen vóór de referteperiode. Andersom telt een nabetaling ZW die buiten de referteperiode valt niet mee voor de dagloonvaststelling, ook al heeft deze betrekking op een periode tijdens de referteperiode.

Voorbeeld: genoten loon en aangiftetijdvak [+](#)

Voorbeeld: loon in referteperiode [+](#)

1.3 Loon-over

De werkgever mag voor de jaren vanaf 2006 ook loonaangifte doen volgens de zogenaamde loon-over-systematiek. Het is namelijk gebleken dat niet alle werkgevers hun salarisadministratie zodanig hebben ingericht dat zij per aangiftetijdvak het genoten loon kunnen aanleveren. Er zijn werkgevers die in hun salarisadministratie niet uitgaan van het “loon in” (ofwel genoten loon) maar van het “loon over”. Denk hierbij bijvoorbeeld aan nabetalingen. Veel werkgevers corrigeren hun salarisadministratie bij nabetalingen met terugwerkende kracht, waarmee zij een “loon over” systematiek hanteren. Om de werkgevers tegemoet te komen is een regeling getroffen. Werkgevers kunnen onder bepaalde voorwaarden zowel aangifte doen van “loon in” als van “loon over”. Wanneer dit een bestendige gedragslijn van de werkgever is, is het volgende toegestaan:

- Betalingen die in januari van een jaar gedaan zijn van loon over het voorgaande jaar mogen beschouwd worden als zijnde genoten op 31 december van dat voorgaande jaar. Werkgevers mogen een correctie van de laatste aangifte van het jaar indienen om deze betaling alsnog in de laatste aangifte van het voorgaande jaar te betrekken.
- Wanneer de werkgever in een jaar betalingen doet over reeds verstreken loontijdvakken van hetzelfde jaar dan mag de werkgever die betalingen toeschrijven aan de desbetreffende tijdvakken. In dat geval mag de werkgever verstreken loonaangiften met terugwerkende kracht wijzigen.

Voor de wijze van dagloonberekening maakt dit niet uit: we gaan nog steeds uit van hetgeen de werkgever per aangiftetijdvak opgeeft.

Correctie over een voorgaand kalenderjaar door een loon-over werkgever van vertraagd uitbetaald loon is niet toegestaan, behalve de hierboven genoemde correctie in januari over december. Geconstateerde fouten in de loonaangifte die de werkgever in de afgelopen vijf jaar heeft begaan (onafhankelijk of het een loon-in of loon-over werkgever betreft), moeten gecorrigeerd worden over de jaargrens heen (bijvoorbeeld wel uitbetaald loon maar niet aangegeven).

Verzoek tot herziening daglonen a.g.v. loon-over methode

Het gevolg van het toestaan van “loon over” is, dat bij nabetalingen het loon van een aangiftetijdvak met terugwerkende kracht gewijzigd wordt doordat de werkgever correctieberichten gaat insturen over tijdvakken waarvoor al eerder aangifte was gedaan. Als in een dergelijk geval op basis van dit aangiftetijdvak reeds een dagloon is vastgesteld, zou ook dit dagloon moeten wijzigen. UWV heeft er voor gekozen niet ambtshalve tot correctie van de daglonen over te gaan. Betrokkene kan echter wel een verzoek tot herziening van het dagloon indienen. Als de gegevens in de referteperiode na de dagloonberekening met terugwerkende kracht zijn aangepast, dan kan een nieuw dagloon worden berekend op basis van de nieuwe gegevens in de referteperiode. Indien het aldus berekende dagloon hoger is, wordt het dagloon met terugwerkende kracht aangepast. Leidt het tot een lager dagloon, dan wordt dat lagere dagloon in principe per een toekomstige datum vastgesteld, tenzij het de werknemer redelijkerwijs duidelijk was dat het dagloon te hoog was vastgesteld.

1.4 Terugvordering en negatief loon

Loon of een uitkering kan ten onrechte zijn betaald waardoor op een later tijdstip een bedrag wordt terugbetaald of verrekend. Het terugbetaalde of verrekende bedrag vormt op dat moment negatief SV-loon, en wordt dus in mindering gebracht op het loon in het aangiftetijdvak. Hierdoor kan het SV-loon lager zijn dan normaal, nihil of een negatief bedrag.

Hoe omgegaan moet worden met negatief loon (hieronder wordt ook verstaan negatieve uitkering), is beschreven in hoofdstuk 3, paragraaf [5 Negatief loon](#).

1.5 Overtreding mededelingsverplichting bij uitkering in de referteperiode

Ook kan het voorkomen dat bij de dagloonvaststelling blijkt dat er sprake is geweest van ten onrechte of te veel ontvangen uitkering in de referteperiode, omdat betrokkene verzuimd heeft het genieten van inkomsten naast die uitkering op te geven. Voor de dagloonvaststelling zou uitgegaan moeten worden van de in de referteperiode genoten verdiensten en de (te hoge) uitkering. Dat zou een onredelijk hoog dagloon betekenen. Hoger dan wanneer uitgegaan zou worden van de verdiensten en eventueel de uitkering waarop recht zou hebben bestaan als betrokkene de inkomsten wél tijdig had doorgegeven. Voor deze situatie is het toch mogelijk af te wijken van de letterlijke tekst van art. 4 lid 1. Het is immers ongewenst dat betrokkene een hoger dagloon krijgt als gevolg van overtreding van de mededelingsverplichting.

D.w.z. dat als bij de dagloonvaststelling geconstateerd wordt dat de in de referteperiode genoten ZW- en/of WW-uitkering die vallen onder het loonbegrip te hoog is geweest, omdat betrokkene verzuimd heeft de inkomsten uit arbeid naast de uitkering door te geven en daarmee de mededelingsverplichting heeft overtreden, hoeft niet uitgegaan te worden van de in de referteperiode genoten verdiensten en de genoten

ongekorte uitkering.

Hoe hier mee om moet worden gegaan is beschreven in hoofdstuk 15, paragraaf [3 Overtreding mededelingsverplichting bij uitkering in de referteperiode](#).

2 Vorderbaar maar niet tevens inbaar loon (lid 2)

Soms heeft de werknemer wel recht op loon dat echter niet wordt uitbetaald, bijvoorbeeld in de situatie dat de werkgever met de noorderzon is vertrokken. Om te voorkomen dat in deze situatie het dagloon van de werknemer negatief wordt beïnvloed is bepaald dat onder loon mede wordt begrepen het loon waarvan de werknemer aantoont dat dit in de referteperiode vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Zulk loon wordt dus in het dagloon opgenomen. Omdat tijdens een referteperiode genoten uitkeringen een later ander dagloon beïnvloeden, kan het voorkomen dat oninbaar loon dat in de eerdere uitkering is verwerkt, bij de latere dagloonberekening nog eens moet worden meegerekend wegens uitbetaling en verantwoording daarvan in de loonaangifte in een tijdvak in de referteperiode. Om deze dubbeltelling te voorkomen is in dit lid bepaald dat oninbaar loon dat is verwerkt in een tijdens de referteperiode genoten uitkering, en dat tijdens die periode inbaar wordt, bij de latere dagloonberekening buiten beschouwing blijft. Het loon dat tijdens de referteperiode alsnog uitbetaald is, wordt wel meegenomen indien de uitkering waarin het vorderbare loon is opgenomen niet meetelt voor de dagloonvaststelling WW. In dat geval is immers geen sprake van dubbeltelling.

De bepaling met betrekking tot vorderbaar en niet inbaar loon geldt voor het loon uit alle dienstbetrekkingen en alle in het dagloon mee te nemen uitkeringen in de referteperiode.

Vorderbaar

Loon is vorderbaar op het moment dat vaststaat dat betrokkene recht heeft op het loon, en ook hoe hoog dat loon precies is. Als iemand een arbeidscontract heeft voor 2000 euro per maand en de werkgever betaalt de werknemer gedurende een paar maanden ten onrechte slechts de helft hiervan uit, dan is het resterende bedrag vorderbaar (mits betrokkene zijn werk gewoon heeft uitgevoerd uiteraard). Ook als tijdens de referteperiode vast is komen te staan dat betrokkene recht had op een loonsverhoging, en bovendien de hoogte van het betreffende bedrag bekend is, dan is sprake van vorderbaar loon. Als pas na de referteperiode is vast komen te staan dat er recht bestond op een hoger loon, dan was het loon in de referteperiode nog niet vorderbaar. Ook wanneer iemand een lager loon ontvangt dan waar hij op basis van de CAO recht op heeft, is er sprake van vorderbaar loon.

Niet inbaar

Het loon wordt inbaar op het moment dat de werkgever (of de uitkeringsinstantie) bereid en in staat is het loon te betalen. In veel gevallen zal dit op gebruikelijke tijdstippen zijn. Zo betalen veel werkgevers hun werknemers het maandloon op de 23e van dezelfde maand. Het loon wordt derhalve op deze dag inbaar. Er kan pas van niet-inbaar loon gesproken worden vanaf het moment dat het loon betaald zou moeten worden, maar dit niet gebeurt omdat de werkgever hiertoe niet in staat is (bijv. door faillissement) of doordat de werkgever niet wil betalen. Zo kan ten aanzien van bovengenoemd voorbeeld niet op de 2e van dezelfde maand al gesteld worden dat het loon van die maand niet inbaar is. Eerst op de 23e dag van dezelfde maand of later kan sprake zijn van niet-inbaar loon. Als uit het dossier blijkt dat de werkgever failliet is of met de noorderzon vertrokken, dan is dit afdoende bewijs dat het loon niet-inbaar was. In gevallen waar het minder duidelijk is dient de werknemer zelf met schriftelijke bewijzen te komen. Dit kan bijvoorbeeld een brief zijn aan de werkgever waarin de werkgever op niet mis te verstane wijze gesommeerd wordt het vorderbare loon te betalen, stukken waaruit blijkt dat betrokkene een advocaat heeft ingeschakeld etc. Het is dus niet voldoende als een betrokkene bij een uitkeringsaanvraag zegt dat hij de werkgever gevraagd heeft het loon te betalen, maar dat de werkgever hier niet aan tegemoet is gekomen. Het is eveneens niet voldoende als de werknemer wel brieven heeft gestuurd aan de werkgever, maar deze daarin niet ondubbelzinnig gemaand heeft te betalen. Ook moet redelijk snel actie ondernomen worden richting de werkgever. Een termijn is hiervoor echter niet te stellen. Ook kan niet per se gesteld worden dat hij binnen de referteperiode passende actie moet hebben ondernomen. Het kan immers ook bijvoorbeeld het loon in het laatste tijdvak van de referteperiode betreffen. Het is dan niet reëel om binnen de referteperiode actie te verlangen.

Kan betrokkene niet bewijzen dat het loon niet-inbaar was, dan kan het vorderbare loon niet meegenomen worden voor de dagloonberekening.

Voorbeeld: vorderbaar maar niet tevens inbaar 

Voorbeeld: “niet-inbaar” niet aangetoond 

Voorbeeld: WW niet vorderbaar 

Voorbeeld provisie niet vorderbaar 

Vorderbaar, niet inbaar loon en WW-uitkering wegens faillissement

De WW-uitkering die verstrekt wordt wegens het faillissement (over het algemeen het loon over de opzegtermijn en achterstallig loon) is geen uitkering die onder het loonbegrip valt (en waarvan de betaling ook meestal na afloop van de referteperiode wordt gedaan). Voor de dagloonvaststelling van de WW-uitkering die volgt na het faillissement, moet daarom gebruik gemaakt worden van de bepaling m.b.t. vorderbaar en niet inbaar loon om dit niet genoten loon mee te nemen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

WW-dagloon– artikel 5

1 Berekeningswijze dagloon (lid 1)

Rechten met een EWD op of na 1-1-2022

Voor rechten met een EWD op of na 1-1-2022 is de dagloonberekening gewijzigd als gevolg van de komst van het begrip arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). AVWB vervangt loonbestanddelen EPS en/of VT. EPS bestaat vanaf 1 januari 2022 niet langer als apart loonbestanddeel. VT blijft wel als apart loonbestanddeel bestaan, maar dan moet het als afzonderlijk loonbestanddeel in de polisadministratie zijn opgenomen.

Verdieping: [achtergrond voor de wijziging vanwege IKB](#) 

Voor rechten met een EWD vanaf 1 januari 2022 geldt voor de dagloonberekening de volgende hoofdregel:

Dagloon = $[A - B + C] / D$

A = het loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten bij alle werkgevers;

B = de bedragen aan vakantietoeslag en/of EPS/AVWB die betrokkene in het refertejaar heeft genoten;

C = de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en/of EPS/AVWB;

D = 261 als de referteperiode een jaar is en alle kalendermaanden in dat jaar kalendermaanden zijn waarin sv-loon is genoten.

D is geen 261 indien er een afwijkende referteperiode is vastgesteld wegens een eerder WW-recht (zie paragraaf 1.2).

D is geen 261 indien er kalendermaanden zijn waarin, anders dan vanwege verlof of werkstaking, geen sv-loon is genoten. D staat dan voor het aantal dagloondagen van de kalendermaanden in de referteperiode waarin wel sv-loon is genoten of waarin geen loon is genoten wegens verlof of werkstaking (zie paragraaf 1.1).

Dagloondagen zijn de dagen binnen de referteperiode van maandag tot en met vrijdag.

De nieuwe gegevens over AVWB komen pas vanaf 1-1-2022 voor in de polisadministratie. Zolang tijdvakken van 2021 nog deel kunnen uitmaken van de referteperiode geldt voor de tijdvakken die in 2021 liggen dat:

- EPS als AVWB wordt behandeld. Dat houdt in dat opgebouwde bedragen aan EPS worden meegenomen in de dagloonvaststelling en uitbetaalde EPS in mindering wordt gebracht;
- We niet beschikken over de opgebouwde bedragen aan VT en EPS indien er sprake is van IKB. Alleen als uitbetaling IKB in de referteperiode valt, wordt het uitbetaalde bedrag meegenomen in de dagloonvaststelling omdat dit tot het sv-loon behoort. Dat betekent dat op verzoek het dagloon herzien moet worden zolang (een deel van) 2021 tot de referteperiode behoort. In dat geval moet onderzocht worden welk bedrag aan IKB is uitbetaald en welke bedragen zijn opgebouwd in het deel van de referteperiode dat in 2021 ligt. Indien het herziene dagloon lager uitvalt dan het oorspronkelijk berekende dagloon, wordt het dagloon per toekomstige datum herzien.

Voorbeeld 1: [toepassen formule met alleen VT](#) 

Voorbeeld 2: [toepassen formule met alleen AVWB](#) 

Rechten met een EWD vóór 1-1-2022

Voor de dagloonberekening geldt de volgende hoofdregel:

Dagloon = $[(A-B) \times 108/100 + C] / D$

A = het loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten bij alle werkgevers die vakantiebijslag reserveren;
B = de bedragen aan vakantiebijslag die betrokkene in het refertejaar heeft genoten;
C = het loon dat betrokkene in het refertejaar heeft genoten bij alle werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren;
D = 261.

D is geen 261 indien er een afwijkende referteperiode is vastgesteld wegens een eerder WW-recht (zie paragraaf 1.2).

Voor rechten met een EWD op of na 1 december 2016 is D geen 261 indien er kalendermaanden zijn waarin, anders dan vanwege verlof of werkstaking, geen sv-loon is genoten. D staat dan voor het aantal dagloondagen van de kalendermaanden in de referteperiode waarin wel sv-loon is genoten of waarin geen loon is genoten wegens verlof of werkstaking (zie paragraaf 1.1).

Het standaard aantal dagloondagen van 261 geldt als de referteperiode een jaar is en alle kalendermaanden in dat jaar kalendermaanden zijn waarin sv-loon is genoten.

Dagloondagen zijn de dagen binnen de referteperiode van maandag tot en met vrijdag.

In het dagloonbesluit wordt gesproken over vakantiebijslag. In de uitleg gebruiken we de term vakantietoeslag.

Uit de formule blijkt dat er voor de dagloonberekening een onderscheid wordt gemaakt tussen het loon waarbij vakantietoeslag gereserveerd wordt en onder die titel op een bepaald moment wordt uitbetaald (A) en loon waarin de vakantietoeslag al opgenomen is (C).

Zie voor verdere uitleg hierover paragraaf [2 Vakantietoeslag](#).

Voorbeeld dagloonberekening toepassen formule 

1.1 Vaststellen dagloondagen bij kalendermaanden zonder loon (art. 5 lid 5) voor WW regulier

M.i.v. 1-12-2016 is in het dagloonbesluit een bepaling opgenomen om te bewerkstelligen dat starters, herintreders of mensen die flexibel werken een dagloon krijgen dat overeenkomt met het loon dat zij gemiddeld per dag hebben verdiend in de maanden waarin loon is genoten.

De bepaling geldt voor rechten met een EWD op of na 1 december 2016.

De bepaling in art. 5 lid 6 leidt er toe dat het loon wordt gedeeld door een lager aantal dagloondagen als vastgesteld is dat er kalendermaanden zonder loon zijn.

Voor rechten met een EWD op of na 1 december 2016 geldt dat voor de vaststelling van het aantal dagloondagen alleen dagloondagen geteld worden van kalendermaanden waarin sv-loon is genoten (of geen loon is genoten vanwege verlof of werkstaking). In kalendermaanden waarin geen loon is genoten vanwege verlof of werkstaking wordt loon uit een vervangend tijdvak overgenomen. Er is daarom geen sprake is van een kalendermaand zonder loon.

Er worden dus dagen geteld van kalendermaanden mét loon. De uitkomst daarvan is niet (altijd) hetzelfde als 261 minus de dagen van de kalendermaand(en) zonder loon.

Deze bepaling geldt zowel voor kalendermaanden binnen als buiten de dienstbetrekking.

Voorbeeld: referteperiode met kalendermaanden zonder sv-loon 

Aangiftetijdvakken van vier weken worden toegerekend aan een kalendermaand. Het loon in een aangiftetijdvak van vier weken wordt daarmee toegerekend aan de kalendermaand waarin de laatste dag van het vierwekenaangiftetijdvak ligt. Het moet dan wel gaan om loon dat in de referteperiode is genoten.

Een vierwekentijdvak zonder loon dat volledig binnen de referteperiode ligt, levert een kalendermaand zonder loon op als er geen ander loon is in die kalendermaand.

Voor aangiftetijdvakken (van vier weken of van een maand) met sv-loon die volledig binnen de referteperiode liggen, geldt dat het een kalendermaand met loon is.

Om te bepalen of een gebroken aangiftetijdvak (het tijdvak met sv-loon ligt gedeeltelijk binnen de referteperiode) een kalendermaand met of zonder loon is, geldt het volgende stappenplan:

1. Bepaal welke kalendermaanden tot de referteperiode behoren. Een kalendermaand ligt in de referteperiode als één of meer dagloondagen van de maand in de referteperiode liggen.
Ligt een kalendermaand hierdoor buiten de referteperiode, dan wordt het aantal dagloondagen bepaald door de andere kalendermaanden met of zonder loon.
2. Ligt de kalendermaand in de referteperiode, bepaal op grond van de factor Y/Z uit art. 5 lid 2 of het loon in het gebroken aangiftetijdvak in de referteperiode is genoten. Is er geen loon dat wordt toegerekend aan de referteperiode (Y of Z is nul), dan is het een tijdvak zonder loon.
3. Bepaal aan welke kalendermaand het tijdvak toegerekend wordt. Het tijdvak wordt toegerekend aan de kalendermaand waarin het tijdvak eindigt.
4. Bepaal of die kalendermaand tot de referteperiode behoort. De kalendermaand ligt binnen de referteperiode als één of meer dagloondagen binnen de referteperiode valt

Als vastgesteld is dat er een of meerdere kalendermaanden zonder loon zijn, moet het aantal dagloondagen bepaald worden van de kalendermaanden mét loon. Voor kalendermaanden met loon die volledig binnen de referteperiode liggen, wordt het aantal dagloondagen per maand geteld (20, 21, 22 of 23).

Voor kalendermaanden die gedeeltelijk binnen de referteperiode liggen moet het aantal dagloondagen geteld worden van het deel van de maand dat tot de referteperiode behoort.

Deze beoordeling geldt voor alle inkomstenverhoudingen in het gebroken tijdvak, dus ook voor een nevendienstbetrekking.

Voorbeeld: toerekening van aangiftetijdvak van 4 weken aan een kalendermaand met loon 

Voorbeeld: loon in een aangiftetijdvak is niet in de referteperiode genoten 

Als in een aangiftetijdvak van 4 weken geen loon is genoten en de laatste dag van dat aangiftetijdvak ligt in een kalendermaand waarin wel uit een andere inkomstenverhouding sv-loon is genoten, dan is dit een kalendermaand waarin sv-loon is genoten en telt de kalendermaand mee voor het aantal dagloondagen.

Voorbeeld: toerekening van aangiftetijdvak van 4 weken zonder loon aan kalendermaand; loon in een andere dienstbetrekking 

Voorbeeld: aantal dagloondagen bij 13 aangiftetijdvakken van vier weken 

Loon van gebroken aangiftetijdvakken wordt naar evenredigheid aan de referteperiode toebedeeld.

De toerekening aan een kalendermaand van het loon van zo'n gebroken tijdvak binnen de referteperiode kan echter aan een andere kalendermaand worden gedaan omdat het vierwekentijdvak in een andere kalendermaand eindigt.

Voorbeeld: loon van nevendienstbetrekking in gebroken tijdvak van 4 weken aan andere maand toegerekend 

Een kalendermaand ligt binnen de referteperiode indien één of meer dagloondagen van die kalendermaand binnen de referteperiode vallen.

Voorbeeld: verkorte referteperiode wegens een eerder WW-recht 

Elk bedrag in een kalendermaand (hoe klein ook), betekent dat er een kalendermaand mét loon is.

De enige voorwaarde is dat er sv-loon moet zijn. Of er daarnaast ook verloonde uren of sv-dagen worden opgegeven is niet relevant. Sommige opgaven (bijvoorbeeld bij alleen uitbetaling van vakantietoeslag) zijn immers zonder verloonde uren.

Indien er in een tijdvak uitsluitend sprake is van uitbetaling van VT of AVWB, zal er omdat uitbetaalde bedragen VT/AVWB in mindering worden gebracht op grond van art. 5 lid 1, geen bedrag meegenomen worden voor de totale loonsom (het sv-loon is gelijk aan de uitbetaalde VT/AVWB).

Voor de bepaling echter of dit een kalendermaand met loon is, geldt niet de uitkomst van de berekening uit art. 5 lid 1, maar de bepaling of er sv-loon is genoten in een kalendermaand. Omdat dat het geval is, is zo'n kalendermaand een kalendermaand met loon en tellen de dagloondagen mee.

Indien de uitbetaling van vakantietoeslag in een gebroken aangiftetijdvak ligt, moet eerst op grond van art. 5 lid 2 bepaald worden of een deel hiervan genoten is binnen de referteperiode. Als dat het geval is (Y is groter dan nul), dan is dit een kalendermaand met loon en tellen de dagloondagen mee.

Het komt voor dat van het loon in een later tijdvak aangifte wordt gedaan dan het tijdvak waarin de werknemer de werkzaamheden verricht. In dat geval is het loon genoten in het latere aangiftetijdvak (art. 4 lid 1). Ook kan de werkgever over verschillende aangiftetijdvakken het loon opgeven terwijl er maar in één tijdvak daadwerkelijk gewerkt is. In dit laatste geval betekent dit dat art. 5 lid 6 niet van toepassing is. Voor flexwerkers kan dit betekenen dat er niet met minder dagloondagen wordt gerekend, waardoor het dagloon niet wordt opgehoogd.

Negatief loon in een kalendermaand betekent voor de vaststelling van het aantal dagloondagen dat het een kalendermaand zonder loon is. De dagloondagen blijven dan buiten beschouwing.

Overigens kan negatief loon wel van belang zijn voor de bepaling van het totale bedrag aan sv-loon. Zie hoofdstuk 3, paragraaf [5 Negatief loon](#) voor de situaties waarin negatief loon het loon voor de factor A of C verlaagt.

Indien herziening van het dagloon vanwege negatief loon – zoals beschreven in hoofdstuk 3, paragraaf 5 – plaatsvindt, moet bekeken worden of ook het aantal dagloondagen herzien moet worden omdat een maand niet langer of juist wel als een maand zonder loon moet worden beschouwd.

Als er sprake is van een zeer korte referteperiode, kan door de toerekening van een aangiftetijdvak van 4 weken aan een kalendermaand de situatie ontstaan dat er geen kalendermaand met loon is.

Omdat er een (gedeeltelijke) kalendermaand zonder loon is, worden geen dagloondagen geteld. Het dagloon wordt dan vastgesteld op basis van overeengekomen loon, zie paragraaf [5 Nul dagloondagen](#).

1.2 Overgang dagloonwijzigingen 1 december 2016

Voor WW-aanvragen met een EWD van voor 1 december 2016 die vanaf 1 december 2016 worden beoordeeld is besloten om deze op basis van de dagloonregels vast te stellen zoals die vanaf 1 december 2016 gelden. Hoewel dit in strijd is met de overgangsbepalingen, is afwijking hiervan te verdedigen. Op deze wijze wordt voorkomen dat het dagloon per 1 januari 2017 moet worden herzien en een tegemoetkoming m worden verstrekt over de periode voor 1 januari 2017. Die dagloonherziening en tegemoetkoming zijn er immers op gericht om betrokkene over

de periode voor 1 januari 2017 in dezelfde situatie te brengen als wanneer de nieuwe dagloonregels al eerder van toepassing waren. Door het dagloon al meteen volgens de nieuwe regels vast te stellen ontstaat de beoogde situatie.

1.3 Dagloondagen bij afwijkende referteperiode wegens een eerdere WW-uitkering

Als de referteperiode bekort wordt wegens een eerdere, reguliere WW-uitkering in of na de referteperiode die op grond van de hoofdregel is vastgesteld, geldt een afwijkend aantal dagloondagen. In dat geval wordt gedeeld door het aantal dagloondagen dat ligt in de periode van de EWD tot en met:

- de einddatum van de referteperiode, als de EWD van het eerdere recht in de referteperiode (op grond van de hoofdregel) ligt; of,
- de dag voorafgaand aan het arbeidsurenverlies als de EWD van het eerdere recht na afloop van de referteperiode (op grond van de hoofdregel) ligt.

Ook in deze situatie geldt dat kalendermaanden waarin geen sv-loon is genoten anders dan wegens verlof of werkstaking, niet meegenomen worden voor de vaststelling van het aantal dagloondagen.

Kalendermaanden waarin uitsluitend een WW-uitkering is genoten zijn daarmee kalendermaanden zonder loon. De dagloondagen blijven buiten beschouwing.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt uitgegaan van een eerdere WW-uitkering die daadwerkelijk is betaald (of zal worden betaald). Een van rechtswege ontstane uitkering zonder dat daarvoor een aanvraag is gedaan blijft buiten beschouwing. Het is niet de bedoeling om spontaan te onderzoeken of er mogelijk een eerder recht zou zijn ontstaan.

In geval van een volledig geweigerde uitkering (bijvoorbeeld wegens verwijtbare werkloosheid) geldt geen afwijkende referteperiode omdat er geen feitelijke uitkering is geweest.

Een lager aantal dagloondagen geldt alleen indien de eerdere WW-uitkering een reguliere WW-uitkering is (dus niet als de eerdere WW-uitkering een uitkering is op grond van BNO/WTV of betalingsonmacht).

Voorbeeld: vaststellen dagloondagen bij EWD in referteperiode [+](#)

Voorbeeld: vaststellen dagloondagen bij EWD na afloop referteperiode [+](#)

Voorbeeld: dagloonberekening bij eerder recht in referteperiode [+](#)

Voorbeeld: dagloondagen bij eerder recht in referteperiode en gebroken eerste aangiftetijdvak [+](#)

1.4 Afwijkende referteperiode wegens dienstbetrekking tijdens/na WIA-uitkering

Voor de situatie dat een afwijkende referteperiode is vastgesteld omdat in de referteperiode uitsluitend een WIA-uitkering is genoten en de dienstbetrekking na afloop van de referteperiode is begonnen, geldt een verkorte referteperiode. Net zoals beschreven in paragraaf 1.1, geldt ook in die situatie dat gedeeld wordt door het aantal dagloondagen in de verkorte referteperiode.

Voorbeeld: in de referteperiode uitsluitend WIA-uitkering genoten [+](#)

Als de dienstbetrekking is begonnen tijdens de referteperiode, geldt de hoofdregel en wordt altijd door 261 gedeeld, tenzij er kalendermaanden zonder loon zijn.

Voorbeeld: dienstbetrekking na/tijdens WIA begonnen in referteperiode [+](#)

Als de dienstbetrekking is begonnen in het laatste tijdvak van de referteperiode en er is in dat tijdvak geen loon genoten (omdat de loonaangifte in het volgende aangiftetijdvak plaatsvindt), is er in alle maanden van de referteperiode geen loon genoten. Omdat het aantal dagloondagen nul is, moet worden uitgeweken naar de bepaling over het overeengekomen loon (art. 5 lid 7).

1.5 Vaststellen dagloondagen voor BNO en WTV (art. 5 lid 4)

Indien er in het refertejaar in de dienstbetrekking een of meerdere aangiftetijdvakken zijn waarin de werknemer geen loon heeft ontvangen (dit kan zowel zijn omdat er over het aangiftetijdvak geen aangifte is gedaan of dat er is aangifte gedaan van sv-loon 0,0), dan worden de dagloondagen van dat tijdvak bij de berekening buiten beschouwing gelaten. Deze bepaling geldt voor werknemers met een doorlopende dienstbetrekking die geen loon genieten in een bepaald tijdvak. Het gaat hier vaak om uitzend- en oproepkrachten die vanwege de aard van hun dienstbetrekking in bepaalde perioden niet werken, maar het kan ook bij andere arbeidsverhoudingen aan de orde zijn. Alleen volledige tijdvakken zonder loon blijven buiten beschouwing.

Deze bepaling is niet van toepassing als het niet werken veroorzaakt wordt door onbetaald verlof of ziekte. In dat geval kan artikel 6 van toepassing zijn.

Het totale loon dat is genoten in de tijdvakken waarin wel loon is genoten, wordt gedeeld door het aantal dagloondagen van de aangiftetijdvakken waarin wel loon is genoten.

2 Vakantietoeslag en EPS/AVWB als reservering

Geldig voor rechten met een EWD vanaf 1-1-2022:

In de hoofdregel is een correctie opgenomen m.b.t. de vakantietoeslag en/of EPS/AVWB die afzonderlijk van het periodieke loon wordt gereserveerd en betaald. Vakantietoeslag en EPS/AVWB kunnen namelijk in een referteperiode meermalen worden genoten. De correctie houdt in dat de feitelijk genoten VT en/of EPS/AVWB in mindering wordt gebracht en het (verlaagde) loon verhoogd wordt met de opgebouwde bedragen aan VT en/of EPS/AVWB.

Er zijn echter werkgevers die deze loonbestanddelen niet reserveren en eenmaal per jaar uitbetalen maar waarbij de VT en/of EPS/AVWB onderdeel uitmaakt van het reguliere loon (de all-in-verloning) of die de vakantietoeslag in de vorm van tijdsparen verstrekken. In dat geval is bovengenoemde correctie niet nodig. De loonbestanddelen zijn dan namelijk al evenredig verdeeld over de referteperiode.

Uit de opgave van de werkgever in de loonaangifte wordt afgeleid of er sprake is van reservering of van all-in-loon. Het gaat om all-in-verloning als per aangiftetijdvak de velden opgebouwd en uitbetaald VT/EPS/AVWB nul zijn of per aangiftetijdvak hetzelfde bedrag bevatten.

2.1 Forfaitaire vakantietoeslag en EPS (geldig voor rechten met een EWD tot 1-1-2022)

In de hoofdregel is een correctie opgenomen m.b.t. de vakantietoeslag die afzonderlijk van het periodieke loon wordt gereserveerd en betaald. Vakantietoeslag kan namelijk in een referteperiode meermalen worden genoten. De correctie houdt in dat de feitelijk genoten vakantietoeslag in mindering wordt gebracht en het (verlaagde) loon verhoogd wordt met de factor 108/100.

Er zijn echter werkgevers die de vakantietoeslag niet reserveren en eenmaal per jaar uitbetalen maar waarbij de vakantietoeslag onderdeel uitmaakt van het reguliere loon (de all-in-verloners) of die de vakantietoeslag in de vorm van tijdsparen verstrekken. Daarom is in de formule een factor A opgenomen voor het loon genoten bij een werkgever die de vakantietoeslag reserveert en een factor C voor het loon dat is genoten bij een werkgever die dat niet doet.

Uit de opgave van de werkgever in de loonaangifte wordt afgeleid of er sprake is van reservering VT of van all-in-loon. Deze beoordeling vindt per aangiftetijdvak plaats.

Als er (gereserveerde) vakantietoeslag is uitbetaald is deze opgenomen in factor A.

Het kan zijn dat de gereserveerde vakantietoeslag niet in de referteperiode is uitbetaald (maar na afloop van de referteperiode). Zolang het gaat om een werkgever die vakantietoeslag reserveert, valt het sv-loon van zo'n werkgever onder factor A. Voor de berekening geldt dat er in dat geval geen uitbetaalde VT (factor B) in mindering hoeft te worden gebracht op A.

Het in de referteperiode feitelijk uitbetaalde EPS wordt in de dagloonberekening meegenomen omdat dit opgenomen is in het sv-loon. Er vindt geen correctie plaats als de EPS toevalligerwijs niet in de referteperiode is uitbetaald of als het uitbetaalde bedrag slechts betrekking heeft op een deel van de referteperiode.

2.2 Tijdsparen

De inleg in het Tijdsparfonds (en voorheen ook de vakantiebonnen) behoort tot het loon. De waarde van deze inleg maakt deel uit van het sv-loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten. De vakantietoeslag wordt niet apart door de werkgever (maar door het vakantiefonds) uitbetaald.

Voor rechten met een EWD vanaf 1-1-2022 is tijdsparen daarom niet te beschouwen als reservering van VT en vindt er dus ook geen opbouw van plaats. Daarom vindt bij tijdsparen geen bijtelling plaats van opgebouwde VT.

Voor rechten met een EWD voor 1-1-2022 gold daarom ook dat de verhoging met 108/100 niet van toepassing was omdat de VT al in het sv-loon is opgenomen.

Het loon valt onder factor C (all-in-verloning) uit de formule zoals die tot dan gold.

2.3 Werkwijze bij Individueel Keuzebudget (IKB) en VT voor rechten met een EWD tot 1-1-2022

Het IKB is een flexibele arbeidsvoorwaarde waarin de vakantietoeslag (VT) en andere loonbestanddelen zijn opgenomen zoals het extra periodiek salaris (EPS), bovenwettelijk verlof en soms nog andere onderdelen van het salaris. De inhoud van IKB-regelingen verschilt per werkgever of sector. Het IKB is van toepassing in zowel de publieke sector als de marktsector. De werknemer kan bepalen of het IKB een keer of meerdere keren per jaar uitbetaald wordt. Uit de reservering IKB kunnen ook aankopen zoals een fiets of scholing betaald worden. Het (eventueel) resterende bedrag dat uitbetaald wordt en dat dan tot het sv-loon behoort, is in dat geval lager dan het opgespaarde bedrag aan IKB.

Het is niet mogelijk om de reservering voor IKB als uitbetaling afzonderlijk te registreren in de loonaangifte omdat rubrieken daarvoor ontbreken. De werkgever laat de kolommen opgebouwde en uitbetaalde VT en EPS meestal leeg en vult alleen de kolom SV-loon met het SV-loon dat daadwerkelijk is uitbetaald. Bij IKB-werkgevers is in de polisadministratie dus niet zichtbaar welk bedrag aan VT opgebouwd en uitbetaald is. Omdat niet te onderkennen is dat er sprake is van IKB, lijkt een IKB-werkgever op het eerste gezicht een all-in-verloner. Indien h

IKB in elk aangiftetijdvak uitbetaald wordt, is er terecht sprake van all-in-verloning.

Is er geen sprake van all-in-verloning, dan is in het dagloon geen representatieve reservering van de VT opgenomen.

Op verzoek van betrokkene moet het dagloon herzien worden. Vastgesteld moet worden welk bedrag van het sv-loon uitbetaald VT betreft. Dit bedrag moet alsnog in mindering worden gebracht waarna de forfaitaire verhoging van 8% toegepast wordt.

3 Bijzonderheden m.b.t. het loon

3.1 ZW- en Wazo-uitkering in de referteperiode

Op 19 juli 2017 heeft de Centrale Raad van Beroep een uitspraak gedaan omtrent de dagloonvaststelling bij verminderde loonbetaling tijdens ziekte in de referteperiode voor mensen die korter dan 104 weken ziek zijn geweest (ECLI:NL:CRVB:2017:2406). In deze uitspraak is bepaald dat het dagloon wordt vastgesteld op basis van de referteperiode voorafgaand aan de eerste ziektedag, net zoals voor degene die na 104 weken ziekte < 35% arbeidsongeschikt is voor de WIA.

UWV heeft besloten om deze berekeningswijze niet te volgen voor nieuwe uitkeringen en herzieningsverzoeken maar om uit te gaan van vervangend loon in de tijdvakken waarin sprake is geweest van verminderd loon wegens ziekte. Hiervoor is dan weer art. 6 van toepassing (zie hoofdstuk 6).

Naast een lager loon wegens ziekte kan er ook sprake zijn van een ZW-uitkering in de referteperiode, waardoor een verlagend effect optreedt. Bij een ZW-uitkering is er in de meeste gevallen sprake van een uitkering naar een uitkeringspercentage van 70, waardoor een uitkering van 70% doorwerkt naar een latere WW-uitkering. Om ook dit dagloonverlagende effect te voorkomen wordt een (rechtstreeks) genoten ZW-uitkering zo nodig opgehoogd naar 100%.

Een Ziektewetuitkering die via de werkgever wordt betaald, is niet apart herkenbaar. In dat geval maakt de Ziektewetuitkering deel uit van het sv-loon. Ophoging van de uitkering is niet van toepassing. De werkgever mag geen code incidentele inkomstenvermindering meegeven als er een Ziektewetuitkering tegenover het verminderde loon staat.

Om het dagloonverlagende effect te voorkomen is het dagloonbesluit gewijzigd met ingang van 1 december 2017. Vanaf 16 november 2017 vindt de gewijzigde dagloonberekening plaats voor nieuwe aanvragen, ongeacht de EWD.

De wijziging geldt ook voor dagloonvaststelling van WW-uitkeringen in het kader van BNO/WTV. Voor de dagloonvaststelling van BNO/WTV-rechten wordt uitsluitend uitgegaan van het loon genoten in de dienstbetrekking waaruit het BNO/WTV-recht ontstaat. Er kan echter tijdens de dienstbetrekking ook sprake geweest zijn van een ZW- of Wazo-uitkering.

De ophoging van een ZW-uitkering in de referteperiode vindt per aangiftetijdvak plaats volgens de volgende formule:

$$100 \times G / H,$$

waarbij:

G = de ZW-uitkering; en

H = 70% of, indien het uitkeringspercentage hoger is dan 70%, het uitkeringspercentage waarnaar de uitkering berekend is.

Deze formule houdt in dat in de referteperiode gelegen tijdvakken met een ZW-uitkering, het ZW-uitkeringsbedrag verhoogd wordt met de factor 100/70 indien het uitkeringspercentage 70 is.

In bepaalde gevallen is ophoging niet nodig omdat de uitkering al gebaseerd is op 100%. Dit is het geval als het een Wazo-uitkering of een ZW-uitkering betreft van 100%. De ophoging is alleen geregeld voor ziekengeld en niet voor de Wazo-uitkering. De Wazo-uitkering is in de polisadministratie echter niet apart herkenbaar. Registratie gebeurt onder dezelfde code inkomstenverhouding (31) als de ZW-uitkering. Daarom moet onderzocht worden welk uitkeringspercentage van toepassing is.

De volgende uitkeringen zijn gebaseerd op 100%:

De Wazo-uitkering wegens zwangerschaps/bevallingsverlof;

De Wazo-uitkering wegens adoptieverlof;

De Wazo- uitkering wegens pleegzorgverlof;

De ZW-uitkering wegens ziekte als gevolg van zwangerschap/bevalling;

De ZW-uitkering wegens orgaandonatie.

Omdat de situaties van 100% uitkering wegens adoptieverlof, pleegzorgverlof en orgaandonatie zo weinig voorkomen is besloten in die gevallen standaard de ophoging toe te passen. In die gevallen accepteren we enige overcompensatie.

Er hoeft dus alleen onderzocht te worden of er sprake is van een Wazo-uitkering wegens zwangerschaps/bevallingsverlof en van een ZW-uitkering wegens ziekte als gevolg van zwangerschap/bevalling.

De Wazo-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) in werking getreden waarmee een nieuw recht op verlof in de WAZO wordt geregeld. Binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind kan de partner van de moeder gedurende maximaal 5 kalenderweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tegenover dit verlof staat een Wazo-uitkering van 70%. De Wazo-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald.

Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen. De werkgever moet in deze situatie de code incidentele inkomstenvermindering 'K' (voor 1-1-2022 'G') meedeven als niet het

volledige loon wordt betaald. Omdat in die situatie vervanging van loon (op grond van art. 6/12f/17) van toepassing is, is ophoging van de uitkering daarom niet aan de orde. Zie hoofdstuk 6, paragraaf [1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2 en 4:2 Wazo](#).

In de situatie dat deze Wazo-uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt, vindt ook vervanging van loon plaats vanwege de code incidentele inkomstenvermindering K (voor 1-1-2022 G).

NB: met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) per 2 augustus 2022 hebben ook werknemers met een arbeidsovereenkomst die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen recht op een uitkering wegens aanvullend geboorteverlof. Het gaat daarbij met name om de directeur-groootaandeelhouder en de persoon die op minder dan 4 dagen per week huishoudelijke werkzaamheden verricht. Voor deze uitkering geldt dat deze niet tot het sv-loon behoort en voor een eventuele dagloonvaststelling dus buiten beschouwing blijft.

De Wazo-uitkering wegens betaald ouderschapsverlof

In de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) die per 2 augustus 2022 in werking treedt, is geregeld dat ouders gedurende maximaal 9 weken recht hebben op betaald ouderschapsverlof. Er bestaat voor ouders al langer recht op ouderschapsverlof. Dit verlof betreft een periode van 26 weken en ze kunnen dit verlof opnemen tot het kind 8 jaar is. Dit ouderschapsverlof is echter in principe onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO opgenomen dat maximaal 9 weken van het ouderschapsverlof recht bestaat op een WAZO-uitkering van 70%. Deze 9 weken van betaald ouderschapsverlof moeten in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De WAZO-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen.

De werkgever moet, net als bij onbetaald ouderschapsverlof, in deze situatie de code incidentele inkomstenvermindering code 'K' meegeven als niet het volledige loon wordt betaald. Omdat in die situatie vervanging van loon (op grond van art. 6) van toepassing is, is ophoging van de uitkering daarom niet aan de orde. Zie hoofdstuk 6 paragraaf [1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2 en 4:2 Wazo](#).

In de situatie dat deze Wazo-uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt, vindt ook vervanging van loon plaats vanwege de code incidentele inkomstenvermindering 'K'.

NB met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) per 2 augustus 2022 hebben ook werknemers met een arbeidsovereenkomst die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen recht op een uitkering wegens betaald ouderschapsverlof. Het gaat daarbij om de directeur-groootaandeelhouder en de persoon die op minder dan 4 dagen per week huishoudelijke werkzaamheden verricht. Voor deze uitkering geldt dat deze niet tot het sv-loon behoort en voor een eventuele dagloonvaststelling dus buiten beschouwing blijft.

Uitkeringspercentage wisselt of variabel

Het is mogelijk dat er in de referteperiode zowel aangiftetijdvakken zijn waarin de ZW-uitkering gebaseerd is op 100% uitkering als aangiftetijdvakken waarin de ZW-uitkering gebaseerd is op 70%.

De ophoging wordt per aangiftetijdvak beoordeeld.

Alleen het sv-loon in de tijdvakken waarin de uitkering gebaseerd is op 70% wordt opgehoogd.

Bij een overgang van het uitkeringspercentage, moet onderzocht worden welk uitkeringspercentage hoort bij het uitkeringsbedrag in een maand.

Indien binnen één aangiftetijdvak een overgang is geweest in het uitkeringspercentage van 100 naar 70 (of andersom), dan vindt ook een ophoging plaats met de factor 100/70. Dit zorgt voor enige overcompensatie. Dat is een geaccepteerd gevolg.

Voorbeeld wijziging uitkeringspercentage tijdens ZW-uitkering

Het uitkeringspercentage kan in bijzondere situaties tussen 70 en 100 liggen. Dit is o.a. van toepassing bij de no-riskpolis (arbeidsgehandicapten die in dienstbetrekking werkzaam zijn en direct voorafgaand een WIA-uitkering hebben gehad en binnen een bepaalde tijd ziek worden). Bij een uitkeringspercentage lager dan 100 is altijd een ophoging met de factor 100/70 van toepassing.

ZW-uitkering in afwijkende referteperiode

In de situatie dat na 104 weken ziekte recht ontstaat op een WW-uitkering omdat er geen recht is op een WIA-uitkering, wordt, bij het voortbestaan van de dienstbetrekking en doorbetaling van het loon tijdens ziekte, de referteperiode verlegd naar de periode voorafgaand aan ziekte (zie hiervoor hoofdstuk 2). In de aldus vastgestelde referteperiode kan ook sprake zijn van een ZW-uitkering. Ook dan is ophoging van toepassing.

Combinatie van verminderd loon en ZW-uitkering

In de referteperiode kan zowel sprake zijn van verminderd loon wegens ziekte als van een ZW-uitkering. In dat geval wordt per aangiftetijdvak toepassing gegeven aan ofwel vervangend loon ofwel de ophoging van de ZW-uitkering.

3.1.1 Toeslag en aanvulling op ZW-uitkeringen

Eventueel genoten aanvullingen op de ZW-uitkering en toeslag krachtens de Toeslagenwet behoren niet tot het loon en worden niet meegeteld voor de dagloonvaststelling. Dit gebeurt om overcompensatie te voorkomen.

3.1.2 Uitkering geweigerd of verlaagd wegens maatregel

Het is mogelijk dat op een ZW- en/of Wazo-uitkering die meegenomen moet worden voor de dagloonvaststelling, een maatregel is toegepast (gedeeltelijke of volledige weigering).

Wanneer betrokkene ons erop wijst dat daarvan sprake is, gaan we uit van het uitkeringsbedrag waarop recht zou hebben bestaan als de maatregel er niet was geweest.

De uitkeringshoogte zonder maatregel is vast te stellen met het betreffende uitkeringssysteem.

Verdieping: toelichting uitspraak [+](#)

Verdieping: herzieningsverzoeken in verband met sanctiedoorwerking bij lopende uitkeringsrechten [+](#)

3.2 BNO/WTV-uitkeringen

De WW-uitkeringen bij Buitengewoon natuurlijke omstandigheden (onwerkbaar weer) en Werktijdverkorting zijn uitkeringen die altijd via de werkgever worden betaald. Deze uitkeringen zijn daarom niet apart herkenbaar in de polisadministratie. Omdat ze onderdeel zijn van het sv-loon worden ze als zodanig meegenomen in de dagloonvaststelling.

3.3 Vakantiedagenpercentage

Er zijn werkgevers die een toeslag verstrekken voor vakantiedagen in de vorm van een percentage van het (uur)loon. De werknemers krijgen dan (regelmatig) de vakantiedagen uitbetaald.

Loon dat gereserveerd wordt voor vakantiedagen is pas sv-loon op het moment dat het wordt uitbetaald en wordt dan in het dagloon meegenomen. De reservering zelf is geen loon voor de dagloonberekening. In het geval dat deze reserveringen vanaf 1-1-2022 deel uitmaken van AVWB, geldt de hoofdregel dat uitbetaald AVWB in mindering wordt gebracht op het sv-loon en de opgebouwde bedragen erbij worden opgeteld.

3.4 Factoren A, B en C uit de formule zoals deze gold voor 1-1-2022 (geldig voor rechten met een EWD tot 1-1-2022)

De factor C geldt voor alle soorten loon waarbij er geen sprake is van bedragen die expliciet en herkenbaar als vakantietoelage zijn uitbetaald. Dit geldt voor:

- all-in-verloning waarbij de vakantietoelage als onderdeel van het reguliere loon wordt genoten,
- voor tijdsparen,
- werkgevers die de vakantietoelage periodiek bij het salaris uitbetalen.

1. De combinatie van factoren A en C in de formule is van toepassing als er meer dan een dienstbetrekking bestaat in de referteperiode maar ook binnen één dienstbetrekking. Het is namelijk mogelijk dat een werkgever gedurende de referteperiode wisselt tussen niet all-in-loon en wel all-in-loon. Ook kan er sprake zijn van een uitkering. Deze uitkering kan in- of exclusief vakantietoelage zijn. Die uitkering wordt eveneens meegenomen in factor A of C. Hierbij geldt dat ZW- en Wazo-uitkeringen inclusief vakantietoelage worden uitbetaald.

2. Een werknemer kan recht hebben op meer dan 8% vakantietoelage. Ook dan geldt dat het SV-loon minus het uitbetaalde bedrag aan vakantietoelage wordt verhoogd met 8%, ook al wordt het hogere bedrag aan vakantietoelage van het sv-loon afgetrokken. Het meerdere boven de 8% aan ontvangen vakantietoelage blijft voor de vaststelling van het dagloon buiten beschouwing.

Is de werkgever op grond van het arbeidsrecht geen vakantietoelage verschuldigd, dan is het loon onderdeel van factor C en vindt er geen ophoging met de factor 108/100 plaats.

3. Uit de beschikbare informatie moet worden afgeleid dat er sprake is van all-in-verloning. Dat is het geval als per aangiftetijdvak de velden opgebouwd en uitbetaald VT nul zijn of per aangiftetijdvak hetzelfde bedrag bevatten.

4 Loon in gebroken aangiftetijdvak (lid 2)

Een gebroken aangiftetijdvak is een tijdvak dat deels binnen en deels buiten de referteperiode ligt.

Aangezien de referteperiode niet in alle gevallen parallel loopt met het begin en einde van een aangiftetijdvak kan de referteperiode bestaan uit zowel volledige als gebroken aangiftetijdvakken. Het loon dat genoten is in zowel de volledige als de gebroken aangiftetijdvakken wordt meegenomen in de dagloonberekening. Omdat tot op heden werkgevers zowel de loon-in als de loon-over systematiek mogen hanteren, kan het genoten loon toezien op het tijdvak waarin het genoten is maar ook op een reeds verstreken tijdvak. Zie verder onder het kopje loon-in en loon-over systematiek in hoofdstuk 4.

Het loon dat genoten is in het gebroken aangiftetijdvak in de betreffende dienstbetrekking of uitkering, moet herleid worden naar een bedrag dat genoten is in de dienstbetrekking of uitkering in de referteperiode. Ook vakantietoelage genoten in een gebroken aangiftetijdvak wordt evenredig verminderd.

Voor de berekening van het loon van de factoren A, B en C die bij de dagloonvaststelling meegenomen worden vindt een evenredige verlaging

met de factor Y/Z plaats., waarbij:

Y = aantal dagloondagen (maandag t/m vrijdag) van Z dat binnen de referteperiode valt.

Z = aantal dagloondagen in het gebroken aangiftetijdvak binnen de dienstbetrekking of uitkering.

Als $Z = \text{nul}$ dan wordt de uitkomst van de berekening op nul gesteld. Dat kan bijv. als het gebroken aangiftetijdvak bestaat uit één of twee dagen die uitsluitend in het weekend liggen. Een eventuele loonbetaling in dit weekend blijft als gevolg van de berekeningswijze van artikel 5 lid 2 buiten de dagloonvaststelling. Z is immers nul en een bedrag gedeeld door 0 kan niet, zodat de uitkomst op 0 wordt gesteld.

Voorbeelden gebroken aangiftetijdvak

In een gebroken aangiftetijdvak aan het eind van de referteperiode kan het voorkomen dat in het loon ook bedragen opgenomen zijn die genoten zijn na het intreden van het arbeidsurenverlies omdat de dienstbetrekking voortduurde.

Indien dit onderkend wordt, moet het loon evenredig verlaagd worden door toepassing van de factor Y/Z . Dit geeft niet de juiste uitkomst omdat het loon na het arbeidsurenverlies verminderd is. Deze consequentie is geaccepteerd, omdat UWV alleen beschikt over loongegevens over een heel aangiftetijdvak.

(Deze situatie kan zich voordoen als er sprake is van een afwijkende referteperiode wegens een eerder WW-recht, de EWD van het eerdere WW-recht na afloop van de referteperiode op basis van de hoofdregel ligt en de dienstbetrekking niet volledig eindigt).

5 Nul dagloondagen (lid 6) of dagloon is nul (voor WW regulier)

1. In een enkele situatie kan het voorkomen dat het aantal dagloondagen nul is. Dit kan zich voordoen:

- bij de toepassing van art. 2 lid 3 (eerder WW-recht na afloop van de referteperiode) als de EWD van het nieuwe recht direct volgt op een in het weekend gelegen EWD van het voorgaande recht;
- bij de toepassing van art. 2 lid 4 (na WIA-uitkering) als de dienstbetrekking aanvangt in het weekend en op de maandag erna het arbeidsurenverlies intreedt.

In deze twee situaties is er ook geen in het dagloon mee te nemen genoten loon, omdat loon van weekenddagen op grond van de evenredigheidsfactor Y/Z nul is.

- Bij de toepassing van art. 5 lid 5 (kalendermaand zonder loon) als er sprake is van een zeer korte referteperiode in combinatie met een aangiftetijdvak van vier weken dat toegerekend wordt aan een andere kalendermaand dan de referteperiode, waardoor er geen kalendermaand met loon is. Omdat er een (gedeeltelijke) kalendermaand zonder loon is, worden geen dagloondagen geteld. Deze situatie kan zich zowel voordoen in de situatie dat de EWD van het voorgaande recht vlak voor het eind van de referteperiode van een jaar ligt, als in de situatie dat de EWD na afloop van de referteperiode ligt.

Voorbeeld: referteperiode zonder loon

2. Incidenteel kan het voorkomen dat het dagloon op nul wordt vastgesteld.

Dit doet zich voor bij gelijktijdige beëindiging van meerdere dienstverbanden waarbij de EWD van beide rechten niet op dezelfde dag ligt vanwege het arbeidspatroon, de EWD van het nieuwe recht slechts enkele dagen na de EWD van het eerdere recht ligt (waardoor een afwijkende referteperiode geldt voor dit nieuwste recht) en er in de periode van de afwijkende referteperiode geen loon is genoten zodat het dagloon nul is.

In 2020 heeft de CRvB zich uitgesproken over het door UWV toegepaste buitenwettelijke beleid als het dagloon nul is (ECLI:NL:CRVB:2020:1641). Op grond van deze uitspraak moet in de situatie dat het dagloon op nul vastgesteld wordt, uitgegaan worden van het overeengekomen loon.

Herzieningsverzoeken

Daglonen die niet op dit nieuwe beleid zijn vastgesteld kunnen naar aanleiding van een verzoek van betrokkene herzien worden.

De ingangsdatum van de herziening is afhankelijk van de datum van het verzoek:

Herzieningsverzoeken ingediend vóór 1 februari 2022 worden met terugwerkende kracht tot datum uitspraak 29-7-2020 gehonoreerd, tenzij de EWD na die datum ligt.

Herzieningsverzoeken ingediend vanaf 1 februari 2022 worden gehonoreerd met ingang van datum verzoek. Dat betekent dat alleen rechten voor herziening in aanmerking komen die nog lopen op datum verzoek.

Het dagloon wordt, zowel de situatie dat er geen dagloondagen zijn als wanneer het dagloon nul is, vastgesteld op basis van de formule E/F . Er wordt uitgegaan van het overeengekomen loon per maand of per vier weken (E) van het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies ligt. Dat overeengekomen loon is inclusief VT/EPS/WVAB en wordt gedeeld door het aantal dagloondagen van het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies ligt of door 21,75 als het aangiftetijdvak een maand is (F).

6 Dagloon wordt vastgesteld op nul (voor BNO/WTV)

In sommige gevallen wordt op grond van de bepalingen in art. 5 een dagloon van nul vastgesteld. Dit doet zich voor als de aanvangsdatum van de inkomstenverhouding (ikv) in het laatste aangiftetijdvak van de referteperiode ligt en de werkgever de eerste loonaangifte doet na afloop van de referteperiode. Omdat er geen loon in de referteperiode is, is het dagloon nul.

Dit is een ongewenst resultaat.

Ons beleid tot 1 augustus 2021 is dat het dagloon vastgesteld wordt op basis van het genoten loon zoals opgenomen in de polisadministratie vanaf aanvang dienstbetrekking tot intreden van het risico gedeeld door het aantal dagloondagen in die periode.

Op grond van een uitspraak van de CRvB (ECLI:NL:CRVB:2020:1641) is aanpassing van dit beleid nodig in de situatie dat het dagloon € 0,00 is. Vanwege de korte referteperiode is er maar een aangiftetijdvak en dat is een aangiftetijdvak zonder loon. Een aangiftetijdvak zonder loon blijft buiten beschouwing bij de dagloonvaststelling. Omdat er dan geen dagloondagen zijn, is art. 5 lid 7 van toepassing.

Vanaf 1 augustus 2021 moet daarom uitgegaan worden van het overeengekomen loon en het aantal dagloondagen in het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies is ingetreden. Het aantal dagloondagen is 21,75 als het aangiftetijdvak een maand betreft.

Dat levert geen problemen op in die gevallen waarin sprake is van vast loon per maand of per vier weken. Als het gaat om een oproep- of uitzendkracht met wisselende arbeidstijden is het overeengekomen loon lastiger vast te stellen. Meer informatie over de vaststelling van het overeengekomen loon vind je in hoofdstuk 6 paragraaf [3 Vaststelling van het overeengekomen loon](#).

Voorbeeld : dienstbetrekking aangevangen in laatste aangiftetijdvak van de referteperiode 

Herzieningsverzoeken

Daglonen die niet op dit nieuwe beleid zijn vastgesteld kunnen naar aanleiding van een verzoek van betrokkene herzien worden.

De ingangsdatum van de herziening is afhankelijk van de datum van het verzoek:

Herzieningsverzoeken ingediend vóór 1 februari 2022 worden met terugwerkende kracht tot datum uitspraak 29-7-2020 gehonoreerd, tenzij de EWD na die datum ligt.

Herzieningsverzoeken ingediend vanaf 1 februari 2022 worden gehonoreerd met ingang van datum verzoek. Dat betekent dat alleen rechten voor herziening in aanmerking komen die nog lopen op datum verzoek.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Loon in geval van ziekte, verlof, werkstaking, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof tijdens een dienstbetrekking (WW) – artikel 6

1 Doel van de regeling

In artikel 6 is een regeling getroffen voor die situaties waarbij ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof geen loon of niet het volledige loon wordt betaald.

Zonder deze regeling zou bij de dagloonberekening slechts uitgegaan kunnen worden van het lagere doorbetaalde loon (en over een periode van onbetaald voltijdverlof of werkstaking zelfs helemaal geen loon), hetgeen een dagloonverlagend effect heeft.

Hoewel artikel 6 bedoeld is om een dagloonverlagend effect te voorkomen, kan toepassing van artikel 6 juist een lager dagloon tot gevolg hebben. Dit is het geval als in het vervangende tijdvak nóg minder loon is genoten. Daarom moet per tijdvak beoordeeld worden of toepassing van vervangend loon leidt tot de gewenste verhoging (lid 4).

Staking toegevoegd aan artikel 6

Met ingang van 1 september 2017 is werkstaking in het Dagloonbesluit toegevoegd als reden voor de toepassing van art. 6 voor stakingen vanaf 1 januari 2017. Vanwege enkele langdurige stakingen in het verleden is bepaald dat de gevolgen hiervan niet door mogen werken in de dagloonvaststelling. Echter, vanwege een uitspraak van de CRvB van 5 april 2017 (ECLI:NL:CRVB:2017:1180) is de ingangsdatum van 1 september 2017 vervallen en is de regeling direct van toepassing bij de dagloonvaststelling voor rechten met EWD op of na 5 april 2017 voor alle stakingen in de referteperiode, dus ook bij stakingen voor 1 januari 2017. Dit levert een onderkeningsprobleem op omdat werkstaking in de polisadministratie (code incidentele inkomstenvermindering "S") pas vanaf 1 januari 2017 toegevoegd is.

De werkwijze van art. 6 bij staking is gelijk aan die bij verlof.

Vanaf 16 november 2017 toepassing vervangend loon bij verminderd loon wegens ziekte

Op 19 juli 2017 heeft de Centrale Raad van Beroep een uitspraak gedaan omtrent de dagloonvaststelling bij verminderde loonbetaling tijdens ziekte in de referteperiode voor mensen die korter dan 104 weken ziek zijn geweest (ECLI:NL:CRVB:2017:2406). In deze uitspraak is bepaald dat het dagloon wordt vastgesteld op basis van de referteperiode voorafgaand aan de eerste ziektedag, net zoals voor degene die geen recht heeft op WIA-uitkering wegens < 35% arbeidsongeschiktheid na 104 weken ziekte.

UWV heeft besloten om voor nieuwe uitkeringen en herzieningsverzoeken uit te gaan van vervangend loon in de tijdvakken waarin sprake is geweest van verminderd loon wegens ziekte. Het dagloonbesluit wordt hierop aangepast (art. 6). Vooruitlopend op de wijziging in het dagloonbesluit betekent dit dat vanaf 16 november 2017 art. 6 ook (weer) toegepast wordt als er sprake is van inkomstenvermindering wegens ziekte.

De gewijzigde dagloonberekening geldt voor nieuwe aanvragen, ongeacht de EWD en geldt ook voor aanvragen BNO/WTV.

De werkwijze van art. 6 bij ziekte is gelijk aan die bij verlof en werkstaking.

Vanaf 22 maart 2019 beoordeling vervangend loon per tijdvak en alleen vervanging regulier loon

In 2016 heeft de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat artikel 6 Dagloonbesluit uitsluitend dient te worden toegepast ten aanzien van het reguliere loon en niet ten aanzien van het extra periodiek salaris (EPS). Tevens oordeelt de CRvB dat per aangiftetijdvak moet worden beoordeeld of toepassing van vervangend loon tot een gunstiger uitkomst leidt. (ECLI:NL:CRVB:2016:1955).

Verwerking van deze uitspraak heeft enige tijd op zich laten wachten doordat aanvullende besluitvorming nodig was. Besloten is om de

wijziging m.i.v. 22 maart 2019 in te voeren voor alle uitkeringsrechten (WW/ZW/AW) waarvoor vanaf die datum het dagloon wordt vastgesteld. Er vindt geen herstelactie plaats voor al vastgestelde daglonen waarbij geen rekening is gehouden met bovengenoemde wijzigingen. In paragraaf [2 Werkwijze](#) wordt dit verder uitgewerkt.

Toepassing vervangend loon wegens aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Vanaf 1 juli 2020 is de Wet Extra Geboorteverlof (WIEG) in werking getreden waarmee een nieuw recht op verlof in de WAZO wordt geregeld. Binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind kan de partner van de moeder gedurende maximaal 5 kalenderweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tegenover dit verlof staat een Wazo-uitkering van 70%.

Vanaf 2 augustus 2022 treedt de Wet Invoering Betaald Ouderschapsverlof (WBO) in werking. Er bestaat voor ouders al langer recht op ouderschapsverlof. Dit verlof betreft een periode van 26 weken en ouders kunnen dit verlof opnemen tot het kind 8 jaar is. Dit ouderschapsverlof is geregeld in de WAZO en is onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO opgenomen dat maximaal 9 weken van het ouderschapsverlof recht bestaat op een WAZO-uitkering van 70 %. Daarmee ontstaat naast het al bestaande recht op onbetaald ouderschapsverlof, een recht op betaald ouderschapsverlof. Dit betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot het kind 1 jaar is.

De Wazo-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen. Tijdens de weken waarin het verlof wordt genoten heeft de werkgever geen verplichting om het loon volledig door te betalen. Bij verminderd loon geeft de werkgever in het tijdvak waarin het verlof wordt genoten daarom de code incidentele inkomstenvermindering 'K' mee (voor 1-1-2022 'G').

Waar het de werkgever bij andere vormen van verminderd loon waar een uitkering (ZW of Wazo) tegenover staat, niet toegestaan is om de code incidentele inkomstenvermindering te gebruiken, moet hij dat bij deze uitkeringen wél doen. Dit maakt het mogelijk om in de referteperiode gelegen tijdvak(ken) waarin het verlof is genoten, vervangend loon toe te passen. Zie ook paragraaf 1.2.

De werkwijze bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof is gelijk aan die bij ziekte, verlof en staking, zie paragraaf [2 Werkwijze](#).

Beide uitkeringen gelden vanaf 2-8-2022 niet alleen voor werknemers in dienstbetrekking. Artikel 6 is echter alleen van toepassing op de verzekerde werknemers in dienstbetrekking. De uitkeringen van werknemers in dienstbetrekking die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, zoals de directeur-groootaandeelhouder en de huishoudelijke hulp die op minder dan 4 dagen werkt, zijn geen sv-loon en worden niet meegenomen in de dagloonberekening. Voor die groep geldt het Dagloonbesluit niet.

1.1 Verlof

Onder verlof wordt elke vorm van verlof verstaan die voldoet aan de definitie in het dagloonbesluit (artikel 1 lid 1 onder j). Het moet gaan om een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen periode van verlof, waarin de werknemer geen arbeid jegens de werkgever verricht. Denk hierbij o.a. aan ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof, zorgverlof, vakbondsverlof, calamiteitenverlof maar ook een seniorenregeling waarin het verlof meerdere jaren kan duren (bijvoorbeeld de Duurzame Inzetbaarheidsregeling voor ouderen in het onderwijs (de opvolger van de BAPO-regeling), een 80-90-100-regeling of een generatieregeling) en verlof wegens vakantie.

Het gaat t.a.v. het vakantieverlof bij de toepassing van artikel 6 natuurlijk niet om de gewone doorbetaalde opname van vakantiedagen, maar om onbetaald verlof (bijv. de werknemer wil een paar maanden een wereldreis maken, zijn vakantiedagen zijn niet toereikend en de werkgever kent hem onbetaald verlof toe). Het kopen van extra vakantie-uren valt onder de definitie verlof. Indien de extra gekochte vakantie-uren gefinancierd worden uit het extra periode salaris (EPS) of arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB), is artikel 6 niet van toepassing omdat het reguliere loon in het vervangende tijdvak niet hoger is. Alleen als de extra gekochte vakantie-uren leiden tot een verlaging van het reguliere loon, is artikel 6 van toepassing.

Een stakingsdag valt niet onder de definitie van verlof, omdat dit geen tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof is, maar een werkstaking zonder toestemming van de werkgever (zie onder Stakingsdagen).

Ook als betrokkene geen loon krijgt omdat hij niet komt opdagen is geen sprake van een overeengekomen periode van verlof.

Bij tijdsparen is iets bijzonders aan de hand: zie onder tijdsparen.

Niet onder het begrip verlof vallen het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het adoptieverlof en het pleegzorgverlof op grond van de artikelen 3:1 en 3:2 Wazo.

Levensloopverlof

De levensloopregeling is vervallen m.i.v. 1 november 2021.

Tot 1 november 2021 kon nog gebruik gemaakt worden van de levensloopregeling (sparen en opnemen van het tegoed). Was op 1 november 2021 nog sprake van een aanwezig tegoed dan volgde tussen 1 november 2021 en 1 januari 2022 verplichte uitbetaling door de spaarinstelling, zodat op 1 januari 2022 geen levensloopaanspraken meer bestaan. Deze eenmalige uitbetaling is belast loon, maar geen sv-loon. Dit betekent dat er geen effecten zijn voor de dagloonvaststelling omdat er sprake is van een betaling met een ander karakter (afloos) en

loon. Dit betekent dat er geen effecten zijn voor de dagloonvaststelling omdat er sprake is van een betaling met een ander karakter (aankoop) en met een andere inhoudingsplichtige (spaarinstelling).

Verdieping: Levensloop in relatie tot art. 6 (geldig tot 1-11-2021) 

Voorbeeld: opname uit levensloopuitkering door een verzekerde die jonger is dan 61 jaar (geldig tot 1-11-2021) 

Voorbeeld: opname uit levensloopuitkering door een verzekerde die 61 jaar wordt (geldig tot 1-11-2021) 

1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2, 4:2 en 6:3 Wazo

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof op grond van de Wazo vallen niet onder de definitie van verlof (art. 1), evenmin onder ziekte en daarom is vervanging van loon niet van toepassing. Omdat er in principe altijd een Wazo-uitkering van 100% tegenover staat, is toepassing van artikel 6 niet nodig. Onderkend is dat er in situaties waarin het loon (per dag) meer bedraagt dan het maximumdagloon geen compensatie plaatsvindt van verminderd loon tijdens dit verlof.

De Wazo-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

In tegenstelling tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof die expliciet uitgezonderd zijn van de definitie van verlof, zoals opgenomen in art. 1 lid 1 onder I van het Dagloonbesluit, valt de uitkering wegens aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof wél onder die definitie. Dat maakt de toepassing van vervangend loon op grond van art. 6 mogelijk.

Omdat de Wazo-uitkering in een betaling per 4 weken achteraf verstrekt wordt en niet gelijktijdig met de verlofperiode (d.w.z. de periode van verminderd loon), betekent dit dat de opname van het verlof en de daar tegenover staande uitkering niet (altijd) in dezelfde tijdvakken plaatsvindt. Omdat de uitkering meestal via de werkgever wordt betaald, is de periode waarover de Wazo-uitkering wordt betaald niet herkenbaar. Daardoor is overcompensatie mogelijk: bijvoorbeeld als de periode van verminderd loon wegens opname van het verlof in een eerder tijdvak ligt dan het tijdvak waarin (naast het volledige loon) de Wazo-uitkering is genoten. Dit omdat de Wazo-uitkering in een later tijdvak is verantwoord. Of als de periode van verminderd loon vóór aanvang van de referteperiode ligt en de periode met de uitkering in de referteperiode. Dit is een geaccepteerd gevolg.

1.3 Tijdsparen

Een cao kan bepalen dat een werknemer deelneemt aan een tijdspaarregeling, als hij een bepaald aantal dagen (uren) heeft gewerkt. Hierbij kan het gaan om een regeling die zowel recht geeft op vakantietoeslag (in beginsel 8% van het loon), alsmede recht op vakantiedagen (doorbetaling gedurende de vakantie). De inleg tijdsparen wordt aan het tijdspaarfonds betaald. De werknemer richt zijn verzoek tot uitbetaling van vakantietoeslag en/of vakantiedagen aan het tijdspaarfonds. Over de inleg tijdsparen zijn door de werkgever zijn loonheffing en premies verschuldigd. Bij de loonaangifte wordt deze aanspraak belast. Het SV-loon is inclusief de waarde van het tijdsparen. De vergoedingen uit het fonds zijn onbelast.

Tijdspaarfondsen komen voornamelijk voor in de sector bouw.

Artikel 6 is niet bedoeld voor gevallen waarin door middel van vakantiebonnen of tijdsparen al in een inkomen wordt voorzien voor het vakantieverlof.

Artikel 6 is wel bedoeld om belemmeringen voor het opnemen van onbetaald verlof weg te nemen. Indien er minder loon is genoten als gevolg van vakantie via tijdsparen, dient artikel 6 buiten toepassing te blijven omdat de aanspraak tijdsparen al in het dagloon zit (de belastbare waarde van de inleg in het tijdspaarfonds is immers – per aangiftetijdvak- in het genoten sv-loon inbegrepen).

We gaan er in beginsel vanuit dat als de werkgever op de loonaangifte aangeeft dat er sprake is van incidentele inkomstenvermindering, artikel 6 van toepassing is, tenzij er sprake is van een gegrond vermoeden dat het gegeven onjuist is. Dan is nader onderzoek aangewezen.

Dat nadere onderzoek is aangewezen als geconstateerd wordt dat er in een aangiftetijdvak sprake is van een combinatie van incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof (O) en tijdsparen.

Of een tijdspaarregeling van toepassing is, is te zien in Suwinetinkijk (code indicatie vakantiebonnen toegepast: J).

Dit betekent dat als die indicatie met "Ja" is ingevuld én er is sprake van een periode van incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof, er aanleiding is te onderzoeken of er sprake is geweest van vakantie. Is dat het geval, dan is artikel 6 niet van toepassing.

Artikel 6 is wél van toepassing als er in één (of meerdere) aangiftetijdvak(ken) sprake is van een combinatie van vakantie (met tijdsparen) en onbetaald verlof wegens een andere reden, bijvoorbeeld een periode van vakantie en een periode wegens zorgverlof in één aangiftetijdvak. Het gaat dan om onbetaald verlof als bedoeld in het dagloonbesluit.

Ook is artikel 6 van toepassing als de afgesproken vakantieperiode niet geheel gedekt wordt door de uitkering vanuit het f tijdspaarfonds. Het is niet mogelijk dat in alle gevallen zelf te constateren of te onderzoeken. Daarvoor ontbreekt ons de juiste informatie en de werkgever is hiervan ook niet –altijd- op de hoogte, omdat de uitkering uit het tijdspaarfonds vaak buiten hem omgaat. Maar mocht het door de klant worden aangegeven en aannemelijk worden gemaakt, dan kan artikel 6 wel gesteld worden. Het is bijvoorbeeld aannemelijk als betrokkene nog maar kort in dienst is en de opbouw nooit voldoende kán zijn.

1.4 Stakingsdagen

Een onbetaalde stakingsdag in de referteperiode heeft een dagloonverlagend effect. De stakingsdag is nl. niet te beschouwen als een tussen-

... en ... Dit dagloon verlagende effect is ... met ... in 2017 in het

werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof. Dit dagloonverlagende effect is ongewenst. Daarom is in 2017 in het Dagloonbesluit een nieuwe omstandigheid toegevoegd in art. 6: in geval van minder of geen loon wegens een werkstaking is vervangend loon van toepassing.

Onder werkstaking vallen niet alleen door de vakverenigingen georganiseerde stakingen, maar ook zogenaamde wilde stakingen.

Vereist voor de toepassingen van deze bepaling is dat de werknemer tijdens de werkstaking in dienstbetrekking stond.

1.5 Loonaangifte en DMO

De werkgever geeft in de loonaangifte door of er sprake is van verminderde loondoorbetaling als gevolg van verlof via het invullen van de code “incidentele inkomstenvermindering” wegens onbetaald verlof (O) en wegens ziekte (Z).

Deze gegevens komen in de polisadministratie te staan en in Suwinetinkijk.

Als geconstateerd wordt dat er sprake is van opgave door de werkgever van de code incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof in combinatie met het verstrekken van vakantiebonnen/tijdsparen, kan het zijn dat artikel 6 niet aan de orde is (zie hiervoor).

Vanaf 1 januari 2017 is voor de code incidentele inkomstenvermindering de “S” voor werkstaking toegevoegd in de loonaangifte. De dagloonmodule is vanaf 28-7-2017 gewijzigd en past vervangend loon toe voor tijdvakken waarin de “S” voorkomt.

Voor dagloonvaststellingen met een EWD vanaf 5 april 2017 geldt dat vervangend loon toegepast moet worden als er sprake is geweest van minder loon wegens staking in 2017. Omdat onderkenning voordat de systemen zijn aangepast niet mogelijk is, vindt toepassing alleen plaats als betrokkene daartoe een verzoek indient.

Minder loon genoten wegens werkstakingen vóór 1-1-2017 is evenmin te onderkennen. Als betrokkene aantoont vanwege staking voor 1-1-2017 minder loon te hebben ontvangen, moet op dezelfde wijze vervangend loon toegepast worden als in 2017. Betrokkene zal zelf moeten melden dat hij gestaakt heeft en dat als gevolg daarvan de werkgever minder loon heeft betaald. Wanneer betrokkene lid is van een vakbond, kan hij een staking vaak aantonen met een uitkering uit de stakingskas. Betalingen uit de stakingskas zelf zijn geen loon en tellen daarom niet mee voor de dagloonvaststelling. Bij wilde stakingen en stakingen door niet-vakbondsleden moet op andere wijze aannemelijk worden welke periode de werknemer gestaakt heeft.

Vanaf 1 juli 2020 is de code incidentele inkomstenvermindering ‘G’ voor het aanvullend geboorteverlof op grond van de Wazo toegevoegd in de loonaangifte. De dagloonmodule is hierop aangepast en past vervangend loon toe voor tijdvakken waarin de ‘G’ voorkomt. Vanaf 1-1-2022 is de ‘G’ gewijzigd in ‘K’. De ‘K’ staat voor de kindregelingen en omvat het aanvullend geboorteverlof en, vanaf 2-8-2022, het betaald ouderschapsverlof.

2 Werkwijze

De bepaling houdt in dat voor de aangiftetijdvakken waarin sprake is van verminderde loon(door)betaling ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking of aanvullend geboorteverlof uitgegaan wordt van het loon in dezelfde dienstbetrekking in het dichtst bij gelegen aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak van de verminderde loonbetaling. Voor dat tijdvak geldt dan natuurlijk dat er geen sprake moet zijn van minder loon als gevolg van ziekte, verlof, werkstaking of aanvullend geboorteverlof.

Niet relevant is of de werknemer in dat voorgaande aangiftetijdvak in een andere omvang werkzaam was. Er wordt dus niet getoetst of het een representatief aangiftetijdvak is. Wel moet het gaan om een aangiftetijdvak dat geheel in de referteperiode ligt en de werknemer moet gedurende dat gehele vervangende aangiftetijdvak bij deze werkgever in dienst zijn geweest.

Ook moet er in het vervangende tijdvak sprake zijn van een hoger loon. Dit is het loon exclusief eventueel uitbetaalde EPS/AVWB en/of VT. Is er geen sprake van een hoger loon, dan vindt geen vervanging van loon plaats (zie voor bijzonderheden m.b.t. EPS/AVWB en VT paragraaf [2.1 EPS/AVWB en VT](#)).

Voor de beoordeling van “in dezelfde dienstbetrekking” geldt voor uitzendkrachten die verschillende dienstbetrekkingen hebben die als één doorlopende inkomstenverhouding zijn opgegeven, dat het voorgaande aangiftetijdvak in die doorlopende inkomstenverhouding moet liggen. Bij een doorlopende ikv is immers niet bekend wanneer de afzonderlijke dienstbetrekkingen beginnen en eindigen.

Deze situatie kan van toepassing zijn voor uitzendkrachten zonder uitzendbeding omdat, anders dan bij uitzendkrachten met uitzendbeding, onbetaald verlof tijdens de dienstbetrekking kan spelen.

Als er geen voorafgaand aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking in de referteperiode is aan te wijzen, wordt uitgegaan van het loon dat in dezelfde dienstbetrekking genoten is in het aangiftetijdvak dat direct gelegen is na afloop van het tijdvak van de verminderde loonbetaling ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking of aanvullend geboorteverlof (lid 2). Ook voor dit aangiftetijdvak geldt dat het in de referteperiode moet liggen en dat werknemer gedurende dat gehele vervangende aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking moet hebben gestaan.

Ook voor het naliggende tijdvak geldt dat voor uitzendkrachten die verschillende dienstbetrekkingen hebben die als één doorlopende inkomstenverhouding zijn opgegeven, het vervangende tijdvak in de doorlopende inkomstenverhouding moet liggen.

In de situatie dat in de referteperiode geen aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking ligt waarin het volledige loon is genoten, wordt het dagloon gebaseerd op het per aangiftetijdvak tussen de werkgever en werknemer overeengekomen loon (lid 3), zie paragraaf 3.

Vervangend loon in verschoven referteperiode

In de situatie dat na 2 jaar (104 weken) ziekte recht ontstaat op WW omdat er geen recht is op WIA, wordt, bij het voortbestaan van de dienstbetrekking en doorbetaling van het loon tijdens ziekte, de referteperiode verlegd naar de periode voorafgaand aan ziekte (zie hiervoor hoofdstuk 2). De wijze van afbakening van de referteperiode is bij een genoten ZW-uitkering anders dan bij loondoorbetalingsverplichting i.v.m. ziekte (vanwege het moment van arbeidsurenverlies zoals dat wordt vastgesteld o.g.v. “Beleidsregels aansluiting WW-beoordeling op WAO en WIA-beoordeling”).

In de aldus vastgestelde referteperiode kan ook sprake zijn van verminderd loon door ziekte. Ook dan is vervangend loon van toepassing.

Combinatie van verminderd loon en ZW-uitkering

In de referteperiode kan zowel sprake zijn van verminderd loon wegens ziekte als van een ZW-uitkering. In dat geval wordt per aangiftetijdvak toepassing gegeven aan ofwel vervangend loon ofwel de ophoging van de ZW-uitkering.

Indien binnen één aangiftetijdvak zowel sprake is van een ZW-uitkering als van verminderd loon, is ervoor gekozen om voor het gehele tijdvak vervangend loon toe te passen. De ZW-uitkering blijft voor dat tijdvak buiten beschouwing.

2.1 EPS/AVWB en VT

Voor rechten met een EWD vanaf 1-1-2022 is de dagloonberekening gewijzigd m.b.t. VT en EPS/AVWB. Vanaf die datum tellen de opgebouwde bedragen VT en/of EPS/AVWB mee. Dat werkt door naar de toepassing van art. 6. Deze paragraaf is daarom niet van toepassing in geval van all-in-loon.

Bij de vergelijking of het loon in het vervangende tijdvak hoger is, wordt uitgegaan van het sv-loon verminderd met uitbetaalde VT en/of EPS/AVWB en opgehoogd met de opgebouwde bedragen aan VT/EPS/AVWB. Dit geldt zowel voor het vervangende tijdvak als het te vervangen tijdvak.

Als het sv-loon in het vervangende tijdvak hoger is, wordt dit gebruikt. Het loon in het te vervangen tijdvak bestaat dan uit het hogere (reguliere) loon uit een ander tijdvak vermeerderd met de opgebouwde bedragen VT/EPS/AVWB uit dit andere tijdvak. (Via de formule van art. 5 wordt de uitbetaalde VT/EPS/AVWB altijd in mindering gebracht.)

Tekst geldig voor rechten met een EWD tot 1-1-2022 

2.2 Voorbeelden

Voorbeeld 1 voorafgaand aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 2 nakomend aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 3 nakomend aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 4 wisselend loon, vervangend loon beoordelen 

Voorbeeld 5 overeengekomen loon i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 6 EPS in te vervangen tijdvak van verminderd loon, geldig voor rechten met een EWD tot 1-1-2022 

Voorbeeld 7 EPS in vervangend tijdvak, geldig voor rechten met een EWD tot 1-1-2022 

Voorbeeld 8: AVWB in te vervangen tijdvak van verminderd loon geldig voor rechten met een EWD vanaf 1-1-2022 

Voorbeeld 9: EPS/AVWB in vervangend tijdvak geldig voor rechten met een EWD vanaf 1-1-2022 

Nota bene:

1. In voorbeeld 5 wordt uitgegaan van het overeengekomen (CAO-)loon. In de praktijk dient te worden uitgegaan van het loon volgens het loonbegrip in de zin van dit Besluit. Bij lid 3 wordt weliswaar gesproken over het overeengekomen loon, maar ook bij deze bepaling is het loonbegrip het loon in de zin van dit Besluit, d.w.z. sv-loon.
2. In een aantal voorbeelden wordt de uiteindelijk mee te nemen vakantietoeslag (VT) voor de overzichtelijkheid buiten beschouwing gelaten. In de praktijk moet daar natuurlijk wel rekening mee worden gehouden.
3. Als een werkgever over is gegaan van all-in-verloning naar reservering VT (of andersom) en met het loon uit een vervangend tijdvak wordt gerekend, dan wordt uitgegaan van de VT zoals dat in dat vervangende tijdvak van toepassing was.

2.3 Onbetaalde dagen uit eigen verkiezing niet gewerkt

In uitzendsituaties kan de uitzendkracht op elk moment besluiten een dag niet te werken. De niet gewerkte dagen van uitzendkrachten vallen niet onder de werking van artikel 6.

2.4 Verminderde loonbetaling als gevolg van feestdagen

Wanneer er als gevolg van een feestdag niet of minder gewerkt is, is artikel 6 niet van toepassing. De verminderde loondoorbetaling is immers niet het gevolg van verlof.

2.5 Geen indicatie incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte aanwezig

Het kan zijn dat er geen indicatie incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte bij de inkomstenverhouding opgenomen is. Dit zou een fout van de werkgever in de loonaangifte kunnen zijn. Als betrokkene van mening is dat hij wegens ziekte minder loon heeft gehad moet hij dat

loot van de werkgever in de loondragende namen zijn. Als betrokkene van mening is dat hij wegens ziekte minder loon heeft gehad moet hij dat aantonen. Dat kan bijvoorbeeld blijken uit zijn loonstroken. Is vermindering van loon wegens ziekte aangetoond, dan is toepassing van vervangend loon aan de orde.

3 Vaststelling van het overeengekomen loon

Het overeengekomen loon is het per aangiftetijdvak overeengekomen reguliere loon en bijzondere loon. Onder bijzonder loon wordt dan in ieder geval VT, extra periode salaris (EPS) en/of arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) verstaan, maar ook andere loonelementen zoals onregelmatigheidstoeslag, (vaste) bonussen of winstuitkeringen etc.

Wanneer tussen werkgever en werknemer is overeengekomen dat het reguliere loon € 2000 (exclusief 8% VT) per maand is en dat het gereserveerde EPS/AVWB 8% van het loon is, dan betreft het overeengekomen loon vanaf 1-1-2022 in alle tijdvakken € 2000 verhoogd met de opgebouwde bedragen aan VT/AVWB (€ 160).

Voorbeeld geldig voor rechten met een EWD tot 1-1-2022 

De bepaling van het overeengekomen loon gebeurt op basis van loonstroken, arbeidsovereenkomst, informatie werkgever/werknemer. Omdat de beoordeling van het overeengekomen loon lastig kan zijn als er voor ziekte/verlof/staking ook sprake was van andere loonelementen dan alleen brutoloon, is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij wat de werkgever doet.

Bij ziekte (code Z): aan de hand van het percentage regulier en bijzonder loon dat de werkgever doorbetaalt, kan worden herleid wat het volledige reguliere loon en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bij verlof (code O): aan de hand van de verlofuren en/of een percentage dat de werkgever hanteert, kan worden herleid wat het volledige reguliere en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bij staking (code S): aan de hand van het aantal dagen dat een werknemer heeft gestaakt en die niet zijn doorbetaald door de werkgever, kan worden herleid wat het volledige reguliere en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bijzonder loon (onregelmatigheidstoeslag, provisie, winstuitkering, overuren etc.) zal in geval van verlof en staking lastiger te achterhalen zijn indien dit niet een vast percentage van het basisloon is omdat dit niet (deels) wordt doorbetaald door de werkgever (zoals bij ziekte wel het geval is). Bij het vaststellen van het overeengekomen loon houden we in eerste instantie vast aan hetgeen kan worden afgeleid uit de loonstroken. Alleen als betrokkene op eigen initiatief aangeeft dat er sprake is van ander 'overeengekomen loon' en dit kan onderbouwen met gegevens, neemt UWV dat over.

Ook wanneer gebruik gemaakt wordt van het overeengekomen loon in een tijdvak, moet vergelijking met het in de polisadministratie verantwoorde loon in datzelfde tijdvak plaatsvinden. Dit omdat toepassing van vervangend loon buiten beschouwing blijft als de toepassing van artikel 6 leidt tot een lager dagloon. Dat betekent dat er bij de dagloonvaststelling bijvoorbeeld voor 10 aangiftetijdvakken uitgegaan wordt van het overeengekomen loon per tijdvak en voor 2 aangiftetijdvakken het verantwoorde loon in de polisadministratie omdat in deze 2 aangiftetijdvakken het verantwoorde loon hoger is dan het overeengekomen loon (ondanks dat de code incidentele inkomstenvermindering geregistreerd staat).

Ook hier geldt dat er bij de vergelijking van het overeengekomen loon met het genoten loon altijd onderscheid gemaakt moet worden tussen regulier loon en de bijzondere loonelementen VT en EPS/AVWB.

Voor rechten met een EWD vanaf 1-1-2022 geldt dat voor elk tijdvak wordt uitgegaan van de opbouwde bedragen aan VT en EPS/AVWB. Uitbetaling van VT/EPS/AVWB kan er daarom niet toe leiden dat het genoten loon hoger is dan het overeengekomen loon. Het hogere genoten loon wordt dan veroorzaakt door andere factoren (bijvoorbeeld uitbetaalde toeslagen of overwerk).

Voorbeeld: overeengekomen loon tijdens ziekte 

3.1 Bepaling van het overeengekomen loon bij min-max contracten en wisselende verdiensten met wisselende arbeidsurenomvang

Artikel 6 lid 3 Dagloonbesluit bepaalt dat het loon in aangiftetijdvakken, waarin als gevolg van ziekte, verlof, werkstaking of aanvullend geboorteverlof minder loon is genoten, en vervanging van loon uit een ander tijdvak niet mogelijk is, het voor dat tijdvak overeengekomen loon van toepassing is.

Uit de praktijk krijgen we signalen dat in sommige situaties werkgevers geen overeengekomen loon kunnen opgeven. Er is dan bv. sprake van een min-max contract of van wisselende verdiensten vanwege een wisselende arbeidsurenomvang.

Voor het vaststellen van het overeengekomen loon kan aansluiting gezocht worden bij het bepaalde in artikel 610b BW (boek 7). In dit artikel is het rechtsvermoeden arbeidsomvang neergelegd, nl.: "Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorgaande maanden"

voorafgaande maanden .

Indien de werkgever geen overeengekomen loon kan opgeven zal bij de vaststelling van dit overeengekomen loon uitgegaan worden van het rechtsvermoeden omvang loon. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van het loon uit de laatste 3 loonaangiftetijdvakken direct voorafgaande aan de aanvang van het verlof of werkstaking. Het loon over deze 3 aangiftetijdvakken wordt herleid tot een gemiddeld loon per aangiftetijdvak. Dit gemiddelde is dan het overeengekomen loon.

Indien de werknemer voorafgaande aan de periode van verlof of werkstaking nog niet in 3 loonaangiftetijdvakken in dienstbetrekking bij de betreffende werkgever heeft gestaan, dan wordt uitgegaan van (het gemiddelde) loon over 2 of 1 aangiftetijdvak(ken).

Bij min-max contracten geldt als voorwaarde dat het vastgestelde overeengekomen loon binnen de marges blijft van het loon dat behoort bij het contract. Dus als bv sprake is van een contract met minimaal 10 en maximaal 15 uur dan kan het overeengekomen loon niet minder worden dan het loon behorend bij 10 uur en niet meer dan het loon behorend bij 15 uur.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

WW-dagloon gewezen en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer – artikel 8

1 Doel van de regeling

Artikel 8 schrijft voor hoe het WW-dagloon moet worden vastgesteld na volledige theoretische afschatting in het kader van de WAO en in geval van samenloop van een WW-uitkering met een WAO-uitkering ontstaan door afschatting WAO. Onder afschatting verstaan we herziening of intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij herziening van de arbeidsongeschiktheidsklasse gaat het zowel om een hogere of lagere klasse-indeling.

Artikel 8 is niet van toepassing, indien bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid rekening is gehouden met de arbeid die betrokkene na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (dit is de eerste ziektedag, dus niet eerste WAO-dag!) heeft verricht in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden (artikel 8 achtste lid), of waarbij toepassing is gegeven aan art. 44 WAO en de dienstbetrekking eindigt waarna er sprake is van werkloosheid. De oorzaak van werkloosheid is in die gevallen niet gelegen in afschatting WAO (WIA) maar door eindiging van de dienstbetrekking.

Het dagloon voor de WW-uitkering moet dan ook gebaseerd worden op de verdiensten uit de dienstbetrekking(en) in de referteperiode.

2 Van WAO naar WW, als gevolg van intrekking WAO (artikel 8 eerste lid)

Volledig WAO

In deze bepaling is de dagloonvaststelling geregeld als betrokkene op de dag voorafgaand aan de eerste WW-dag een WAO-uitkering ontving naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer en deze WAO-uitkering met ingang van de eerste werkloosheidsdag ingetrokken wordt op grond van artikel 43 eerste lid WAO.

WAO artikel 43 eerste lid luidt als volgt: “de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt ingetrokken wanneer de arbeidsongeschiktheid is geëindigd, of beneden de 15% is gedaald”. Hiermee wordt de theoretische schatting bedoeld.

Dagloonregels artikel 8 eerste lid wordt toegepast, indien de indeling in de klasse <15% het gevolg is van een theoretische afschatting. Direct voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag moet bovendien sprake zijn van een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar 80-100%.

Het WW-dagloon wordt in dit geval gebaseerd op het WAO-dagloon. Indien betrokkene geen loongerelateerde WAO-uitkering ontving maar een WAO-vervolguitkering, dan is het WW-dagloon gelijk aan het WAO-vervolgdagloon (artikel 8 zesde lid).

Herleving na intrekking

Als na volledige afschatting sprake is van herleving van een WW-uitkering, dan is voor die WW-uitkering reeds een dagloon berekend. Dat dagloon blijft (geïndexeerd) van toepassing.

Voorbeeld: Betrokkene ontvangt een WW-uitkering waarvan het dagloon gebaseerd is op verdiensten. Tijdens de WW wordt hij ziek en krijgt een volledige WAO-uitkering. Na enige tijd wordt de WAO-uitkering ingetrokken omdat hij volledig arbeidsgeschikt wordt geacht. De WW-uitkering herleeft. De uitkering wordt voortgezet op basis van het in het verleden vastgestelde (geïndexeerde) dagloon.

Indien tevens een nieuw recht door afschatting ontstaat, dan wordt het nieuwe dagloon gebaseerd op het WAO-dagloon. Het oude recht herleeft dan slechts voor een deel.

Niet volledig WAO

Ook is in artikel 8, eerste lid, de situatie geregeld dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar minder dan 80% arbeidsongeschiktheid geheel wordt beëindigd en recht ontstaat op een WW-uitkering. Ook in deze situatie is het WW-dagloon gelijk aan het WAO-dagloon, met dien verstande dat het WAO-dagloon in aanmerking wordt genomen naar de mate waarin de WW-uitkering in de plaats is gekomen voor de WAO-uitkering. Hiervoor wordt voor de bepaling van het dagloon WW de volgende formule gehanteerd: $A \times B / 100$, waarbij:

A = WAO-dagloon of WAO-vervolgdagloon

B = het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse van waaruit betrokkene is afgeschat (zie voor de berekening verder paragraaf 4).

3 Samenloop WW en WAO (artikel 8 tweede lid)

Indien betrokkene op de eerste werkloosheidsdag een WAO-uitkering ontving naar een arbeidsongeschiktheid minder dan 80%, dan wordt het WW-dagloon vastgesteld door het laatstelijk geldende WAO-dagloon evenredig te verlagen.

Indien betrokkene geen loongerelateerde WAO-uitkering ontving maar een WAO-vervolguitkering, dan wordt net als bij volledige afschatting het WW-dagloon gebaseerd op het WAO-vervolgdagloon (artikel 8 zesde lid).

Het gaat in artikel 8 tweede lid om de volgende situatie: er ontstaat recht op WW als gevolg van het feit dat betrokkene door toekenning of herziening van de WAO wordt ingedeeld in een arbeidsongeschiktheidsklasse die lager is dan 80-100.

Bijvoorbeeld: betrokkene ontvangt een WAO-uitkering naar een arbeidsongeschikt van 80-100%. De WAO-uitkering wordt verlaagd naar de klasse 45-55%. Er ontstaat recht op WW door de afschatting.

3.1 Herleving WW-uitkering naast WAO-uitkering als gevolg van niet-volledige afschatting

Artikel 8 lid 2 is ook van toepassing indien op de datum van afschatting een WW uitkering herleeft.

We passen art. 8 lid 2 bij herleving alleen toe als het eerdere WW-dagloon al op basis van art. 8 (oud art. 13) is vastgesteld.

In dat geval moet het dagloon opnieuw worden vastgesteld op basis van artikel 8 lid 2. Dit geldt bij herleving als gevolg van een theoretische schatting (artikel 43 WAO).

Als in de tussentijd de WAO-uitkering naar een vervolguitkering is gegaan, dan wordt het dagloon WW bij herleving vastgesteld mbv het WAO-vervolgdagloon. Betrokkene zal dan dus een lager WW-dagloon krijgen dan vóór de beëindiging van de WW-uitkering door werkzaamheden of ziekte, of andere uitsluitingsgronden.

NB: indien het WW-dagloon al gebaseerd was op het vervolgdagloon dan blijft dat uiteraard zo.

Bij de toekenning van een WW-uitkering waarbij het dagloon gebaseerd is op de verdiensten uit het dienstverband en niet op art. 8 dagloonregels, moet bij herleving van de WW en wijziging van de ao-klasse geen toepassing gegeven worden aan art. 8. Dat betekent dat in dat soort gevallen het dagloon van het WW-recht niet wijzigt (behalve eventuele indexering). Dit geldt ongeacht of de WAO-uitkering hoger of lager is na herziening.

3.2 Herleving WW-uitkering zonder afschatting, wel samenloop met WAO

Bij herleving om andere redenen dan theoretische afschatting wordt het oude dagloon behorend bij het recht dat herleeft gehanteerd. Het gaat onder meer om situaties waarin tijdelijk een uitsluitingsgrond/eindigingsgrond van toepassing was op de WW-uitkering en de WAO-uitkering niet is herzien:

- herleving na een periode van ziekte tijdens de WW-uitkering
- er is naast de WAO-uitkering tijdelijk gewerkt waardoor de WW-uitkering is beëindigd. Er is bij einde van de werkzaamheden geen nieuw recht ontstaan, het oude recht herleeft.
- verblijf in het buitenland.

4 Berekening WW-dagloon bij samenloop met WAO-uitkering (lid 4)

De berekening van de dagloonvaststelling op grond van artikel 8 tweede lid staat beschreven in het vierde lid en gaat als volgt: $A \times (100 - B) / 100$,

waarbij:

A = WAO-dagloon of WAO-vervolgdagloon

B = het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse die bij de vaststelling of hernieuwde vaststelling in acht wordt genomen.

Het WAO-dagloon is het laatstelijk geldende (vervolg)dagloon waarnaar uitgekeerd werd, en daarom maximaal het maximumdagloon. Het ongemaximeerde WAO-dagloon speelt geen rol.

Voorbeeld WW-dagloon na gedeeltelijke afschatting 

Voorbeeld WW-dagloon op basis van werkzaamheden 

4.1 Samenloop van WAO-uitkering met meer WW-uitkeringen

Het evenredig verlaagde (vervolg)dagloon WAO wordt in aanmerking genomen naar de mate waarin de WW-uitkering in de plaats is gekomen

voor de uitkering op grond van de WAO. Deze passage ‘naar de mate waarin’ is opgenomen voor de situatie waarin sprake is van samenloop van meer dan één WW-uitkering met de WAO-uitkering. Dit kan voorkomen als betrokkene recht heeft op een WW-uitkering naast zijn WAO-uitkering en op enig moment daarna ontstaat een tweede recht op basis van verdere afschatting.

De bedoeling van artikel 8, tweede en derde lid, is nu dat de samenlopende WAO-uitkering en WW-uitkeringen samen even hoog zijn als de som van de uitkeringen vóór het ontstaan van het nieuwe recht. In deze situatie wordt slechts een deel van het WAO-dagloon in aanmerking genomen, om te voorkomen dat de nieuwe WW-uitkering hoger wordt dan de voorafgaande gedeeltelijke WAO-uitkering.

Voorbeeld samenloop WW-rechten – eerdere ww-vaststelling op basis van werkzaamheden 

5 Herziening ao-klasse na dagloonvaststelling volgens tweede lid (artikel 8 derde lid)

Het volgens artikel 8 tweede lid berekende dagloon WW wordt op een later tijdstip opnieuw vastgesteld indien de volgende situatie zich nadien voordoet: betrokkene wordt ingedeeld in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse.

De berekening is dezelfde als beschreven bij artikel 8 tweede lid. Het WW-dagloon wordt aangepast aan de nieuwe arbeidsongeschiktheidsklasse, zodat de WW-uitkering en de WAO (vervolg)uitkering samen niet meer bedragen dan het oorspronkelijke WAO- (vervolg)dagloon.

Voorbeeld artikel 8, derde lid 

Voorbeeld artikel 8 derde lid – vervolgdagloon 

5.1 Samenloop oud en nieuw recht op WW na eerdere dagloonvaststelling op basis van artikel 8

Er is reeds sprake van een WW-recht dat op basis van artikel 8 lid 4 is berekend.

Indien dit recht nu gedeeltelijk wordt beëindigd op grond van werkzaamheden, dan kan later een tweede recht ontstaan naast het eerdere WW-recht. Het dagloon van dit nieuwe WW-recht wordt vastgesteld op basis van de werkzaamheden.

Voorbeeld samenloop 

6 Intrekking of niet meer tot uitbetaling komen van de WAO-uitkering ná dagloonvaststelling WW volgens het tweede lid (artikel 8 vijfde lid)

In de volgende situatie wordt het WW-dagloon alsnog gelijk aan het laatstelijk voor het intreden van de werkloosheid geldende WAO-dagloon of WAO-vervolgdagloon (vergelijkbaar met artikel 8 eerste lid):

Betrokkene ontving een WAO-uitkering naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% en een WW-uitkering waarbij het dagloon is berekend volgens de methode in artikel 8 tweede lid. Met ingang van een tijdstip na deze berekening wordt de WAO-uitkering ingetrokken op grond van artikel 43 eerste lid WAO.

Omdat er geen sprake meer is van samenloop van de WW-uitkering met een WAO-uitkering, hoeft het WW-dagloon (dat dus gelijk is aan het WAO-dagloon) niet meer evenredig te worden verlaagd.

Voorbeeld intrekking WAO 

Voorbeeld 1 – volledige afschatting na eerdere WW-toekenning op basis van werk 

Voorbeeld 2 – volledige afschatting na eerdere WW-toekenning op basis van werk 

7 Geen WAO-uitkering ontvangen op grond van artikel 25 of 28, 30 of 33 (artikel 8 zevende lid)

Lid 1 is eveneens van toepassing in de situatie waarin de werknemer tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk van WAO-uitkering is uitgesloten wegens omstandigheden, weergegeven in de artt. 25, 28, 30 en 33 van de WAO, en in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse zou zijn ingedeeld indien deze uitsluiting niet van toepassing zou zijn.

Deze omstandigheden kunnen onder andere bestaan uit:

- het niet verschijnen, na opgeroepen te zijn;
- het niet beantwoorden van door de verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige gestelde vragen;
- het zich niet laten onderzoeken door de verzekeringsarts;
- het niet opvolgen van de voorschriften van de behandelend geneeskundige;

- het zich zodanig gedragen dat de genezing wordt belemmerd;
- algehele arbeidsongeschiktheid welke al bestond bij aanvang verzekering.

Lid 2 is net als lid 1 eveneens van toepassing in de situatie waarin de werknemer tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk van WAO-uitkering is uitgesloten wegens omstandigheden, weergegeven in de artt. 25, 28, 30 en 33 van de WAO, en in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse zou zijn ingedeeld indien deze uitsluiting niet van toepassing zou zijn. Zie voor verdere toelichting bij lid 1.

8 Indeling in ao-klasse en toepassing art. 44 WAO (lid 8)

Artikel 8 is niet van toepassing, indien bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid rekening is gehouden met de arbeid die betrokkene na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (dit is de eerste ziektedag, dus niet eerste WAO-dag!) heeft verricht in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden (artikel 8 achtste lid).

Indien tijdens de WAO-uitkering wordt gewerkt en de verdiensten niet geleid hebben tot indeling in een bepaalde arbeidsongeschiktheidsklasse, worden de inkomsten gekort op de uitkering. Sinds 2009 is de toepassing van art. 44 WAO verplicht gedurende de eerste 5 jaren nadat betrokkene is gaan werken. De WAO-uitkering wordt dan niet herzien of ingetrokken maar verlaagd naar een fictieve ao-klasse of niet uitbetaald.

Zolang betrokkene werkt is een WW-uitkering niet aan de orde. Als de werknemer vervolgens werkloos wordt uit deze werkzaamheden, blijft de toepassing van art. 44 doorlopen. Wel kan er recht zijn op een WW-uitkering. De WW-uitkering komt niet in de plaats van (een deel van) de WAO-uitkering. De werkloosheid komt voort uit een andere oorzaak dan afschatting.

Artikel 8 is niet voor deze situaties bedoeld.

Het dagloon voor de WW-uitkering moet dan ook gebaseerd worden op de verdiensten uit de dienstbetrekking(en) in de referteperiode.

9 Vanuit de WIA naar WW (artikel 8 negende lid)

Ontving betrokkene op de dag voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA (IVA), dan is artikel 8, eerste lid, van toepassing: het WW-dagloon is dan gelijk aan het laatstelijk genoten WIA-dagloon.

Artikel 8 is niet van toepassing indien betrokkene voor de eerste werkloosheidsdag een WGA-uitkering ontving! Als sprake is van een WGA-uitkering kan alleen recht op een WW-uitkering ontstaan, indien terzake een nieuw recht is opgebouwd. Dan mogen immers de weken die een rol hebben gespeeld bij de bepaling of aan de referte-eis voor de WGA is voldaan niet meer mee worden geteld bij de beoordeling of aan de referte-eis voor de WW is voldaan. In deze gevallen wordt het WW-dagloon berekend aan de hand van de betreffende verdiensten, en dus niet gesteld op het WIA-dagloon.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

WW-dagloon bij niet-toekenning of intrekking invaliditeitsuitkering lidstaat EG – artikel 9

1 Doel van de regeling

Met dit artikel wordt een bijzondere regeling getroffen voor de vaststelling en herziening van het WW-dagloon in de situatie van samenloop van een pro rata WAO-uitkering met een WW-uitkering voor een laatst buitenlands verzekerde. Het gaat in deze regeling om gevallen waarin de buitenlandse deel van de pro rata invaliditeitsuitkering wordt ingetrokken of niet wordt toegekend.

2 Relatie met artikel 8

In de uitleg bij artikel 8 heb je kunnen lezen hoe het WW-dagloon moet worden berekend, indien een betrokkene gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of wordt afgeschat. Bij deze berekening wordt voornamelijk rekening gehouden met de AO-klasse waarin betrokkene wordt ingedeeld. Zo worden de WAO-uitkering en de WW-uitkering op elkaar afgestemd.

In sommige gevallen is bij de berekening van de WAO-uitkering echter niet alleen met de ao-klasse rekening gehouden. Dit geldt bijvoorbeeld voor de situatie, waarin de WAO-uitkering een aanvulling is op een buitenlandse invaliditeitsuitkering, zoals het geval is bij de zogeheten pro-rata WAO. De arbeidsongeschiktheidsuitkering van betrokkene is dan als het ware ‘verdeeld’ over twee landen. Een en ander is geregeld in EG verordening 883/04.

Als de WAO-uitkering wordt verlaagd, wordt soms de buitenlandse invaliditeitsuitkering ingetrokken (de buitenlandse uitkering kent geen arbeidsongeschiktheidsklassen). Er is dan wel recht op een Nederlandse WW-uitkering, maar nooit op een buitenlandse WW-uitkering. Als de WW zou worden gebaseerd op art. 8 dan is de totale uitkering minder dan 70% want:

- de WAO is verlaagd
- de WW wordt gebaseerd op een geprorateerd WAO-dagloon
- geen buitenlandse invaliditeitsuitkering meer
- geen toekenning buitenlandse WW.

Daarom geldt in die gevallen de gunstigere regeling van art. 9 waarbij rekening wordt gehouden met de wijze waarop de pro-rata WAO-uitkering tot stand is gekomen. In totaal wordt dan 70% aan WW en WAO-uitkering verstrekt.

Nb: als naast de buitenlandse invaliditeitsuitkering tevens de Nederlandse WAO volledig wordt ingetrokken, dan is artikel 8 eerste lid van toepassing.

In het geval dat betrokkene een WW-uitkering ontvangt op grond van artikel 71, eerste lid, onder a ii of bii van EG-verordening 883/04 zal de intrekking of niet toekenning van de buitenlandse pro rata invaliditeitsuitkering niet leiden tot toekenning van een buitenlandse werkloosheidsuitkering. Betrokkene zou dan immers zowel in Nederland als in de andere lidstaat werkloos zijn, en dus beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

De inkomensachteruitgang die ontstaat door intrekking/niet toekennen van het buitenlandse deel van de pro-rata uitkering wordt gerepareerd door middel van de bijzondere regeling in dit artikel.

Berekening pro-rata WAO-uitkering (zie verder het handboek International)

Beknopte uitleg pro rata WAO-uitkering (zie verder het handboek internationaal)

In gevallen waarin betrokkene in een andere lidstaat heeft gewerkt is betrokkene gedurende deze tijdvakken niet in Nederland voor de WAO verzekerd. Mogelijk is betrokkene in het buitenland wel voor een invaliditeitsuitkering verzekerd. Indien betrokkene nu arbeidsongeschikt raakt wordt in sommige gevallen een pro rata WAO-uitkering toegekend op grond van EEG-verordening 883/04. De WAO-uitkering in Nederland wordt dan aangepast aan de duur van de tijdvakken van verzekering in Nederland. In de meeste gevallen zal er dan ook nog sprake zijn van een invaliditeitsuitkering vanuit de andere lidstaat waarin betrokkene verzekerd is geweest.

Nb: De pro-rata uitkering komt alleen voor bij samenloop van een opbouw- en een risicostelsel.

3 Basisregel

Indien artikel 9 van toepassing is wordt het WW-dagloon berekend door het WAO dagloon te vermenigvuldigen met de volgende breuk:

A = midden van de AO-klasse die bij de vaststelling of de hernieuwde vaststelling in acht wordt genomen

B = de verhouding tussen de tijdvakken van Nederlandse verzekering en de som van de tijdvakken van verzekering (= de factor waarmee de pro-rata WAO is berekend).

Het WW-dagloon sluit zo goed aan bij de pro-rata WAO: Hoe hoger de pro-rata WAO naar verhouding is, des te lager is het WW-dagloon van de uitkering die in de plaats komt van de (ingetrokken of niet toegekende) invaliditeitsuitkering van de andere lidstaat.

Verdieping: Voorwaarden voor toepassing artikel 9 [!\[\]\(a21b01b47c6e0feceab2bddfd6461ab4_img.jpg\)](#)

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Algemene dagloongarantie WW – artikel 12

1 Doel van de regeling

Voor de dagloonberekening wordt in principe uitgegaan van het gemiddelde loon dat de werknemer in de referteperiode genoten heeft. Dat is echter niet in alle gevallen gewenst. Met name in het geval dat de werknemer in het verleden een hoger (dag)loon heeft genoten en het werk tegen een lager loon heeft hervat kan dat onredelijk uitpakken.

De garantieregeling uit artikel 12 beoogt te voorkomen dat de werknemer wat de hoogte van zijn uitkering betreft nadelige gevolgen ondervindt van een werkhervatting. Door hem bij (hernieuwde) werkloosheid een uitkering op basis van het oude, hogere dagloon te garanderen, wordt een eventueel bezwaar tegen werkhervatting weggenomen.

N.b.: Bij herleving is de garantieregeling niet nodig, omdat dan hetzelfde dagloon als vóór de beëindiging van het recht op uitkering gold, van toepassing is.

2 Garantie in de van-baan-naar-baan-situatie

De tekst van het eerste lid van artikel 12 luidt:

“Het WW-dagloon van de werknemer die aansluitend op de beëindiging van een eerdere dienstbetrekking van ten minste één jaar, één of meerdere dienstbetrekkingen is aangegaan, waardoor geen recht op een WW-uitkering is ontstaan, wordt, bij beëindiging van deze nieuwe dienstbetrekkingen binnen 54 weken na die eerdere beëindiging, niet lager vastgesteld dan op het WW-dagloon dat zou hebben gegolden vanwege beëindiging van die eerdere dienstbetrekking.”

Er dient voor de toepassing van deze regeling aan alle volgende vier voorwaarden te worden voldaan:

- Een of meerdere nieuwe dienstbetrekkingen na beëindiging eerdere dienstbetrekking (primaire dienstbetrekking) en
- Een eerdere dienstbetrekking van ten minste één jaar en
- Beëindiging dienstbetrekking waaruit WW volgt, binnen 54 weken na beëindiging eerdere (primaire) dienstbetrekking en
- Geen WW-uitkering na beëindiging van de eerdere dienstbetrekking.

2.1 Voorwaarde 1: werkhervatting na beëindiging eerdere dienstbetrekking

Aan voorwaarde 1 wordt voldaan als betrokkene een nieuwe dienstbetrekking is aangegaan na de beëindiging van de eerdere (primaire) dienstbetrekking. Er is geen termijn gesteld waarbinnen de nieuwe dienstbetrekking moet zijn begonnen. In de tekst van het artikel is opgenomen dat het om een aansluitende werkhervatting gaat. Dat moet niet letterlijk opgevat worden. Ook als er enige dagen/weken tussen beide dienstbetrekkingen ligt, is er sprake van een aansluitende werkhervatting.

Met betrekking tot de omvang van de nieuwe dienstbetrekking is er geen beperking. Ook een werkhervatting in een parttime dienstbetrekking voldoet aan bovengenoemd criterium. Deze werkhervatting hoeft zelf niet tot een nieuw recht te leiden. De werkloosheid kan ook uit een daaropvolgende dienstbetrekking ontstaan.

Er kunnen na de eerdere (primaire) dienstbetrekking meerdere dienstbetrekkingen zijn aangegaan. Het is geen voorwaarde dat de dienstbetrekking waaruit het recht op WW-uitkering ontstaat, direct volgt op de eerdere dienstbetrekking met het hogere loon. Tussen beide kan een of meer dienstbetrekkingen liggen.

Let op: de garantieregeling kan uitsluitend toegepast worden als er sprake is van een beëindigde dienstbetrekking.

Op deze regel geldt één uitzondering waarbij buitenwettelijk begunstigend beleid wordt toegepast. Dit is de situatie waarin de eerdere dienstbetrekking op het moment van aanvang van de latere dienstbetrekking niet is geëindigd, maar als een ‘slapende dienstbetrekking’ blijft voortbestaan. Hiervan is sprake als de dienstbetrekking niet opgezegd is maar de werkgever geen loonbetalingsverplichting meer heeft. Dit

kan zich bijvoorbeeld voordoen nadat werknemer 104 weken ziek is geweest en aansluitend in een nieuwe dienstbetrekking (tegen een lager loon) is gaan werken.

Voorbeeld opvolgende dienstbetrekkingen [+](#)

2.2 Voorwaarde 2: eerdere dienstbetrekking van ten minste één jaar

De dagloongarantie geldt alleen indien de eerdere (primaire) dienstbetrekking ten minste één jaar heeft geduurd. De garantie geldt voor alle dienstbetrekkingen die er ná deze dienstbetrekking van een jaar zijn geweest.

Voor uitzendkrachten (zowel werkzaam onder toepassing van het uitzendbeding als zonder uitzendbeding) is er vaak sprake van een doorlopende inkomstenverhouding die uit meerdere dienstbetrekkingen bestaat. De aparte dienstbetrekkingen zijn op basis van de polisadministratie niet te onderkennen. Daarom wordt voor de beoordeling of een dienstbetrekking voldoet aan de voorwaarde van ten minste één jaar uitgegaan van de inkomstenverhouding. Daarbij geldt wel dat er geen sprake mag zijn van een substantiële onderbreking in de loonaangiftetijdvakken. Van een substantiële onderbreking is sprake als deze onderbreking ten minste twee aaneengesloten aangiftetijdvakken beslaat (dus: bij 1 ‘leeg’ of afwezig aangiftetijdvak wordt nog voldaan aan de voorwaarde, twee is te veel). Na een substantiële onderbreking begint de termijn van een jaar opnieuw.

Voorbeeld: dienstbetrekking van een jaar of langer [+](#)

2.3 Voorwaarde 3: beëindiging nieuwe dienstbetrekking binnen 54 weken na beëindiging eerdere dienstbetrekking

De dagloongarantie geldt alleen indien de nieuwe dienstbetrekking, waaruit de werkloosheid ontstaat, beëindigd wordt binnen 54 weken na de dag van beëindiging van de eerdere dienstbetrekking. De garantie geldt voor alle dienstbetrekkingen die in de termijn van 54 weken worden aangegaan en beëindigd.

De garantietermijn vangt aan op de dag volgend op de laatste dag van de eerdere (primaire) dienstbetrekking. De duur van de garantieperiode is 54 weken. Als de eerste dag van de termijn een dinsdag is, is de laatste dag van de termijn een maandag.

Voorbeeld: termijn 54 weken [+](#)

2.4 Voorwaarde 4: geen WW-recht ontstaan

Na de beëindiging van een eerder dienstverband met een hoger loon mag, in de van-baan-naar-baan situatie, geen WW-recht zijn ontstaan. Onder recht op WW verstaan we dat er geen (reguliere) WW-uitkering is ontvangen. Omdat WW-rechten van rechtswege ontstaan is het niet de bedoeling spontaan te onderzoeken of er sprake is van een eerder recht. Ook een geweigerd recht voldoet aan de voorwaarden dat er geen recht is ontstaan. Hetzelfde geldt voor een recht dat wel is ontstaan maar dat door een (blijvend) gehele weigering niet tot uitbetaling is gekomen (bijvoorbeeld vanwege verwijtbare werkloosheid).

De garantie van het eerste lid van artikel 12 geldt dus niet indien de werknemer na het einde van de eerdere dienstbetrekking WW-uitkering heeft ontvangen. In die situatie kan mogelijk wel aanspraak gemaakt worden op de garantieregeling op grond van de bepalingen in het tweede lid van art. 12 (zie hiervoor paragraaf 3).

Voorbeeld: voldaan aan alle voorwaarden [+](#)

Voorbeeld: onderbreking zonder WW [+](#)

2.5 Meerdere voorgaande dienstbetrekkingen

Indien er voorafgaand aan de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid ontstaat en waaruit de beoordeling moet plaatsvinden of er een garantie geldt, niet één maar meerdere dienstbetrekkingen zijn geweest, moet per dienstbetrekking beoordeeld worden of aan de termijnen wordt voldaan.

Voorbeeld: voorafgaand aan de laatste dienstbetrekking meerdere, samenlopende dienstbetrekkingen [+](#)

2.6 Vaststellen dagloon

Omdat er bij toepassing van art. 12 lid 1 nog geen dagloon bekend is van de eerdere dienstbetrekking, zal dat eerst moeten worden vastgesteld. Hierbij geldt dat, indien de fictieve EWD na de dienstbetrekking met het hogere loon vóór 1 januari 2022 ligt, het dagloonbesluit

van toepassing is zoals dat gold ten tijde van de fictieve EWD.

Voor de bepaling van de toetsing óf het garantiedagloon van toepassing is, gelden de voorwaarden van artikel 12. Alleen als aan die voorwaarden is voldaan, dan wordt op basis van de oude dagloonregels de hoogte van dat garantiedagloon berekend.

2.7 Toepassen garantie na kortdurende nieuwe dienstbetrekking

Het dagloon dat wordt vastgesteld na een kortdurende dienstbetrekking na het dienstverband met het hogere loon zal al grotendeels gebaseerd zijn op de dienstbetrekking met het hogere loon. Er is echter geen reden om in deze situatie de garantie niet toe te passen. Zo zal er, in de situatie van opeenvolgende dienstbetrekkingen waarbij de laatste dienstbetrekking slechts één aangiftetijdvak heeft geduurd, het op grond van de hoofdregel vastgestelde dagloon gelijk zijn aan het garantiedagloon omdat de laatste dienstbetrekking buiten de referteperiode valt.

(Dit geldt niet als er sprake is van naast elkaar bestaande dienstbetrekkingen en/of als het garantiedagloon gebaseerd wordt op de oude dagloonregels).

Voorbeeld: dienstbetrekking van 2 maanden na dienstbetrekking van minimaal een jaar 

2.8 Het garantiedagloon is ongemaximeerd

Het standpunt dat bij toepassing van het garantiedagloon geen rekening wordt gehouden met het ongemaximeerde dagloon, is herzien. Daarom geldt dat bij toepassing van het garantiedagloon uitgegaan wordt van het ongemaximeerde dagloon. Dit geldt zowel voor de garantie in de van-baan-naar-baan-situatie (art. 12 lid 1), als voor de garantie in de van uitkering-naar-baan-situatie (art. 12 lid 2). Dit brengt met zich mee dat bij inkomstenverrekening het inkomen niet volledig in mindering wordt gebracht op het WW-maandloon vanwege de toepassing van de factor C/D.

Deze wijziging geldt vanaf 1 maart 2019 voor de beoordeling van nieuwe aanvragen.

3 Garantie na eerdere WW-uitkering

De tekst van het tweede lid van artikel 12 luidt:

“Het WW-dagloon wordt, indien een werknemer, na beëindiging van een dienstbetrekking die ten minste één jaar heeft geduurd, recht heeft gehad op een reguliere WW-uitkering dat is beëindigd op grond van artikel 20, eerste lid, onder c, van de Werkloosheidswet en niet herleeft vanwege artikel 21, tweede lid, onderdeel a, niet lager vastgesteld dan op het WW-dagloon van het geëindigde recht, mits het recht is ontstaan binnen twaalf maanden na de eerste werkloosheidsdag van het geëindigde recht.”

Er dient voor de toepassing van deze regeling aan alle volgende vijf voorwaarden te worden voldaan:

- De eerder beëindigde dienstbetrekking moet ten minste een jaar hebben geduurd en
- Na die eerdere dienstbetrekking moet recht hebben bestaan op een reguliere WW-uitkering en
- De eerdere WW-uitkering is beëindigd vanwege de hoogte van het inkomen en
- De eerdere WW-uitkering kan niet herleven vanwege de hoogte van het maandloon van het nieuwe WW-recht en
- De EWD van het nieuwe recht moet binnen twaalf maanden liggen na de EWD van het recht met het hogere dagloon.

3.1 De eerdere dienstbetrekking moet ten minste een jaar hebben geduurd

De dagloongarantie geldt alleen indien de eerdere dienstbetrekking beëindigd is en die beëindigde dienstbetrekking, waarna het eerdere recht op reguliere WW is ontstaan, ten minste één jaar heeft geduurd. In beginsel moet de eerdere WW-uitkering ontstaan zijn uit dat dienstverband van een jaar. Slechts in die situatie dat er sprake is geweest van een eerdere toepassing van artikel 12 lid 1 (van-baan-naar-baan-regeling) hoeft het niet zo te zijn dat de WW-uitkering moet volgen op de dienstbetrekking van minimaal een jaar met het hogere (dag)loon (zie paragraaf 3.2).

Voor uitzendkrachten (zowel werkzaam onder toepassing van het uitzendbeding als zonder uitzendbeding) is er vaak sprake van een doorlopende inkomstenverhouding die uit meerdere (beëindigde) dienstbetrekkingen bestaat. De aparte dienstbetrekkingen zijn op basis van de polisadministratie niet te onderkennen. Daarom wordt voor de beoordeling of een dienstbetrekking voldoet aan de voorwaarde van ten minste één jaar uitgegaan van de inkomstenverhouding. Daarbij geldt wel dat er geen sprake mag zijn van een substantiële onderbreking in de loonaangiftetijdvakken. Van een substantiële onderbreking is sprake als deze onderbreking ten minste twee aaneengesloten aangiftetijdvakken beslaat (dus: bij 1 ‘leeg’ of afwezig aangiftetijdvak wordt nog voldaan aan de voorwaarde, twee is te veel). Na een substantiële onderbreking begint de termijn van een jaar opnieuw.

3.2 Na de eerder beëindigde dienstbetrekking moet recht hebben bestaan op een reguliere WW-uitkering

Na de eerdere (primaire) werkloosheid uit een dienstverband met een hoger dagloon moet er recht zijn geweest op een reguliere WW-uitkering. Onder recht op WW verstaan we dat er een WW-uitkering is ontvangen. Er moet daadwerkelijk uitkering genoten zijn. Recht hebben op een uitkering is niet voldoende. Omdat WW-rechten van rechtswege ontstaan is het niet de bedoeling spontaan te onderzoeken er sprake is van een eerder recht. Een geweigerd recht voldoet dus niet aan de voorwaarden dat er een recht is ontstaan. Een uitkering waaraan wel recht

een eerder recht. Een geringere recht voldoet dus niet aan de voorwaarde dat er een recht is ontstaan. Een uitkering waarop het recht bestaat maar die niet tot uitbetaling is gekomen (bijvoorbeeld vanwege een volledige weigering) voldoet niet aan de voorwaarde dat er uitkering is ontvangen.

Ook moet het gaan om een reguliere WW-uitkering. Een WW-uitkering wegens BNO, WTV of betalingsonmacht voldoet daarmee niet aan de voorwaarde dat er een WW-uitkering is genoten.

Voorbeeld: eerdere WW-uitkering 

De garantie op grond van het tweede lid van art. 12 geldt ook indien de werknemer na het einde van de eerdere dienstbetrekking met het hogere (dag)loon aansluitend een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaruit vervolgens het recht op een WW-uitkering is ontstaan met een garantiedagloon op grond van artikel 12 lid 1.

Voorbeeld: toepassen garantieregeling, WW-uitkering met garantiedagloon uit dienstbetrekking volgend op dienstbetrekking van een jaar 

3.3 De eerdere WW-uitkering is beëindigd vanwege de hoogte van het inkomen

Deze bepaling heeft betrekking op het feit dát de eerdere WW-uitkering geëindigd moet zijn en de reden van die beëindiging van de eerdere WW-uitkering. Alleen een beëindigde WW-uitkering komt in aanmerking. Een naast de dienstbetrekking doorlopende WW-uitkering voldoet daarmee al niet aan de voorwaarde, tenzij dit recht alsnog eindigt als gevolg van de hoogte van het nieuw ontstane recht.

De reden van de beëindiging van de WW-uitkering moet liggen in het feit dat het inkomen meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon van de WW-uitkering (art. 20 lid 1 onder c). Bij de beëindiging van het eerdere recht gaat het niet uitsluitend om inkomen als werknemer, het recht kan ook (mede) geëindigd zijn vanwege (fictief) inkomen als niet-verzekerde. Er zal dan echter altijd ook sprake moeten zijn van (latere) inkomsten als werknemer.

Ook indien het WW-recht niet eindigt, omdat het inkomen minder dan 87,5% van het maandloon bedraagt en de uitkering blijft bestaan, is na het einde van de dienstbetrekking de garantieregeling niet van toepassing. Zolang het oude recht door blijft lopen, zal dit niet merkbaar zijn in de hoogte van de uitkering. Pas bij het eindigen van het oude recht (vanwege het bereiken van de maximale uitkeringsduur) resteert een uitkering met een laag dagloon.

Indien het WW-recht is geëindigd op verzoek van de werknemer wegens resterend urenverlies van minder dan 5 na werkhervatting (en inkomen niet hoger dan 87,5% van het maandloon) is de eindiging gebaseerd op art. 20 lid 1 onder d. Die eindigingsgrond voldoet daarmee niet aan de voorwaarde dat het recht geëindigd is vanwege de hoogte van het inkomen. Het dagloon van een recht dat op verzoek is geëindigd wegens urenverlies minder dan 5, komt daarom niet in aanmerking als garantiedagloon voor een later recht.

Voorbeeld: niet toepassen garantieregeling 

Ook in de volgende situatie kan het garantiedagloon niet toegepast worden omdat de eerdere WW-uitkering niet geëindigd is wegens de hoogte van het inkomen.

Voorbeeld: niet toepassen garantieregeling 

3.4 De eerdere WW-uitkering kan niet herleven

Het recht moet geëindigd zijn vanwege de hoogte van het inkomen. Beoordeeld moet worden of het recht kan herleven. Herleven is mogelijk indien het maandloon van het nieuwe recht niet meer dan 87,5% van het maandloon van het oude recht bedraagt. Als het eerdere recht herleeft is, is de garantieregeling dus niet van toepassing. Voordat de garantieregeling kan plaatsvinden moet dus eerst altijd getoetst worden of herleving mogelijk is.

Herleeft het oude recht, dan is de garantieregeling niet van toepassing. Herleeft het oude recht niet, dan kan het dagloon van dit oude recht als garantiedagloon dienen als aan de volgende voorwaarde (beschreven in paragraaf 3.5) wordt voldaan.

Voorbeeld: geen garantiedagloon vanwege herleving 

Voorbeeld: garantiedagloon omdat herleving niet mogelijk is 

3.5 De EWD van het nieuwe recht moet binnen twaalf maanden liggen na de EWD van het recht met het hogere dagloon

De termijn van twaalf maanden begint te lopen op de dag na de EWD van het voorgaande recht. Bij een voorgaand recht met een EWD van 12 januari 2015 begint de termijn op 13 januari 2015 en eindigt de termijn op 12 januari 2016 (d.w.z. de laatste dag van de termijn is 12 januari 2016). De EWD van het nieuwe recht moet uiterlijk op de laatste dag van de termijn liggen (in de hiervoor genoemde situatie, dus op 12 januari 2016) om aan de voorwaarde voor toepassing van de garantieregeling te voldoen.

Als er meerdere voorgaande rechten zijn, moet voor de beoordeling of aan de termijn wordt voldaan, getoetst worden aan de EWD van het eerdere recht met het hogere dagloon en niet aan de EWD van het recht waarbij al een garantie op basis van een eerder hoger dagloon is toegepast.

Voorbeeld: voorgaande rechten; toetsing aan EWD met hogere dagloon 

Door deze termijn van een jaar is het niet (meer) mogelijk om het garantiedagloon toe te kennen na een WW-uitkering met een EWD voor 1 juli 2015 waarop de inkomstenaftrekregeling (Ikar) is toegepast.

Daarbij geldt echter het volgende m.b.t. eerder gedane toezeggingen.

3.5.1 Eerder gedane toezeggingen

Op het bovenstaande geldt een uitzondering als er sprake is geweest van toezeggingen gedaan door Werkbedrijf of Uitkeren dat betrokkene na het opnieuw werkloos worden uit een tijdens de WW geaccepteerde dienstbetrekking, t.z.t. een beroep kan doen op de oude dagloongarantieregeling.

UWV droeg kennis van de inhoud van de wijziging van het dagloonbesluit en mocht er op een bepaald moment vanuit gaan dat de tekst van het nieuwe dagloonbesluit voldoende vaststond en dus dat ook de tekst van artikel 12 lid 2 niet meer zou wijzigen. UWV had vanaf dat moment dergelijke toezeggingen niet meer moeten doen. Het was toen immers duidelijk dat dergelijke toezeggingen niet nagekomen zouden kunnen worden op/na 1-7-2015.

Dat bepaalde moment is vastgesteld op **27 februari 2015**. Dat is nl. de 1e publicatiedatum op uwv.nl van de Wwz-wijzigingen in de dagloongarantieregeling. Als het Werkbedrijf of Uitkeren vanaf die datum nog toezeggingen o.b.v. de oude regelgeving gedaan heeft, moeten deze toezeggingen gehonoreerd worden.

Die toezeggingen moeten dan wel richtinggevend zijn geweest voor de werkhervatting. Dit is een vereiste dat volgens vaste jurisprudentie voor schending van het vertrouwensbeginsel geldt.

Dat wil zeggen dat pas als betrokkene na de door UWV verstrekte foutieve informatie de nieuwe baan heeft aanvaard, een beroep op dat vertrouwensbeginsel kan slagen. Heeft hij al voordat hij die informatie kreeg, de andere baan aanvaard, dan heeft UWV weliswaar onjuiste informatie verstrekt, maar is er geen sprake van te honoreren opgewekte verwachtingen.

Heeft betrokken na de toezegging de nieuwe baan aanvaard, dan moet betrokkene die toezegging nog wel aannemelijk maken. Dat kan hij doen door aan te geven wie (van het Werkbedrijf of Uitkeren) die toezegging heeft gedaan, hoe die toezegging luidde en wanneer hij hierover met die persoon gesproken heeft. In combinatie met de datum aanvang van de nieuwe baan tegen een lager loon, kan dan bekeken worden of betrokkene daarin geslaagd is. Is dat het geval, dan wordt het garantiedagloon op grond van het vertrouwensbeginsel toegekend, mits betrokkene aan de voorwaarden genoemd in de garantiedagloonbepaling uit het oude dagloonbesluit (o.a. de termijnen van 24 en 36 maanden) voldoet.

Als betrokkene alleen maar verwijst naar bijvoorbeeld de (oude) informatie op uwv.nl, is dat niet voldoende om een beroep op de oude dagloongarantieregeling te honoreren.

3.6 Vastgestelde dagloon

Het primaire dagloon is het dagloon vastgesteld aan de hand van de dagloonregels die bij de primaire werkloosheid golden. Dit kan dus een dagloon zijn dat gebaseerd is op regels van voor 1 januari 2022. Het is niet de bedoeling dat er voor dit recht opnieuw een dagloon vastgesteld wordt op basis van de regels die gelden op de EWD van het nieuwe recht.

3.6.1 Meerdere rechten

Als er meerdere (samenlopende) WW-rechten zijn geweest, moet per recht beoordeeld worden welk recht aan alle voorwaarden voldoet en op basis van welk recht het dagloon als garantiedagloon aangemerkt kan worden. Zijn er meerdere rechten die aan alle voorwaarden voldoen, dan is het recht met het hoogste dagloon het recht op basis waarvan de garantie toegepast kan worden.

Voorbeeld: vaststellen op basis van welk recht het garantiedagloon kan worden toegepast 

3.6.2 Gevallen waarin het eerdere dagloon is gemaximeerd

Het standpunt dat bij toepassing van het garantiedagloon geen rekening wordt gehouden met het ongemaximeerde dagloon, is herzien. Daarom geldt dat bij toepassing van het garantiedagloon uitgegaan wordt van het ongemaximeerde dagloon. Dit geldt zowel voor de garantie in de van-baan-naar-baan-situatie (art. 12 lid 1), als voor de garantie in de van uitkering-naar-baan-situatie (art. 12 lid 2). Dit brengt met zich mee dat bij inkomstenverrekening het inkomen niet volledig in mindering wordt gebracht op het WW-maandloon vanwege de toepassing van de factor C/D.

Deze wijziging geldt vanaf 1 maart 2019 voor de beoordeling van nieuwe aanvragen.

4 Gebruik van het garantiedagloon

Indien aan de voorwaarden wordt voldaan, dan dient eerst nog onderzocht te worden of het eerdere dagloon hoger of lager is dan het dagloon, gebaseerd op het nieuwe recht. De daglonen worden vergeleken zoals ze zijn vastgesteld. Een dagloon dat in het verleden is vastgesteld op grond van het toen geldende dagloonbesluit wordt vergeleken met een dagloon dat vanaf 1 juli 2015 wordt vastgesteld op basis van de gewijzigde bepalingen in het dagloonbesluit.

Het hoogste dagloon van beide geldt als dagloon voor het nieuwe recht.

Niet van belang is in welke mate het nieuwe dienstverband in de plaats is gekomen van de eerdere dienstbetrekking. Evenmin speelt het gaa van het nieuwe recht ten opzichte van het gaa van het eerdere recht een rol.

4.1 Indexeren

Het dagloon uit de eerdere werkloosheid moet eerst worden geïndexeerd, voordat het nieuwe dagloon hiermee wordt vergeleken.

4.2 Garantie kan langer duren dan de garantieperiode

De afloop van de garantietermijn van 54 weken uit lid 1 en een jaar uit lid 2 is niet van invloed op de op dat tijdstip lopende uitkering. Is binnen de garantietermijn het dagloon eenmaal vastgesteld, dan blijft dit dagloon gelden zolang de uitkering duurt.

4.3 Overige

Vanwege de bekorting van de termijnen waarbinnen de garantieregeling nog van toepassing kan zijn (54 weken of een jaar) is het nauwelijks voorstelbaar dat wat als primaire dienstbetrekking wordt beschouwd, wijzigt en dat er een nieuwe garantietermijn gaat lopen tijdens een al lopende garantietermijn.

5 Alsnog toekenning garantiedagloon op grond van Dagloonbesluit zoals gold voor 1 juni 2013 na uitspraak CRvB (1)

Op 30 maart 2016 heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) een uitspraak gedaan (ECLI:NL:CRVB:2016:1106)inzake toepassing garantiedagloon. Op grond van deze uitspraak is het mogelijk om alsnog een garantiedagloon toe te kennen voor rechten met een EWD op en na 1 juni 2013 als voldaan wordt aan de voorwaarden van de garantieregeling in de situatie van van-baan-naar-baan zoals die golden vóór 1 juni 2013.

Om voor herziening van het dagloon in aanmerking te komen moet er een lopende uitkering zijn geweest op datum uitspraak, 30 maart 2016. Als voldaan wordt aan alle voorwaarden dan geldt het garantiedagloon vanaf 30-03-2016.

Omdat UWV de categorie die in aanmerking komt voor herziening van het dagloon niet ambtshalve kan vaststellen, moet de betrokkene die hiervoor in aanmerking komt zelf een verzoek indienen.

5.1 Voorwaarden

De voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om nu alsnog in aanmerking te komen voor de oude garantieregeling zijn:

- vóór 31 mei 2013 vanuit een baan met een hoger loon zijn gaan werken in een dienstbetrekking met een lager loon;
- er mag geen WW-uitkering zijn geweest na eindiging van de baan met het hogere loon;
- EWD ligt op of na 1 juni 2013 (kan dus ook op of na 1 juli 2015 zijn);
- EWD ligt binnen 36 maanden na einde hoger betaalde dienstbetrekking (uiterlijk 30-5-2016); termijn van 36 maanden geldt niet voor degenen die 55 jaar of ouder zijn op de laatste dag van de dienstbetrekking met het hogere loon.

Na einde van het dienstverband met het hogere loon moet binnen 24 maanden het dienstverband met het lagere loon zijn aangegaan. Omdat er geen WW-uitkering mag zijn geweest na het eerdere dienstverband met het hogere loon, kan er uitsluitend sprake zijn van andere dienstbetrekkingen tussen het dienstverband waarin het hogere loon is genoten en het dienstverband waaruit het recht op WW-uitkering is ontstaan.

Vanwege de eerste en de laatste voorwaarde ligt het einde van het dienstverband met het hogere loon tussen 1-6-2010 en 31-5-2013. Dit geldt niet voor de categorie die 55 jaar of ouder was op de laatste dag van de dienstbetrekking met het hogere loon.

De duur van de dienstbetrekking(en) met het lagere loon is op zich niet relevant, maar als deze langer is dan 3 jaar kan niet aan de laatste voorwaarde worden voldaan. Dit geldt niet voor de categorie 55 jaar of ouder.

Het dagloon moet alsnog vastgesteld worden op basis van de dagloonregels zoals die golden direct voor 1-6-2013.

Het alsnog vastgestelde dagloon na de dienstbetrekking met het hogere loon wordt in aanmerking genomen naar de mate waarin de nieuwe dienstbetrekking voor die eerdere dienstbetrekking in de plaats is gekomen

Voor een beschrijving van alle voorwaarden, zie hoofdstuk [Algemene dagloongarantie WW](#).

5.2 Ingangsdatum herziening

Hierbij is onderscheid gemaakt naar verzoeken gedaan voor en na 1 januari 2017.

Herzieningsverzoeken ingediend vóór 1 januari 2017 worden met terugwerkende kracht tot 30-3-2016 gehonoreerd.

Herzieningsverzoeken ingediend vanaf 1 januari 2017 worden gehonoreerd met ingang van datum verzoek. Dat betekent dat alleen rechten voor herziening in aanmerking komen die nog lopen op datum verzoek.

Ook voor degenen die veel later hiervoor bevestigd was in 2019 een WW-uitkering toegekend krijgen en een beroep doen op deze regeling geldt dat

ook voor degenen die veel later, bijvoorbeeld pas in 2015, een WW-uitkering toegekend krijgen en een beroep doen op deze regeling, geldt dat het hogere dagloon geldt vanaf datum verzoek.

6 Alsnog toekenning garantiedagloon op grond van Dagloonbesluit zoals gold voor 1 juli 2015 na uitspraak CRvB (2)

Op 22-11-2017 heeft de CRvB een uitspraak gedaan (ECLI:NL:CRVB:2017:4157) over de wijziging van de dagloongarantie WW per 1 juli 2015. De CRvB oordeelt dat deze dagloongarantie niet geldt voor betrokkenen die vóór 24 april 2015 (dag na publicatie van de wijziging in het Staatsblad) vanuit een WW-uitkering lager betaald werk zijn gaan doen en op of na 1 juli 2015 een nieuw WW-recht toegekend kregen. Voor deze betrokkenen geldt de dagloongarantie van voor 1 juli 2015.

Omdat UWV deze gevallen niet ambtshalve kan onderkennen, wordt geen herstelactie uitgevoerd, noch wordt bij de dagloonvaststelling spontaan onderzocht of de situatie uit de uitspraak zich voordoet. Betrokkenen moeten zelf doorgeven of de uitspraak op hen van toepassing is.

6.1 Voorwaarden

De voorwaarden waaraan voldaan moet zijn om alsnog in aanmerking te komen voor de garantieregeling zoals die gold op basis van het Dagloonbesluit in de periode 1 juni 2013 tot 1 juli 2015:

- Betrokkene is binnen 24 maanden na de eerdere beëindiging van een dienstbetrekking (primaire werkloosheid) een lager betaalde dienstbetrekking aangegaan; en
- Betrokkene wordt binnen 36 maanden na de primaire werkloosheid vanuit de latere (lager betaalde) dienstbetrekking werkloos; en
- Betrokkene heeft WW-uitkering genoten na de primaire werkloosheid.

De termijn van 24 maanden wordt verlengd met perioden van arbeidsongeschiktheid gelegen in de periode van 24 maanden.

De termijn van 36 maanden geldt niet voor betrokkenen die op de laatste dag van de dienstbetrekking met het hogere loon de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben. De latere dienstbetrekking (tegen een lager loon) moet wel zijn aanvaard binnen 24 maanden na de beëindiging van de eerdere dienstbetrekking (met het hogere loon).

Voor een beschrijving van alle voorwaarden, zie [Voorwaarden in hoofdstuk 12 \(oud\)](#).

Vanwege de geldende termijnen, zal deze uitspraak vrijwel uitsluitend van toepassing kunnen zijn voor betrokkenen die voorafgaand aan het voorgaande WW-recht al ten minste 55 jaar waren, m.a.w. die geboren zijn vóór 22 april 1960.

Het dagloon wordt herzien vanaf datum herzieningsverzoek. Er geldt geen terugwerkende kracht.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Werknemer voor dagloonvaststelling ZW en Wazo – artikel 12a

1 Doel en achtergrond van de regeling

Artikel 12a geeft aan wat we onder ‘werknemer’ verstaan voor de ZW- en WAZO-dagloonvaststelling.

Voor de ZW-dagloonvaststelling wordt daarvoor verwezen naar de Ziektewet. Daar staat in Afdeling 1, Paragraaf 2, artikelen 3 t/m 8c ZW staat wie als werknemer verzekerd zijn voor de Ziektewet.

[Hier](#) staat beschreven welke ZW-verzekerden recht kunnen hebben op ziekengeld.

Voor de WAZO verstaan we onder ‘werknemer’ de ‘werknemer’ en de ‘gelijkgestelde’.

Dit staat in artikel 3:6, lid 1, onderdeel a en b, en lid 2 WAZO.

Naast werknemers hebben ook personen die volgens de WAZO gelijkgesteld zijn aan de werknemer recht op WAZO. Zie voor een beschrijving

[De werknemer en het recht op uitkering](#) en [De gelijkgestelde en het recht op uitkering](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Referteperiode voor ZW en Wazo – artikel 12b

1 Hoofdregel

Voor dagloonberekening wordt standaard uitgegaan van een referteperiode van een jaar (lid 1).

De referteperiode eindigt op de laatste dag van het voorlaatste (d.w.z. tweede) aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ziekte (voor de ZW-dagloonvaststelling) dan wel de Wazo-uitkering (voor de Wazo-dagloonvaststelling) is ingetreden.

Als er verschillende uitkeringen naast elkaar zijn, geldt voor elk uitkering een eigen refertejaar.

Voorbeeld referteperiode 

Aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden

Het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden is het tijdvak waarin de eerste ziektedag ligt. Dat is de eerste dag waarop betrokkene zou moeten werken maar daartoe door ziekte niet in staat is.

De eerste ziektedag is de peildatum voor de referteperiode en tevens de datum voor het bepalen van het begin van het recht op Ziektewetuitkering. Deze dag is voor de dagloonvaststelling en de Ziektewet gelijk.

Voorbeeld: eerste ziektedag 

Internationaal

Voor laatst buitenlands verzekerden worden de loongegevens opgevraagd per SED (Structured Electronic Document). Deze per SED opgevraagde loongegevens sluiten aan bij het refertejaar (T-1), op basis van de in de buitenlandse systemen beschikbare gegevens.

2 Uitzonderingen

In een aantal situaties wordt het refertejaar afwijkend van de hoofdregel vastgesteld. Dit geldt bij:

1. onjuiste opzegtermijn toegepast (ingangsdatum ZW en Wazo voor einde van de juiste opzegtermijn)
2. nawerking ZW
3. nawerking Wazo
4. ZW of Wazo na AOW-leeftijd.

In de situatie dat de dienstbetrekking ná het begin van de referteperiode is begonnen, geldt geen afwijkende referteperiode maar een afwijkende berekening door aanpassing van het aantal deeldagen, zie hiervoor de uitleg bij artikel 12e.

2.1 Onjuiste opzegtermijn toegepast bij einde arbeidsovereenkomst (lid 2)

Indien bij de beëindiging van de dienstbetrekking niet de juiste opzegtermijn is toegepast en de arbeidsovereenkomst is geëindigd door opzegging of doordat daarover schriftelijk overeenstemming is bereikt, eindigt de referteperiode op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking is beëindigd.

Deze afwijkende vaststelling van de referteperiode geldt alleen als de dienstbetrekking door toepassing van de onjuiste opzegtermijn eindigt vóór het einde van de referteperiode dat op grond van de hoofdregel is vastgesteld.

Deze afwijkende vaststelling van de referteperiode geldt voor degene die ziek wordt of van wie de Wazo-uitkering aanvangt in de periode tussen de beëindiging van de dienstbetrekking met toepassing van de onjuiste opzegtermijn en de datum waarop de arbeidsovereenkomst met toepassing van de juiste opzegtermijn geëindigd zou zijn.

Voorbeeld: referteperiode bij onjuist toegepaste opzegtermijn 

2.2 Nawerking ZW (lid 3)

De ZW kent een zogeheten nawerkingsbepaling. Deze maakt het mogelijk dat een werknemer die arbeidsongeschikt wordt nadat de betreffende verzekering is geëindigd, onder bepaalde voorwaarden toch ziekengeld toegekend kan krijgen.

De nawerkingsbepaling zou ervoor kunnen zorgen dat er in de referteperiode een periode aan te wijzen is waarin geen loon is genoten, namelijk de periode tussen het einde van de verzekering en het intreden van de ziekte. Dit zou onbedoeld een dagloonverlagend effect hebben. Daarom is voor die situatie geregeld dat de referteperiode verschoven wordt.

Als er een ZW-uitkering wordt verstrekt op grond van de nawerkingsbepaling van art. 46 ZW, sluit het einde van verzekering niet aan op het intreden van de ziekte.

In dat geval wordt de referteperiode verschoven naar de periode die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de verzekering is geëindigd.

Voorbeeld: referteperiode bij nawerking ZW 

2.2.1 Nawerking ZW na einde uitkering WW, ZW, WAZO

Niet alleen kan de nawerking zich voordoen na de eindiging van een dienstbetrekking, maar ook na eindiging van een uitkering op grond waarvan men ZW-verzekerd was. Dat zijn uitkeringen op grond van de WW, ZW en WAZO. In geval van nawerking na einde van een voorgaande uitkering is er al eerder een dagloon vastgesteld voor de beëindigde uitkering. Voor een beschrijving van de ZW-dagloonvaststelling in dit geval zie hoofdstuk 12g.

2.3 Nawerking WAZO (lid 4)

De WAZO kent een zogeheten nawerkingsbepaling. Deze maakt het mogelijk dat een werknemer wiens vermoedelijke bevallingsdatum of werkelijke bevallingsdatum ligt binnen 10 weken nadat de betreffende verzekering is geëindigd, toch WAZO-uitkering toegekend kan krijgen.

Als er een WAZO-uitkering wordt verstrekt op grond van de nawerkingsbepaling van artikel 3:10 WAZO, sluit het einde van de verzekering niet aan op het intreden van de WAZO.

In dat geval wordt de referteperiode verschoven naar de periode die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de verzekering is geëindigd.

2.3.1 Nawerking WAZO na einde uitkering WW, ZW, WGA

Niet alleen kan de nawerking zich voordoen na de eindiging van een dienstbetrekking, maar ook na eindiging van een uitkering op grond waarvan men gelijkgestelde voor de WAZO was. Dat zijn uitkeringen op grond van de WW, ZW en WGA. In geval van nawerking na einde van een voorgaande uitkering is er al eerder een dagloon vastgesteld voor de beëindigde uitkering.

Voor een beschrijving van de WAZO-dagloonvaststelling in dit geval: zie hoofdstuk 12h.

2.4 ZW of Wazo na AOW-leeftijd (lid 5 en 6)

Vanaf 1 januari 2016 kunnen werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en ziek worden na deze leeftijd recht op ziekengeld krijgen. Ook kunnen deze werknemers recht krijgen op een uitkering op grond van de Wazo in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg maar dat zal zich slechts in een uitzonderlijk geval voordoen.

Omdat het loon dat werknemers verdienen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd pas vanaf 1 januari 2016 sv-loon vormt en als sv-loon in de polisadministratie is opgenomen, regelt lid 5 dat de referteperiode niet eerder dan op 1 januari 2016 aanvangt. Als het begin van die referteperiode daardoor na het einde van de referteperiode op basis van de hoofdregel ligt dan eindigt de referteperiode ook op 1 januari 2016.

Toelichting: referteperiode bij ZW na AOW-leeftijd 

Als de dienstbetrekking waarin betrokkene ziek is geworden, is aangevangen vóór 1 januari 2016 dan voorkomt deze bepaling dat er perioden in de referteperiode vallen waarin het loon niet als sv-loon in de polisadministratie is opgenomen. Is de dienstbetrekking waarin betrokkene ziek is geworden op of na 1 januari 2016 aangevangen dan gelden de reeds bestaande regels.

Vanaf februari 2017 is het sv-loon van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt over de volledige referteperiode in de polisadministratie opgenomen. Om ruimte te geven voor aanvragen die na februari 2017 worden ingediend maar waarbij de ziekte al wel voor februari 2017 is ingetreden, vervalt deze bepaling met ingang van 1 januari 2018.

Voor informatie over de dagloonberekening zie [Dagloonberekening voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Loonbegrip voor ZW en Wazo – artikel 12c

1 Algemeen

Het loonbegrip voor de dagloonvaststelling volgens het besluit dagloonregels werknemersverzekeringen is het loon zoals omschreven in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Nb: Loon uit zelfstandige arbeid valt niet onder het loonbegrip van artikel 16 Wfsv en telt daarom niet mee voor de dagloonvaststelling.

Artikel 16 Wfsv, waarin wordt beschreven wat tot het loon behoort, verwijst in eerste instantie naar het loonbegrip zoals opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964 (artikel 16 lid 1 Wfsv). Wat niet tot het loonbegrip hoort is opgenomen in artikel 16 lid 2 Wfsv.

2 De dienstbetrekking waaruit het risico ontstaat

Voor de bepaling van het dagloon voor ZW en Wazo gaan we uit van het loon in de laatste dienstbetrekking. Dat is de dienstbetrekking waaruit de ziekte of de Wazo-uitkering is ontstaan (de risico-ikv).

Een inkomstenverhouding is de verhouding tussen een inhoudingsplichtige (werkgever of uitkeringsinstantie) en een natuurlijk persoon (werknemer of uitkeringsgerechtigde). In de meeste gevallen is een inkomstenverhouding gelijk aan een dienstbetrekking. De relatie tussen werkgever en werknemer wordt in de polisadministratie gekenmerkt door de combinatie van BSN, loonheffingsnummer (het nummer waaronder de werkgever bekend is bij de belastingdienst) en nummer inkomstenverhouding (num-iv). Het loonheffingsnummer bestaat uit het fiscale nummer van de werkgever, bijvoorbeeld 123456789, en een subnummer, bijvoorbeeld L01 of L02. De werkgever geeft aan een arbeidsrelatie/contract met een werknemer een nummer, het nummer inkomstenverhouding. Gaat de werkgever een nieuwe dienstbetrekking met een werknemer aan dan moet hij een nieuw nummer inkomstenverhouding in de loonaangifte opnemen. Voor het begrip laatste dienstbetrekking, sluiten wij aan bij dit nummer. Tussen dezelfde inhoudingsplichtige en werknemer kunnen meerdere dienstbetrekkingen ofwel inkomstenverhoudingen tegelijkertijd of opvolgend bestaan. Elk zo'n dienstbetrekking heeft dan een eigen nummer inkomstenverhouding in de polisadministratie. Er zijn regels wanneer een werkgever een nieuw nummer inkomstenverhouding moet gebruiken, en wanneer niet.

De dienstbetrekking waaruit ziekte of de Wazo-uitkering ontstaat op het niveau van nummer inkomstenverhouding (num-iv), is voor de ZW en Wazo het uitgangspunt. Alleen het sv-loon geregistreerd bij dat éne nummer ikv wordt meegenomen in de dagloonvaststelling ZW en Wazo.

Als er meerdere dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever bestaan in de referteperiode is de begindatum van de laatste dienstbetrekking bepalend voor vaststelling van de periode waarover het dagloon wordt berekend. Voor de uitzonderingen hierop, zie paragraaf 2.1.

nb Als er na toekenning van een WIA-uitkering sprake is van voortzetting van het dienstverband en alleen het aantal arbeidsuren verminderd is, dan is er geen sprake van een nieuwe dienstbetrekking. Alleen als er sprake is van een nieuwe inkomstenverhouding gaan we uit van een nieuwe dienstbetrekking.

2.1 Eén dienstbetrekking en meerdere inkomstenverhoudingen

Er zijn echter situaties waarin een dienstbetrekking doorloopt ofschoon er meerdere inkomstenverhoudingen staan geregistreerd in de polisadministratie. In dat geval is aanvullende informatie nodig. Als het gegronde vermoeden bestaat dat er sprake is van één doorlopende dienstbetrekking, moet een nader onderzoek ingesteld worden. Blijkt uit het onderzoek dat er inderdaad sprake is van één doorlopende dienstbetrekking, dan wordt het dagloon gebaseerd op het loon in de referteperiode in die doorlopende dienstbetrekking. In dat geval worden de inkomstenverhoudingen die tot dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever behoren, geclusterd.

de inkomstenverhoudingen die tot dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever behoren, geclusterd.

Er zijn drie uitzonderingen waarbij de dienstbetrekking doorloopt terwijl werkgever volgens de regels een nieuwe inkomstenverhouding moet aanmelden:

1. Een verandering van administratieve eenheid binnen eenzelfde dienstverband (bijvoorbeeld overgang naar ander bedrijfsonderdeel, werkzaamheden vallen onder een andere sector).
In dat geval is er toch sprake van een doorlopende dienstbetrekking en wordt al het loon uit alle ikv'en meegenomen bij de dagloonvaststelling ZW.
2. Situaties waarin de rechtsbetrekking verandert (bijvoorbeeld stagiaire treedt in vaste dienst, werknemer gaat met (pre)pensioen, er ontstaat een familierelatie met DGA of een meewerkend kind gaat in echte dienstbetrekking werken). In een aantal gevallen speelt hier geen verzekeringsplicht en blijft de inkomstenverhouding voor de dagloonvaststelling buiten beschouwing.

Afhankelijk van de uitzonderingssituatie moet bepaald worden of het loon uit een of uit meerdere ikv'en meegenomen moeten worden bij de dagloonvaststelling, ook al is er sprake van een doorlopende dienstbetrekking. Dit is met name van belang bij de vaststelling van het ZW- en Wazo=dagloon, omdat voor ZW en Wazo uitgegaan moet worden van het loon uit de laatste dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek is geworden of waaruit het recht op Wazo is ontstaan.

Wordt niet aan een van deze drie uitzonderingen voldaan, maar zijn er toch meerdere inkomstenverhoudingen, dan is er misschien ten onrechte een nieuwe inkomstenverhouding aangemeld en is er sprake van een doorlopende dienstbetrekking.

Ook in de situatie dat er verschillende loonheffingenummers zijn waarbij de naam van de werkgever hetzelfde is, kan er sprake zijn van een doorlopende dienstbetrekking. Dit moet uit het onderzoek blijken.

Voorbeeld 1: 2 ikv'en met dezelfde ingangsdatum 

Voorbeeld 2: 2 aansluitende ikv'en met verschillend subnummer 

3 Uitkeringen tijdens de dienstbetrekking

In sommige gevallen wordt tijdens de dienstbetrekking een uitkering genoten. Deze uitkering komt dan in de plaats van (een deel van) het loon terwijl de dienstbetrekking in zijn volledige omvang voortduurt. De ingangsdatum van deze inkomstenverhouding (uitkering) ligt altijd voor het einde van de dienstbetrekking.

Deze uitkeringen worden meegenomen in de dagloonvaststelling voor ZW en Wazo. Omdat in veel gevallen de uitkering + loon + evt. aanvulling/toeslag gelijk is aan 100% van het loon, is er geen reden meer voor ophoging van de uitkering met een factor.

Het gaat om een beperkt aantal uitkeringen dat meegenomen moet worden:

- de ZW-uitkering o.g.v. art. 29a bij ongeschiktheid t.g.v. de zwangerschap en/of de bevalling,
- de ZW-uitkering op grond van art. 29b (de no-riskpolis) voor arbeidsgehandicapten,
- de ZW-uitkering o.g.v. art. 29d voor oudere werknemers,
- de ZW-uitkering o.g.v. art. 29 lid 2 onder e voor orgaandonoren,
- de Wazo-uitkering bij zwangerschaps-, bevallings-, adoptie-, en pleegzorgverlof en wegens aanvullend geboorteverlof,
- de WW-uitkering o.g.v. art. 18 bij buitengewoon natuurlijke omstandigheden (onwerkbaar weer) en de regeling werktijdverkorting. Deze uitkeringen worden altijd via de werkgever betaald. Deze uitkeringen zijn daarom niet apart herkenbaar in de polisadministratie. Omdat ze onderdeel zijn van het sv-loon worden ze als zodanig meegenomen in de dagloonvaststelling.

Uitkeringen die betrekking hebben op een andere dienstbetrekking dan de dienstbetrekking waaruit het risico voortkomt, worden niet meegenomen voor de vaststelling van het ZW-dagloon of Wazo-dagloon. Andere ZW-uitkeringen dan de hierboven genoemde worden niet meegenomen omdat ze niet tijdens, onder voortdurend van of met behoud van de dienstbetrekking worden genoten.

Nb Voor de dagloonvaststelling van uitzendkrachten geldt een uitzondering waarbij zo'n ZW-uitkering tussen dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau toch meegenomen moet worden in de dagloonvaststelling. Zie hiervoor paragraaf 5.

3.1 Aanvullingen op uitkeringen en toeslag (art. 12c lid 1 onder b)

Al geregeld was dat aanvullingen en toeslagen op grond van de Toeslagenwet op uitkeringen die niet meegenomen worden voor de dagloonvaststelling, niet tot het loonbegrip horen.

Vanaf 16 november 2018 vindt er een ophoging plaats van het bedrag aan ZW-uitkering dat meegenomen wordt in de dagloonvaststelling voor uitzendkrachten (zie paragraaf 5.5). Deze wijziging m.b.t. ophoging van ZW-uitkeringen heeft ook gevolgen voor aanvullingen en toeslagen op die ZW-uitkeringen. Eventueel genoten aanvullingen en toeslagen op die ZW-uitkeringen blijven buiten beschouwing. Dit om te voorkomen dat er zowel een opgehoogde ZW-uitkering meegenomen wordt als een toeslag en/of aanvulling op die 70% uitkering.

In de situatie waarin UWV in de referteperiode een uitkering en eventuele toeslag via de werkgever betaalbaar heeft gesteld voor niet-uitzendkrachten en de werkgever hierop een aanvulling heeft verstrekt, betaalt de werkgever naast een (eventueel) bedrag aan loonwaarde, ook de uitkering en een bedrag aan aanvulling op die uitkering. De werkgever is verplicht het bedrag van de aanvulling op de uitkering apart door te geven via de loonaangifte. De werkgever geeft hetgeen hij aan de werknemer betaalt, als één bedrag aan sv-loon op in de loonaangifte.

Op basis van de gegevens in de polisadministratie is echter niet te onderkennen dat er sprake is van een uitkering en een eventuele toeslag. In die situaties gaan we voor de dagloonvaststelling uit van het opgegeven loon.

3.2 Uitkeringen uitgezonderd voor dagloonvaststelling (artikel 12c lid 1 onder a en b)

Uitkeringen die niet meegenomen worden in de dagloonvaststelling:

- WW-uitkeringen anders dan op grond van de calamiteitenregeling (bij buitengewone natuurlijke omstandigheden en werktijdverkorting)
- Uitkeringen op grond van de Wet WIA
- Uitkeringen op grond van de WAO.

Ook de aanvullingen en toeslagen o.g.v. de Toeslagenwet op deze uitkeringen zijn wel sv-loon maar behoren niet tot het loon voor de dagloonvaststelling.

4 SV-loon dat niet meetelt voor de dagloonvaststelling

Eindheffingsbestanddelen bij naheffing vormen SV-loon. Als de inspecteur van de Belastingdienst aan de werkgever toestemming heeft gegeven geen correcties daarvoor per werknemer te doen, zijn deze niet toe te rekenen aan de werknemer en blijven deze voor de dagloonvaststelling buiten beschouwing (art. 12c lid 1 onder c).

5 Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten werkzaam onder toepassing van een uitzendbeding geldt dat de dienstbetrekking o.a. bij ziekte en einde opdracht eindigt. Als daarna het werk hervat wordt voor *hetzelfde* uitzendbureau, is er sprake van een nieuwe dienstbetrekking. De meeste uitzendbureaus melden geen nieuwe dienstbetrekking. Er is dan één doorlopende inkomstenverhouding (ikv) te zien terwijl er na de onderbreking een nieuwe dienstbetrekking is gestart waarvan de begindatum niet bekend is.

We zien dit als volgt:

Inkomstenverhouding 1 bij uitzendbureau		
	ZW-uitkering	

Feitelijk is het volgende gebeurd:

IKV 1 (opdracht 1)	ZW-uitkering	IKV 1 (opdracht 2)
--------------------	--------------	--------------------

5.1 Meerdere dienstbetrekkingen als één inkomstenverhouding opgegeven (art. 12c lid 4)

Lid 4 van artikel 12c regelt hoe bij uitzendkrachten het dagloon wordt vastgesteld indien er sprake is van meerdere opvolgende dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau terwijl in de polisadministratie slechts één inkomstenverhouding bij die werkgever is opgenomen.

We tellen dan het loon samen van alle dienstbetrekkingen in deze doorlopende inkomstenverhouding, plus eventuele in de berekeningsperiode gelegen ZW-uitkeringen. De onderbreking door ziekte hoeft niet te liggen tussen de laatste twee dienstbetrekkingen (opdrachten).

Een eventuele toeslag en aanvulling op de ZW-uitkering die verstrekt wordt tussen twee dienstbetrekkingen, nemen we niet mee.

Bij onderbreking van de dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau door een WW-uitkering geldt dat we bij een doorlopende ikv uitgaan van het loon in alle dienstbetrekkingen van deze doorlopende ikv. De onderbreking door een WW-uitkering speelt geen rol. Evenmin maakt uit op welk moment in de referteperiode de onderbreking zich voordoet. De WW-uitkering is geen loon en telt niet mee voor de vaststelling van het loon.

Volgens de regels moet het uitzendbureau na afloop van iedere dienstbetrekking een einddatum ikv meegeven en als er opnieuw gewerkt wordt een nieuwe ikv aanmelden. Echter als het uitzendbureau dit niet doet dan kan UWV dit niet onderkennen. Daarom gaan we in deze situatie in eerste instantie uit van het loon in alle dienstbetrekkingen van de doorlopende ikv. Als er een tussenliggende WW-uitkering is, kan dit tot een hoger of lager dagloon leiden. Betreft de beëindigde WW-uitkering uitsluitend de daarvoor liggende ikv bij hetzelfde uitzendbureau dan heeft dit uiteindelijk een dagloonverlagend effect op het dagloon ZW. Immers de WW-uitkering wordt niet als loon meegeteld, maar de dagloondagen binnen de WW-uitkering worden wel meegeteld, tenzij dit dagloondagen betreffen in een aangiftetijdvak zonder loon van het uitzendbureau.

Enkel als betrokkene dit aangeeft dan tellen we voor de dagloonvaststelling slechts dat loon samen dat na einde van de WW-uitkering in de doorlopende ikv bij hetzelfde uitzendbureau is genoten. We tellen dan ook slechts het aantal dagloondagen vanaf einde WW tot einde referteperiode.

Het maakt ook niet uit of er tijdens de referteperiode en in de dienstbetrekking waaruit het risico ontstaat al dan niet afwisselend gewerkt is met toepassing van het uitzendbeding of zonder.

Een eventuele ZW-uitkering gelegen na een periode waarin gewerkt wordt zonder uitzendbeding wordt meegenomen op grond van (nieuw) art. 12e lid 6.

5.2 Elke dienstbetrekking als aparte inkomstenverhouding opgegeven (art. 12c leden 2 en 3)

Worden alle dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau als een aparte ikv opgegeven dan gaan we uit van het loon in de laatste ikv, tenzij er gewerkt is onder toepassing van het uitzendbeding én er een ZW-uitkering is gelegen tussen de laatste dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau.

In onderstaande paragrafen wordt uitgewerkt wat dit betekent voor onderbrekingen van de verschillende dienstbetrekkingen door een ZW-, en/of WW-uitkering,

In de situaties met onderbreking door ZW geldt als voorwaarde dat het gaat om dienstbetrekkingen met uitzendbeding.

In paragraaf 5.4 zijn voorbeelden opgenomen m.b.t. de paragrafen 5.1 en 5.2.

5.2.1 Onderbreking door ZW-uitkering (art. 12c lid 3)

De bepaling in art. 12c lid 2 en lid 3 is van toepassing voor de situatie dat er voor elke dienstbetrekking een aparte inkomstenverhouding is opgegeven, in de dienstbetrekkingen gewerkt is onder toepassing van het uitzendbeding en er een tussen de laatste dienstbetrekkingen bij *hetzelfde* uitzendbureau gelegen ZW-uitkering is.

Het gaat hierbij om opvolgende dienstbetrekkingen die alle door het invoeren van het uitzendbeding geëindigd zijn. Deze bepaling houdt in dat als voorafgaande aan de dienstbetrekking waaruit men ziek is geworden of Wazo-uitkering krijgt, we het loon nemen uit de laatste dienstbetrekking, de daaraan voorafgaande dienstbetrekking bij hetzelfde uitzendbureau én het ziekengeld dat tussen de twee dienstbetrekkingen ligt. Voor het ziekengeld staat in art. 12c lid 3 dat we dit ophogen tot een uitkeringspercentage van 100. Zie daarvoor paragraaf 5.5.

Datzelfde geldt als er sprake is van een keten van dienstbetrekkingen bij hetzelfde uitzendbureau waarin gewerkt is onder toepassingen van het uitzendbeding, die zijn onderbroken door verschillende perioden van ziekengeld.

Het sv-loon van beide/de keten van dienstbetrekkingen waarin gewerkt is onder het uitzendbeding bij hetzelfde uitzendbureau en de tussenliggende ZW-uitkering(en) nemen we mee voor de dagloonvaststelling. Een eventuele toeslag en aanvulling op de ZW-uitkering nemen we niet mee.

Deze keten stopt als er een dienstbetrekking is waarin gewerkt wordt zonder toepassing van het uitzendbeding en waarvoor een aparte inkomstenverhouding is opgegeven, zie hiervoor paragraaf 5.3.

De leden 2 en 3 van artikel 12c gelden niet indien in de laatste dienstbetrekking gewerkt wordt zonder toepassing van het uitzendbeding waarvoor een aparte inkomstenverhouding is opgegeven, zie hiervoor paragraaf 5.3.

Deze situaties kunnen zich zowel in de referteperiode voordoen als na afloop van de referteperiode. Voor beide geldt dezelfde beoordeling.

5.2.2 Onderbreking door WW

Als er voor elke dienstbetrekking een aparte ikv wordt aangegeven, wordt alleen uitgegaan van de laatste dienstbetrekking/ikv. De uitzondering van clustering (artikel 12c lid 2) geldt namelijk uitsluitend voor onderbreking door ziekte.

5.2.3 Onderbrekingen door een combinatie van ZW en WW

Bij aparte ikv'en moet gekeken worden naar de reden van de laatste onderbreking tussen de dienstbetrekkingen. Is dat (alleen) een WW-uitkering, dan gaan we alleen uit van de laatste ikv.

Is de laatste onderbreking een ZW-uitkering, dan moet de voorgaande dienstbetrekking en de ZW-uitkering worden meegenomen. Bij een onderbreking van ZW volgend op WW (en andersom) zien we dat als een onderbreking door ZW.

5.3 Uitzendkrachten laatstelijk werkzaam zonder uitzendbeding (art. 12c lid 4)

Voor uitzendkrachten die niet (meer) onder toepassing van het uitzendbeding werkzaam zijn bij hetzelfde uitzendbureau, zal in principe één doorlopende ikv zijn geregistreerd. De voorliggende uitzendperiode met uitzendbeding wordt meegenomen vanaf het begin van de dienstbetrekking/ikv dan wel het begin van de referteperiode. Als er in de referteperiode een ZW-uitkering is geweest, dan wordt ook die ZW-uitkering en de daaraan voorafgaande dienstbetrekking(en) meegenomen in de dagloonberekening indien er een doorlopende ikv is.

Worden er wel aparte ikv'en gemeld (bijvoorbeeld bij de overgang van werken met uitzendbeding naar zonder uitzendbeding) en ontstaat het risico uit een dienstbetrekking zonder uitzendbeding en is er een voorgaande ZW-uitkering tijdens de periode waarin met (of zonder) uitzendbeding gewerkt werd, dan wordt alleen uitgegaan van de laatste ikv. Er is dan geen reden om de eventuele voorliggende ZW-uitkering mee te nemen. Art. 12c lid 2 en lid 3 kunnen in deze situatie namelijk niet toegepast worden omdat het risico niet ontstaat uit een

dienstbetrekking waarbij het uitzendbeding van toepassing is.

Overigens mag de werkgever geen nieuwe ikv melden bij de overgang van de fase waarin gewerkt wordt onder toepassing van het uitzendbeding naar de fase waarin het uitzendbeding niet meer van toepassing is.

Bij twijfel aan de juistheid van de opgave van meerdere dienstbetrekkingen kan UWV een onderzoek instellen naar het voortbestaan van de dienstbetrekking (zie paragraaf 2.1 van dit hoofdstuk).

5.4 Voorbeelden

Er zijn voor elke situatie twee tekeningen: één voor de werkgever die geen nieuwe dienstbetrekking meldt (de doorlopende ikv) en één voor de werkgever die elke dienstbetrekking als aparte ikv opgeeft.

In de doorlopende inkomstenverhouding kan er met en zonder uitzendbeding worden gewerkt.

Voor de situatie van apart opgegeven dienstbetrekkingen geldt in alle voorbeelden dat het risico ontstaat uit een dienstbetrekking waarin gewerkt wordt met uitzendbeding en dat ook het geval was tijdens de referteperiode.

In alle tekeningen zijn de verschillende onderdelen in de tijdbalk geen aangiftetijdvakken maar perioden van werken onderbroken door ziekte of om een andere reden.

Het vet gedrukte deel geeft aan welke delen meegenomen worden.

Voorbeelden: onderbreking door ZW 

Voorbeelden: onderbreking door WW 

Voorbeelden: onderbrekingen door ZW en WW 

5.5 Berekening dagloon bij meenemen ZW-uitkeringen in de referteperiode (art. 12c lid 3)

In artikel 12c lid 3 is een omrekenfactor voor de dagloonvaststelling ZW en Wazo opgenomen voor alle rechten met een eerste uitkeringsdag op en na 16 november 2018. ^[1] De eerste uitkeringsdag voor de Wazo en ZW is de eerste dag waarop Wazo of ziekengeld wordt uitgekeerd nadat een eventueel recht op loondoorbetaling is geëindigd en/of de wachtdagen zijn verstreken

De aanpassing ziet op de introductie van een omrekenfactor bij de dagloonvaststelling ZW en Wazo in gevallen waarin we een ZW-uitkering meenemen voor de dagloonvaststelling. Bij een ZW-uitkering is er in de meeste gevallen sprake van een uitkering naar een uitkeringspercentage van 70, waardoor een uitkering van 70% doorwerkt naar een latere ZW- of Wazo-uitkering. Om dit dagloonverlagende effect te voorkomen wordt een dergelijke ZW-uitkering zo nodig opgehoogd naar 100%.

De ophoging van een ZW-uitkering in de referteperiode vindt per aangiftetijdvak plaats volgens de volgende formule:

$$100 \times G / H,$$

waarbij:

G = de ZW-uitkering; en

H = 70% of, indien het uitkeringspercentage hoger is dan 70%, het uitkeringspercentage waarnaar de uitkering berekend is.

Deze formule houdt in dat in de referteperiode gelegen tijdvakken met een ZW-uitkering, het ZW-uitkeringsbedrag verhoogd wordt met de factor 100/70 indien het uitkeringspercentage 70 is.

In bepaalde gevallen is ophoging niet nodig omdat de uitkering al gebaseerd is op 100%. Dit is het geval als het een Wazo-uitkering betreft en als er sprake is van een ZW-uitkering van 100%. De Wazo-uitkering is in de polisadministratie echter niet apart herkenbaar. Registratie gebeurt onder dezelfde code inkomstenverhouding (31) als de ZW-uitkering.

Daarom moet onderzocht worden welk uitkeringspercentage van toepassing is.

De volgende uitkeringen tussen dienstbetrekkingen in zijn gebaseerd op 100%:

De Wazo-uitkering wegens zwangerschaps/bevallingsverlof;

De Wazo-uitkering wegens adoptieverlof;

De Wazo- uitkering wegens pleegzorgverlof;

De ZW-uitkering wegens ziekte als gevolg van zwangerschap/bevalling;

De ZW-uitkering wegens orgaandonatie.

Het is mogelijk dat er in de referteperiode zowel aangiftetijdvakken zijn waarin de ZW-uitkering gebaseerd is op 100% uitkering als aangiftetijdvakken waarin de ZW-uitkering gebaseerd is op 70%.

De ophoging wordt per aangiftetijdvak beoordeeld.

Alleen het sv-loon in de tijdvakken waarin de uitkering gebaseerd is op 70% wordt opgehoogd.

Bij een overgang van het uitkeringspercentage, moet onderzocht worden welk uitkeringspercentage hoort bij het uitkeringsbedrag in een maand.

Indien binnen één aangiftetijdvak een overgang is geweest in het uitkeringspercentage van 100 naar 70 (of andersom), dan vindt ook een ophoging plaats met de factor 100/70. Dit zorgt voor enige overcompensatie. Dat is een geaccepteerd gevolg.

Voorbeeld: wijziging uitkeringspercentage tijdens ZW-uitkering 

5.6 Samenvatting

- Eén doorlopende ikv:
Het loon uit alle dienstbetrekkingen van deze ikv + eventuele ZW-uitkering.
Dit geldt ook bij onderbreking door een WW-uitkering.
Is van toepassing voor zowel werken met uitzendbeding als zonder uitzendbeding
- Aparte ikv'en:
 - Risico ontstaat uit dienstbetrekking met uitzendbeding:
Uitgaan van laatste ikv. ZW-uitkering alleen meetellen indien deze ligt tussen de laatste dienstbetrekkingen met uitzendbeding (of in een keten van deze dienstbetrekkingen).
 - Risico ontstaat uit dienstbetrekking zonder uitzendbeding:
Uitgaan van laatste ikv. Eerdere ZW-uitkering niet meetellen.
- In het dagloon te betrekken ZW-uitkering(en) met een uitkeringspercentage van 70 worden, indien van toepassing, opgehoogd naar een uitkeringspercentage van 100. Eventuele aanvullingen en toeslagen op deze uitkering(en) blijven buiten beschouwing.

6 Negatief loon

Het is mogelijk dat het loon in sommige aangiftetijdvakken negatief is als gevolg van in een eerder tijdvak onterecht uitbetaald loon dat in een later tijdvak verrekend of terugbetaald is. Het gaat dan om een correctie door werkgever/UWV, om terugbetaald loon of terugbetaalde uitkering. Niet van belang is of de vordering het gevolg is van een fout door werkgever/UWV of door toedoen van betrokkene.

De CRvB heeft zich in het verleden uitgesproken over het feit dat UWV ten onrechte negatief loon betreft in de dagloonvaststelling als dit betrekking heeft op een vóór de referteperiode gelegen periode waarin te veel loon/uitkering is genoten. Meestal gaat het hierbij om een negatieve uitkering als gevolg van het voldoen van een ingestelde vordering.

Negatief loon heeft een dagloonverlagend effect. Dit is juist als het betrekking heeft op te veel betaald loon in de referteperiode, maar is een ongewenst gevolg als dit negatieve loon betrekking heeft op te veel betaald loon vóór de referteperiode.

Een negatief bedrag mag daarom alleen leiden tot een verlaging van het totale loon dat meegeteld wordt in de dagloonberekening als het negatieve loon betrekking heeft op een in de referteperiode gelegen periode waarin te veel loon is genoten. Het negatieve loon in het ene tijdvak valt dan immers weg tegen een te hoog loon in een ander tijdvak binnen de referteperiode. Negatieve loonbedragen mogen in dat geval dus niet buiten beschouwing worden gelaten bij de dagloonvaststelling. Hetzelfde geldt voor negatieve uitkeringen voor zover dit een uitkering betreft die meegenomen wordt in de dagloonvaststelling (zie paragraaf [3 Uitkeringen tijdens de dienstbetrekking](#)).

Negatief loon in de referteperiode moet wel buiten beschouwing blijven als dit betrekking heeft op te veel betaald loon dat vóór de referteperiode ligt. In de geautomatiseerde verwerking zal het negatieve bedrag wel al betrokken zijn in de berekening. Omdat negatief loon veelal niet onderkend wordt, is besloten dit alleen aan te passen op verzoek van betrokkene.

Herziening

Negatief loon is in de polisadministratie slechts zichtbaar als het totale sv-loon in een aangiftetijdvak negatief is. In gevallen waarin een deel van het loon gecorrigeerd is (of verrekend met een uitkering) en het bedrag na saldering positief is, is het op basis van de polisadministratie niet mogelijk om het negatieve deel te herkennen en dat buiten beschouwing te laten als het betrekking heeft op te veel betaald loon vóór de referteperiode,

Besloten is om alleen op signaal van betrokkene te controleren op welke periode het negatieve loon betrekking heeft. Op de website van UWV wordt daarom tekst opgenomen om betrokkenen te attenderen op de mogelijkheid van negatief loon dat betrekking heeft op een periode vóór de referteperiode en om in dat geval een herzieningsverzoek in te dienen.

Bij de herziening van het dagloon wordt het negatieve loon buiten beschouwing gelaten op het totaal genoten sv-loon als het inderdaad betrekking heeft op te veel betaald loon in een tijdvak vóór de referteperiode.

Het is niet voldoende om alleen het negatieve bedrag buiten beschouwing laten als in hetzelfde aangiftetijdvak ook positief loon genoten is, maar het saldo negatief uitpakt. Als er bijvoorbeeld recht is op € 600 loon en een terugbetaalde vordering € 1000 bedraagt, is een negatief loon van € 400 zichtbaar. Het is in die situatie niet voldoende om € 400 buiten beschouwing te laten. Het volledige bedrag van € 1000 moet buiten beschouwing blijven (als dit betrekking heeft op een periode voorafgaand aan de referteperiode). Het bedrag van € 600 moet namelijk wel meegenomen worden.

De beoordeling van de herziening vindt plaats op basis van gegevens als salarisstroken, bankafschrift waaruit terugbetaling blijkt, brieven waaruit blijkt op welke periode het te veel betaalde loon betrekking heeft of andere bewijsstukken.

Indien het negatieve loon een uitkering betreft en voor de dagloonberekening de uitkering wordt vermenigvuldigd met de factor 100/uitkeringspercentage, wordt deze factor toegepast op het uitkeringsloon ná aanpassing van het bedrag.

Voorbeeld: negatief loon in de referteperiode 

Voorbeeld: negatief loon heeft deels betrekking op referteperiode 

Voorbeeld: Negatief bedrag niet herkenbaar 

Ingangsdatum herziening

Herzieningsverzoek voor 1 juli 2020

UWV herziert het dagloon van betrokkenen met een lopend of beëindigd recht op uitkering wanneer een meegenomen negatief loon heeft geleid tot een verkeerde dagloonvaststelling per datum uitspraak (23 november 2012) of de eerste dag waarop recht bestaat als deze na 23 november 2012 ligt, op voorwaarde dat er een herzieningsverzoek wordt ingediend vóór 1 juli 2020. Aangezien er na de CRvB-uitspraak veel tijd verstreken is waarin UWV geen aanpassingen heeft gedaan om het dagloon eigenhandig te corrigeren en geen communicatie heeft opgezet om herzieningsverzoeken te bevorderen is er in dit specifieke geval gekozen om ook herzieningsverzoeken te accepteren van al beëindigde rechten.

Herzieningsverzoek vanaf 1 juli 2020

Het dagloon van betrokkenen die op of ná 1 juli 2020 een herzieningsverzoek indienen wordt per datum verzoek aangepast (in lijn met de duuraansprakenjurisprudentie) tenzij de oorspronkelijke beslissing nog niet in rechte vast staat (bezwaar is nog mogelijk), in dat geval herziert UWV het dagloon per de eerste rechte dag.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Algemene bepalingen over het loon voor ZW en Wazo – artikel 12d

1 Loon in of loon over

De werkgever kan het loon op twee manieren aangeven. Allereerst is dat volgens de ‘loon in’-methode. Daarbij is het moment van uitbetaling van belang. Maar omdat niet alle loonadministraties hierop berekend zijn, kan een uitzondering gemaakt worden waardoor een werkgever opgave doet volgens de ‘loon over’-methode. Bij een loonaangifte op die manier wordt het loon aangegeven over het tijdvak waarop het loon betrekking heeft. Zie meer hierover in het stukje onder kopje Loon over.

Aanvankelijk was het de bedoeling dat er maar één manier zou komen waarop de werkgever loonaangifte moet doen. Dit idee is losgelaten omdat er geen noodzaak voor bestaat.

Voor de wijze van dagloonberekening maakt het hanteren van deze twee methoden door verschillende werkgevers niet uit: we gaan uit van hetgeen de werkgever per aangiftetijdvak opgeeft (of dat nu volgens de loon-in of loon-over methode is). Artikel 12d lid 1 van het dagloonbesluit bepaalt immers dat de werknemer geacht wordt zijn loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan.

Voorbeeld: loon-in systematiek 

Voorbeeld: loon-over systematiek 

1.1 Loon in

De berekening van het dagloon vindt plaats aan de hand van het loon dat, volgens opgave van de werkgever, in de referteperiode genoten is. De werkgever dient aangifte van het loon te doen over tijdvakken van 4 weken of een maand. Een dergelijk tijdvak wordt een aangiftetijdvak genoemd. Of een werkgever uitgaat van 4 weken of een maand hangt ervan af of de werkgever zijn werknemers per 4 weken of per maand uitbetaalt.

Als de werkgever het loon niet per 4 weken of een maand betaalt maar bijv. per week of per kwartaal zal hij voor een aangiftetijdvak kiezen dat het meest voor de hand ligt. Voor de wekelijkse loonbetaling zal dit een aangiftetijdvak van 4 weken zijn, bij een kwartaal loonbetaling zal dit een aangiftetijdvak van een maand zijn. Als dat niet het geval is, dus als de werkgever het loon over een ander tijdvak betaalt en daarvan aangifte doet, dan zal het aangiftetijdvak door UWV worden herleid tot een loon per maand of per vier weken.

Het kan ook zo zijn dat bij een loonaangifte over een afwijkende periode de werkgever wel per maand of per vier weken het loon betaalt. Als dat het geval is wordt aangesloten bij het tijdvak waarover de werkgever het loon feitelijk heeft betaald.

Hanteert de werkgever de zgn. loon-in systematiek dan geeft hij per aangiftetijdvak het loon door dat in dat tijdvak genoten is.

Dat betekent overigens niet dat een loon-in werkgever nooit correctie loonaangiftes doet. Als hij in de afgelopen vijf jaar een foutieve loonaangifte heeft gedaan, dan moet hij die fout – op eigen initiatief of op initiatief van de belastingdienst – corrigeren via een nieuwe loonaangifte of een correctie loonaangifte.

1.2 Nabetalingen bij de loon-in methode

Eén en ander betekent dat de werkgever een nabetaling dient op te geven in het aangiftetijdvak waarin die genoten is. Ook voor deze nabetaling geldt dat zij wordt toegerekend aan het tijdvak waarin zij volgens de opgave van de werkgever wordt genoten.

Dit zelfde geldt voor uitkeringen die verstrekt worden onder voortdurend van de dienstbetrekking. Een nabetaling ZW die is uitbetaald in de referteperiode telt mee voor de dagloonvaststelling, ook al heeft de betaling betrekking op een periode vóór de referteperiode.

Andersom telt een nabetaling ZW die buiten de referteperiode valt niet mee voor de dagloonvaststelling, ook al heeft deze betrekking op een periode tijdens de referteperiode.

Voorbeeld: genoten loon en aangiftetijdvak 

Voorbeeld: loon in referteperiode 

1.3 Loon over

De werkgever mag voor de jaren vanaf 2006 ook loonaangifte doen volgens de zogenaamde loon-over-systematiek. Het is namelijk gebleken dat niet alle werkgevers hun salarisadministratie zodanig hebben ingericht dat zij per aangiftetijdvak het genoten loon kunnen aanleveren. Er zijn werkgevers die in hun salarisadministratie niet uitgaan van het “loon in” (ofwel genoten loon) maar van het “loon over”. Denk hierbij bijvoorbeeld aan nabetalingen. Veel werkgevers corrigeren hun salarisadministratie bij nabetalingen met terugwerkende kracht, waarmee zij een “loon over” systematiek hanteren. Om de werkgevers tegemoet te komen is een regeling getroffen. Werkgevers kunnen onder bepaalde voorwaarden zowel aangifte doen van “loon in” als van “loon over”. Wanneer dit een bestendige gedragslijn van de werkgever is, is het volgende toegestaan:

- Betalingen die in januari van een jaar gedaan zijn van loon over het voorgaande jaar mogen beschouwd worden als zijnde genoten op 31 december van dat voorgaande jaar. Werkgevers mogen een correctie van de laatste aangifte van het jaar indienen om deze betaling alsnog in de laatste aangifte van het voorgaande jaar te betrekken.
- Wanneer de werkgever in een jaar betalingen doet over reeds verstreken loontijdvakken van hetzelfde jaar dan mag de werkgever die betalingen toeschrijven aan de desbetreffende tijdvakken. In dat geval mag de werkgever verstreken loonaangiften met terugwerkende kracht wijzigen.

Voor de wijze van dagloonberekening maakt dit niet uit: we gaan nog steeds uit van hetgeen de werkgever per aangiftetijdvak opgeeft.

Correctie over een voorgaand kalenderjaar door een loon-over werkgever van vertraagd uitbetaald loon is niet toegestaan, behalve de hierboven genoemde correctie in januari over december. Geconstateerde fouten in de loonaangifte die de werkgever in de afgelopen vijf jaar heeft begaan (onafhankelijk of het een loon-in of loon-over werkgever betreft), moeten gecorrigeerd worden over de jaargrens heen (bijvoorbeeld wel uitbetaald loon maar niet aangegeven).

Verzoek tot herziening daglonen a.g.v. loon-over methode

Het gevolg van het toestaan van “loon over” is, dat bij nabetalingen het loon van een aangiftetijdvak met terugwerkende kracht gewijzigd wordt doordat de werkgever correctieberichten gaat insturen over tijdvakken waarvoor al eerder aangifte was gedaan. Als in een dergelijk geval op basis van dit aangiftetijdvak reeds een dagloon is vastgesteld, zou ook dit dagloon moeten wijzigen. UWV heeft er voor gekozen niet ambtshalve tot correctie van de daglonen over te gaan. Betrokkene kan echter wel een verzoek tot herziening van het dagloon indienen. Als de gegevens in de referteperiode na de dagloonberekening met terugwerkende kracht zijn aangepast, dan kan een nieuw dagloon worden berekend op basis van de nieuwe gegevens in de referteperiode. Indien het aldus berekende dagloon hoger is, wordt het dagloon met terugwerkende kracht aangepast. Leidt het tot een lager dagloon, dan wordt dat lagere dagloon in principe per een toekomstige datum vastgesteld, tenzij het de werknemer redelijkerwijs duidelijk was dat het dagloon te hoog was vastgesteld.

1.4 Terugvordering en negatief loon

Loon of een uitkering kan ten onrechte zijn betaald waardoor op een later tijdstip een bedrag wordt terugbetaald of verrekend. Het terugbetaalde of verrekende bedrag vormt op dat moment negatief SV-loon, en wordt dus in mindering gebracht op het loon in het aangiftetijdvak. Hierdoor kan het SV-loon lager zijn dan normaal, nihil of een negatief bedrag.

Hoe omgegaan moet worden met negatief loon (hieronder wordt ook verstaan negatieve uitkering), is beschreven in hoofdstuk 12c, paragraaf [6 Negatief loon](#).

1.5 Overtreding mededelingsverplichting bij uitkering in de referteperiode

Ook kan het voorkomen dat bij de dagloonvaststelling blijkt dat er sprake is geweest van ten onrechte of te veel ontvangen uitkering in de referteperiode, omdat betrokkene verzuimd heeft het genieten van inkomsten naast die uitkering op te geven. Voor de dagloonvaststelling zou uitgegaan moeten worden van de in de referteperiode genoten verdiensten en de (te hoge) uitkering. Dat zou een onredelijk hoog dagloon betekenen. Hoger dan wanneer uitgegaan zou worden van de verdiensten en eventueel de uitkering waarop recht zou hebben bestaan als betrokkene de inkomsten wél tijdig had doorgegeven. Voor deze situatie is het toch mogelijk af te wijken van de letterlijke tekst van art. 12d lid 1. Het is immers ongewenst dat betrokkene een hoger dagloon krijgt als gevolg van overtreding van de mededelingsverplichting.

D.w.z. dat als bij de dagloonvaststelling geconstateerd wordt dat de in de referteperiode genoten ZW- en/of WW-uitkering die vallen onder het loonbegrip te hoog is geweest, omdat betrokkene verzuimd heeft de inkomsten uit arbeid naast de uitkering door te geven en daarmee de mededelingsverplichting heeft overtreden, hoeft niet uitgegaan te worden van de in de referteperiode genoten verdiensten en de genoten ongekorte uitkering.

Hoe hier mee om moet worden gegaan is beschreven in hoofdstuk 15.

2 Vorderbaar maar niet tevens inbaar loon (12d lid 2)

Soms heeft de werknemer wel recht op loon dat echter niet wordt uitbetaald, bijvoorbeeld in de situatie dat de werkgever met de noorderzon is vertrokken. Om te voorkomen dat in deze situatie het dagloon van de werknemer negatief wordt beïnvloed is bepaald dat onder loon mede wordt begrepen het loon waarvan de werknemer aantoont dat dit in de referteperiode vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Zulk loon wordt dus in het dagloon opgenomen. Omdat tijdens de referteperiode genoten uitkeringen een later ander dagloon beïnvloeden kan het voorkomen dat oninbaar loon dat in de eerdere uitkering is verwerkt, bij de latere dagloonberekening nog eens moet worden meegerekend wegens uitbetaling en verantwoording daarvan in de loonaangifte in een tijdvak in de referteperiode. Om deze dubbeltelling te voorkomen is in dit lid bepaald dat oninbaar loon dat is verwerkt in een tijdens de referteperiode genoten uitkering, en dat tijdens dat jaar inbaar wordt, bij de latere dagloonberekening buiten beschouwing blijft.

Vorderbaar

Loon is vorderbaar op het moment dat vaststaat dat betrokkene recht heeft op het loon, en ook hoe hoog dat loon precies is. Als iemand een arbeidscontract heeft voor 2000 euro per maand en de werkgever betaalt de werknemer gedurende een paar maanden ten onrechte slechts de helft hiervan uit, dan is het resterende bedrag vorderbaar (mits betrokkene zijn werk gewoon heeft uitgevoerd uiteraard). Ook als tijdens de referteperiode vast is komen te staan dat betrokkene recht had op een loonsverhoging, en bovendien de hoogte van het betreffende bedrag bekend is, dan is sprake van vorderbaar loon. Als pas na de referteperiode is vast komen te staan dat er recht bestond op een hoger loon, dan was het loon in de referteperiode nog niet vorderbaar. Ook wanneer iemand een lager loon ontvangt dan waar hij op basis van de CAO recht op heeft, is er sprake van vorderbaar loon.

Niet inbaar

Het loon wordt inbaar op het moment dat de werkgever (of de uitkeringsinstantie) bereid en in staat is het loon te betalen. In veel gevallen zal dit op gebruikelijke tijdstippen zijn. Zo betalen veel werkgevers hun werknemers het maandloon op de 23e van dezelfde maand. Het loon wordt derhalve op deze dag inbaar. Er kan pas van niet-inbaar loon gesproken worden vanaf het moment dat het loon betaald zou moeten worden, maar dit niet gebeurt omdat de werkgever hiertoe niet in staat is (bijv. door faillissement) of doordat de werkgever niet wil betalen. Zo kan ten aanzien van bovengenoemd voorbeeld niet op de 2e van dezelfde maand al gesteld worden dat het loon van die maand niet inbaar is. Eerst op de 23e dag van dezelfde maand of later kan sprake zijn van niet-inbaar loon. Als uit het dossier blijkt dat de werkgever failliet is of met de noorderzon vertrokken, dan is dit afdoende bewijs dat het loon niet-inbaar was. In gevallen waar het minder duidelijk is dient de werknemer zelf met schriftelijke bewijzen te komen. Dit kan bijvoorbeeld een brief zijn aan de werkgever waarin de werkgever op niet mis te verstane wijze gesommeerd wordt het vorderbare loon te betalen, stukken waaruit blijkt dat betrokkene een advocaat heeft ingeschakeld etc. Het is dus niet voldoende als een betrokkene bij een uitkeringsaanvraag zegt dat hij de werkgever gevraagd heeft het loon te betalen, maar dat de werkgever hier niet aan tegemoet is gekomen. Het is eveneens niet voldoende als de werknemer wel brieven heeft gestuurd aan de werkgever, maar deze daarin niet ondubbelzinnig gemaand heeft te betalen. Ook moet redelijk snel actie ondernomen worden richting de werkgever. Een termijn is hiervoor echter niet te stellen. Ook kan niet per se gesteld worden dat hij binnen de referteperiode passende actie moet hebben ondernomen. Het kan immers ook bijvoorbeeld het loon in het laatste tijdvak van de referteperiode betreffen. Het is dan niet reëel om binnen de referteperiode actie te verlangen.

Kan betrokkene niet bewijzen dat het loon niet-inbaar was, dan kan het vorderbare loon niet meegenomen worden voor de dagloonberekening.

Mocht het in de praktijk voorkomen dat een betrokkene geen schriftelijke bewijsstukken kan overleggen, terwijl wel aannemelijk is dat in de referteperiode sprake is van vorderbaar maar niet tevens inbaar loon, of een andere situatie waarin twijfel is of betrokkene voldoende heeft aangetoond dat er sprake is van niet inbaar loon of tijdig actie heeft ondernomen. dan word je verzocht de casus voor advies voor te leggen.

Voorbeeld: vorderbaar maar niet tevens inbaar 

Voorbeeld: “niet-inbaar” niet aangetoond 

Voorbeeld: WW niet vorderbaar 

Voorbeeld provisie niet vorderbaar 

Vorderbaar, niet inbaar loon en ZW/Wazo-uitkering na faillissement

De WW-uitkering die verstrekt wordt wegens het faillissement (over het algemeen het loon over de opzegtermijn en achterstallig loon) is geen uitkering die onder het loonbegrip valt (en waarvan de betaling ook meestal na afloop van de referteperiode wordt gedaan). Voor de dagloonvaststelling van de ZW- of Wazo-uitkering die volgt na het faillissement, moet daarom gebruik gemaakt worden van de bepaling m.b.t. vorderbaar en niet inbaar loon om dit niet genoten loon mee te nemen.

Vorderbaar, niet inbaar loon en gewerkt als uitzendkracht met uitzendbeding

In de situatie dat als uitzendkracht onder toepassing van het uitzendbeding is gewerkt waarbij sprake is van onderbreking door ziekte, word* voor de bepaling van het loon meegenomen:

- Het loon uit de laatste dienstbetrekking

- Het loon uit de voorlaatste dienstbetrekking
- De tussen deze dienstbetrekkingen gelegen ZW-uitkering.

(zie hoofdstuk 12c, paragraaf 2.1).

De bepaling met betrekking tot vorderbaar en niet inbaar loon geldt voor het loon uit de dienstbetrekking waaruit ziekte of Wazo-uitkering voortkomt, maar is ook van toepassing op de voorgaande dienstbetrekking(en) van uitzendkrachten met uitzendbeding als deze op grond van art. 12c lid 2 meegenomen wordt in de dagloonvaststelling.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

ZW- en Wazo-dagloon – artikel 12e

1 Berekeningswijze dagloon (lid 1)

Rechten met een eerste uitkeringsdag op of na 1-1-2022

Voor rechten met een eerste uitkeringsdag op of na 1-1-2022 is de dagloonberekening gewijzigd als gevolg van de komst van het begrip arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). AVWB vervangt loonbestanddelen EPS en/of VT. EPS bestaat vanaf 1 januari 2022 niet langer als apart loonbestanddeel. VT blijft wel als apart loonbestanddeel bestaan, maar dan moet het als afzonderlijk loonbestanddeel in de polisadministratie zijn opgenomen.

Verdieping: [achtergrond voor de wijziging vanwege IKB](#) 

Voor rechten met een eerste uitkeringsdag vanaf 1 januari 2022 geldt voor de dagloonberekening de volgende hoofdregel:

$$\text{Dagloon} = [A - B + C] / D$$

A = het loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten bij een werkgever;

B = de bedragen aan vakantietoeslag en/of EPS/AVWB die betrokkene in het refertejaar heeft genoten;

C = de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en/of EPS/AVWB;

D = 261 dan wel, indien de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek is geworden of Wazo-uitkering krijgt, is aangevangen na aanvang van de referteperiode, voor het aantal dagloondagen vanaf (d.w.z. inclusief) de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot en met de laatste dag van de referteperiode.

Het loon dat in de referteperiode is genoten wordt standaard gedeeld door 261. Indien de dienstbetrekking waaruit de ziekte of Wazo-uitkering ontstaat korter heeft geduurd dan de referteperiode, wordt de noemer aangepast. In plaats van 261 wordt gedeeld door het aantal dagloondagen dat ligt in de periode van het begin van de dienstbetrekking tot en met de einddatum van de referteperiode, d.w.z. het totaal aantal dagloondagen in die periode.

Er is ook een uitzondering als er aangiftetijdvakken zonder loon zijn, zie paragraaf 5.

Dagloondagen zijn de dagen binnen de referteperiode van maandag tot en met vrijdag.

De nieuwe gegevens over AVWB komen pas vanaf 1-1-2022 voor in de polisadministratie. Zolang tijdvakken van 2021 nog deel kunnen uitmaken van de referteperiode geldt voor de tijdvakken die in 2021 liggen dat:

- EPS als AVWB wordt behandeld. Dat houdt in dat opgebouwde bedragen aan EPS worden meegenomen in de dagloonvaststelling en uitbetaalde EPS in mindering wordt gebracht;
- We niet beschikken over de opgebouwde bedragen aan VT en EPS indien er sprake is van IKB. Alleen als uitbetaling IKB in de referteperiode valt, wordt het uitbetaalde bedrag meegenomen in de dagloonvaststelling omdat dit tot het sv-loon behoort. Dat betekent dat op verzoek het dagloon herzien moet worden zolang (een deel van) 2021 tot de referteperiode behoort. In dat geval moet onderzocht worden welk bedrag aan IKB is uitbetaald en welke bedragen zijn opgebouwd in het deel van de referteperiode dat in 2021 ligt.

Indien het herziene dagloon lager uitvalt dan het oorspronkelijk berekende dagloon, wordt het dagloon per toekomstige datum herzien.

Voorbeeld 1: [toepassen formule met alleen VT](#) 

Voorbeeld 2: [toepassen formule met alleen AVWB](#) 

Rechten met een eerste uitkeringsdag vóór 1-1-2022

Voor de dagloonberekening geldt de volgende hoofdregel:

$$\text{Dagloon} = [(A-B) \times 108/100 + C] / D$$

A = het loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten bij een werkgever die vakantiebijslag reserveert;

B = de bedragen aan vakantiebijslag die betrokkene in de referteperiode heeft genoten;

C = het loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten bij een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert;

D = 261 dan wel, indien de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek is geworden of Wazo-uitkering krijgt, is aangevangen na aanvang van de referteperiode, voor het aantal dagloondagen vanaf (d.w.z. inclusief) de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot en met de laatste dag van de referteperiode.

In het dagloonbesluit wordt gesproken over vakantiebijslag. In de uitleg gebruiken we de term vakantietoeslag.

Uit de formule blijkt dat er voor de dagloonberekening een onderscheid wordt gemaakt tussen het loon waarbij vakantietoeslag gereserveerd wordt en onder die titel op een bepaald moment wordt uitbetaald (A) en loon waarin de vakantietoeslag al opgenomen is (C).

Zie voor verdere uitleg hierover paragraaf 2.

Het loon dat in de referteperiode is genoten wordt standaard gedeeld door 261. Indien de dienstbetrekking waaruit de ziekte of Wazo-uitkering ontstaat korter heeft geduurd dan de referteperiode, wordt de noemer aangepast. In plaats van 261 wordt gedeeld door het aantal dagloondagen dat ligt in de periode van het begin van de dienstbetrekking tot en met de einddatum van de referteperiode, d.w.z. het totaal aantal dagloondagen in die periode.

Voorbeeld toepassen formule [✚](#)

2 Vakantietoeslag en EPS/AVWB als reservering

Geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag vanaf 1-1-2022:

In de hoofdregel is een correctie opgenomen m.b.t. de vakantietoeslag en/of EPS/AVWB die afzonderlijk van het periodieke loon wordt gereserveerd en betaald. Vakantietoeslag en EPS/AVWB kunnen namelijk in een referteperiode meermalen worden genoten. De correctie houdt in dat de feitelijk genoten VT en/of EPS/AVWB in mindering wordt gebracht en het (verlaagde) loon verhoogd wordt met de opgebouwde bedragen aan VT en/of EPS/AVWB.

Er zijn echter werkgevers die deze loonbestanddelen niet reserveren en eenmaal per jaar uitbetalen maar waarbij de VT en/of EPS/AVWB onderdeel uitmaakt van het reguliere loon (de all-in-verloning) of die de vakantietoeslag in de vorm van tijdsparen verstrekken. In dat geval is bovengenoemde correctie niet nodig. De loonbestanddelen zijn dan namelijk al evenredig verdeeld over de referteperiode.

Uit de opgave van de werkgever in de loonaangifte wordt afgeleid of er sprake is van reservering of van all-in-loon. Het gaat om all-in-verloning als per aangiftetijdvak de velden opgebouwd en uitbetaald VT/EPS/AVWB nul zijn of per aangiftetijdvak hetzelfde bedrag bevatten.

2.1 Forfaitaire vakantietoeslag en EPS (geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag tot 1-1-2022)

In de hoofdregel is een correctie opgenomen m.b.t. de vakantietoeslag die afzonderlijk van het periodieke loon wordt gereserveerd en betaald. Vakantietoeslag kan namelijk in een referteperiode meermalen worden genoten. De correctie houdt in dat de feitelijk genoten vakantietoeslag in mindering wordt gebracht en het (verlaagde) loon verhoogd wordt met de factor 108/100.

Er zijn echter werkgevers die de vakantietoeslag niet reserveren en eenmaal per jaar uitbetalen maar waarbij de vakantietoeslag onderdeel uitmaakt van het reguliere loon (de all-in-verloners) of die de vakantietoeslag in de vorm van tijdsparen verstrekken. Daarom is in de formule een factor A opgenomen voor het loon genoten bij een werkgever die de vakantietoeslag reserveert en een factor C voor het loon dat is genoten bij een werkgever die dat niet doet.

Uit de opgave van de werkgever in de loonaangifte wordt afgeleid of er sprake is van reservering VT of van all-in-loon. Deze beoordeling vindt per aangiftetijdvak plaats.

Als er (gereserveerde) vakantietoeslag is uitbetaald is deze opgenomen in factor A.

Het kan zijn dat de gereserveerde vakantietoeslag niet in de referteperiode is uitbetaald (maar na afloop van de referteperiode). Zolang het gaat om een werkgever die vakantietoeslag reserveert, valt het sv-loon van zo'n werkgever onder factor A. Voor de berekening geldt dat er in dat geval geen uitbetaalde VT (factor B) in mindering hoeft te worden gebracht op A.

Het in de referteperiode feitelijk uitbetaalde EPS wordt in de dagloonberekening meegenomen omdat dit opgenomen is in het sv-loon. Er vindt geen correctie plaats als de EPS toevalligerwijs niet in de referteperiode is uitbetaald of als het uitbetaalde bedrag slechts betrekking heeft op een deel van de referteperiode.

2.2 Tijdsparen

De inleg in het Tijdsparfonds (en voorheen ook de vakantiebonnen) behoort tot het loon. De waarde van deze inleg maakt deel uit van het sv-

loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten. De vakantietoeslag wordt niet apart door de werkgever (maar door het vakantiefonds) uitbetaald.

Voor rechten met een eerste uitkeringsdag vanaf 1-1-2022 is tijdsparen daarom niet te beschouwen als reservering van VT en vindt er dus ook geen opbouw van plaats. Daarom vindt bij tijdsparen geen bijtelling plaats van opgebouwde VT.

Voor rechten met een eerste uitkeringsdag voor 1-1-2022 gold daarom ook dat de verhoging met 108/100 niet van toepassing was omdat de VT al in het sv-loon is opgenomen.

Het loon valt onder factor C (all-in-verloning) uit de formule zoals die tot dan gold.

2.3 Werkwijze bij Individueel Keuzebudget (IKB) en VT voor rechten met een eerste uitkeringsdag tot 1-1-2022

Het IKB is een flexibele arbeidsvoorwaarde waarin de vakantietoeslag (vt) en andere loonbestanddelen zijn opgenomen zoals het extra periodiek salaris (EPS), bovenwettelijk verlof en soms nog andere onderdelen van het salaris. De inhoud van IKB-regelingen verschilt per werkgever of sector. Het IKB is van toepassing in zowel de publieke sector als de marktsector. De werknemer kan bepalen of het IKB één keer of meerdere keren per jaar uitbetaald wordt. Uit de reservering IKB kunnen ook aankopen zoals een fiets of scholing betaald worden. Het (eventueel) resterende bedrag dat uitbetaald wordt en dat dan tot het sv-loon behoort, is in dat geval lager dan het opgespaarde bedrag aan IKB.

Het is niet mogelijk om de reservering voor IKB als uitbetaling afzonderlijk te registreren in de loonaangifte omdat rubrieken daarvoor ontbreken. De werkgever laat de kolommen opgebouwde en uitbetaalde VT en EPS meestal leeg en vult alleen de kolom SV-loon met het SV-loon dat daadwerkelijk is uitbetaald. Bij IKB-werkgevers is in de polisadministratie dus niet zichtbaar welk bedrag aan VT opgebouwd en uitbetaald is. Omdat niet te onderkennen is dat er sprake is van IKB, lijkt een IKB-werkgever op het eerste gezicht een all-inverloner. Indien het IKB in elk aangiftetijdvak uitbetaald wordt, is er terecht sprake van all-inverloning.

Is er geen sprake van all-inverloning, dan is in het dagloon geen representatieve reservering van de vt opgenomen.

Op verzoek van betrokkene moet het dagloon herzien worden. Vastgesteld moet worden welk bedrag van het sv-loon uitbetaald vt betreft. Dit bedrag moet alsnog in mindering worden gebracht waarna de forfaitaire verhoging van 8% toegepast wordt.

3 Bijzonderheden m.b.t. het loon

3.1 ZW en Wazo-uitkering in de referteperiode

ZW- en Wazo-uitkeringen genoten tijdens de dienstbetrekking die aan de werkgever worden betaald zijn niet apart herkenbaar. In dat geval maakt de uitkering deel uit van het sv-loon. De werkgever mag geen code incidentele inkomstenvermindering meegeven als er een uitkering tegenover het verminderde loon staat.

De Wazo-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) in werking getreden waarmee een nieuw recht op verlof in de WAZO wordt geregeld. Binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind kan de partner van de moeder gedurende maximaal 5 kalenderweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tegenover dit verlof staat een Wazo-uitkering van 70%.

De Wazo-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen. De werkgever moet in deze situatie de code incidentele inkomstenvermindering 'K' (voor 1-1-2022 'G') meegeven als niet het volledige loon wordt betaald. In die situatie is vervanging van loon (op grond van art. 12f) van toepassing. Zie hoofdstuk 12f, paragraaf [1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2 en 4:2 Wazo](#).

In de situatie dat deze Wazo-uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt, vindt ook vervanging van loon plaats vanwege de code incidentele inkomstenvermindering K (voor 1-1-2022 G).

NB: met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) per 2 augustus 2022 hebben ook werknemers met een arbeidsovereenkomst die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen recht op een uitkering wegens aanvullend geboorteverlof. Het gaat daarbij met name om de directeur-groootaandeelhouder en de persoon die op minder dan 4 dagen per week huishoudelijke werkzaamheden verricht. Voor deze uitkering geldt dat deze niet tot het sv-loon behoort en voor een eventuele dagloonvaststelling dus buiten beschouwing blijft.

De Wazo-uitkering wegens betaald ouderschapsverlof

In de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) die per 2 augustus 2022 in werking treedt, is geregeld dat ouders gedurende maximaal 9 weken recht hebben op betaald ouderschapsverlof. Er bestaat voor ouders al langer recht op ouderschapsverlof. Dit verlof betreft een periode van 26 weken en ze kunnen dit verlof opnemen tot het kind 8 jaar is. Dit ouderschapsverlof is echter in principe onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO opgenomen dat maximaal 9 weken van het ouderschapsverlof recht bestaat op een WAZO-uitkering van 70 %. Deze 9 weken van betaald ouderschapsverlof moeten in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De WAZO-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt

betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen.

De werkgever moet, net als bij onbetaald ouderschapsverlof, in deze situatie de code incidentele inkomstenvermindering code 'K' meegeven als niet het volledige loon wordt betaald. Omdat in die situatie vervanging van loon (op grond van art. 12f) van toepassing is, is ophoging van de uitkering daarom niet aan de orde. Zie hoofdstuk 12f, paragraaf [1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2 en 4:2 Wazo](#).

In de situatie dat deze Wazo-uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt, vindt ook vervanging van loon plaats vanwege de code incidentele inkomstenvermindering K.

NB: met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) per 2 augustus 2022 hebben ook werknemers met een arbeidsovereenkomst die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen recht op een uitkering wegens betaald ouderschapsverlof. Het gaat daarbij met name om de directeur-groootaandeelhouder en de persoon die op minder dan 4 dagen per week huishoudelijke werkzaamheden verricht. Voor deze uitkering geldt dat deze niet tot het sv-loon behoort en voor een eventuele dagloonvaststelling dus buiten beschouwing blijft.

3.2 Vakantiedagenpercentage

Er zijn werkgevers die een toeslag verstrekken voor vakantiedagen in de vorm van een percentage van het (uur)loon. De werknemers krijgen dan (regelmatig) de vakantiedagen uitbetaald.

Loon dat gereserveerd wordt voor vakantiedagen is pas sv-loon op het moment dat het wordt uitbetaald en wordt dan in het dagloon meegenomen. De reservering zelf is geen loon voor de dagloonberekening. In het geval dat deze reserveringen vanaf 1-1-2022 deel uitmaken van AVWB, geldt de hoofdregel dat uitbetaald AVWB in mindering wordt gebracht op het sv-loon en de opgebouwde bedragen erbij worden opgeteld.

3.3 Factoren A, B en C uit de formule zoals die gold voor 1-1-2022 (geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag tot 1-1-2022)

De factor C geldt voor alle soorten loon waarbij er geen sprake is van bedragen die expliciet en herkenbaar als vakantietoeslag zijn uitbetaald. Dit geldt voor:

- all-in-verloning waarbij de vakantietoeslag als onderdeel van het reguliere loon wordt genoten,
- voor tijdsparen,
- werkgevers die de vakantietoeslag periodiek bij het salaris uitbetalen.

1. De combinatie van factor A en C in de formule kan ook voorkomen binnen de dagloonvaststelling voor ZW en Wazo ondanks het uitgangspunt "loon uit de laatste dienstbetrekking". Het is namelijk mogelijk dat de werkgever gedurende de referteperiode wisselt tussen niet all-in-loon en wel all-in-loon. Ook kan er sprake zijn van een uitkering die gedurende de dienstbetrekking wordt genoten. Deze uitkering kan in- of exclusief vakantietoeslag zijn. Die uitkering wordt eveneens meegenomen in factor A of C. Hierbij geldt dat ZW- en Wazo-uitkeringen inclusief vakantietoeslag worden uitbetaald.

2. Een werknemer kan recht hebben op meer dan 8% vakantietoeslag. Ook dan geldt dat het SV-loon minus het uitbetaalde bedrag aan vakantietoeslag wordt verhoogd met 8%, ook al wordt het hogere bedrag aan vakantietoeslag van het sv-loon afgetrokken. Het meerdere boven de 8% aan ontvangen vakantietoeslag blijft voor de vaststelling van het dagloon buiten beschouwing.

Is de werkgever op grond van het arbeidsrecht geen vakantietoeslag verschuldigd, dan is het loon ook onderdeel van factor C en vindt er geen ophoging met de factor 108/100 plaats.

3. Uit de beschikbare informatie moet worden afgeleid dat er sprake is van all-in-verloning. Dat is het geval als per aangiftetijdvak de velden opgebouwd en uitbetaald VT nul zijn of per aangiftetijdvak hetzelfde bedrag bevatten.

Internationaal:

Voor het loon van werknemers uit alle landen in de Europese Unie en voor 'bedienden' in België gaan we altijd uit van all-in-verloning: bedrag sv-loon is inclusief vakantietoeslag.

Voor 'arbeiders' uit België geldt een uitzondering. Voor hen ontbreekt het vakantiegeld bij de loongegevens op de SED en daarom vindt voor hen een bijtelling plaats van 8% vakantiegeld.

4 Loon in gebroken aangiftetijdvak (lid 2)

Aangezien de referteperiode niet in alle gevallen parallel loopt met het begin en einde van een aangiftetijdvak kan de referteperiode bestaan uit zowel volledige als gebroken aangiftetijdvakken. Het loon dat genoten is in zowel de volledige als de gebroken aangiftetijdvakken wordt meegenomen in de dagloonberekening. Omdat tot op heden werkgevers zowel de loon-in als de loon-over systematiek mogen hanteren, kan het genoten loon toezien op het tijdvak waarin het genoten is maar ook op een reeds verstreken tijdvak. Zie verder onder het kopje loon-in en loon-over systematiek in hoofdstuk 12d.

Ook voor ZW en Wazo kan het voorkomen dat er sprake is van een gebroken aangiftetijdvak aan het begin van de referteperiode. Dat doet zich bijvoorbeeld voor als de werkgever aanvankelijk het loon aangaf per vier weken en in een volgend kalenderjaar per maand. Als in het gebro-

Het loon dat genoten is in het gebroken aangiftetijdvak in de betreffende dienstbetrekking, moet herleid worden naar een bedrag dat genoten is in de dienstbetrekking in de referteperiode.

Voor de berekening van het loon van de factoren A, B en C die bij de dagloonvaststelling meegenomen worden vindt een evenredige verlaging met de factor Y/Z plaats., waarbij:

Z = totaal aantal dagloondagen in het gebroken aangiftetijdvak binnen de dienstbetrekking of uitkeringsverhouding.

Y = aantal dagloondagen (maandag t/m vrijdag) van Z dat binnen de referteperiode valt.

Als Z = nul dan wordt de uitkomst van de berekening op nul gesteld. Dat kan bijv. als het gebroken aangiftetijdvak bestaat uit één of twee dagen die uitsluitend in het weekend liggen. Een eventuele loonbetaling in dit weekend blijft als gevolg van de berekeningswijze van artikel 12e lid 2 buiten de dagloonvaststelling. Z is immers nul en een bedrag gedeeld door 0 kan niet, zodat de uitkomst op 0 wordt gesteld.

Voorbeeld gebroken aangiftetijdvak 

5 Aangiftetijdvakken zonder sv-loon (lid 3)

Indien er in de referteperiode in de dienstbetrekking een of meerdere aangiftetijdvakken zijn waarin de werknemer geen loon heeft ontvangen (dit kan zowel zijn omdat er over het aangiftetijdvak geen aangifte is gedaan of dat er is aangifte gedaan van sv-loon 0,0), dan worden de dagloondagen van dat tijdvak bij de berekening buiten beschouwing gelaten. Deze bepaling geldt voor werknemers met een doorlopende dienstbetrekking die geen loon genieten in een bepaald tijdvak. Het gaat hier vaak om uitzend- en oproepkrachten die vanwege de aard van hun dienstbetrekking in bepaalde perioden niet werken, maar het kan ook bij andere arbeidsverhoudingen aan de orde zijn.

Deze bepaling is niet van toepassing als het niet werken veroorzaakt wordt door onbetaald verlof of ziekte. In dat geval kan artikel 12f van toepassing zijn.

Het totale loon dat is genoten in de tijdvakken waarin wel loon is genoten, wordt gedeeld door het aantal dagloondagen van de ikv in aangiftetijdvakken waarin wel loon is genoten.

In de situaties waarin in het eerste tijdvak van de dienstbetrekking geen loon is genoten en:

- de aanvang dienstbetrekking na afloop van de referteperiode ligt, of
- de aanvang dienstbetrekking in het laatste aangiftetijdvak van de referteperiode ligt,

worden dagloondagen geteld van aanvang ikv tot intreden van ziekte/Wazo. Reden hiervoor is dat dit voor deze situaties specifiek geregeld is. Zie daarvoor paragraaf [6 Dienstbetrekking begint na afloop van de referteperiode](#) en paragraaf [8 Dagloon wordt vastgesteld op € 0,00](#).

Voorbeeld: dienstbetrekking met tijdvakken zonder loon 

Voorbeeld: dienstbetrekking met eerste tijdvak zonder loon 

Negatief loon in een kalendermaand betekent voor de vaststelling van het aantal dagloondagen dat het een kalendermaand zonder loon is. De dagloondagen blijven dan buiten beschouwing.

Overigens kan negatief loon wel van belang zijn voor de bepaling van het totale bedrag aan sv-loon. Zie hoofdstuk 12c paragraaf [6 Negatief loon](#) voor de situaties waarin negatief loon het loon voor de factor A of C verlaagt.

Indien herziening van het dagloon vanwege negatief loon – zoals beschreven in hoofdstuk 12c, paragraaf 6 – plaatsvindt, moet bekeken worden of ook het aantal dagloondagen herzien moet worden omdat een maand niet langer of juist wel als een maand zonder loon moet worden beschouwd.

Elk bedrag in een aangiftetijdvak (hoe klein ook), betekent dat er een aangiftetijdvak mét loon is.

De enige voorwaarde is dat er sv-loon moet zijn. Of er daarnaast ook verloonde uren worden opgegeven is niet relevant. Sommige opgaven (bijvoorbeeld bij alleen uitbetaling van vakantietoelage) zijn immers zonder verloonde uren.

Indien er in een tijdvak uitsluitend sprake is van uitbetaling van VT of AVWB wordt er geen bedrag meegenomen voor de vaststelling van het totale loon. Dit omdat het sv-loon gelijk is aan de uitbetaalde vakantietoelage en vanwege de wijze waarop vakantiegeld berekend wordt als deel van het totale sv-loon.

Voor de bepaling echter of dit een aangiftetijdvak met loon is, geldt niet de uitkomst van de berekening uit art. 12 e lid 1, maar of er sv-loon is genoten in een aangiftetijdvak. Als dat het geval is, is zo'n aangiftetijdvak een aangiftetijdvak met loon en tellen de dagloondagen mee.

Een aangiftetijdvak waarin alleen uitbetaalde vakantietoelage is genoten, is slechts van toepassing indien het de dienstbetrekking betreft waaruit het recht op ZW of WAZO is ontstaan.

Indien de uitbetaling van vakantietoelage in een gebroken aangiftetijdvak ligt, moet eerst op grond van art. 12 e lid 2 bepaald worden of een deel hiervan genoten is binnen de referteperiode. Als dat het geval is (Y is groter dan nul), dan is dit een aangiftetijdvak met loon en tellen de dagloondagen mee.

6 Dienstbetrekking begint na afloop van de referteperiode (lid 4 en 6)

Het is mogelijk dat de dienstbetrekking waaruit het risico ontstaat pas na afloop van de referteperiode begonnen is.

In deze gevallen wordt voor de dagloonberekening uitgegaan van het loon dat betrokkene heeft genoten in de dienstbetrekking waaruit de

ziekte of Wazo-uitkering ontstond en dat betrekking heeft op de periode tot het intreden van de eerste ziektedag of de dag waarop de Wazo-uitkering aanving. Dit loon dat betrekking heeft op de periode tussen aanvang dienstbetrekking en de eerste dag van ziekte/Wazo-uitkering deel je door het aantal dagloondagen vanaf (d.w.z. inclusief) de dag van aanvang van de dienstbetrekking tot de dag van het intreden van de ziekte/Wazo-uitkering.

Omdat de dag waarop de ziekte is ingetreden niet altijd overeenkomt met de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken is ter verduidelijking in artikel 12e lid 5 opgenomen dat we voor de toepassing van zowel de Ziektewet als het Dagloonbesluit uitgaan van de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken, bedoeld in artikel 29, derde lid ZW. Ofwel de eerste dag waarop betrokkene zou moeten werken maar daartoe door ziekte niet in staat is.

De eerste dag van de ongeschiktheid tot werken is ook de dag waarop het recht op uitkering van ziekengeld ontstaat. Deze datum wordt ook gebruikt als peildatum voor de vaststelling van de referteperiode (zie artikel 12b lid 1).

Voorbeeld: eerste ziektedag 

Relevant voor de dagloonvaststelling is dat het loon *betrekking* heeft op de periode vanaf de aanvang van de dienstbetrekking tot de eerste ziektedag of de eerste Wazo-dag. Niet het loon dat in de referteperiode is genoten is bepalend, maar het loon dat is genoten in de dienstbetrekking. Op grond van uitspraak van de CRvB (ECLI:NL:CRVB:2020:504) van 27-2-2020 moet daarom ook een (na)betaling in een later tijdvak meegenomen worden. Het gaat dus niet alleen om het feitelijk genoten loon in de periode tussen aanvang dienstbetrekking en eerste ziektedag/Wazo-dag.

DMO rekent met het hele loon in het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden. Dit levert geen probleem op als het dienstverband eindigt bij de eerste ziektedag en er geen loon wordt verantwoord in een later tijdvak. Dan betreft het loon in de polisadministratie immers altijd de periode voor aanvang ziekte.

Dit kan dus wel een probleem opleveren als:

1. de dienstbetrekking niet eindigt bij de eerste ziektedag, en/of
2. de werkgever het loon pas in een later tijdvak verantwoordt.

ad 1. De dienstbetrekking eindigt niet bij de eerste ziektedag

Wanneer het loon in het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden ook betrekking heeft op de periode op of na de eerste ziektedag (vanwege loondoorbetaling bij ziekte of werkhervatting) dan stellen we het dagloon te hoog vast. Het gedeelte van het loon dat betrekking heeft op de periode vanaf de eerste ziektedag moet immers buiten beschouwing blijven. Als de medewerker wil rekenen met loon tot de eerste ziektedag dan moet hij het loon in dat loonaangiftetijdvak evenredig verlagen. Het evenredig verminderde loon in het tijdvak waarin de ziekte is ingetreden verkrijg je door het totale loon te delen door het aantal dagloondagen in dat loonaangiftetijdvak en de uitkomst te vermenigvuldigen met het aantal dagloondagen in dat loonaangiftetijdvak tot de eerste ziektedag. Dit kan met behulp van DMO.

Deze methode van evenredige vermindering van het loon in het loonaangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden kan een onjuiste afspiegeling geven van de verdiensten in de dienstbetrekking tot de eerste ziektedag. Onbedoeld kan niet al het loon (of juist te veel loon) uit de dienstbetrekking dat betrekking heeft op de periode tot de eerste ziektedag meegenomen worden in de dagloonvaststelling. Er volgt eventueel reparatie als betrokkene hier om vraagt of in bezwaar of beroep.

ad 2. De werkgever verantwoordt het loon in een later tijdvak

De werkgever kan het loon dat betrekking heeft op de periode voor de eerste ziektedag verantwoorden in een later loonaangiftetijdvak dan waarin de ziekte is ingetreden. Dit is ook het geval als de eerste ziektedag gelijk is aan de eerste dag van het aangiftetijdvak en er in dat tijdvak loon verantwoord wordt dat betrekking heeft op de periode vóór de eerste ziektedag. Dan neemt DMO het loon niet mee in de dagloonberekening. Het later verantwoorde loon kan met behulp van DMO alsnog in het dagloon opgenomen worden. Je vraagt het loon uit als er nog helemaal geen loon is verantwoord voor de eerste ziektedag. In overige gevallen volgt eventueel reparatie als betrokkene hier om vraagt of in bezwaar of beroep.

Nul dagloondagen

Het kan voorkomen dat het aantal dagloondagen nul is, bijvoorbeeld als de werknemer ziek wordt of Wazo krijgt voor of op de eerste dag van de dienstbetrekking. In dat geval wordt het dagloon, in afwijking van de hoofdregel, vastgesteld op basis van de formule E/F. Er wordt uitgegaan van het overeengekomen loon per maand of per vier weken (E). Dat overeengekomen loon is inclusief VT en eventuele EPS/AVWB en wordt gedeeld door het aantal dagloondagen van het aangiftetijdvak of door 21,75 als het aangiftetijdvak een maand is (F).

7 Dagloonberekening voor uitzendkrachten

Er wordt in de dagloonberekening voor uitzendkrachten bij de bepaling van het mee te nemen sv-loon geen onderscheid gemaakt of er gewerkt wordt onder toepassing van het uitzendbeding of zonder uitzendbeding als er sprake is van een doorlopende inkomstenverhouding. Bij een doorlopende ikv wordt het loon uit alle dienstbetrekkingen + eventuele ZW-uitkering(en) meegenomen.

Worden alle dienstbetrekkingen als een aparte ikv opgegeven dan gaan we uit van de laatste ikv.

Voor een toelichting hierop, zie hoofdstuk 12c, paragraaf 5.

Wijzigingen in art. 12e regelen dat dagloondagen geteld worden vanaf datum aanvang ikv.

Uitsluitend in de situatie dat de begindatum van de dienstbetrekking niet bekend is (uitzendbureau geeft die niet op in de loonaangifte) en de datum niet uit andere bronnen blijkt, worden de dagloondagen geteld vanaf de eerste dagloondag van het aangiftetijdvak waarin de meetellende ikv begint. Omdat aangiftetijdvakken zonder loon buiten beschouwing blijven, zal er dan dus geteld worden vanaf het eerste aangiftetijdvak met loon.

7.1 Onderbreking door WW

Als het uitzendbureau één doorlopende ikv aangeeft die onderbroken blijkt te zijn door een WW-uitkering, gaan we uit van het loon in de doorlopende ikv. Bij aparte ikv'en is alleen de laatste ikv van toepassing.

Het loon van deze ikv wordt gedeeld door het aantal dagloondagen vanaf het begin van de referteperiode of de aanvangsdatum ikv tot einde referteperiode.

Indien de ikv na afloop van de referteperiode begint, wordt gedeeld door het aantal dagloondagen vanaf aanvangsdatum ikv tot intreden van ziekte/Wazo.

Volledige tijdvakken waarin geen loon is genoten blijven voor het aantal dagloondagen buiten beschouwing. Dit is geregeld in artikel 12e lid 4. We tellen alleen de dagloondagen van volledige tijdvakken waarin wel loon en uitkering is genoten.

Voorbeeld: onderbreking door WW

7.2 Onderbreking door ziekte

Als er sprake is van een doorlopende ikv, onderbroken door ZW-uitkering(en), wordt het loon uit de doorlopende ikv en de ZW-uitkering samengeteld.

Voor de situatie dat elke dienstbetrekking als aparte ikv wordt opgegeven en het risico ontstaat uit een dienstbetrekking waarin onder toepassing van het uitzendbeding is gewerkt, is in art. 12c lid 2 bepaald dat er een uitzondering is voor de situatie dat er voorafgaand aan de laatste dienstbetrekking sprake is van ziekte. In de berekening moet ook het uitgekeerde ziekengeld en het loon van de daaraan voorafgaande dienstbetrekking meegenomen worden (zie voor voorbeelden hoofdstuk 12c, paragraaf 5).

Let op: het ziekengeld is inclusief vakantiegeld en valt onder factor C van de berekeningsformule.

In de formule staat D voor het aantal dagloondagen van de volledige aangiftetijdvakken waarin loon en ziekengeld is genoten vanaf het begin van de referteperiode dan wel de aanvangsdatum van de ikv.

In alle gevallen geldt verder dat volledige tijdvakken waarin geen loon is genoten voor het aantal dagloondagen buiten beschouwing blijven. We tellen alleen de dagloondagen van tijdvakken waarin wel loon en uitkering is genoten.

Voorbeeld: dienstbetrekking en ZW

Uitkering geweigerd of verlaagd wegens maatregel

Het is mogelijk dat op een ZW- en/of Wazo-uitkering die meegenomen moet worden voor de dagloonvaststelling, een maatregel is toegepast (gedeeltelijke of volledige weigering).

Wanneer betrokkene ons erop wijst dat daarvan sprake is, gaan we uit van het uitkeringsbedrag waarop recht zou hebben bestaan als de maatregel er niet was geweest.

De uitkeringshoogte zonder maatregel is vast te stellen met het betreffende uitkeringssysteem.

Verdieping: toelichting uitspraak

Verdieping: herzieningsverzoeken in verband met sanctiedoorwerking bij lopende uitkeringsrechten

7.3 Onderbreking door een combinatie van WW en ZW

De situatie kan zich voordoen dat tussen de laatste twee dienstbetrekkingen of tussen de dienstbetrekkingen van de doorlopende ikv zowel een WW- als een ZW-uitkering ligt.

Bij een doorlopende ikv wordt al het loon uit de dienstbetrekkingen plus de ZW-uitkering samengeteld. Bij aparte ikv'en moet het sv-loon uit de laatste dienstbetrekking, de voorlaatste dienstbetrekking en de tussenliggende ZW-uitkering meegenomen worden als in de laatste (twee) dienstbetrekkingen onder toepassing van het uitzendbeding is gewerkt.

De WW-uitkering is geen sv-loon en wordt niet meegenomen in de berekening.

IKV 1			IKV 1
	ZW		
		WW	

IKV 1			IKV 2
-------	--	--	-------

		ZW	
	WW		

We delen door het aantal dagloondagen van de aangiftetijdvakken waarin loon en ziekengeld is genoten. De dagloondagen worden geteld vanaf het begin van de referteperiode dan wel vanaf de aanvangsdatum van de ikv indien de ikv na het begin van de referteperiode is aangevangen.

In alle gevallen geldt verder dat volledige tijdvakken waarin geen loon is genoten voor het aantal dagloondagen buiten beschouwing blijven. We tellen alleen de dagloondagen van tijdvakken waarin wel loon en ZW-uitkering is genoten (zie paragraaf 5 voor meer informatie over het tellen van dagloondagen bij tijdvakken zonder loon).

Voorbeeld: tellen van dagloondagen 

8 Dagloon wordt vastgesteld op € 0,00

In sommige gevallen wordt op grond van de bepalingen in art. 12e een dagloon van € 0,0 vastgesteld. Dit doet zich voor als de aanvangsdatum van de inkomstenverhouding (ikv) in het laatste aangiftetijdvak van de referteperiode ligt en de werkgever de eerste loonaangifte doet na afloop van de referteperiode. Omdat er geen loon in de referteperiode is, is het dagloon € 0,00.

Dit probleem kan zich voordoen voor alle categorieën werknemers, niet alleen bij uitzendkrachten.

Dit is een ongewenst resultaat.

Ons beleid tot 1 augustus 2021 is dat het dagloon vastgesteld wordt op basis van het genoten loon zoals opgenomen in de polisadministratie vanaf aanvang dienstbetrekking tot intreden van het risico gedeeld door het aantal dagloondagen in die periode.

Verdieping: beleid tot 1 augustus 2021 

Een uitspraak van de CRvB (ECLI:NL:CRVB:2020:1641) noopt ons tot het aanpassen van dit beleid in de situatie dat het dagloon € 0,00 is.

Vanaf 1 augustus 2021 moeten we in deze gevallen artikel 12e lid 7 Dagloonbesluit toepassen en uitgaan van het overeengekomen loon en het aantal dagloondagen in het aangiftetijdvak waarin het risico is ingetreden. Het aantal dagloondagen is 21,75 als het aangiftetijdvak een maand betreft. Deze wijziging van het beleid ziet op het ZW- en WAZO-dagloon.

Vanaf 1 augustus 2021 vragen we bij € 0,00 dagloon het overeengekomen loon uit bij de werkgever. Dat levert geen problemen op in die gevallen waarin sprake is van vast loon per maand of per vier weken. Als het gaat om een oproep- of uitzendkracht met wisselende arbeidstijden is het overeengekomen loon lastiger vast te stellen. Meer informatie over de vaststelling van het overeengekomen loon vind je in hoofdstuk 12f paragraaf [3 Vaststelling van het overeengekomen loon](#).

Voorbeeld : dienstbetrekking aangevangen in laatste aangiftetijdvak van de referteperiode 

9 Dagloonberekening voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt

Vanaf 1 januari 2016 kunnen werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en ziek worden na deze leeftijd recht op ziekengeld krijgen. Ook kunnen deze werknemers recht krijgen op een Wazo-uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg maar dat zal zich slechts in een uitzonderlijk geval voordoen.

Omdat het loon dat werknemers verdienen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd pas vanaf 1 januari 2016 sv-loon vormt en als sv-loon in de polisadministratie is opgenomen, regelt lid artikel 12b lid 5 dat de referteperiode niet eerder dan op 1 januari 2016 aanvangt. Als het begin van die referteperiode daardoor na het einde van de referteperiode op basis van de hoofdregel ligt dan eindigt de referteperiode ook op 1 januari 2016.

Vanaf februari 2017 is het sv-loon van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt over de volledige referteperiode in de polisadministratie opgenomen.

Als de eerste ziektedag (of recht op Wazo-uitkering) vóór 1 februari 2017 ligt dan beschrijven onderstaande situaties de gevolgen voor de dagloonberekening:

- Ligt de eerste ziektedag (of recht op Wazo-uitkering) in maart 2016 en is de dienstbetrekking gestart voor 1 januari 2016 dan wordt het dagloon vastgesteld aan de hand van het sv-loon en het aantal dagloondagen vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 januari 2016 (als er sprake is van een maandaangifte).
- Ligt de eerste ziektedag (of recht op Wazo-uitkering) in januari of februari 2016 en is de dienstbetrekking is gestart vóór 1 januari 2016 dan wordt het dagloon vastgesteld aan de hand van het sv-loon en het aantal dagloondagen vanaf 1 januari 2016 tot de dag waarop de ziekte of het recht op WAZO is begonnen.
- Ligt de eerste ziektedag (of recht op Wazo-uitkering) precies op 1 januari 2016 en is de dienstbetrekking gestart voor die datum dan is het aantal dagloondagen nul. In dat geval wordt het dagloon vastgesteld aan de hand van het overeengekomen loon (artikel 12e lid 7 DB).
- Ligt de eerste ziektedag (of recht op Wazo-uitkering) in maart 2016 en is de dienstbetrekking gestart na 1 januari 2016 maar vóór 31 jan' 2016 dan wordt het dagloon vastgesteld aan de hand van het sv-loon en het aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waa de dienstbetrekking is gestart tot en met 31 januari 2016 (als er sprake is van een maandaangifte).

- Ligt de eerste ziektedag (of recht op Wazo-uitkering) in januari of februari 2016 en is de dienstbetrekking gestart na 1 januari 2016 dan wordt het dagloon vastgesteld aan de hand van het sv-loon en het aantal dagloondagen vanaf en met inbegrip van de dag waarop de dienstbetrekking is gestart tot de dag waarop de ziekte of het recht op uitkering WAZO is begonnen.

Net als de tijdelijke bepalingen van artikel 12b, die gaan over de referteperiode, vervallen ook de tijdelijke bepalingen van artikel 12e per 1 januari 2018.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Loon in geval van ziekte, verlof, werkstaking, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof tijdens een dienstbetrekking (ZW) – artikel 12f

1 Doel van de regeling

In artikel 12f is een regeling getroffen voor die situaties waarbij ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof geen loon of niet het volledige loon wordt betaald en geen uitkering op grond van de ZW in de plaats is gekomen van dat loon.

Zonder deze regeling zou bij de dagloonberekening slechts uitgegaan kunnen worden van het lagere doorbetaalde loon (en over een periode van onbetaald voltijdverlof of of werkstaking zelfs helemaal geen loon), hetgeen een dagloonverlagend effect heeft.

Hoewel artikel 12f bedoeld is om een dagloonverlagend effect te voorkomen, kan toepassing van artikel 12f juist een lager dagloon tot gevolg hebben. Dit is het geval als in het vervangende tijdvak nóg minder loon is genoten. Daarom moet per tijdvak beoordeeld worden of toepassing van vervangend loon leidt tot de gewenste verhoging (lid 4).

Staking toegevoegd aan art. 12f

Met ingang van 1 september 2017 is werkstaking in het Dagloonbesluit toegevoegd als reden voor de toepassing van art. 12f voor stakingen vanaf 1 januari 2017. Vanwege enkele langdurige stakingen in het verleden is bepaald dat de gevolgen hiervan niet door mogen werken in de dagloonvaststelling. Echter, vanwege een uitspraak van de CRvB van 5 april 2017 (ECLI:NL:CRVB:2017:1180) is de ingangsdatum van 1 september 2017 vervallen en is de regeling direct van toepassingen bij de dagloonvaststelling voor rechten met een eerste ziektedag op of na 5 april 2017 voor alle stakingen in de referteperiode, dus ook bij stakingen voor 1 januari 2017. Dit levert een onderkeningsprobleem op omdat werkstaking in de polisadministratie (code incidentele inkomstenvermindering “S”) pas vanaf 1 januari 2017 toegevoegd is.

De werkwijze van art. 12f bij staking is gelijk aan die bij verlof.

Vanaf 22 maart 2019 beoordeling vervangend loon per tijdvak en alleen vervanging regulier loon

In 2016 heeft de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat artikel 6 Dagloonbesluit uitsluitend dient te worden toegepast ten aanzien van het reguliere loon en niet ten aanzien van het extra periodiek salaris (EPS). Tevens oordeelt de CRvB dat per aangiftetijdvak moet worden beoordeeld of toepassing van vervangend loon tot een gunstiger uitkomst leidt. (ECLI:NL:CRVB:2016:1955).

Verwerking van deze uitspraak heeft enige tijd op zich laten wachten doordat aanvullende besluitvorming nodig was. Besloten is om de wijziging m.i.v. 22 maart 2019 in te voeren voor alle uitkeringsrechten (WW/ZW/AW) waarvoor vanaf die datum het dagloon wordt vastgesteld. Er vindt geen herstelactie plaats voor al vastgestelde daglonen waarbij geen rekening is gehouden met bovengenoemde wijzigingen.

In paragraaf [2 Werkwijze](#) wordt dit verder uitgewerkt.

Toepassing vervangend loon wegens aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Vanaf 1 juli 2020 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) in werking getreden waarmee een nieuw recht op verlof in de WAZO wordt geregeld. Binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind kan de partner van de moeder gedurende maximaal 5 kalenderweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tegenover dit verlof staat een Wazo-uitkering van 70%.

Vanaf 2 augustus 2022 treedt de Wet Invoering Betaald Ouderschapsverlof (WBO) in werking. Er bestaat voor ouders al langer recht op ouderschapsverlof. Dit verlof betreft een periode van 26 weken en ouders kunnen dit verlof opnemen tot het kind 8 jaar is. Dit ouderschapsverlof is geregeld in de WAZO en is onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO aangenomen dat maximaal

Ouderschapsverlof is geregeld in de WAZO en is onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO opgenomen dat maximaal 9 weken van het ouderschapsverlof recht bestaat op een WAZO-uitkering van 70 %. Daarmee ontstaat naast het al bestaande recht op onbetaald ouderschapsverlof, een recht op betaald ouderschapsverlof. Dit betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot het kind 1 jaar is.

De Wazo-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor weknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen. Tijdens de weken waarin het verlof wordt genoten heeft de werkgever geen verplichting om het loon volledig door te betalen. Bij verminderd loon geeft de werkgever in het tijdvak waarin het verlof wordt genoten daarom de code incidentele inkomstenvermindering 'K' (voor 1-1-2022 'G') mee.

Waar het de werkgever bij andere vormen van verminderd loon waar een uitkering (ZW of Wazo) tegenover staat, niet toegestaan is om de code incidentele inkomstenvermindering te gebruiken, moet hij dat bij deze uitkering wél doen. Dit maakt het mogelijk om in de referteperiode gelegen tijdvak(ken) waarin het verlof is genoten, vervangend loon toe te passen. Zie ook paragraaf 1.2.

De werkwijze bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof is gelijk aan die bij ziekte, verlof en staking, zie paragraaf [2 Werkwijze](#).

Beide uitkeringen gelden vanaf 2-8-2022 niet alleen voor werknemers in dienstbetrekking. Artikel 12f is echter alleen van toepassing op de verzekerde werknemers in dienstbetrekking. De uitkeringen van werknemers in dienstbetrekking die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, zoals de directeur- grootaandeelhouder en de huishoudelijke hulp die op minder dan 4 dagen werkt, zijn geen sv-loon en worden niet meegenomen in de dagloonberekening. Voor die groep geldt het Dagloonbesluit niet.

1.1 Verlof

Onder verlof wordt elke vorm van verlof verstaan die voldoet aan de definitie in het dagloonbesluit (artikel 1 lid 1 onder j). Het moet gaan om een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen periode van verlof, waarin de werknemer geen arbeid jegens de werkgever verricht. Denk hierbij o.a. aan ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof, zorgverlof, vakbondsverlof, calamiteitenverlof maar ook aan een seniorenregeling waarin het verlof meerdere jaren kan duren (bijvoorbeeld de Duurzame Inzetbaarheidsregeling voor ouderen in het onderwijs (de opvolger van de BAPO-regeling), een 80-90-100-regeling of een generatieregeling) en verlof wegens vakantie.

Het gaat t.a.v. het vakantieverlof bij de toepassing van artikel 12f natuurlijk niet om de gewone doorbetaalde opname van vakantiedagen, maar om onbetaald verlof (bijv. de werknemer wil een paar maanden een wereldreis maken, zijn vakantiedagen zijn niet toereikend en de werkgever kent hem onbetaald verlof toe). Het kopen van extra vakantie-uren valt onder de definitie verlof. Indien de extra gekochte vakantie-uren gefinancierd worden uit het extra periode salaris (EPS) of arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB), is artikel 12f niet van toepassing omdat het reguliere loon in het vervangende tijdvak niet hoger is. Alleen als de extra gekochte vakantie-uren leiden tot een verlaging van het reguliere loon, is artikel 12f van toepassing.

Een stakingsdag valt niet onder de definitie van verlof, omdat dit geen tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof is, maar een werkstaking zonder toestemming van de werkgever (zie onder Stakingsdagen).

Ook als betrokkene geen loon krijgt omdat hij niet komt opdagen is geen sprake van een overeengekomen periode van verlof.

Bij tijdsparen is iets bijzonders aan de hand: zie onder tijdsparen.

Niet onder het begrip verlof vallen het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het adoptieverlof en het pleegzorgverlof op grond van de artikelen 3:1 en 3:2 Wazo.

Levensloopverlof

De levensloopregeling is vervallen m.i.v. 1 november 2021.

Tot 1 november 2021 kon nog gebruik gemaakt worden van de levensloopregeling (sparen en opnemen van het tegoed). Was op 1 november 2021 nog sprake van een aanwezig tegoed dan volgde tussen 1 november 2021 en 1 januari 2022 verplichte uitbetaling door de spaarinstelling, zodat op 1 januari 2022 geen levensloopaanspraken meer bestaan. Deze eenmalige uitbetaling is belast loon, maar geen sv-loon. Dit betekent dat er geen effecten zijn voor de dagloonvaststelling omdat er sprake is van een betaling met een ander karakter (afkoop) en met een andere inhoudingsplichtige (spaarinstelling).

Verdieping: [Levensloop in relatie tot art. 12f \(geldig tot 1-11-2021\)](#) 

Voorbeeld: [opname uit levenslooppuitkering door een verzekerde die jonger is dan 61 jaar \(geldig tot 1-11-2021\)](#) 

Voorbeeld: [opname uit levenslooppuitkering door een verzekerde die 61 jaar wordt \(geldig tot 1-11-2021\)](#) 

1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2, 4:2 en 6:3 Wazo

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof op grond van de Wazo vallen niet onder de definitie van verlof (art. 1), evenmin onder ziekte en daarom is vervanging van loon niet van toepassing. Omdat er in principe altijd een Wazo-uitkering van 100% tegenover staat, is toepassing van artikel 12f niet nodig. Onderkend is dat in situaties waarin het loon (per dag) meer bedraagt dan het

maximum dagloon, geen compensatie plaatsvindt van verminderd loon tijdens dit verlof.

De Wazo-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

In tegenstelling tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof die expliciet uitgezonderd zijn van de definitie van verlof, zoals opgenomen in art. 1 lid 1 onder I van het Dagloonbesluit, valt de uitkering wegens aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof wél onder die definitie. Dat maakt de toepassing van vervangend loon op grond van art. 12f mogelijk.

Omdat de Wazo-uitkering in een betaling per 4 weken achteraf verstrekt wordt en niet gelijktijdig met de verlofperiode (d.w.z. de periode van verminderd loon), betekent dit dat de opname van het verlof en de daar tegenover staande uitkering niet (altijd) in dezelfde tijdvakken plaatsvindt. Omdat de uitkering meestal via de werkgever wordt betaald, is de periode waarover de Wazo-uitkering wordt betaald niet herkenbaar. Daardoor is overcompensatie mogelijk: bijvoorbeeld als de periode van verminderd loon wegens opname van het verlof in een eerder tijdvak ligt dan het tijdvak waarin (naast het volledige loon) de Wazo-uitkering is genoten. Dit omdat de Wazo-uitkering in een later tijdvak is verantwoord. Of als de periode van verminderd loon vóór aanvang van de referteperiode ligt en de periode met de uitkering in de referteperiode. Dit is een geaccepteerd gevolg.

1.3 Tijdsparen

Een cao kan bepalen dat een werknemer deelneemt aan een tijdspaarregeling, als hij een bepaald aantal dagen (uren) heeft gewerkt. Hierbij kan het gaan om een regeling die zowel recht geeft op vakantietoeslag (in beginsel 8% van het loon), alsmede recht op vakantiedagen (doorbetaling gedurende de vakantie). De inleg tijdsparen wordt aan het tijdspaarfonds betaald. De werknemer richt zijn verzoek tot uitbetaling van vakantietoeslag en/of vakantiedagen aan het tijdspaarfonds. Over de inleg tijdsparen zijn door de werkgever zijn loonheffing en premies verschuldigd. Bij de loonaangifte wordt deze aanspraak belast. Het SV-loon is inclusief de waarde van het tijdsparen. De vergoedingen uit het fonds zijn onbelast.

Tijdspaarfondsen komen voornamelijk voor in de sector bouw.

Artikel 12f is niet bedoeld voor gevallen waarin door middel van tijdsparen al in een inkomen wordt voorzien voor het vakantieverlof.

Artikel 12f is wel bedoeld om belemmeringen voor het opnemen van onbetaald verlof weg te nemen. Indien er minder loon is genoten als gevolg van vakantie via tijdsparen, dient artikel 12f buiten toepassing te blijven omdat de aanspraak tijdsparen al in het dagloon zit (de belastbare waarde van de inleg in het tijdspaarfonds is immers – per aangiftetijdvak- in het genoten sv-loon inbegrepen).

We gaan er in beginsel vanuit dat als de werkgever op de loonaangifte aangeeft dat er sprake is van incidentele inkomstenvermindering, artikel 12f van toepassing is, tenzij er sprake is van een gegrond vermoeden dat het gegeven onjuist is. Dan is nader onderzoek aangewezen.

Dat nadere onderzoek is aangewezen als geconstateerd wordt dat er in een aangiftetijdvak sprake is van een combinatie van incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof (O) en het verstrekken van vakantiebonnen/tijdsparen.

Of een tijdspaarregeling van toepassing is, is te zien in Suwinetinkijk (code indicatie vakantiebonnen toegepast: J).

Dit betekent dat als die indicatie met "Ja" is ingevuld én er is sprake van een periode van incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof, er aanleiding is te onderzoeken of er sprake is geweest van vakantie. Is dat het geval, dan is artikel 12f niet van toepassing.

Artikel 12f is wél van toepassing als er in één (of meerdere) aangiftetijdvak(ken) sprake is van een combinatie van vakantie (met tijdsparen) en onbetaald verlof wegens een andere reden, bijvoorbeeld een periode van vakantie en een periode wegens zorgverlof in één aangiftetijdvak. Het gaat dan om onbetaald verlof als bedoeld in het dagloonbesluit.

Ook is artikel 12f van toepassing als de afgesproken vakantieperiode niet geheel gedekt wordt door de uitkering vanuit het tijdspaarfonds. Het is niet mogelijk dat in alle gevallen zelf te constateren of te onderzoeken. Daarvoor ontbreekt ons de juiste informatie en de werkgever is hiervan ook niet –altijd- op de hoogte, omdat de uitkering uit het tijdspaarfonds vaak buiten hem omgaat. Maar mocht het door betrokkene worden aangegeven en aannemelijk worden gemaakt, dan kan artikel 12f wel gesteld worden. Het is bijvoorbeeld aannemelijk als betrokkene nog maar kort in dienst is en de opbouw nooit voldoende kán zijn.

1.4 Stakingsdagen

Een onbetaalde stakingsdag in de referteperiode heeft een dagloonverlagend effect. De stakingsdag is nl. niet te beschouwen als een tussen werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof. Dit dagloonverlagende effect is ongewenst. Daarom is in 2017 in het Dagloonbesluit een nieuwe omstandigheid toegevoegd in art. 12f: ingeval van minder of geen loon wegens een werkstaking is vervangend loon van toepassing.

Onder werkstaking vallen niet alleen door de vakverenigingen georganiseerde stakingen, maar ook zogenaamde wilde stakingen.

Vereist voor de toepassingen van deze bepaling is dat de werknemer tijdens de werkstaking in dienstbetrekking stond.

1.5 Loonaangifte en DMO

De werkgever geeft in de loonaangifte door of er sprake is van verminderde loondoorbetaling als gevolg van ziekte of verlof via het invullen van de code "incidentele inkomstenvermindering" wegens zwangerschaps-/bevallingsverlof (B) (tot 1-1-2014), ziekte (Z) of onbetaald verlof (O).

Deze gegevens komen in de polisadministratie te staan en in Suwinetinkijk.

Als geconstateerd wordt dat er sprake is van opgave door de werkgever van de code incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald

verlof in combinatie met het verstrekken van vakantiebonnen/tijdsparen, kan het zijn dat artikel 12f niet aan de orde is (zie hiervoor).

Vanaf 1 januari 2017 is voor de code incidentele inkomstenvermindering de “S” voor werkstaking toegevoegd in de loonaangifte. De dagloonmodule is vanaf 28-7-2017 gewijzigd en past vervangend loon toe voor tijdvakken waarin de “S” voorkomt.

Voor dagloonvaststellingen met een eerste ziekte dag vanaf 5 april 2017 geldt dat vervangend loon toegepast moet worden als er sprake is geweest van minder loon wegens staking in 2017. Omdat onderkenning voordat de systemen zijn aangepast niet mogelijk is, vindt toepassing alleen plaats als betrokkene daartoe een verzoek indient.

Minder loon genoten wegens werkstakingen vóór 1-1-2017 is evenmin te onderkennen. Als betrokkene aantoont vanwege staking voor 1-1-2017 minder loon te hebben ontvangen, moet op dezelfde wijze vervangend loon toegepast worden als in 2017. Betrokkene zal zelf moeten melden dat hij gestaakt heeft en dat als gevolg daarvan de werkgever minder loon heeft betaald. Wanneer betrokkene lid is van een vakbond, kan hij een staking vaak aantonen met een uitkering uit de stakingskas. Betalingen uit de stakingskas zelf zijn geen loon en tellen daarom niet mee voor de dagloonvaststelling. Bij wilde stakingen en stakingen door niet-vakbondsleden moet op andere wijze aannemelijk worden welke periode de werknemer gestaakt heeft.

Vanaf 1 juli 2020 is de code incidentele inkomstenvermindering ‘G’ voor het aanvullend geboorteverlof op grond van de Wazo toegevoegd in de loonaangifte. De dagloonmodule is hierop aangepast en past vervangend loon toe voor tijdvakken waarin de ‘G’ voorkomt. Vanaf 1-1-2022 is de ‘G’ gewijzigd in ‘K’. De ‘K’ staat voor de kindregelingen en omvat het aanvullend geboorteverlof en, vanaf 2-8-2022, het betaald ouderschapsverlof.

2 Werkwijze

De bepaling houdt in dat voor de aangiftetijdvakken waarin sprake is van verminderde loon(door)betaling ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking of aanvullend geboorteverlof uitgegaan wordt van het loon in dezelfde dienstbetrekking in het dichtst bij gelegen aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak van de verminderde loonbetaling. Voor dat tijdvak geldt dan natuurlijk dat er geen sprake moet zijn van minder loon als gevolg van verlof, ziekte, werkstaking of aanvullend geboorteverlof.

Niet relevant is of de werknemer in dat voorgaande aangiftetijdvak in een andere omvang werkzaam was. Er wordt dus niet getoetst of het een representatief aangiftetijdvak is. Wel moet het gaan om een aangiftetijdvak dat geheel in de referteperiode ligt en de werknemer moet gedurende dat gehele vervangende aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking hebben gestaan.

Ook moet er in het vervangende tijdvak sprake zijn van een hoger loon. Dit is het loon exclusief eventueel uitbetaalde EPS/AVWB en/of VT. Is er geen sprake van een hoger loon, dan vindt geen vervanging van loon plaats (zie voor bijzonderheden m.b.t. EPS/AVWB en VT paragraaf [2.1 EPS/AVWB en VT](#)).

Voor de beoordeling van “in dezelfde dienstbetrekking” geldt voor uitzendkrachten die verschillende dienstbetrekkingen hebben die als één doorlopende inkomstenverhouding zijn opgegeven, dat het voorgaande aangiftetijdvak in die doorlopende inkomstenverhouding moet liggen. Bij een doorlopende ikv is immers niet bekend wanneer de afzonderlijke dienstbetrekkingen beginnen en eindigen. Deze situatie kan voor toepassing zijn voor uitzendkrachten zonder uitzendbeding omdat, anders dan bij uitzendkrachten met uitzendbeding, onbetaald verlof dan wel minder loon vanwege ziekte of werkstaking tijdens de dienstbetrekking kan spelen.

Als er geen voorafgaand aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking in de referteperiode is aan te wijzen, wordt uitgegaan van het loon dat in dezelfde dienstbetrekking genoten is in het aangiftetijdvak dat direct gelegen is na afloop van het tijdvak van de verminderde loonbetaling ten gevolge van verlof, ziekte, werkstaking of aanvullend geboorteverlof (lid 2). Ook voor dit aangiftetijdvak geldt dat het in de referteperiode moet liggen en dat werknemer gedurende dat gehele vervangende aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking moet hebben gestaan.

Ook voor het naliggende tijdvak geldt dat voor uitzendkrachten die verschillende dienstbetrekkingen hebben die als één doorlopende inkomstenverhouding zijn opgegeven, het vervangende tijdvak in de doorlopende inkomstenverhouding moet liggen.

In de situatie dat in de referteperiode geen aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking ligt waarin het volledige loon is genoten, wordt het dagloon gebaseerd op het per aangiftetijdvak tussen de werkgever en werknemer overeengekomen loon (lid 3), zie paragraaf 3.

Art. 12e lid 1 regelt in deze situatie de dagloondagen. Dat zijn er 261 of de dagloondagen in de periode vanaf aanvang dienstbetrekking tot en met de laatste dag van de referteperiode als de dienstbetrekking is aangevangen na aanvang van de referteperiode.

2.1 EPS/AVWB en VT

Voor rechten met een eerste uitkeringsdag vanaf 1-1-2022 is de dagloonberekening gewijzigd m.b.t. VT en EPS/AVWB. Vanaf die datum tellen de opgebouwde bedragen VT en/of EPS/AVWB mee. Dat werkt door naar de toepassing van art. 12f. Deze paragraaf is daarom niet van toepassing in geval van all-in-loon.

Bij de vergelijking of het loon in het vervangende tijdvak hoger is, wordt uitgegaan van het sv-loon verminderd met uitbetaalde VT en/of EPS/AVWB en opgehoogd met de opgebouwde bedragen aan VT/EPS/AVWB. Dit geldt zowel voor het vervangende tijdvak als het te vervangen tijdvak.

Als het sv-loon in het vervangende tijdvak hoger is, wordt dit gebruikt. Het loon in het te vervangen tijdvak bestaat dan uit het hogere (reguliere) loon uit een ander tijdvak vermeerderd met de opgebouwde bedragen VT/EPS/AVWB uit dit andere tijdvak. (Via de formule van art. 12e wordt de uitbetaalde VT/EPS/AVWB altijd in mindering gebracht.)

Tekst geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag tot 1-1-2022 

2.2 Voorbeelden

Voorbeeld 1 voorafgaand aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 2 nakomend aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 3 nakomend aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 4 wisselend loon, vervangend loon beoordelen 

Voorbeeld 5 overeengekomen loon i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 6 EPS in te vervangen tijdvak van verminderd loon geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag tot 1-1-2022 

Voorbeeld 7 EPS in vervangend tijdvak geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag tot 1-1-2022 

Voorbeeld 8: AVWB in te vervangen tijdvak van verminderd loon geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag vanaf 1-1-2022 

Voorbeeld 9: EPS/AVWB in vervangend tijdvak geldig voor rechten met een eerste uitkeringsdag vanaf 1-1-2022 

Nota bene:

1. In voorbeeld 5 wordt uitgegaan van het overeengekomen (CAO-)loon. In de praktijk dient te worden uitgegaan van het loon volgens het loonbegrip in de zin van dit Besluit. Bij lid 3 wordt weliswaar gesproken over het overeengekomen loon, maar ook bij deze bepaling is het loonbegrip het loon in de zin van dit Besluit, d.w.z. sv-loon.
2. In een aantal voorbeelden wordt de uiteindelijk mee te nemen vakantietoeslag (VT) voor de overzichtelijkheid buiten beschouwing gelaten. In de praktijk moet daar natuurlijk wel rekening mee worden gehouden.
3. Als een werkgever over is gegaan van all-in-verloning naar reservering VT (of andersom) en met het loon uit een vervangend tijdvak wordt gerekend, dan wordt uitgegaan van de VT zoals dat in dat vervangende tijdvak van toepassing was.

2.3 Verminderde loondoorbetaling als gevolg van wachtdagen

In de meeste gevallen zal een werkgever bij ziekte het loon doorbetalen, al dan niet voor 70%.

Werkgevers en werknemers kunnen in een CAO overeenkomen dat er bij ziekte 1 of 2 wachtdagen zijn, waarover helemaal geen loon wordt doorbetaald. Deze wachtdagen leiden tot toepassing van artikel 12f. Er is immers minder loon genoten als gevolg van ziekte.

ZW-uitkeringen kennen 2 wachtdagen. Deze wachtdagen leiden, i.t.t. wachtdagen tijdens een dienstverband, niet tot toepassing van artikel 12f. In artikel 12f, vierde lid, is namelijk opgenomen dat de regeling niet van toepassing is als het loon bestaat uit een uitkering op grond van de ZW.

2.4 Onbetaalde dagen uit eigen verkiezing niet gewerkt

In uitzendsituaties kan de uitzendkracht op elk moment besluiten een dag niet te werken. De niet gewerkte dagen van uitzendkrachten vallen niet onder de werking van artikel 12f.

Als er sprake is van een geheel aangiftetijdvak zonder loon (nulaangifte), geldt een afwijkende berekening, zie hiervoor hoofdstuk 12e.

2.5 Verminderde loonbetaling als gevolg van feestdagen

Wanneer er als gevolg van een feestdag niet of minder gewerkt is, is artikel 12f niet van toepassing. De verminderde loondoorbetaling is immers niet het gevolg van ziekte, verlof of werkstaking.

2.6 Geen indicatie incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte aanwezig

Het kan zijn dat er geen indicatie incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte bij de inkomstenverhouding opgenomen is. Dit zou een fout van de werkgever in de loonaangifte kunnen zijn. Als betrokkene van mening is dat hij wegens ziekte minder loon heeft gehad moet hij dat aantonen. Dat kan bijvoorbeeld blijken uit zijn loonstroken. Is vermindering van loon wegens ziekte aangetoond, dan is toepassing van vervangend loon aan de orde.

3 Vaststelling van het overeengekomen loon

Het overeengekomen loon is het per aangiftetijdvak overeengekomen reguliere loon en bijzondere loon. Onder bijzonder loon wordt dan in ieder geval extra periode salaris (EPS) en/of arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) verstaan, maar ook andere loonelementen zoals onregelmatigheidstoeslag, (vaste) bonussen of winstuitkeringen etc.

Wanneer tussen werkgever en werknemer is overeengekomen dat het reguliere loon € 2000 (exclusief 8% VT) per maand is en dat het gereserveerde EPS/AVWB (8% van het jaarloon) is dan betreft het overeengekomen loon vanaf 1-1-2022 in alle tijdvakken € 2000 verhoogd de opgebouwde bedragen aan VT/AVWB (€ 160).

De bepaling van het overeengekomen loon gebeurt op basis van loonstroken, arbeidsovereenkomst, informatie werkgever/werknemer. Omdat de beoordeling van het overeengekomen loon lastig kan zijn als er voor ziekte/verlof/staking ook sprake was van andere loonelementen dan alleen brutoloon, is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij wat de werkgever doet.

Bij ziekte (code Z): aan de hand van het percentage regulier en bijzonder loon dat de werkgever doorbetaalt, kan worden herleid wat het volledige reguliere loon en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bij verlof (code O): aan de hand van de verlofuren en/of een percentage dat de werkgever hanteert, kan worden herleid wat het volledige reguliere en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bij staking (code S): aan de hand van het aantal dagen dat een werknemer heeft gestaakt en die niet zijn doorbetaald door de werkgever, kan worden herleid wat het volledige reguliere en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bijzonder loon (onregelmatigheidstoeslag, provisie, winstuitkering, overuren etc.) zal in geval van verlof en staking lastiger te achterhalen zijn indien dit niet een vast percentage van het basisloon is omdat dit niet (deels) wordt doorbetaald door de werkgever (zoals bij ziekte wel het geval is). Bij het vaststellen van het overeengekomen loon houden we in eerste instantie vast aan hetgeen kan worden afgeleid uit de loonstroken. Alleen als betrokkene op eigen initiatief aangeeft dat er sprake is van ander 'overeengekomen loon' en dit kan onderbouwen met gegevens, neemt UWV dat over.

Ook wanneer gebruik gemaakt wordt van het overeengekomen loon in een tijdvak, moet vergelijking met het in de polisadministratie verantwoorde loon in datzelfde tijdvak plaatsvinden. Dit omdat toepassing van vervangend loon buiten beschouwing blijft als de toepassing van artikel 6 leidt tot een lager dagloon. Dat betekent dat er bij de dagloonvaststelling bijvoorbeeld voor 10 aangiftetijdvakken uitgegaan wordt van het overeengekomen loon per tijdvak en voor 2 aangiftetijdvakken het verantwoorde loon in de polisadministratie omdat in deze 2 aangiftetijdvakken het verantwoorde loon hoger is dan het overeengekomen loon (ondanks dat de code incidentele inkomstenvermindering geregistreerd staat).

Ook hier geldt dat er bij de vergelijking van het overeengekomen loon met het genoten loon altijd onderscheid gemaakt moet worden tussen regulier loon en de bijzondere loonelementen VT en EPS.

Voor rechten met een eerste uitkeringsdag vanaf 1-1-2022 geldt dat voor elk tijdvak wordt uitgegaan van de opbouwde bedragen aan VT en EPS/AVWB. Uitbetaling van VT/EPS/AVWB kan er daarom niet toe leiden dat het genoten loon hoger is dan het overeengekomen loon. Het hogere genoten loon wordt dan veroorzaakt door andere factoren (bijvoorbeeld uitbetaalde toeslagen of overwerk).

Voorbeeld: overeengekomen loon tijdens ziekte 

3.1 Min-max contracten en wisselende verdiensten met wisselende arbeidsurenomvang

Artikel 12f lid 3 Dagloonbesluit bepaalt dat het loon in aangiftetijdvakken, waarin als gevolg van verlof, ziekte, werkstaking of aanvullend geboorteverlof minder loon is genoten, en vervanging van loon uit een ander tijdvak niet mogelijk is, het voor dat tijdvak overeengekomen loon van toepassing is.

Uit de praktijk krijgen we signalen dat in sommige situaties werkgevers geen overeengekomen loon kunnen opgeven. Er is dan bv. sprake van een min-max contract of van wisselende verdiensten met een wisselende arbeidsurenomvang.

Voor het vaststellen van het overeengekomen loon kan aansluiting gezocht worden bij het bepaalde in artikel 610b BW (boek 7). In dit artikel is het rechtsvermoeden arbeidsomvang neergelegd, nl.: "Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden".

Indien de werkgever geen overeengekomen loon kan opgeven zal bij de vaststelling van dit overeengekomen loon uitgegaan worden van het rechtsvermoeden omvang loon. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van het loon uit de laatste 3 loonaangiftetijdvakken direct voorafgaande aan de aanvang van ziekte, verlof of werkstaking. Het loon over deze 3 aangiftetijdvakken wordt herleid tot een gemiddeld loon per aangiftetijdvak. Dit gemiddelde is dan het overeengekomen loon.

Indien de werknemer voorafgaande aan de periode van verlof, ziekte of werkstaking nog niet in 3 loonaangiftetijdvakken in dienstbetrekking bij de betreffende werkgever heeft gestaan, dan wordt uitgegaan van (het gemiddelde) loon over 2 of 1 aangiftetijdvak(ken).

Bij min-max contracten geldt als voorwaarde dat het vastgestelde overeengekomen loon binnen de marges blijft van het loon dat behoort bij het contract. Dus als bv sprake is van een contract met minimaal 10 en maximaal 15 uur dan kan het overeengekomen loon niet minder worden dan het loon behorend bij 10 uur en niet meer dan het loon behorend bij 15 uur.

Mocht het zo zijn dat gedurende de gehele dienstbetrekking sprake is van verminderde loonbetaling als gevolg van ziekte, verlof of werkstaking dan is er geen overeengekomen loon te bepalen. In dergelijke situaties blijft artikel 12f buiten toepassing.

remotely can be or go on overcongruent room to separate in a genuine created sign at the 12. But in response.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

ZW-dagloon na eerder recht op uitkering – artikel 12g

1 Doel van de regeling

Dit hoofdstuk beschrijft de ZW-dagloonvaststelling bij ingangsdatum van de ziekte binnen de nawerkingsperiode na einde van de

- WAZO-uitkering (par. 2)
- ZW-uitkering (par. 3).

Daarnaast is in dit hoofdstuk de ZW-dagloonvaststelling in aansluiting op een WAZO-uitkering opgenomen. De ZW-dagloonvaststelling staat voor deze situaties in artikel 12g dagloonbesluit.

1.1 Nawerking van de verzekering WW, WAZO en ZW

De ex-ZW-verzekerde die binnen vier weken na afloop van zijn verzekering ziek wordt, heeft recht op ziekengeld op grond van de nawerkingsbepaling in artikel 46 ZW. Ook de ex-ZW-verzekerde wiens bevalling verwacht wordt of die daadwerkelijk bevalt binnen 10 weken na einde van haar verzekering, heeft na einde verzekering op grond van deze nawerkingsbepaling tot ingang WAZO-uitkering recht op ziekengeld, mits haar ziekte verband houdt met de zwangerschap (art 29a ZW).

Meer informatie over recht op ZW-uitkering op grond van nawerking staat in het [handboek ZW](#) (artikel 46). Wie als werknemer verzekerd zijn voor de Ziektewet staat in de Ziektewet in Afdeling 1, Paragraaf 2, artikelen 3 t/m 8c ZW. In het [handboek ZW](#) staat beschreven welke ZW-verzekerden recht kunnen hebben op ziekengeld.

Nawerking van de verzekering kan zich dus voordoen na eindiging van een dienstbetrekking, maar ook na eindiging van een uitkering op grond waarvan men ZW-verzekerd was. Op grond van de uitkeringen WW, ZW en WAZO is men ZW-verzekerd. Dit staat in de artikelen 7, 8 en 8c ZW. Men kan alleen een beroep doen op de nawerking van de verzekering als er geen andere verzekering voor de beëindigde verzekering in de plaats is gekomen. Bijvoorbeeld door het aangaan van een nieuw dienstverband.

De dagloonvaststelling na beëindiging van een uitkering is afwijkend van de dagloonvaststelling ZW tijdens of na een dienstbetrekking. De hoofdregels voor de ZW-dagloonvaststelling na einde dienstbetrekking staan in de hoofdstukken 12b t/m 12f beschreven.

1.2 Niet in dagloonbesluit: ZW-uitkering tijdens of na WW-uitkering

De ZW-dagloonvaststelling aansluitend aan of na een WW-uitkering is niet in het dagloonbesluit opgenomen. In dat geval wordt namelijk geen nieuw ZW-dagloon vastgesteld.

Met ingang van 1 juli 2015 geldt voor de hoogte van de ZW-uitkering na afloop van de maximaal dertien weken doorbetaling WW bij ziekte (DWBZ) het gewijzigde artikel 29 lid 7 ZW. De hoogte van de ZW-uitkering wordt in dat geval onder overneming van het WW-dagloon, maandelijks vastgesteld overeenkomstig de systematiek van artikel 47b WW. De bepalingen met betrekking tot het dagloon en inkomen van artikel 1b WW en de daarop berustende bepalingen zijn van overeenkomstige toepassing tijdens de uitkering van het ziekengeld. De wetstechnische beschrijving voor de ZW staat in het handboek ZW: [Ingang, hoogte, duur ziekengeld zieke werkloze](#).

Met ingang van 1 april 2017 is artikel 29h ZW in de Ziektewet opgenomen en geldt de WW-kortingssystematiek vanaf 1 april 2017 ook voor ziekengeld:

- ontstaan binnen vier weken nadat een WW-recht is beëindigd (laatstelijk verzekerd op grond van artikel 7 ZW)

- ontstaan binnen vier weken nadat een ZW-uitkering is beëindigd waarop de WW-kortingssystematiek werd toegepast (laatstelijk verzekerd op grond van artikel 8 ZW)
- aansluitend of binnen 4 weken na een WAZO-uitkering die volgt op een WW-uitkering of een ZW-uitkering waarop de WW-kortingssystematiek werd toegepast (laatstelijk verzekerd op grond van artikel 8c ZW)

In 29h ZW is vanaf 1 april 2017 ook wettelijk geregeld dat het ziekengeld waarop de WW-kortingssystematiek van toepassing is met een uitkeringspercentage van 100% wordt berekend als het recht op ziekengeld is gebaseerd op artikel 29 lid 2 onder e of f ZW (bij ziekte in verband met zwangerschap, bevalling of orgaandonatie).

Dit voerde UWV vanaf 1 juli 2015 al zo uit voor het ziekengeld dat werd vastgesteld op grond van artikel 29 lid 7 ZW.

De wetsuitleg voor de ZW-dagloonvaststelling onder het oude recht (d.w.z. WW-uitkeringen met een eerste WW-dag voor 1 juli 2015) staat [in Daglonen vanaf 1 juni 2013, hoofdstuk 7.](#)

2 ZW-dagloon aansluitend aan en bij nawerking WAZO-uitkering (artikel 12g lid 1 en 3)

Degene die een WAZO-uitkering ontvangt kan aansluitend aan de WAZO aanspraak maken op ziekengeld.

Degene die tijdens de WAZO geen dienstverband meer heeft kan ook in de nawerkingsperiode van de WAZO aanspraak maken op ziekengeld.

Tijdens de WAZO-uitkering is er namelijk verzekering voor de Ziektewet op grond van artikel 8c ZW.

Het ZW-dagloon wordt in deze gevallen vastgesteld op het WAZO-dagloon. Er hoeft geen (nieuw) ZW-dagloon berekend te worden op basis van de hoofdregels in de hoofdstukken 12b tot en met f.

NB Ontving betrokkene een WAZO-uitkering die volgde op een WW-uitkering of een ZW-uitkering waarop de WW-kortingssystematiek werd toegepast dan wordt op grond van artikel 29h ZW met ingang van 1 april 2017 niet het WAZO-dagloon, maar het voorafgaande geïndexeerde WW-dagloon overgenomen en geldt de WW-kortingssystematiek voor dit ziekengeld.

3 ZW-dagloon bij nawerking ZW-uitkering (artikel 12g lid 2)

Na een eerder beëindigde ZW-uitkering wordt bij toepassing van de nawerkingsbepaling het ZW-dagloon vastgesteld op het dagloon van de eerder beëindigde ZW-uitkering.

Dit is ook zo als er sprake was van inkomstenkorting op de eerdere ZW-uitkering.

Als er inkomstenkorting was en de ZW-uitkering eindigt dan speelt er in principe geen nawerking. De gekorte inkomsten zijn immers meestal verkregen uit verzekerde arbeid.

NB Ontving betrokkene een ZW-uitkering die volgde op een WW-uitkering of op een ZW-uitkering waarop de WW-kortingssystematiek werd toegepast dan wordt op grond van artikel 29h ZW met ingang van 1 april 2017 weer het voorafgaande geïndexeerde WW-dagloon overgenomen en geldt de WW-kortingssystematiek ook weer voor dit ziekengeld.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

WAZO-dagloon in geval van een voorafgaande reguliere WW, ZW of WIA-uitkering en bij nawerking na einde uitkering – artikel 12h

1 Doel van de regeling

Dit hoofdstuk beschrijft de WAZO-dagloonvaststelling tijdens een uitkering WW, ZW of LGU/WGA en binnen de nawerkingsperiode van de verzekering na eindiging van deze uitkeringen.

Naast werknemers hebben ook personen die volgens de ZW gelijkgesteld zijn aan de werknemer recht op WAZO. Gelijkgestelden voor de WAZO zijn de personen die verzekerd zijn voor de Ziektewet op grond van hun uitkering WW of ZW en daarnaast personen die op grond van hoofdstuk 7 WIA recht hebben op een loongerelateerde uitkering werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten (LGU/WGA). Een nadere beschrijving staat in het handboek ZW: 'De gelijkgestelde en het recht op uitkering' (artikel 3:6 lid 1 onder b en lid 2 onder b WAZO).

De WAZO kent evenals de ZW een zogeheten nawerkingsbepaling art. 3:10 WAZO. Deze bepaling maakt het mogelijk dat degene die binnen 10 weken nadat de betreffende verzekering is geëindigd, vermoedelijk of daadwerkelijk bevalt van een kind (cq feitelijk een kind adopteert of als pleegkind opneemt) aanspraak kan maken op een WAZO-uitkering.

Men kan alleen een beroep doen op de nawerking van de verzekering als er in de nawerkingsperiode geen andere verzekering voor de beëindigde verzekering in de plaats is gekomen. Bijvoorbeeld door het aangaan van een nieuw dienstverband.

Als bij nawerking van de verzekering de beëindigde verzekering gebaseerd was op een dienstverband, dan geldt een aanpassing van de referteperiode, zie hiervoor hoofdstuk [hoofdstuk 12b, paragraaf 2.2](#).

Nadere informatie over recht op uitkering op grond van nawerking staat in het [handboek ZW](#) (artikel 3:10 WAZO).

2 WAZO-dagloon tijdens een WW-uitkering (art. 12h lid1 onder a en b)

Personen die een reguliere WW-uitkering genieten zijn op basis hiervan verzekerd voor de ZW (artikel 7 ZW) en zijn gelijkgesteld voor de WAZO (artikel 3:6 lid 1 onder b WAZO).

Een reguliere WW-uitkering is een WW-uitkering bij ontslagwerkloosheid.

Bij een aanvraag WAZO tijdens de reguliere WW-uitkering, is het WAZO-dagloon gelijk aan het vastgestelde en herziene WW-dagloon wanneer er in de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de WAZO ingaat geen sprake was van inkomstenkorting op de WW.

Was er in de betreffende maand wél sprake van inkomstenkorting dan is het dagloon gelijk aan:

$100/70 \times$ de gemiddelde uitkering WW per werkdag waarover recht bestond in de laatste kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het WAZO-recht ontstond.

2.1 WW-uitkering waarop recht bestond per werkdag in de laatste kalendermaand voorafgaand aan de maand waarin WAZO ingaat

Bij inkomstenkorting in de laatste kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het WAZO-recht ontstond, heb je voor het WAZO-dagloon nodig de gemiddelde uitkering WW 'waarop recht bestond' per werkdag.

Eerst na afloop van de kalendermaand waarin eventuele inkomsten zijn genoten, stelt de WW de (voorlopige) WW-uitkering vast op basis van de inkomstenopgave van betrokkene.

Het definitieve 'recht op WW-uitkering' benoemd voor de WAZO-dagloonvaststelling, kan de WW nog vaststellen in de kalendermaand daaronder.

het definitieve recht op WW-uitkering, benodigd voor de WAZO-dagloonvaststelling, kan de WW pas vaststellen in de kalendermaand daarop volgend. Dan pas namelijk zijn de inkomsten van twee maanden geleden in Polis bekend en kan er een vergelijking plaatsvinden met de door betrokkene opgegeven inkomsten.

De ‘genoten WW-uitkering’ in een bepaalde maand betreft doorgaans twee WW-betalingen:

1. de voorlopige vastgestelde WW van de voorafgaande kalendermaand maand (op basis van de inkomstenopgave van betrokkene)
2. de correctie op de voorlopig vastgestelde WW-uitkering van twee kalendermaanden daarvoor (op basis van vergelijking van de eerdere inkomstenopgave met inkomsten in Polis).

Voorbeeld: Samenloop WW uit 1e dienstbetrekking en inkomsten uit 2e dienstbetrekking en vervolgens samenloop 2 WAZO-uitkeringen [+](#)

2.2 WAZO-Dagloon inclusief vakantietoeslag

De WW-uitkering wordt per kalendermaand exclusief 8% vakantietoeslag uitbetaald, omdat het vakantiegeld in de WW gereserveerd wordt voor uitbetaling in de maand mei.

Het uitkeringsbedrag waarop recht bestaat is echter inclusief 8% vakantietoeslag. Daarom rekenen we het uitbetaalde WW-bedrag voor de vaststelling van het WAZO-dagloon om door het WW-uitkeringsbedrag te vermenigvuldigen met de factor 108/100.

2.3 De gemiddelde WW-uitkering per werkdag waarop recht bestond

Het WW-uitkeringsbedrag per maand inclusief vakantietoeslag moeten we omrekenen naar het ‘gemiddelde uitkeringsbedrag per werkdag waarop recht bestond’: het uitkeringsbedrag per rechte dag.

‘Rechtdagen’ zijn dagen waarover daadwerkelijk recht bestaat op een WW-uitkering in een kalendermaand. Het gaat bij rechtdagen om dagen die gelegen zijn op of na de eerste WW-dag, dagen voor of op de max.datum van de WW en dagen waarop er geen sprake is van een eindigingsgrond (bijvoorbeeld detentie).

De gemiddelde WW-uitkering per rechte dag is:

- als over de gehele kalendermaand WW-uitkering is verstrekt:
de bruto-WW-uitkering gedeeld door 21,75
- als niet over een volledige kalendermaand is verstrekt:
de bruto WW-uitkering gedeeld door het aantal rechtdagen.

In het dagloonbesluit wordt niet gedefinieerd wat als ‘werkdag’ of ‘rechte dag’ wordt beschouwd, maar hiervoor sluiten we aan bij wat in 1b WW is bepaald. In het kader van de nieuwe systematiek bij de WW komt er nog wel een ministeriële regeling op grond van artikel 1b WW, die aangeeft wat als werkdag wordt aangemerkt in het geval er maar over een gedeelte van de maand recht op WW-uitkering bestaat.

Het WAZO-dagloon sluit aan bij de WW-uitkering per kalendermaand als er sprake is van inkomstenkorting.

De uitkering wordt als volgt berekend:

$0,75 \times (A - B \times C/D) - E$ over de eerste twee maanden waarin recht op een uitkering bestaat; en

$0,7 \times (A - B \times C/D) - E$ vanaf de derde maand waarin recht op een uitkering bestaat.

Hierbij staat:

A voor het maandloon;

B voor het inkomen in een kalendermaand;

C voor het dagloon;

D voor het ongemaximeerde dagloon en

E voor het inkomen in verband met arbeid.*

*In het Algemeen Inkomensbesluit wordt bepaald wat onder inkomen in verband met arbeid, wordt verstaan.

Bij een volledige maand bedraagt het maandloon (A): $21,75 \times \text{dagloon}$

Bij een gebroken maand bedraagt het maandloon (A): $: \text{rechtdagen} \times \text{dagloon}$.

Voorbeelden

Voorbeeld 1: WAZO bij een WW-uitkering naar max. dagloon zonder verdiensten [+](#)

Voorbeeld 2: WAZO bij een WW-uitkering naar max dagloon met verdiensten [+](#)

Voorbeeld 3: WAZO bij een WW-uitkering naar max dagloon met verdiensten en uitsluitingsgrond [+](#)

*Opmerking bij inkomstenkorting en uitkering over gebroken kalendermaand

Normaal gesproken kort UWV bij recht op uitkering in een gebroken kalendermaand alleen de inkomsten over de dagen waarop wel recht op WW bestond. Als alle inkomsten in de gebroken kalendermaand gekort zouden worden dan zou dit door de systematiek van de uitkeringsberekening tot een lagere uitkering leiden.

UWV vermindert de inkomsten in de gebroken kalendermaand als volgt:

(Aantal rechte dagen / totaal sv-dagen in een kalendermaand) x inkomsten.

Door evenredige vermindering van de inkomsten die op de uitkering gekort worden, ontvangt betrokkene geen lagere uitkering. Dit is terecht als er geen uitkering is over een gehele kalendermaand bij aanvang of einde WW halverwege die maand.

Bij een gebroken maand door een uitsluitingsgrond als detentie zal in het algemeen ook dat inkomen in de betreffende maand wel minder zijn dan zonder detentie. UWV hanteert daarom de fictie bij detentie dat alle inkomsten die door de werkgever zijn aangegeven, zijn verworven tijdens de periode waarin recht op WW blijft bestaan. UWV kort daarom het volledige inkomen in die maand op het maandloon WW.

Let hierbij wel op eventuele maximering bij samenloop.

2.4 Vaststelling recht en dagloon WAZO bij inkomstenkorting, ingeval er geen WW-uitkering was in de maand voorafgaande aan de WAZO

Voor de vaststelling van het WAZO-dagloon bij inkomstenkorting in de voorafgaande maand moet bekend zijn of er in de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het WAZO-recht ingaat, wel recht op WW-uitkering was en vervolgens wat het definitieve bedrag van de uitkering was gerelateerd aan het aantal rechte dagen in die maand en de te korten inkomsten.

Er zijn 3 situaties waarin het WAZO-dagloon niet vastgesteld kan worden op het WW-uitkeringsbedrag in de kalendermaand maand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het WAZO-recht ingaat, omdat dit ontbreekt. Het gaat om de volgende situaties:

1. Als de eerste WW-dag in dezelfde maand ligt als de maand waarin de WAZO ingaat.
2. In de maand vóór ingang van de WAZO blijkt na vergelijking met de inkomsten in Polis dat er geen recht op WW-uitkering was in die betreffende maand;a. er is wel weer recht in de maand waarin de WAZO ingaat
b. er is ook geen recht in de maand waarin de WAZO ingaat

Ad 1. In situatie 1 baseren we het WAZO-dagloon op 100/70 maal het WW-uitkeringsbedrag en de rechte dagen in dezelfde maand als dat de WAZO ingaat.

Ad 2a. Ook in situatie 2a. baseren we het WAZO-dagloon op 100/70 maal het WW-uitkeringsbedrag en de rechte dagen in dezelfde maand als dat de WAZO ingaat.

Ad 2b. In situatie 2b Moeten we eerst onderzoeken of er sprake kan zijn van een nawerkingssituatie. Als er sprake is van einde WW door bereiken max. WW dan is dat mogelijk. Echter als betrokkene dusdanig veel inkomsten had in de maand voorafgaande aan de WAZO dat de WW niet tot uitbetaling is gekomen, dan is er vrijwel zeker ook geen sprake van nawerking omdat voor einde WW, de verzekerde arbeid in de plaats is gekomen. Betrokkene heeft dan recht op WAZO uit de dienstbetrekking waarin zij werkzaam is. Er is dan geen recht op WAZO vanuit de WW.

3 WAZO-dagloon tijdens een ZW-uitkering; niet van een zieke werkloze (art. 12h lid 2 onder a en b)

Het WAZO-dagloon is gelijk aan het vastgestelde en herziene ZW-dagloon wanneer er in de vier weken voorafgaande aan de ingangsdatum van de WAZO-uitkering geen inkomen op grond van artikel 31 ZW is verrekend.

Was er in de betreffende vier weken wel sprake van inkomstenkorting op grond van artikel 31 ZW dan is het dagloon gelijk aan:

100/A van het ziekengeld per dag in de laatste vier weken voorafgaande aan de WAZO-uitkering.

Daarbij staat A voor het uitkeringspercentage van de ZW-uitkering.

Het moet dan wel gaan om een inkomstenkorting in de laatste vier weken voorafgaande aan de WAZO-uitkering vanwege ander inkomen dan uit het dienstverband waaruit het recht op ziekengeld is ontstaan. Als er alleen inkomen was uit het dienstverband waaruit ook het recht is ontstaan, dan is het Wazo-dagloon gelijk aan het vastgestelde en herziene ZW-dagloon.

Dit in tegenstelling tot een korting bij een voorafgaande WGA-uitkering. Daar geldt geen onderscheid naar inkomsten uit de dienstbetrekking waaruit de WGA-uitkering is ontstaan en ander inkomen.

4 WAZO-dagloon tijdens een ZW-uitkering van een zieke werkloze (art. 12h lid 3 onder a en b)

Het WAZO-dagloon is gelijk aan het vastgestelde en herziene WW-dagloon wanneer er in de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de WAZO intrad geen sprake was van inkomstenkorting op de ZW-uitkering van de zieke werkloze.

Er is sprake van inkomstenkorting in die kalendermaand als er inkomen als bedoeld in artikel 1b WW, op grond van artikel 29 lid 7 ZW met de ZW is verrekend.

Was er in de betreffende maand wel sprake van inkomstenkorting op grond van artikel 29 lid 7 ZW dan is het dagloon gelijk aan:

$100/A \times$ de gemiddelde uitkering ZW per dag waarover recht bestond in de laatste kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het WAZO-recht ontstond.

A is hierbij gelijk aan het uitkeringspercentage van de voorafgaande ZW-uitkering.

De Ziektewet volgt de systematiek van de WW bij het vaststellen van het uitkeringsbedrag per maand. Hierdoor is de beschrijving bij de WAZO-dagloonvaststelling tijdens en na de WW in de paragrafen 2.2 t/m 2.4 van hoofdstuk 12h van overeenkomstige toepassing op dit WAZO-dagloon.

5 WAZO-dagloon tijdens een WGA-uitkering (art. 12h lid 4)

Degene die op grond van hoofdstuk 7 van de WIA recht heeft op de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten (LGU/WGA) kan als gelijkgestelde recht hebben op een WAZO-uitkering.

Het WAZO-dagloon is gelijk aan het vastgestelde en herziene WIA-dagloon wanneer bij het vaststellen van de hoogte van de WGA-uitkering er in de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de WAZO intrad, geen rekening werd gehouden met inkomen.

Bij het vaststellen van de hoogte van de LGU/WGA-uitkering kan op grond van artikel 61 WIA rekening gehouden met inkomen. In tegenstelling tot een korting ogv 31 ZW bij een voorafgaande ZW-uitkering, geldt hier geen onderscheid naar inkomsten uit de eigen of uit een andere dienstbetrekking.

Als er in de betreffende periode wel rekening is gehouden met inkomen dan wordt het WAZO-dagloon, vastgesteld op:

$100/70$ keer de gemiddelde uitkering per dag in de laatste kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het recht op WAZO-uitkering ingaat.

6 WAZO-dagloon van vrijwillig verzekerde (art. 12h lid 5)

Het WAZO-dagloon voor degene die als vrijwillig verzekerde recht heeft op WAZO-uitkering, wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 68 ZW en de daarbij behorende regeling onder artikel 71, sub d, ZW (artikel 3:6 lid 2 WAZO).

7 WAZO-dagloon bij nawerking na einde WW, ZW(art. 12h lid 6)

7.1 Nawerking na einde uitkering

De nawerkingsbepaling in de WAZO (artikel 3:10 WAZO) maakt het mogelijk dat degene die binnen 10 weken nadat de betreffende verzekering is geëindigd, vermoedelijk of daadwerkelijk bevalt van een kind (cq feitelijk een kind adopteert of als pleegkind opneemt) aanspraak kan maken op een WAZO-uitkering.

Men kan alleen een beroep doen op de nawerking van de verzekering als er in de nawerkingsperiode geen andere verzekering voor de beëindigde verzekering in de plaats is gekomen. Bijvoorbeeld door het aangaan van een nieuw dienstverband.

7.2 WAZO-dagloon – nawerking na einde WW-uitkering

Voor de persoon die recht heeft op een WAZO-uitkering op grond van de nawerkingsbepaling in de WAZO (artikel 3:10 WAZO) en die laatstelijk verzekerd was op grond van het ontvangen van een WW-uitkering is de berekeningswijze van het dagloon dezelfde als hetgeen in paragraaf 2 beschreven is.

Echter dan ga je niet uit van inkomstenkorting in de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het WAZO-recht ontstond, maar van inkomstenkorting in de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de dag ligt na de dag waarop de WW is geëindigd.

7.3 WAZO-dagloon – nawerking na einde ZW-uitkering

Voor de persoon die recht heeft op een WAZO-uitkering op grond van de nawerkingsbepaling in de WAZO (artikel 3:10 WAZO) en die laatstelijk verzekerd was op grond van het ontvangen van een ZW-uitkering is de berekeningswijze van het dagloon dezelfde als hetgeen in paragraaf 3 beschreven is.

Echter dan ga je niet uit van de vier weken voorafgaande aan de ingangsdatum van de WAZO-uitkering, maar van de vier weken voorafgaande aan de kalendermaand waarin de dag ligt na de dag waarop de ZW is geëindigd.

7.4 WAZO-dagloon bij nawerking na einde ZW-uitkering zieke werkloze

Voor de persoon die recht heeft op een WAZO-uitkering op grond van de nawerkingsbepaling in de WAZO (artikel 3:10 WAZO) en die laatstelijk verzekerd was als gelijkgestelde op grond van het ontvangen van een ZW-uitkering tijdens WW, is de berekeningswijze van het dagloon dezelfde als hetgeen onder paragraaf 4 is beschreven.

Echter dan ga je voor het bepalen van de gemiddelde uitkering bij inkomstenkorting niet uit van de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin het WAZO-recht ontstond, maar van de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de verzekering is

geëindigd.

7.5 WAZO-dagloon – nawerking na einde LGU/WGA (art. 12h lid 6)

Uit de toelichting bij artikel 43 van de WIA blijkt dat het de bedoeling van de wetgever is om geen WAZO toe te kennen tijdens een andere uitkering dan de LGU/WGA. Kennelijk is men zich er niet van bewust geweest dat er ook nog zoiets als nawerking bestaat. Als dit wel de bedoeling was geweest had men in het kader van artikel 43 WIA dan ook een verwijzing naar artikel 3:10 WAZO opgenomen. In artikel 12h lid 6 Dagloonbesluit is nu echter geen uitzondering opgenomen voor de gelijkgestelde als bedoeld in artikel 3:6 lid 1 onder b ten tweede WAZO. Deze artikelen betreffen de WAZO-dagloonvaststelling in nawerkingsperiode na einde LGU/WGA. UWV is met SZW in overleg om te regelen dat de wet wordt aangepast.

UWV kent vooruitlopend op een wetswijziging geen WAZO-uitkering toe bij nawerking van de verzekering als de persoon uitsluitend verzekerd is geweest op grond van het ontvangen van een LGU-WGA uitkering. Weliswaar volgt uit de nawerkingsbepaling van artikel 3:10 WAZO dat er recht is op een dergelijke uitkering.

7.6 WAZO-dagloon bij nawerking vrijwillige verzekering

De uitkeringen voor zowel de werknemer als de gelijkgestelde bij nawerking zijn in principe gelijk aan elkaar. Voor de persoon die recht heeft op een WAZO-uitkering op grond van de nawerkingsbepaling in de WAZO (artikel 3:10 WAZO) en die laatstelijk verzekerd was als gelijkgestelde op grond van het ontvangen van een vrijwillige verzekering, is de berekeningswijze van het dagloon dezelfde als in paragraaf 6 beschreven is.

8 Uitkering geweigerd of verlaagd wegens maatregel of niet betaald

In de situatie dat het dagloon niet overgenomen wordt van de eerdere uitkering maar vastgesteld wordt op de feitelijk verstrekte uitkering vanwege inkomstenkorting, kan die eerdere uitkering verlaagd of geweigerd zijn wegens een maatregel of niet betaald. Dit laatste doet zich voor bij een te laat aangevraagde uitkering die niet geldend kon worden gemaakt omdat die uitkeringsperiode meer dan 26 (WW) of 52 (WIA) weken of een jaar (ZW, WAO) voor de indiening van de aanvraag ligt.

Wanneer betrokkene ons erop wijst dat daarvan sprake is, gaan we uit van het uitkeringsbedrag waarop recht zou hebben bestaan als de maatregel of niet-betaling er niet was geweest.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Referteperiode voor Wet WIA en WAO – artikel 13

Met de wijzigingen in het dagloonbesluit met ingang van 1 juli 2015 is er voor gekozen om de term referteperiode te gebruiken in plaats van refertejaar. De referteperiode kan zowel een jaar betreffen als een kortere periode. Afwijkingen van de termijn van een jaar zullen zich met name voordoen bij WW en ZW.

1 Referteperiode (lid 1)

Voor de WAO- en WIA dagloonberekening wordt standaard uitgegaan van een referteperiode van een jaar. De referteperiode eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Voorbeeld referteperiode [+](#)

2 Referteperiode bij parallele dienstbetrekkingen

Er zijn situaties mogelijk waarin sprake is van meerdere, tegelijkertijd uitgeoefende dienstbetrekkingen met verschillende aangiftetijdvakken. Aangezien de WIA en de WAO geen systeem kennen van meervoudige rechten, kunnen bij de WIA- en WAO-dagloonberekening meerdere laatst voorafgaande tijdvakken bestaan. De referteperiode eindigt in een dergelijk geval op de laatste dag van het laatst voorafgaande tijdvak dat het eerst vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid is geëindigd.

Voorbeeld referteperiode bij parallele dienstverbanden [+](#)

3 Referteperiode indien van dienstbetrekking is gewisseld

Als betrokkene net van baan is gewisseld en in de nieuwe baan nog geen heel aangiftetijdvak heeft gewerkt, dan eindigt de referteperiode op de laatste dag van het aangiftetijdvak gelegen voor het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid intrad.

Voorbeeld gelijke aangiftetijdvakken [+](#)

Voorbeeld ongelijke aangiftetijdvakken [+](#)

4 Referteperiode bij toename arbeidsongeschiktheid (artikel 13 lid 2)

Indien bij toename van de arbeidsongeschiktheid een nieuw dagloon berekend moet worden, dan ga je voor de vaststelling van de referteperiode uit van het moment van toename van de arbeidsongeschiktheid.

5 Referteperiode bij nawerking (artikel 13 lid 3)

Indien er recht op een uitkering op een WIA- of WAO-uitkering ontstaat op grond van nawerking eindigt de referteperiode niet op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, maar op de laatste dag voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin de verzekering is geëindigd.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Loonbegrip voor Wet WIA en WAO – artikel 14

1 Algemeen

Het loonbegrip voor de dagloonvaststelling volgens het besluit dagloonregels werknemersverzekeringen is het loon zoals omschreven in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Nb: Loon uit zelfstandige arbeid valt niet onder het loonbegrip van artikel 16 Wfsv en telt daarom niet mee voor de dagloonvaststelling.

Artikel 16 Wfsv, waarin wordt beschreven wat tot het loon behoort, verwijst in eerste instantie naar het loonbegrip zoals opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964. Verder is in artikel 16 Wfsv geregeld dat uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen tot het loonbegrip horen.

Naast dat artikel 16 Wfsv regelt wat tot het loon behoort, regelt het samen met artikel 14 van het dagloonbesluit ook wat van het loon wordt uitgezonderd.

Van het loonbegrip wordt uitgezonderd:

1. aanvullingen door de werkgever op uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen en toeslagen op grond van de TW. Het gevolg hiervan is dat deze aanvullingen en een toeslag ogv de TW niet meegenomen worden voor de dagloonvaststelling (artikel 14 onder a).
2. een eindheffingsbestanddeel bedoeld in art 31, eerste lid onderdeel a van de Wet op de loonbelasting 1964 (een naheffingsaanslg opgelegd aan de werkgever) ten aanzien waarvan geen correctiebericht is ingediend.
3. Een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW. Dit betreft de uitkering wegens betalingsonmacht (o.a. bij faillissement). Deze uitkering wordt niet meegenomen. In plaats daarvan gelden de bepalingen t.a.v. vorderbaar maar niet inbaar loon uit art. 15.

2 Uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen tijdens de referteperiode

Uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen behoren ook tot het Wfsv-loon. UWV doet daarom loonaangifte voor de uitkeringsgerechtigden. Het gaat om de volgende uitkeringen:

- ZW en WAZO
- WAO
- WIA
- WW
- Toeslagenwet.

In de referteperiode kunnen perioden liggen waarin de betrokkene in plaats van loon uit dienstbetrekking een WAO-, WIA, WW- of ZW-uitkering genoot. Ook kan de betrokkene tijdens een periode van niet werken een uitkering wegens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en wegens aanvullend geboorteverlof op grond van de Wazo hebben ontvangen. Deze uitkeringen zijn op grond van artikel 16 Wfsv loon in de zin van de Wfsv en dienen dus meegenomen te worden in de dagloonberekening. Een toeslag op grond van de TW wordt daarentegen niet meegenomen.

Het gaat dan om hetgeen daadwerkelijk aan uitkering genoten is. Dit betekent dat een verlaging of niet uitbetaling van uitkering wegens het van toepassing zijn van een maatregel doorwerkt in het dagloon. Hoe de uitkering moet worden omgerekend naar loon in de referteperiode wordt beschreven bij artikel 16.

Uitkeringen op grond van andere regelingen, zoals Wajong, Bijstand (WWB), AOW, ANW etc. zijn geen sv-loon en tellen daarom niet mee voor de dagloonvaststelling.

NB: Hoewel een wachtgelduitkering geen uitkering op grond van de werknemersverzekeringen is, behoort dit met terugwerkende kracht tot 1-1-2006 wel tot het Wfsv-loon. Wanneer verzekerde in de referteperiode een wachtgelduitkering geniet, telt het wel mee voor de dagloonvaststelling WIA.

2.1 Aanvullingen

Aanvullingen op uitkeringen ZW, WAO, WW, WIA en Wazo (al dan niet aangevuld met een toeslag op grond van de Toeslagenwet) behoren tot het sv-loon. Voorwaarde is wel dat er nog sprake is van een dienstbetrekking. Op grond van artikel 14 onder a moeten eventuele in het SV-loon inbegrepen aanvullingen en toeslagen bij een dagloonvaststelling weer uit het SV-loon worden gehaald.

Hierbij wordt met name gedacht aan de situatie waarin UWV in de referteperiode een uitkering via de werkgever betaalbaar heeft gesteld en de werkgever hierop een aanvulling heeft verstrekt. In dat geval is in het loon dat de werkgever aan zijn werknemer betaalt, naast een bedrag aan loonwaarde, ook een bedrag aan uitkering en een bedrag aan aanvulling op die uitkering opgenomen.

In de loonaangifte 2006 kon de werkgever alleen aangeven of er sprake was van een aanvulling op de uitkering. Met ingang van 1-1-2007 is de werkgever verplicht het bedrag van de aanvulling op de uitkering door te geven via de loonaangifte.

De werkgever geeft hetgeen hij aan de werknemer betaalt, als één bedrag loon SV op in de loonaangifte. Voor de vaststelling van het dagloon is het bedrag aan de loonwaarde nodig zonder het bedrag van de uitkering en het bedrag van de aanvulling. Het bedrag van de loonwaarde is niet apart opgenomen in de polisadministratie. Dat betekent dat nader onderzoek gedaan moet worden naar de loonwaarde van de arbeid, als de werkgever over een aangiftetijdvak heeft opgegeven dat er sprake is van een aanvulling op een uitkering.

3 Stagevergoeding

Een stagevergoeding is in principe loon voor de dagloonvaststelling als de werkgever dit als SV-loon opgeeft. In de volgende situaties kan een stagevergoeding SV-loon zijn:

- een stage op basis van leer/werkovereenkomst. Betrokkene heeft dan een regulier dienstverband.
- een stage op grond van artikel 4 eerste lid onder g ZW.

Als de stagevergoeding alleen een onkostenvergoeding is, dan behoort deze niet tot het SV-loon.

4 Bovenwettelijke uitkeringen

In sommige gevallen wordt de uitkering van betrokkene op grond van een bovenwettelijke regeling aangevuld. Dit komt bijvoorbeeld veel voor in de sector overheid. Dit bovenwettelijke deel van de uitkering is geen uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en is daardoor geen loon voor de dagloonvaststelling.

5 Negatief loon

Het is mogelijk dat het loon in sommige aangiftetijdvakken negatief is als gevolg van in een eerder tijdvak onterecht uitbetaald loon dat in een later tijdvak verrekend of terugbetaald is. Het gaat dan om een correctie door werkgever/UWV, om terugbetaald loon of terugbetaalde uitkering. Niet van belang is of de vordering het gevolg is van een fout door werkgever/UWV of door toedoen van betrokkene.

De CRvB heeft zich in het verleden uitgesproken over het feit dat UWV ten onrechte negatief loon betreft in de dagloonvaststelling als dit betrekking heeft op een vóór de referteperiode gelegen periode waarin te veel loon/uitkering is genoten. Meestal gaat het hierbij om een negatieve uitkering als gevolg van het voldoen van een ingestelde vordering.

Negatief loon heeft een dagloonverlagend effect. Dit is juist als het betrekking heeft op te veel betaald loon in de referteperiode, maar is een ongewenst gevolg als dit negatieve loon betrekking heeft op te veel betaald loon vóór de referteperiode.

Een negatief bedrag mag daarom alleen leiden tot een verlaging van het totale loon dat meegeteld wordt in de dagloonberekening als het negatieve loon betrekking heeft op een in de referteperiode gelegen periode waarin te veel loon is genoten. Het negatieve loon in het ene tijdvak valt dan immers weg tegen een te hoog loon in een ander tijdvak binnen de referteperiode. Negatieve loonbedragen mogen in dat geval dus niet buiten beschouwing worden gelaten bij de dagloonvaststelling. Hetzelfde geldt voor negatieve uitkeringen voor zover dit een uitkering betreft die meegenomen wordt in de dagloonvaststelling (zie paragraaf [2 Uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen tijdens de referteperiode](#)).

Negatief loon in de referteperiode moet wel buiten beschouwing blijven als dit betrekking heeft op te veel betaald loon dat vóór de referteperiode ligt. In de geautomatiseerde verwerking zal het negatieve bedrag wel al betrokken zijn in de berekening. Omdat negatief loon veelal niet onderkend wordt, is besloten dit alleen aan te passen op verzoek van betrokkene.

veelal niet onderkend wordt, is besloten dit alleen aan te passen op verzoek van betrokkene.

Herziening

Negatief loon is in de polisadministratie slechts zichtbaar als het totale sv-loon in een aangiftetijdvak negatief is. In gevallen waarin een deel van het loon gecorrigeerd is (of verrekend met een uitkering) en het bedrag na saldering positief is, is het op basis van de polisadministratie niet mogelijk om het negatieve deel te herkennen en dat buiten beschouwing te laten als het betrekking heeft op te veel betaald loon vóór de referteperiode,

Besloten is om alleen op signaal van betrokkene te controleren op welke periode het negatieve loon betrekking heeft. Op de website van UWV wordt daarom tekst opgenomen om betrokkenen te attenderen op de mogelijkheid van negatief loon dat betrekking heeft op een periode vóór de referteperiode en om in dat geval een herzieningsverzoek in te dienen.

Bij de herziening van het dagloon wordt het negatieve loon buiten beschouwing gelaten op het totaal genoten sv-loon als het inderdaad betrekking heeft op te veel betaald loon in een tijdvak vóór de referteperiode.

Het is niet voldoende om alleen het negatieve bedrag buiten beschouwing laten als in hetzelfde aangiftetijdvak ook positief loon genoten is, maar het saldo negatief uitpakt. Als er bijvoorbeeld recht is op € 600 loon en een terugbetaalde vordering € 1000 bedraagt, is een negatief loon van € 400 zichtbaar. Het is in die situatie niet voldoende om € 400 buiten beschouwing te laten. Het volledige bedrag van € 1000 moet buiten beschouwing blijven (als dit betrekking heeft op een periode voorafgaand aan de referteperiode). Het bedrag van € 600 moet namelijk wel meegenomen worden.

De beoordeling van de herziening vindt plaats op basis van gegevens als salarisstroken, bankafschrift waaruit terugbetaling blijkt, brieven waaruit blijkt op welke periode het te veel betaalde loon betrekking heeft of andere bewijsstukken.

Indien het negatieve loon een uitkering betreft en voor de dagloonberekening de uitkering wordt vermenigvuldigd met de factor 100/uitkeringspercentage, wordt deze factor toegepast op het uitkeringsloon ná aanpassing van het bedrag.

Voorbeeld: negatief loon in de referteperiode 

Voorbeeld: negatief loon heeft deels betrekking op referteperiode 

Voorbeeld: Negatief bedrag niet herkenbaar 

Ingangsdatum herziening

Herzieningsverzoek voor 1 juli 2020

UWV herziert het dagloon van betrokkenen met een lopend of beëindigd recht op uitkering wanneer een meegenomen negatief loon heeft geleid tot een verkeerde dagloonvaststelling per datum uitspraak (23 november 2012) of de eerste dag waarop recht bestaat als deze na 23 november 2012 ligt, op voorwaarde dat er een herzieningsverzoek wordt ingediend vóór 1 juli 2020. Aangezien er na de CRvB-uitspraak veel tijd verstreken is waarin UWV geen aanpassingen heeft gedaan om het dagloon eigenhandig te corrigeren en geen communicatie heeft opgezet om herzieningsverzoeken te bevorderen is er in dit specifieke geval gekozen om ook herzieningsverzoeken te accepteren van al beëindigde rechten.

Herzieningsverzoek vanaf 1 juli 2020

Het dagloon van betrokkenen die op of ná 1 juli 2020 een herzieningsverzoek indienen wordt per datum verzoek aangepast (in lijn met de duuraansprakenjurisprudentie) tenzij de oorspronkelijke beslissing nog niet in rechte vast staat (bezwaar is nog mogelijk), in dat geval herziert UWV het dagloon per de eerste rechte dag.

6 Internationaal

In de referteperiode kunnen perioden voorkomen waarin betrokkene in het buitenland heeft gewerkt. Voor deze situatie heeft Internationaal aanvullende instructies opgesteld: [buitenlandaspecten bij aanvraag WIA/Wajong-uitkeringen](#).

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Algemene bepalingen over het loon voor Wet WIA en WAO – artikel 15

1 Loon-in of loon-over

De werkgever kan het loon op twee manieren aangeven. Allereerst is dat volgens de ‘loon in’-methode. Daarbij is het moment van uitbetaling van belang. Maar omdat niet alle loonadministraties hierop berekend zijn, kan een uitzondering gemaakt worden waardoor een werkgever opgave doet volgens de ‘loon over’-methode. Bij een loonaangifte op die manier wordt het loon aangegeven over het tijdvak waarop het loon betrekking heeft. Zie meer hierover in het stukje onder kopje Loon over.

Aanvankelijk was het de bedoeling dat er maar één manier zou komen waarop de werkgever loonaangifte moet doen. Dit idee is losgelaten omdat er geen noodzaak voor bestaat.

Voor de wijze van dagloonberekening maakt het hanteren van deze twee methoden door verschillende werkgevers niet uit: we gaan uit van hetgeen de werkgever per aangiftetijdvak opgeeft (of dat nu volgens de loon-in of loon-over methode is). Artikel 15 lid 1 van het dagloonbesluit bepaalt immers dat de werknemer geacht wordt zijn loon te hebben genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan.

[Voorbeeld loon in systematiek](#) 

[Voorbeeld loon over systematiek](#) 

1.1 Loon-in

De berekening van het dagloon vindt plaats aan de hand van het loon dat, volgens opgave van de werkgever, in de referteperiode genoten is. De werkgever dient aangifte van het loon te doen over tijdvakken van 4 weken of een maand. Een dergelijk tijdvak wordt een aangiftetijdvak genoemd. Of een werkgever uitgaat van 4 weken of een maand hangt ervan af of de werkgever zijn werknemers per 4 weken of per maand uitbetaalt.

Als de werkgever het loon niet per 4 weken of een maand betaalt maar bijv. per week of per kwartaal zal hij voor een aangiftetijdvak kiezen dat het meest voor de hand ligt. Voor de wekelijkse loonbetaling zal dit een aangiftetijdvak van 4 weken zijn, bij een kwartaal loonbetaling zal dit een aangiftetijdvak van een maand zijn. Als dat niet het geval is, dus als de werkgever het loon over een ander tijdvak betaalt en daarvan aangifte doet, dan zal het aangiftetijdvak door UWV worden herleid tot een loon per maand of per vier weken.

Het kan ook zo zijn dat bij een loonaangifte over een afwijkende periode de werkgever wel per maand of per vier weken het loon betaalt. Als dat het geval is wordt aangesloten bij het tijdvak waarover de werkgever het loon feitelijk heeft betaald.

Hanteert de werkgever de zgn. loon-in systematiek dan geeft hij per aangiftetijdvak het loon door dat in dat tijdvak genoten is.

Dat betekent overigens niet dat een loon-in werkgever nooit correctie loonaangiftes doet. Als hij in de afgelopen vijf jaar een foutieve loonaangifte heeft gedaan, dan moet hij die fout – op eigen initiatief of op initiatief van de belastingdienst – corrigeren via een nieuwe loonaangifte of een correctie loonaangifte.

1.2 Nabetalingen bij de loon-in methode

Eén en ander betekent dat de werkgever een nabetaling dient op te geven in het aangiftetijdvak waarin die genoten is. Ook voor deze nabetaling geldt dat zij wordt toegerekend aan het tijdvak waarin zij volgens de opgave van de werkgever wordt genoten.

Dit zelfde geldt voor uitkeringen. Een nabetaling ZW die is uitbetaald in de referteperiode telt mee voor de dagloonvaststelling, ook al heeft u betaling betrekking op een periode vóór de referteperiode. Andersom telt een nabetaling ZW die buiten de referteperiode valt niet mee

voor de dagloonvaststelling, ook al heeft deze betrekking op een periode tijdens de referteperiode.

Voorbeeld genoten loon in een aangiftetijdvak

- Werkgever A betaalt het loon over een maand altijd op de 23ste van dezelfde maand. Voor het aangiftetijdvak maart dient de werkgever het uitbetaalde (genoten) loon in maart op te geven. Dit is het loon waarvoor gewerkt is in de maand maart. Omdat het ook genoten is in de maand maart, gaat het over dat aangiftetijdvak mee met de berekening voor het dagloon.
- Werkgever B betaalt het loon over een maand altijd pas op de 3de van de maand erop. Voor het aangiftetijdvak maart dient de werkgever het uitbetaalde loon in maart op te geven. Dit is het loon waarvoor gewerkt is in de maand februari. Maar omdat het uitbetaald is in de maand maart, gaat het over dat aangiftetijdvak mee met de berekening van het dagloon.
- Werkgever C betaalt het loon over een maand altijd op de 23ste van dezelfde maand. In januari vindt een nabetaling plaats over de maanden oktober tot en met december van het jaar ervoor. Voor het aangiftetijdvak januari dient de werkgever het uitbetaalde loon in januari op te geven. Dit is het loon waarvoor gewerkt is in januari maar door de nabetaling ook in oktober tot en met december van het jaar ervoor. Omdat het is uitbetaald in de maand januari gaat het over dat aangiftetijdvak mee voor de berekening van het dagloon.

Voorbeeld loon in de referteperiode 

1.3 Loon over

De werkgever mag voor de jaren vanaf 2006 ook loonaangifte doen volgens de zogenaamde loon-over-systematiek. Het is namelijk gebleken dat niet alle werkgevers hun salarisadministratie zodanig hebben ingericht dat zij per aangiftetijdvak het genoten loon kunnen aanleveren. Er zijn werkgevers die in hun salarisadministratie niet uitgaan van het “loon in” (ofwel genoten loon) maar van het “loon over”. Denk hierbij bijvoorbeeld aan nabetalingen. Veel werkgevers corrigeren hun salarisadministratie bij nabetalingen met terugwerkende kracht, waarmee zij een “loon over” systematiek hanteren. Om de werkgevers tegemoet te komen is een regeling getroffen. Werkgevers kunnen onder bepaalde voorwaarden zowel aangifte doen van “loon in” als van “loon over”. Wanneer dit een bestendige gedragslijn van de werkgever is, is het volgende toegestaan:

- Betalingen die in januari van een jaar gedaan zijn van loon over het voorgaande jaar mogen beschouwd worden als zijnde genoten op 31 december van dat voorgaande jaar. Werkgevers mogen een correctie van de laatste aangifte van het jaar indienen om deze betaling alsnog in de laatste aangifte van het voorgaande jaar te betrekken.
- Wanneer de werkgever in een jaar betalingen doet over reeds verstreken loontijdvakken van hetzelfde jaar dan mag de werkgever die betalingen toeschrijven aan de desbetreffende tijdvakken. In dat geval mag de werkgever verstreken loonaangiften met terugwerkende kracht wijzigen.

Voor de wijze van dagloonberekening maakt dit niet uit: we gaan nog steeds uit van hetgeen de werkgever per aangiftetijdvak opgeeft.

Correctie over een voorgaand kalenderjaar is niet toegestaan, behalve de hierboven genoemde correctie in januari over december en bij geconstateerde fouten in de loonaangifte die de werkgever in de afgelopen vijf jaar heeft begaan

Verzoek tot herziening daglonen a.g.v. loon-over methode

Het gevolg van het toestaan van “loon over” is, dat bij nabetalingen het loon van een aangiftetijdvak met terugwerkende kracht gewijzigd wordt doordat de werkgever correctieberichten gaat insturen over tijdvakken waarvoor al eerder aangifte was gedaan. Als in een dergelijk geval op basis van dit aangiftetijdvak reeds een dagloon is vastgesteld, zou ook dit dagloon moeten wijzigen. UWV heeft er voor gekozen niet ambtshalve tot correctie van de daglonen over te gaan. Betrokkene kan echter wel een verzoek tot herziening van het dagloon indienen. Als de gegevens in de referteperiode na de dagloonberekening met terugwerkende kracht zijn aangepast, dan kan een nieuw dagloon worden berekend op basis van de nieuwe gegevens in de referteperiode. Indien het aldus berekende dagloon hoger is, wordt het dagloon met terugwerkende kracht aangepast. Leidt het tot een lager dagloon, dan wordt dat lagere dagloon in principe per een toekomstige datum vastgesteld, tenzij het de werknemer redelijkerwijs duidelijk was dat het dagloon te hoog was vastgesteld.

1.4 Terugvordering en negatief loon

Loon of een uitkering kan ten onrechte zijn betaald waardoor op een later tijdstip een bedrag wordt terugbetaald of verrekend. Het terugbetaalde of verrekende bedrag vormt op dat moment negatief SV-loon, en wordt dus in mindering gebracht op het loon in het aangiftetijdvak. Hierdoor kan het SV-loon lager zijn dan normaal, nihil of een negatief bedrag.

Hoe omgegaan moet worden met negatief loon (hieronder wordt ook verstaan negatieve uitkering), is beschreven in hoofdstuk 14, paragraaf [5 Negatief loon](#).

2 Vorderbaar maar niet tevens inbaar loon (lid 2)

2 Vorderbaar maar niet tevens inbaar loon (lid 2)

Soms heeft de werknemer wel recht op loon dat echter niet wordt uitbetaald, bijvoorbeeld in de situatie dat de werkgever met de noorderzon is vertrokken. Om te voorkomen dat in deze situatie het dagloon van de werknemer negatief wordt beïnvloed is bepaald dat onder loon mede wordt begrepen het loon waarvan de werknemer aantoonbaar dat dit in de referteperiode vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Zulk loon wordt dus in het dagloon opgenomen. Omdat tijdens een referteperiode genoten uitkeringen een later ander dagloon beïnvloeden (zie het derde lid) kan het voorkomen dat oninbaar loon dat in de eerdere uitkering is verwerkt, bij de latere dagloonberekening nog eens moet worden meegerekend wegens uitbetaling en verantwoording daarvan in de loonaangifte in een tijdvak in de referteperiode. Om deze dubbeltelling te voorkomen is in dit lid bepaald dat oninbaar loon dat is verwerkt in een tijdens de referteperiode genoten uitkering, en dat tijdens dat jaar inbaar wordt, bij de latere dagloonberekening buiten beschouwing blijft.

Vorderbaar

Loon is vorderbaar op het moment dat vaststaat dat betrokkene recht heeft op het loon, en ook hoe hoog dat loon precies is. Als iemand een arbeidscontract heeft voor 2000 euro per maand en de werkgever betaalt de werknemer gedurende een paar maanden ten onrechte slechts de helft hiervan uit, dan is het resterende bedrag vorderbaar (mits betrokkene zijn werk gewoon heeft uitgevoerd uiteraard). Ook als tijdens de referteperiode vast is komen te staan dat betrokkene recht had op een loonsverhoging, en bovendien de hoogte van het betreffende bedrag bekend is, dan is sprake van vorderbaar loon. Als pas na de referteperiode is vast komen te staan dat er recht bestond op een hoger loon, dan was het loon in de referteperiode nog niet vorderbaar. Ook wanneer iemand een lager loon ontvangt dan waar hij op basis van de CAO recht op heeft, is er sprake van vorderbaar loon.

Niet inbaar

Het loon wordt inbaar op het moment dat de werkgever (of de uitkeringsinstantie) bereid en in staat is het loon te betalen. In veel gevallen zal dit op gebruikelijke tijdstippen zijn. Zo betalen veel werkgevers hun werknemers het maandloon op de 23e van dezelfde maand. Het loon wordt derhalve op deze dag inbaar. Er kan pas van niet-inbaar loon gesproken worden vanaf het moment dat het loon betaald zou moeten worden, maar dit niet gebeurt omdat de werkgever hiertoe niet in staat is (bijv. door faillissement) of doordat de werkgever niet wil betalen. Zo kan ten aanzien van bovengenoemd voorbeeld niet op de 2e van dezelfde maand al gesteld worden dat het loon van die maand niet inbaar is. Eerst op de 23e dag van dezelfde maand of later kan sprake zijn van niet-inbaar loon. Als uit het dossier blijkt dat de werkgever failliet is of met de noorderzon vertrokken, dan is dit afdoende bewijs dat het loon niet-inbaar was. In gevallen waar het minder duidelijk is dient de werknemer zelf met schriftelijke bewijzen te komen. Dit kan bijvoorbeeld een brief zijn aan de werkgever waarin de werkgever op niet mis te verstane wijze gesommeerd wordt het vorderbare loon te betalen, stukken waaruit blijkt dat betrokkene een advocaat heeft ingeschakeld etc. Het is dus niet voldoende als een betrokkene bij een uitkeringsaanvraag zegt dat hij de werkgever gevraagd heeft het loon te betalen, maar dat de werkgever hier niet aan tegemoet is gekomen. Het is eveneens niet voldoende als de werknemer wel brieven heeft gestuurd aan de werkgever, maar deze daarin niet ondubbelzinnig gemaand heeft te betalen. Ook moet redelijk snel actie ondernomen worden richting de werkgever. Een termijn is hiervoor echter niet te stellen.

Ook kan niet per se gesteld worden dat hij binnen de referteperiode passende actie moet hebben ondernomen. Het kan immers ook bijvoorbeeld het loon in het laatste tijdvak van de referteperiode betreffen. Het is dan niet reëel om binnen de referteperiode actie te verlangen. Kan betrokkene niet bewijzen dat het loon niet-inbaar was, dan kan het vorderbare loon niet meegenomen worden voor de dagloonberekening.

Mocht het in de praktijk voorkomen dat een betrokkene geen schriftelijke bewijsstukken kan overleggen, terwijl wel aannemelijk is dat in de referteperiode sprake is van vorderbaar maar niet tevens inbaar loon, of een andere situatie waarin er twijfel is of betrokkene voldoende heeft aangetoond dat er sprake is van niet inbaar loon, dan wordt je verzocht de casus voor advies voor te leggen.

Tot slot: deze regeling wijkt daarin af van de regeling in de oude dagloonregels waarbij je het ‘rechtens geldende loon’ aan de basis van de dagloonvaststelling kon leggen.

Voorbeeld vorderbaar maar niet tevens inbaar 

Voorbeeld “niet-inbaar” niet aangetoond 

Voorbeeld WW niet vorderbaar 

Voorbeeld provisie niet vorderbaar 

Omdat tijdens een referteperiode genoten uitkeringen een later ander dagloon beïnvloeden kan het voorkomen dat oninbaar loon dat in de eerdere uitkering is verwerkt, bij de latere dagloonberekening nog eens moet worden meegerekend wegens uitbetaling in een tijdvak in de referteperiode. Om deze dubbeltelling te voorkomen is in dit lid bepaald dat oninbaar loon dat is verwerkt in een tijdens de referteperiode genoten uitkering, en dat tijdens dat jaar inbaar wordt, bij de latere dagloonberekening buiten beschouwing blijft.

3 Overtreding mededelingsverplichting bij uitkering in de referteperiode

De ZW-, WW-, WIA- en WAO-uitkeringen in de referteperiode vormen loon in de zin van de Wfsv en moeten dus meegenomen worden in de dagloonberekening.

Omdat het voor de dagloonvaststelling gaat om loon dat is genoten in de referteperiode, maakt het niet uit of die uitkering op een later moment (na de referteperiode) met terugwerkende kracht herzien is. Voor de dagloonvaststelling wordt uitgegaan van hetgeen destijds in de

referteperiode is uitgekeerd en niet van hetgeen waar –achteraf gezien- recht op bestond.

Dat is de hoofdregel op grond van artikel 15 eerste lid Dagloonbesluit.

3.1 Overtreding mededelingsverplichting

Het kan voorkomen dat bij de dagloonvaststelling blijkt dat er sprake is geweest van ten onrechte of te veel ontvangen uitkering in de referteperiode, omdat betrokkene verzuimd heeft het genieten van inkomsten naast die uitkering op te geven. Op grond van de genoemde bepaling zou voor de dagloonvaststelling uitgegaan moeten worden van de in de referteperiode genoten verdiensten en de (te hoge) uitkering.. Dat zou een onredelijk hoog dagloon betekenen. Hoger dan wanneer uitgegaan zou worden van de verdiensten en eventueel de uitkering waarop recht zou hebben bestaan als betrokkene de inkomsten wél tijdig had doorgegeven.

3.2 Afwijken van de hoofdregel

Onderzocht is of het in die situatie toch mogelijk is af te wijken van de letterlijke tekst van genoemde bepaling. Het is immers ongewenst dat betrokkene een hoger dagloon krijgt als gevolg van overtreding van de mededelingsverplichting.

Er is echter ruimte om in de gevallen waar het hier over gaat toch van de duidelijke wettekst af te wijken. Juist in situaties waarin het niet voldoen aan de mededelingsverplichting leidt tot een gunstiger SV-situatie heeft de CRvB een dergelijke afwijking in het verleden geaccepteerd. Met een beroep hierop kan van 15 eerste lid Dagloonbesluit worden afgeweken.

D.w.z. dat als bij de dagloonvaststelling geconstateerd wordt dat de in de referteperiode genoten ZW-, WW-, WIA- of WAO-uitkering te hoog is geweest, omdat betrokkene verzuimd heeft de inkomsten uit arbeid naast de uitkering door te geven en daarmee de mededelingsverplichting heeft overtreden, niet uitgegaan hoeft te worden van de in de referteperiode genoten verdiensten en de genoten ongekorte uitkering.

3.3 Onderkennen

Zoals hierboven aangegeven, zal pas na onderkenning van de overtreding van de mededelingsverplichting een herziening van de uitkering in de referteperiode aan de orde zijn en is bekend wat de uitkering had moeten zijn als de inkomsten niet verzwegen waren.

Het gaat te ver om bij elke dagloonvaststelling na te gaan of er mogelijk sprake is geweest van een overtreding mededelingsverplichting en een daardoor te veel betaalde uitkering in de referteperiode. Maar wordt dit wél onderkend, dan geldt de in dit onderdeel genoemde werkwijze.

3.4 Werkwijze

Als bij de dagloonvaststelling geconstateerd wordt dat de in de referteperiode genoten ZW-, WW-, WIA- of WAO-uitkering te hoog is geweest, omdat betrokkene verzuimd heeft de inkomsten uit arbeid naast de uitkering door te geven en daarmee de mededelingsverplichting heeft overtreden,

wordt bij de dagloonvaststelling (naast de genoten uitkering) uitgegaan van de uitkering zoals die is/wordt vastgesteld na verwerking in de uitkering van die verzwegen werkzaamheden.

De hoogte van de uitkering “zoals die is/wordt vastgesteld na verwerking in de uitkering van die verzwegen werkzaamheden”, is niet te halen uit de Polisadministratie of Suwinet-inkijk. Deze gegevens dienen in voorkomende gevallen gehaald te worden uit het uitkeringsdossier of –systeem of nagevraagd te worden bij de betreffende uitkeringsafdeling.

Er zijn bij de dagloonvaststelling meerdere situaties mogelijk:

1. de overtreding mededelingsverplichting is al eerder onderkend, de uitkering uit de huidige referteperiode is al herzien en in de uitkeringssystemen (of dossier) is te halen wat het uitkeringsbedrag had moeten zijn.
Voor de dagloonvaststelling moet met dat herziene uitkeringsbedrag in de referteperiode rekening gehouden worden. Bekeken moet wel worden of het toen teveel betaalde uitkeringsbedrag niet in de dagloonreferteperiode al volledig verrekend is met de uitkering of is terugbetaald en er daarvan een negatieve aangifte is gedaan. Is dat wel het geval dan kan het dagloon gewoon gebaseerd worden op de in de referteperiode genoten uitkering en het genoten loon. Zie verder onder kopje: Negatieve uitkering.
2. De overtreding mededelingsverplichting is al eerder onderkend, de uitkering uit de huidige referteperiode is echter nog niet herzien.
Voor de dagloonvaststelling is nog niet bekend welk uitkeringsbedrag moet worden meegenomen. Er wordt een voorschot verstrekt, totdat het dagloon definitief berekend kan worden.
3. De overtreding mededelingsverplichting is nog niet eerder onderkend.
Voor de dagloonvaststelling is nog niet bekend welk uitkeringsbedrag moet worden meegenomen. Er wordt een voorschot verstrekt, totdat het dagloon definitief berekend kan worden.

Negatieve uitkering

T.a.v. situatie 1:

De polisadministratie kan in voorkomende gevallen een negatief uitkeringsbedrag laten zien. De afdeling FA doet namelijk ook van terugbetalingen door betrokkene aangifte. Als er geen uitkering tegenover staat, resulteert dat in een negatieve aangifte.

Als dit negatieve bedrag in de referteperiode ligt dient het sowieso in de dagloonvaststelling te worden meegenomen en heeft dit een

Als een negatieve bedrag in de referteperiode ligt, dient het ervoor in de dagloonvaststelling te worden meegenomen en heeft dit een dagloonverlagend effect. Het is daarbij in de polisadministratie niet te zien waarop en op welke periode dit negatieve bedrag betrekking heeft. Er kan dus niet zonder nader onderzoek geconcludeerd worden dat het negatieve bedrag wel betrekking zal hebben op de vanwege de overtreding mededelingsverplichting teveel genoten uitkering in de referteperiode. Ook als het negatieve uitkeringsbedrag na de referteperiode ligt, kan niet zonder meer ervan uitgegaan worden dat dit de totale terugbetaling betreft van de teveel betaalde uitkering in de dagloonreferteperiode.

Pas als bekend is dat het negatieve uitkeringsbedrag in elk geval volledig betrekking heeft op de teveel betaalde uitkering in de dagloonreferteperiode, behoeft geen onderzoek plaats te vinden naar de hoogte van de uitkering “zoals die is/wordt vastgesteld na verwerking in de uitkering van die verzwegen werkzaamheden”, en volstaat het dit negatieve uitkeringsbedrag in de dagloonvaststelling mee te nemen.

3.5 Dagloonherziening

Het kan gebeuren dat een dagloonvaststelling al heeft plaatsgevonden, waarbij de overtreding mededelingsverplichting in de referteperiode niet onderkend is en het dagloon te hoog is vastgesteld (er is uitgegaan van verdiensten én ongekorte uitkering). Als bijvoorbeeld de overtreding later wordt ontdekt en blijkt dat de in het dagloon meegenomen uitkering te hoog is geweest, kan het dagloon herzien worden. Het dagloon mag echter niet met terugwerkende kracht worden herzien. Gelet op de duidelijke wettekst kan immers niet gesteld worden dat het de werknemer redelijkerwijs duidelijk was dat het dagloon te hoog was vastgesteld. Wel kan gedacht worden aan een dagloonherziening per toekomstende datum (een uitlooptermijn van max. 2 maanden).

3.6 Niet terugkomen van eerdere dagloonvaststelling

Het kan ook voorkomen dat een betrokkene met een beroep op inmiddels ontdekt verzwegen loon verzoekt om terug te komen van een eerdere dagloonvaststelling. Een dergelijk verzoek wordt niet in behandeling genomen, omdat er geen sprake is van feiten die betrokkene bij het nemen van de eerdere beslissing nog niet kon weten.

Te denken valt aan de situatie dat bij een al gerealiseerde dagloonvaststelling slechts uitgegaan was van de in de referteperiode genoten uitkering en niet –ook- van de verdiensten ernaast, omdat die verzwegen waren en niet bij UWV bekend (de zgn. zwarte fraude). Als later de overtreding mededelingsverplichting alsnog onderkend wordt en een terugvordering van de teveel genoten uitkering wordt ingezet, zou betrokkene weleens kunnen denken dat nu de overtreding toch al bekend is, in het eerder vastgestelde dagloon dan ook maar de verdiensten opgenomen moeten worden. Dat verzoek wordt dus niet gehonoreerd.

3.7 Inwerkingtreding

Dit beleid ter zake van de overtreding mededelingsverplichting bij uitkering in de referteperiode is met ingang van 1 september 2009 van toepassing op nieuwe dagloonvaststellingen.

4 Beleid dagloon bij te laat betaalde uitkeringen

4.1 Inleiding

Voor de berekening van het dagloon tellen alleen mee de bedragen die in de dagloonreferteperiode betaald zijn. Dat kan ook uitkering zijn. Het komt voor dat het dagloon van een betrokkene negatief beïnvloed wordt als gevolg van het feit dat een bedrag aan uitkering buiten die referteperiode betaald wordt, terwijl de betreffende uitkering een periode betreft die wel in de dagloonreferteperiode ligt. Hieronder wordt het beleid beschreven om dit dagloonverlagende effect ongedaan te maken voor zover dit effect toe te rekenen is aan onrechtmatig handelen of nalaten van UWV.

4.2 Wettelijk kader

UWV doet van uitkeringen aangifte in het aangiftetijdvak, waarin de uitkering wordt betaald. Ook voor uitkeringen geldt het bepaalde in art. 15 eerste lid Dagloonbesluit. Deze worden geacht te zijn genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan. Deze regeling kan een dagloonverlagend effect hebben. Immers, uitkeringsbedragen die betrekking hebben op een uitkeringsrecht dat binnen de referteperiode ligt, kunnen buiten de dagloonreferteperiode vallen, waardoor ze dus niet mogen worden meegenomen.

4.3 Tijdige betaling/ late betaling/te late betaling

Twee verschijningsvormen komen voor:

- a. UWV betaalt de uitkering volgens het reguliere betalingsritme en dus binnen de prestatieindicatoren. Aan dit ritme is echter inherent dat de uitkering in een latere loonaangifteperiode wordt betaald dan waarop het recht betrekking heeft (tijdige betaling). Er treedt een dagloonverlagend effect op als het reguliere betalingsritme begint op een later moment dan waarop de werkgever van de betrokkene placht te betalen.

Voorbeeld 1: tijdige betaling valt buiten referteperiode 

- b. UWV treedt met een of meer betalingen buiten het reguliere betalingsritme ((te) late betaling)

of UWV treedt met een of meer betalingen buiten het reguliere betalingsritme ((te) late betaling).

In de situatie onder B. ((te) late betaling) moet gedacht worden aan:

- 1. betalingen die binnen de wettelijke termijn liggen, maar niet binnen onze eigen prestatie-indicatoren (late betaling); en
- 2. betalingen die buiten de wettelijke termijn liggen (te late betaling).

4.4 Omvang rechtsplicht

Zowel in situatie A als B is het bij de huidige Dagloonregels een rechtsplicht voor UWV om de betalingen buiten de dagloonreferteperiode te houden, als ze buiten de referteperiode liggen. Maar ook in het geval er sprake is van een rechtsplicht zijn bijzondere gevallen denkbaar waarin strikte toepassing van een wettelijke bepaling in die mate in strijd is met ongeschreven recht, dat zij op grond daarvan geen rechtsplicht meer kan zijn. Met ongeschreven recht wordt hier met name bedoeld de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Met deze mogelijkheid moet zeer terughoudend worden omgegaan. Alleen in zeer bijzondere gevallen zal dit aan de orde zijn. Het moet gaan om incidentele situaties waarin het van een uitermate grote hardheid zou getuigen als we de wet en de regels strikt zouden toepassen.

4.5 Alleen afwijken bij te late betaling door onrechtmatig handelen/nalaten UWV

Tegen deze achtergrond is besloten alleen de betalingen in de situatie onder B.b. (te late betalingen) aan de dagloonreferteperiode toe te rekenen (als de rechtperiode in de referteperiode ligt, maar de betaling daarbuiten). En dan wel alleen in de situatie dat de benadeling is toe te rekenen aan onrechtmatigheid van de zijde van UWV.

Hieronder moet met name worden begrepen het geval dat de betaling het gevolg is van een besluit dat in de plaats is gekomen van een in bezwaar of beroep ongedaan gemaakt besluit.

Er moet wel een duidelijk verband zijn tussen de onrechtmatigheid en de benadeling.

Het gaat dus om te late betalingen a.g.v. onrechtmatig handelen/nalaten door UWV:

na de uitkeringsaanvraag

na het (geheel of gedeeltelijk) terugkomen op een herziening of intrekking van de uitkering (binnen of buiten bezwaar of beroep).

Voorbeeld 2: te late betaling, geen benadeling

4.6 Uiterlijke termijnen

Omdat de wettelijke termijnen per wet, per eerste betaling en vervolgbetaling en na herziening etc. verschillen, is er voor de eenvoud bij dit dagloonbeleid voor gekozen om uit te gaan van enkele aannames voor de te hanteren termijnen, waaronder de aanname dat er een te late betaling wegens verzuim UWV aan de orde is, als de uitkering later is betaald dan een bepaalde termijn na de eerste uitkeringsdag. Hieronder volgt een overzicht van deze te hanteren termijnen voor het bepalen van de te late betaling in het kader van dit dagloonbeleid. Uitgangspunt is hierbij geweest de huidige beslistermijn en betaaltermijn.

Wet	Te late termijn	
ZW/WAZO	Na 42 kalenderdagen (6 weken)	= alleen betaaltermijn
WW ontslagwerkloosheid	Na 98 kalenderdagen (14 weken) (Voor deeltijd WW wordt ook deze termijn aangehouden).	= 56 dagen beslistermijn en 42 dagen betaaltermijn
WW betalingsonmacht	Na 222 kalenderdagen (31 weken plus 5 dagen)	= 180 dagen beslistermijn en 42 dagen betaaltermijn
WW overige soorten werkloosheid	Na 42 kalender dagen (6 weken)	= alleen betaaltermijn
WIA	Na 112 kalenderdagen (16 weken)	= 70 dagen beslistermijn en 42 dagen betaaltermijn
WAO	Na 98 kalenderdagen (14 weken)	= 56 dagen beslistermijn en 42 dagen betaaltermijn

Voorbeeld 3: te late betaling, wel benadeling

Voorbeeld 4: nabetaling valt binnen de referteperiode

4.7 Onderkenning afwijking

De situaties waarin aan de voorwaarden voor afwijking wordt voldaan, doen zich niet vaak voor. Verder zal het veelal gaan om betalingen die niet door hetzelfde bedrijfsonderdeel zijn gedaan. Bij de beoordelaar is ook niet bekend in hoeverre bepaalde nabetalingen betrekking hebben op een periode in de dagloonreferteperiode. Het gaat dan ook te ver om bij elke dagloonvaststelling na te gaan of er zich mogelijk een nabetaling heeft voorgedaan die op grond van het bovenstaande aan de referteperiode toe te rekenen is. Onderkenning zal dan ook door de bank genomen slechts kunnen plaatsvinden op signaal van betrokkene.

Wanneer onderkennen door UWV

Indien er wettelijke rente is betaald (hoewel dit niet gemakkelijk te onderkennen zal zijn).

Indien er een periode van niet betaalde uitkering zit tussen twee uitkeringsperioden.

Bijv. referteperiode juli 2008 – juli 2009 en er is een WW-uitkering uitkering betaald in juli en augustus 2008 en november en december 2008, terwijl er geen andere verdiensten in de tussenliggende periode in de polisadministratie staan.

Indien er een periode is zonder verdiensten en in een aangiftetijdvak na de referteperiode opeens een fors bedrag aan uitkering (evt. terwijl de maanden daarna een lager bedrag aan uitkering te zien geven).

Betrokkene geeft bij de aanvraag aan recht te hebben gehad op een uitkering in de referteperiode maar er is geen uitkeringsbedrag in de polisadministratie terug te vinden.

Het is ook mogelijk dat bij de dagloonvaststelling de nabetaling van de uitkering nog niet in de polisadministratie te zien was. Dat zal vnl. het geval zijn bij ZW- en WW-dagloonvaststelling. Als betrokkene dan -na afgifte van de beslissing- bezwaar maakt tegen de dagloonvaststelling, moet de dagloonberekening opnieuw beoordeeld worden. De uitkeringsbetaling wordt dan (als aan de voorwaarden is voldaan) -alsnog- meegenomen in de dagloonberekening en het dagloon wordt met terugwerkende kracht herzien.

Voorbeeld 5: herbeoordeling na bezwaar 

4.8 Hoogte afwijking

Als eenmaal vastgesteld is dat er sprake is van een dergelijk bijzonder geval, dan moet vastgesteld worden met welk bedrag het loon in de dagloonreferteperiode verhoogd moet worden. Hiertoe zal eerst moeten worden vastgesteld hoeveel er in de referteperiode had moeten worden betaald aan uitkering. Hiervan moet worden afgetrokken hetgeen aan uitkering is betaald in de dagloonreferteperiode. Het verschil moet aan het loon in de referteperiode worden toegevoegd. Als het verschil 0 of minder is, wijzigt het loon in de referteperiode niet.

Voorbeeld berekening 1: hoogte van de aanpassing bij te late betaling uitkering buiten referteperiode 

Voorbeeld berekening 2: hoogte van de aanpassing bij te late betaling uitkering buiten referteperiode en nabetaling in referteperiode 

Voorbeeld berekening 3: te late betaling uitkering buiten referteperiode maar geen aanpassing vanwege nabetaling binnen referteperiode 

Samenvattend

In afwijking van art 16 vierde lid moet een buiten de dagloonreferteperiode gedane uitkeringsbetaling toegerekend worden aan de dagloonreferteperiode als voldaan wordt aan alle volgende voorwaarden:

- de betaling ziet op een recht op uitkering binnen de dagloonreferteperiode;
- de betaling is gedaan nadat de hierboven gestelde termijn voor deze betaling verstreken is;
- als de betaling binnen die hierboven gestelde termijn zou zijn voldaan dan zou deze binnen de dagloonreferteperiode plaatsvinden;
- deze te late betaling is te wijten aan onrechtmatig handelen of nalaten van UWV en verzekerde wordt hierdoor benadeeld;
- het saldo als genoemd onder kopje Hoogte afwijking bedraagt meer dan € 0,00.

N.B. Consequentie: Indien in de dagloonvaststelling conform het hier beschreven beleid de nabetaalde uitkering is betrokken, kan het voorkomen dat in een (nieuwe/volgende) referteperiode de nabetaling ligt, alsmede de uitkering met dat verhoogde dagloon. De nabetaling én de verhoogde uitkering moeten dan worden meegenomen in het nieuwe dagloon. Er is op dit moment geen mogelijkheid op dit punt af te wijken van het dagloonbesluit.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

WIA- en WAO-dagloon – artikel 16

1 Berekeningswijze dagloon (lid 1)

Uitkeringen met een eerste rechte dag op of na 1-1-2022

Voor uitkeringen met een eerste rechte dag op of na 1-1-2022 is de dagloonberekening gewijzigd als gevolg van de komst van het begrip arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). AVWB vervangt loonbestanddelen EPS en/of VT. EPS bestaat vanaf 1 januari 2022 niet langer als apart loonbestanddeel. VT blijft wel als apart loonbestanddeel bestaan, maar dan moet het als afzonderlijk loonbestanddeel in de polisadministratie zijn opgenomen.

Verdieping: achtergrond voor de wijziging vanwege IKB [+](#)

Voor uitkeringen met een eerste rechte dag vanaf 1 januari 2022 geldt voor de dagloonberekening de volgende hoofdregel:

$$\text{Dagloon} = [A - B + C] / D$$

A = het loon dat betrokkene in de referentieperiode heeft genoten bij alle werkgevers;

B = de bedragen aan vakantietoeslag en/of EPS/AVWB die betrokkene in het referentiejaar heeft genoten;

C = de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en/of EPS/AVWB;

D = 261.

De nieuwe gegevens over AVWB komen pas vanaf 1-1-2022 voor in de polisadministratie. Zolang tijdvakken van voor 2022 nog deel kunnen uitmaken van de referentieperiode geldt voor de tijdvakken die voor 2022 liggen dat:

- EPS als AVWB wordt behandeld. Dat houdt in dat opgebouwde bedragen aan EPS worden meegenomen in de dagloonvaststelling en uitbetaalde EPS in mindering wordt gebracht;
- We niet beschikken over de opgebouwde bedragen aan VT en EPS indien er sprake is van IKB. Alleen als uitbetaling IKB in de referentieperiode valt, wordt het uitbetaalde bedrag meegenomen in de dagloonvaststelling omdat dit tot het sv-loon behoort. Dat betekent dat op verzoek het dagloon herzien moet worden zolang (een deel van) de referentieperiode voor 1-1-2022 ligt. In dat geval moet onderzocht worden welk bedrag aan IKB is uitbetaald en welke bedragen zijn opgebouwd in het deel van de referentieperiode dat voor 2022 ligt. Indien het herziene dagloon lager uitvalt dan het oorspronkelijk berekende dagloon, wordt het dagloon per toekomstige datum herzien.

Voorbeeld 1: toepassen formule met alleen VT [+](#)

Voorbeeld 2: toepassen formule met alleen AVWB [+](#)

Uitkeringen met een eerste rechte dag vóór 1-1-2022

Voor de dagloonberekening geldt de volgende hoofdregel:

$$\text{Dagloon} = ((A - B) \times 108/100 + C) / D$$

A = het loon dat betrokkene in de referentieperiode heeft genoten bij een werkgever die vakantietoeslag reserveert;

B = de bedragen aan vakantietoeslag die betrokkene in de referentieperiode heeft genoten;

C = het loon dat de werknemer in de referentieperiode heeft genoten bij een werkgever die geen vakantietoeslag reserveert;

D = 261.

Uit de formule blijkt dat er voor de dagloonberekening een onderscheid wordt gemaakt tussen het loon waarbij vakantietoeslag is gereserveerd

wordt en onder die titel op een bepaald moment wordt uitbetaald (A) en loon waarin de vakantietoeslag al opgenomen zit (C).

De combinatie van factor A en C is in de formule opgenomen omdat er in de referteperiode meerdere werkgevers kunnen zijn of dat de werkgever gedurende de referteperiode wisselt tussen niet all-in-loon en wel all-in-loon. Ook kan er sprake zijn van een uitkering in de referteperiode. Hierbij geldt dat ZW- en WAZO-uitkeringen inclusief vakantietoeslag worden uitbetaald.

2 Vakantietoeslag en EPS/AVWB als reservering

Geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag vanaf 1-1-2022

In de hoofdregel is een correctie opgenomen m.b.t. de vakantietoeslag en/of EPS/AVWB die afzonderlijk van het periodieke loon wordt gereserveerd en betaald. Vakantietoeslag en EPS/AVWB kunnen namelijk in een referteperiode meermalen worden genoten. De correctie houdt in dat de feitelijk genoten VT en/of EPS/AVWB in mindering wordt gebracht en het (verlaagde) loon verhoogd wordt met de opgebouwde bedragen aan VT en/of EPS/AVWB.

Er zijn echter werkgevers die deze loonbestanddelen niet reserveren en eenmaal per jaar uitbetalen maar waarbij de VT en/of EPS/AVWB onderdeel uitmaakt van het reguliere loon (de all-in-verloning) of die de vakantietoeslag in de vorm van tijdsparen verstrekken. In dat geval is bovengenoemde correctie niet nodig. De loonbestanddelen zijn dan namelijk al evenredig verdeeld over de referteperiode.

Uit de opgave van de werkgever in de loonaangifte wordt afgeleid of er sprake is van reservering of van all-in-loon. Het gaat om all-in-verloning als per aangiftetijdvak de velden opgebouwd en uitbetaald VT/EPS/AVWB nul zijn of per aangiftetijdvak hetzelfde bedrag bevatten.

Internationaal

Heeft een betrokkene geen recht op vakantiegeld in het buitenland, dan vindt geen bijtelling plaats. We gaan bij buitenlands loon dus altijd uit van all-in-verloning: bedrag sv-loon is inclusief vakantiebijslag. Buitenlandse VT en eps wordt dus meegenomen indien dit in de referteperiode is uitbetaald.

2.1 Forfaitaire vakantietoeslag en EPS (geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag tot 1-1-2022)

In de hoofdregel is een correctie opgenomen m.b.t. de vakantietoeslag die afzonderlijk van het periodieke loon wordt gereserveerd en betaald. Vakantietoeslag kan namelijk in een referteperiode meermalen worden genoten. De correctie houdt in dat de feitelijk genoten vakantietoeslag buiten beschouwing wordt gelaten en het (verlaagde) loon verhoogd wordt met de factor 108/100.

Er zijn echter werkgevers die de vakantietoeslag niet reserveren en eenmaal per jaar uitbetalen maar waarbij de vakantietoeslag onderdeel uitmaakt van het reguliere loon (de all-in-verloners) of die de vakantietoeslag in de vorm van vakantiebonnen of tijdsparen verstrekken. Daarom is in de formule een factor A opgenomen voor het loon genoten bij een werkgever die de vakantietoeslag reserveert en een factor C voor het loon dat is genoten bij een werkgever die dat niet doet.

Uit de opgave van de werkgever in de loonaangifte wordt afgeleid of er sprake is van reservering VT of van all-in-loon. Deze beoordeling vindt per aangiftetijdvak plaats.

Door de feitelijk genoten vakantietoeslag op het loon dat in de referteperiode genoten is in mindering te brengen en dit loon vervolgens met de factor 108/100 te verhogen, kan het zijn dat de som van het loon in de referteperiode, zijnde A – B, afwijkt van hetgeen betrokkene feitelijk genoten heeft. Het kan bijvoorbeeld zijn dat betrokkene meer ontvangen heeft dan 8% vakantietoeslag. Doordat het feitelijke genoten bedrag in mindering wordt gebracht en het resterende bedrag vervolgens wordt verhoogd met de factor 108/100, blijft het meerdere voor de vaststelling van het dagloon buiten beschouwing.

Het in de referteperiode feitelijk uitbetaalde EPS wordt in de dagloonberekening meegenomen omdat dit opgenomen is in het sv-loon. Er vindt geen correctie plaats als de EPS toevalligerwijs niet in de referteperiode is uitbetaald of als het uitbetaalde bedrag slechts betrekking heeft op een deel van de referteperiode.

Voorbeeld berekeningswijze dagloon bij een werkgever die vakantietoeslag reserveert [+](#)

Voorbeeld berekeningswijze dagloon bij een werkgever die vakantietoeslag direct met het loon uitbetaalt [+](#)

2.2 Tijdsparen

De inleg in het Tijdsparfonds (en voorheen ook de vakantiebonnen) behoort tot het loon. De waarde van deze aanspraak maakt deel uit van het sv-loon dat betrokkene in de referteperiode heeft genoten). De vakantietoeslag wordt niet apart door de werkgever (maar door het vakantiefonds) uitbetaald.

Voor uitkeringen met een eerste rechte dag vanaf 1-1-2022 is tijdsparen daarom niet te beschouwen als reservering van VT en vindt er dus ook geen opbouw van plaats. Daarom vindt bij tijdsparen geen bijtelling plaats van opgebouwde VT.

Voor uitkeringen met een eerste rechte dag voor 1-1-2022 gold daarom ook dat de verhoging met 108/100 niet van toepassing was omdat de ' al in het sv-loon is opgenomen.

Het loon valt onder factor C (all-in-verloning) uit de formule zoals die tot dan gold.

2.3 Vakantiedagenpercentage

Er zijn werkgevers die een toeslag verstrekken voor vakantiedagen in de vorm van een percentage van het (uur)loon. De werknemers krijgen dan (regelmatig) de vakantiedagen uitbetaald.

Het loon dat gereserveerd wordt voor vakantiedagen is pas sv-loon op het moment dat het wordt uitbetaald en wordt dan in het dagloon meegenomen. De reservering zelf is geen loon voor de

2.4 Werkwijze bij Individueel Keuzebudget (IKB) en VT voor uitkeringen met een eerste rechte dag tot 1-1-2022

Het IKB is een flexibele arbeidsvoorwaarde waarin de vakantietoelage (VT) en andere loonbestanddelen zijn opgenomen zoals het extra periodiek salaris (EPS), bovenwettelijk verlof en soms nog andere onderdelen van het salaris. De inhoud van IKB-regelingen verschilt per werkgever of sector. Het IKB is van toepassing in zowel de publieke sector als de marktsector. De werknemer kan bepalen of het IKB één keer of meerdere keren per jaar uitbetaald wordt. Uit de reservering IKB kunnen ook aankopen zoals een fiets of scholing betaald worden. Het (eventueel) resterende bedrag dat uitbetaald wordt en dat dan tot het sv-loon behoort, is in dat geval lager dan het opgespaarde bedrag aan IKB.

Het is niet mogelijk om de reservering voor IKB als uitbetaling afzonderlijk te registreren in de loonaangifte omdat rubrieken daarvoor ontbreken. De werkgever laat de kolommen opgebouwde en uitbetaalde VT en EPS meestal leeg en vult alleen de kolom SV-loon met het SV-loon dat daadwerkelijk is uitbetaald. Bij IKB-werkgevers is in de polisadministratie dus niet zichtbaar welk bedrag aan VT opgebouwd en uitbetaald is. Omdat niet te onderkennen is dat er sprake is van IKB, lijkt een IKB-werkgever op het eerste gezicht een all-in-verloner. Indien het IKB in elk aangiftetijdvak uitbetaald wordt, is er terecht sprake van all-in-verloning.

Is er geen sprake van all-in-verloning, dan is in het dagloon geen representatieve reservering van de VT opgenomen.

Op verzoek van betrokkene moet het dagloon herzien worden. Vastgesteld moet worden welk bedrag van het sv-loon uitbetaald VT betreft. Dit bedrag moet alsnog in mindering worden gebracht waarna de forfaitaire verhoging van 8% toegepast wordt. dagloonberekening.

3 Factoren A, B en C uit de formule (geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag tot 1-1-2022)

De factor C geldt voor alle soorten waarbij er geen sprake is van in de referentieperiode onder de titel van vakantietoelage uitbetaalde bedragen. Dit geldt voor all-in-verloning waarbij:

- het vakantiegeld namelijk als onderdeel van het reguliere loon wordt genoten,
- voor vakantiebonnen, tijdsparen
- werkgevers die de vakantietoelage periodiek bij het salaris uitbetalen.

In dat geval is namelijk geen ophoging met 108/100 van vakantietoelage nodig omdat de VT al in het sv-loon is opgenomen.

Herkennen all-in-verloning

Uit de beschikbare informatie moet worden afgeleid dat sprake is van all-in-verloning. Dat is het geval als per aangiftetijdvak de velden opgebouwd en uitbetaald VT nul zijn of per aangiftetijdvak hetzelfde bedrag bevatten.

Internationaal:

Heeft een betrokkene geen recht op vakantiegeld in het buitenland, dan vindt geen 8% bijtelling plaats. We gaan bij buitenlands loon dus altijd uit van all-in-verloning: bedrag sv-loon is inclusief vakantiebijslag. Buitenlandse VT en eps wordt dus meegenomen indien dit in de referentieperiode is uitbetaald.

4 Loon in gebroken aangiftetijdvak (lid 2)

Aangezien de referentieperiode niet in alle gevallen parallel loopt met het begin en einde van een aangiftetijdvak kan de referentieperiode bestaan uit zowel volledige als gebroken aangiftetijdvakken. Het loon dat genoten is in zowel de volledige als de gebroken aangiftetijdvakken wordt meegenomen in de dagloonberekening. Omdat tot op heden werkgevers zowel de loon in als de loon over systematiek mogen hanteren, kan het genoten loon toezien op het tijdvak waarin het genoten is maar ook op een reeds verstreken tijdvak.

Het salaris dat genoten is in het gebroken aangiftetijdvak bij de betreffende werkgever, moet herleid worden naar een bedrag dat genoten is bij die werkgever in de referentieperiode. Als in het gebroken aangiftetijdvak vakantietoelage is genoten, dan neem je die mee in de evenredige vermindering.

De herleiding vindt plaats door de het loon respectievelijk de vakantietoelage die vertegenwoordigd wordt door de factoren A,B en C over de desbetreffende gebroken aangiftetijdvakken te vermenigvuldigen met de factor Y/Z

Waarbij

Y = aantal dagloondagen (maandag t/m vrijdag) van Z dat binnen de referteperiode valt.

Z = totaal aantal dagloondagen in het gebroken aangiftetijdvak binnen de dienstbetrekking of uitkering.

Alhoewel de formulering van de factoren Y en Z is gewijzigd, betekent dit geen inhoudelijke wijziging.

Als Z = nul dan wordt de uitkomst van de berekening op nul gesteld. Dat kan bijv. als het gebroken aangiftetijdvak bestaat uit één of twee dagen die uitsluitend in het weekend liggen. Z is immers nul en een bedrag gedeeld door 0 kan niet, zodat de uitkomst op 0 wordt gesteld.

Voorbeeld gebroken aangiftetijdvak [+](#)

5 Berekening dagloon indien Loon in de referteperiode deels of geheel bestaat uit een uitkering (lid 3 en lid 4)

5.1 Herleiding uitkering naar loon

Voor de vaststelling van het dagloon voor de WIA- of WAO-uitkering kan het voorkomen dat het loon in de referteperiode geheel of gedeeltelijk heeft bestaan uit een uitkering. In de meeste gevallen is het uitkeringsloon minder dan het loon dat de betrokkene met arbeid verdiend zou hebben. De meeste uitkeringen worden immers betaald naar een percentage van het dagloon. Zo zou het inkomensnadeel dat met een eerdere uitkering is geleden, doorwerken in een latere uitkering. Dit zou tot een onredelijk dagloon leiden.

Om dit dagloonverlagend effect van een uitkering in de referteperiode te voorkomen wordt een genoten uitkering van uitkeringsniveau herleid naar een loonniveau door de uitkering te vermenigvuldigen met een factor van 100/70 of 100/75. In beginsel telt alleen het genoten uitkeringsbedrag mee. Dit geldt ook wanneer de betreffende uitkering tijdelijk niet betaald is vanwege de hoogte van het inkomen, of daarop inkomsten zijn gekort.

Eventueel genoten toeslag op grond van de Toeslagenwet en/of genoten aanvullingen van de werkgever op de uitkering worden niet meegenomen in de dagloonvaststelling. Zou dit wel gebeuren dan zou er immers sprake zijn van overcompensatie. Indien een dergelijke aanvulling of een toeslag onderdeel uitmaakt van het sv-loon dan moeten deze bedragen voor de dagloonvaststelling weer in mindering worden gebracht op het loon voor de dagloonberekening.

Alleen het daadwerkelijk uitbetaalde bedrag aan uitkering telt mee.

Uitkering geweigerd of verlaagd wegens maatregel of niet betaald

Wanneer betrokkene ons erop wijst dat op de uitkering waarop we het dagloon baseren een maatregel is toegepast (gedeeltelijke of volledige weigering), gaan we uit van het uitkeringsbedrag waarop recht zou hebben bestaan als de maatregel niet was toegepast. Dat geldt ook voor de situatie waarin een te laat aangevraagde uitkering over een bepaalde periode niet betaald wordt, omdat die periode meer dan 26 (WW) of 52 (WIA) weken of meer dan een jaar (ZW, WAO) voor de indiening van de aanvraag ligt en daarom niet geldend kon worden gemaakt. De uitkeringshoogte zonder maatregel of niet-geldend gemaakte periode is vast te stellen met het betreffende uitkeringssysteem.

Verdieping: toelichting uitspraak [+](#)

Verdieping: herzieningsverzoeken in verband met sanctiedoorwerking bij lopende uitkeringsrechten [+](#)

Tegemoetkoming WW

In onderstaande verdieping is opgenomen dat een evenredig deel van een verstrekte tegemoetkoming op de WW-uitkering meegenomen wordt in de dagloonvaststelling WIA.

Verdieping: Tegemoetkoming WW [+](#)

De Wazo-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) in werking getreden waarmee een nieuw recht op verlof in de WAZO wordt geregeld. Binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind kan de partner van de moeder gedurende maximaal 5 kalenderweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tegenover dit verlof staat een Wazo-uitkering van 70%. De Wazo-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen. De werkgever moet in deze situatie de code incidentele inkomstenvermindering 'K' (voor 1-1-2022 'G') meegeven als niet het volledige loon wordt betaald. Omdat in die situatie vervanging van loon (op grond van art. 17) van toepassing is, is ophoging van de uitkering daarom niet aan de orde. Zie hoofdstuk 17, paragraaf [1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2 en 4:2 Wazo](#). Ook in de situatie dat deze Wazo-uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt, is ophoging van de uitkering niet van toepassing. Dit omdat deze uitkering uitgezonderd is voor de toepassing van art. 16 lid 4. Ook in die situatie vindt vervanging van loon plaats vanwege de code incidentele inkomstenvermindering K.

NB: met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) per 2 augustus 2022 hebben ook werknemers met een arbeidsovereenkomst die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen recht op een uitkering wegens aanvullend geboorteverlof. Het gaat daarbij met name om de directeur-groootaandeelhouder en de persoon die op minder dan 4 dagen per week huishoudelijke werkzaamheden verricht. Voor deze uitkering geldt dat deze niet tot het sv-loon behoort en voor een eventuele dagloonvaststelling dus buit beschouwing blijft.

De Wazo-uitkering wegens betaald ouderschapsverlof

In de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) die per 2 augustus 2022 in werking treedt, is geregeld dat ouders gedurende maximaal 9 weken recht hebben op betaald ouderschapsverlof. Er bestaat voor ouders al langer recht op ouderschapsverlof. Dit verlof betreft een periode van 26 weken en ze kunnen dit verlof opnemen tot het kind 8 jaar is. Dit ouderschapsverlof is echter in principe onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO opgenomen dat maximaal 9 weken van het ouderschapsverlof recht bestaat op een WAZO-uitkering van 70%.

Deze 9 weken van betaald ouderschapsverlof moeten in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De WAZO-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen.

De werkgever moet, net als bij onbetaald ouderschapsverlof, in deze situatie de code incidentele inkomstenvermindering code 'K' meegeven als niet het volledige loon wordt betaald. Omdat in die situatie vervanging van loon (op grond van art. 17) van toepassing is, is ophoging van de uitkering daarom niet aan de orde. Zie hoofdstuk 17, paragraaf [1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2 en 4:2 Wazo](#).

In de situatie dat deze Wazo-uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt, vindt ook vervanging van loon plaats vanwege de code incidentele inkomstenvermindering K.

BNO/WTV-uitkering in de referteperiode

De WW-uitkeringen bij Buitengewoon natuurlijke omstandigheden (onwerkbaar weer) en Werktijdverkorting zijn uitkeringen die altijd via de werkgever worden betaald. Deze uitkeringen zijn daarom niet apart herkenbaar in de polisadministratie. Omdat ze onderdeel zijn van het sv-loon worden ze als zodanig meegenomen in de dagloonvaststelling.

5.2 Berekeningswijze

De berekening van het dagloon bij uitkeringen in de referteperiode vindt volgens de volgende formule plaats:

$$((100 \times E) : F)$$

waarbij:

E = de som van de in de referteperiode genoten uitkeringen (WAO, WIA, WW, ZW, WAZO). De WW-uitkering wegens betalingsonmacht telt vanaf 1 juli 2015 niet mee.

Dit bedrag is inclusief de genoten vakantietoeslag. Hieronder wordt beschreven hoe het bedrag aan vakantietoeslag moet worden berekend.

F = 70. Uitzondering hierop zijn de situaties waarbij uitkeringspercentage hoger is dan 70; F is dan gelijk aan het uitkeringspercentage. F kan maximaal 100 zijn, b.v. in situaties van hulpbehoevendheid. Indien een WW-uitkering en WGA is betaald naar 75% blijft de factor 100/70 gehandhaafd!

Vanaf 1 juli 2007 is het uitkeringspercentage voor WAO-uitkeringsgerechtigden naar 80-100% ao-heid opgehoogd naar 75%. Voor IVA-uitkeringen was dit al het geval vanaf 1-1-2007 (met terugwerkende kracht tot 1-1-2006). Vanaf het moment dat het uitkeringspercentage op 75% gesteld wordt, moet de breuk 100/75 gehanteerd worden voor de bepaling van het in het dagloon mee te nemen loon.

Let op: dat geldt dus niet voor de WGA en WW-uitkeringen die alleen de eerste twee maanden een uitkering naar 75% kennen. Dan wordt de breuk 100/70 gebruikt.

5.3 Herleiding van de vakantietoeslag

Indien de bij de uitkering behorende vakantietoeslag wordt gereserveerd (d.w.z. de uitkering valt onder factor A) moet, net als de uitkering ook de uitbetaalde vakantietoeslag herleid worden naar een bedrag dat overeenkomt met de vakantietoeslag bij het van toepassing zijnde loonniveau. In lid 5 wordt geregeld dat de verhogingsfactor die van toepassing is op het bedrag van de uitkering ook van toepassing is op de vakantietoeslag. Daarom wordt de uitbetaalde vakantietoeslag vermenigvuldigd met een factor van ten minste 100/70.

Voor herleiding van de vakantietoeslag wordt de volgende formule toegepast:

$$(100 \times G) / H$$

waarbij

G = de vakantietoeslag die in het in aanmerking te nemen tijdvak is genoten

en

H = gelijk aan de factor F uit de vorige paragraaf, namelijk het van toepassing zijnde uitkeringspercentage.

Voorbeeld herleiding WW-uitkering binnen referteperiode en herleiding vakantietoeslag [+](#)

Bij uitkeringen waarvan de vakantietoeslag gelijktijdig met de uitkering wordt uitbetaald, zoals de ZW-uitkering, wordt de uitkering inclusief de betaalde vakantietoeslag verhoogd en hoeft de vakantietoeslag niet apart herleid te worden.

6 Dienstbetrekking beëindigd zonder toepassing van geldende opzegtermijn (lid 5)

Onderstaande geldt voor WAO-en WIA-uitkeringen met ingangsdatum op en na 1 januari 2016.

Wanneer bij het eindigen van een dienstbetrekking een kortere opzegtermijn in acht is genomen dan de rechtens geldende opzegtermijn, moet op grond van deze bepaling bij de dagloonberekening een correctie toegepast worden als deze situatie zich in de referteperiode heeft voorgedaan.

Van het aantal dagen (factor D) moet het aantal dagloondagen tussen de dag waarop de dienstbetrekking is geëindigd en het einde van de rechtens geldende opzegtermijn afgetrokken worden voor zover die periode in de referteperiode ligt.

Wanneer in de periode tussen het einde van de dienstbetrekking en het einde van de rechtens geldende opzegtermijn volledige aangiftetijdvakken zitten, worden het loon en vakantiegeld (factoren A, B en C) dat in die aangifteperioden verloond is, buiten beschouwing gelaten voor de vaststelling van het dagloon.

Met de rechtens geldende opzegtermijn wordt bedoeld op de termijn die geldt op grond van de wet (BW), de cao, rechtspositieregeling of arbeidsovereenkomst. Bij een ontslag op staande voet is de rechtens geldende opzegtermijn nihil.

Of er sprake is van niet juist toegepaste opzegtermijn en wat de rechtens geldende opzegtermijn is, is veelal alleen vast te stellen met behulp van stukken als de arbeidsovereenkomst en de beëindigingsovereenkomst of de schriftelijke ontslagaanzegging. Over deze stukkenbeschikken we veelal alleen als een WW-uitkering is aangevraagd. Uitkeren heeft dan veelal de rechtens geldende opzegtermijn ook al vastgesteld voor het bepalen van de WW-uitkering. Wanneer geen WW-uitkering is aangevraagd, nemen we aan dat de juiste opzegtermijn in acht is genomen, tenzij betrokkene aantoont dat dit niet gebeurd is.

Voorbeeld: rechtsgeldige opzegtermijn niet toegepast 

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Loon in geval van ziekte, verlof, werkstaking, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof tijdens een dienstbetrekking (WIA) – artikel 17

1 Doel van de regeling

In artikel 17 is een regeling getroffen voor die situaties waarbij ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof geen loon of niet het volledige loon wordt betaald en geen uitkering op grond van de ZW in de plaats is gekomen van dat loon. Zonder deze regeling zou bij de dagloonberekening slechts uitgegaan kunnen worden van het lagere doorbetaalde loon (en over een periode van onbetaald voltijdverlof of werkstaking zelfs helemaal geen loon), hetgeen een dagloonverlagend effect heeft.

Hoewel artikel 17 bedoeld is om een dagloonverlagend effect te voorkomen, kan toepassing van artikel 17 juist een lager dagloon tot gevolg hebben. Dit is het geval als in het vervangend tijdvak nóg minder loon is genoten. Daarom moet per tijdvak beoordeeld worden of toepassing van vervangend loon leidt tot de gewenste verhoging (lid 4).

Staking toegevoegd aan artikel 17

Met ingang van 1 september 2017 is werkstaking in het Dagloonbesluit toegevoegd als reden voor de toepassing van art. 17 voor stakingen vanaf 1 januari 2017. Vanwege enkele langdurige stakingen in het verleden is bepaald dat de gevolgen hiervan niet door mogen werken in de dagloonvaststelling. Echter, vanwege een uitspraak van de CRvB van 5 april 2017 (ECLI:NL:CRVB:2017:1180) is de ingangsdatum van 1 september 2017 vervallen en is de regeling direct van toepassing bij de dagloonvaststelling voor rechten met EWD op of na 5 april 2017 voor alle stakingen in de referteperiode, dus ook bij stakingen voor 1 januari 2017. Dit levert een onderkeningsprobleem op omdat werkstaking in de polisadministratie (code incidentele inkomstenvermindering “ S”) pas vanaf 1 januari 2017 toegevoegd is.

De werkwijze van art. 17 bij staking is gelijk aan die bij verlof.

Vanaf 22 maart 2019 beoordeling vervangend loon per tijdvak en alleen vervanging regulier loon

In 2016 heeft de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat artikel 17 Dagloonbesluit uitsluitend dient te worden toegepast ten aanzien van het reguliere loon en niet ten aanzien van het extra periodiek salaris (EPS). Tevens oordeelt de CRvB dat per aangiftetijdvak moet worden beoordeeld of toepassing van vervangend loon tot een gunstiger uitkomst leidt. (ECLI:NL:CRVB:2016:1955).

Verwerking van deze uitspraak heeft enige tijd op zich laten wachten doordat aanvullende besluitvorming nodig was. Besloten is om de wijziging m.i.v. 22 maart 2019 in te voeren voor alle uitkeringsrechten (WW/ZW/AW) waarvoor vanaf die datum het dagloon wordt vastgesteld. Er vindt geen herstelactie plaats voor al vastgestelde daglonen waarbij geen rekening is gehouden met bovengenoemde wijzigingen.

In paragraaf [2 Werkwijze](#) wordt dit verder uitgewerkt.

Toepassing vervangend loon wegens aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Vanaf 1 juli 2020 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) in werking getreden waarmee een nieuw recht op verlof in de WAZO wordt geregeld. Binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind kan de partner van de moeder gedurende maximaal 5 kalenderweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tegenover dit verlof staat een Wazo-uitkering van 70%.

Vanaf 2 augustus 2022 treedt de Wet Invoering Betaald Ouderschapsverlof (WBO) in werking. Er bestaat voor ouders al langer recht op ouderschapsverlof. Dit verlof betreft een periode van 26 weken en ouders kunnen dit verlof opnemen tot het kind 8 jaar is. Dit ouderschapsverlof is geregeld in de WAZO en is onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO opgenomen dat maximaal 9 weken van het ouderschapsverlof recht bestaat op een WAZO-uitkering van 70 %. Daarmee ontstaat naast het al bestaande recht op

De Wazo-uitkering bestaat uit een WAZO-uitkering van 70 %. Daarnaast ontstaat naast het al bestaande recht op onbetaald ouderschapsverlof, een recht op betaald ouderschapsverlof. Dit betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot het kind 1 jaar is.

De Wazo-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering voor werknemers in dienstbetrekking meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen. Tijdens de weken waarin het verlof wordt genoten heeft de werkgever geen verplichting om het loon volledig door te betalen. Bij verminderd loon geeft de werkgever in het tijdvak waarin het verlof wordt genoten daarom de code incidentele inkomstenvermindering 'K' (voor 1-1-2022 'G') mee.

Waar het de werkgever bij andere vormen van verminderd loon waar een uitkering (ZW of Wazo) tegenover staat, niet toegestaan is om de code incidentele inkomstenvermindering te gebruiken, moet hij dat bij deze uitkeringen wél doen. Dit maakt het mogelijk om in de referteperiode gelegen tijdvak(ken) waarin het verlof is genoten, vervangend loon toe te passen. Zie ook paragraaf 1.2.

De werkwijze bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof is gelijk aan die bij ziekte, verlof en staking, zie paragraaf [2 Werkwijze](#).

Beide uitkeringen gelden vanaf 2-8-2022 niet alleen voor werknemers in dienstbetrekking. Artikel 17 is echter alleen van toepassing op de verzekerde werknemers in dienstbetrekking. De uitkeringen van werknemers in dienstbetrekking die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, zoals de directeur-groothandelaar en de huishoudelijke hulp die op minder dan 4 dagen werkt, zijn geen sv-loon en worden niet meegenomen in de dagloonberekening. Voor die groep geldt het Dagloonbesluit niet.

1.1 Verlof

Onder verlof wordt elke vorm van verlof verstaan die voldoet aan de definitie in het dagloonbesluit (artikel 1 lid 1 onder j). Het moet gaan om een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen periode van verlof, waarin de werknemer geen arbeid jegens de werkgever verricht. Denk hierbij o.a. aan ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof, zorgverlof, vakbondsverlof maar ook een seniorenregeling waarin het verlof meerdere jaren kan duren (bijvoorbeeld de Duurzame Inzetbaarheidsregeling voor ouderen in het onderwijs (de opvolger van de BAPO-regeling), een 80-90-100-regeling of een generatieregeling) en verlof wegens vakantie. Het gaat t.a.v. het vakantieverlof bij de toepassing van artikel 17 natuurlijk niet om de gewone doorbetaalde opname van vakantiedagen, maar om onbetaald verlof (bijv. de werknemer wil een paar maanden een wereldreis maken, zijn vakantiedagen zijn niet toereikend en de werkgever kent hem onbetaald verlof toe). Het kopen van extra vakantie-uren valt onder de definitie verlof. Indien de extra gekochte vakantie-uren gefinancierd worden uit het extra periode salaris (EPS), is artikel 17 niet van toepassing omdat het reguliere loon in het vervangende tijdvak niet hoger is. Alleen als de extra gekochte vakantie-uren leiden tot een verlaging van het reguliere loon, is artikel 17 van toepassing.

Een stakingsdag valt niet onder de definitie van verlof, omdat dit geen tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof is, maar een werkstaking zonder toestemming van de werkgever (zie onder Stakingsdagen). Ook als betrokkene geen loon krijgt omdat hij niet komt opdagen is geen sprake van een overeengekomen periode van verlof.

Niet onder het begrip verlof vallen het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het adoptieverlof en het pleegzorgverlof op grond van de artikelen 3:1 en 3:2 Wazo.

Bij tijdsparen is iets bijzonders aan de hand: zie onder tijdsparen.

Levensloopverlof

De levensloopregeling is vervallen m.i.v. 1 november 2021.

Tot 1 november 2021 kon nog gebruik gemaakt worden van de levensloopregeling (sparen en opnemen van het tegoed). Was op 1 november 2021 nog sprake van een aanwezig tegoed dan volgde tussen 1 november 2021 en 1 januari 2022 verplichte uitbetaling door de spaarinstelling, zodat op 1 januari 2022 geen levensloopaanspraken meer bestaan. Deze eenmalige uitbetaling is belast loon, maar geen sv-loon. Dit betekent dat er geen effecten zijn voor de dagloonvaststelling omdat er sprake is van een betaling met een ander karakter (afkoop) en met een andere inhoudingsplichtige (spaarinstelling).

Verdieping: [Levensloop in relatie tot art. 17 \(geldig tot 1-11-2021\)](#) 

[Opname uit levenslooppuitkering door een verzekerde die jonger is dan 61 jaar \(geldig tot 1-11-2021\)](#) 

[Opname uit levenslooppuitkering door een verzekerde die 61 jaar wordt \(geldig tot 1-11-2021\)](#) 

1.2 Verlof op grond van de artikelen 3:1, 3:2, 4:2 en 6:3 Wazo

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorg op grond van de Wazo vallen niet onder de definitie van verlof (art. 1), evenmin onder ziekte en daarom is vervanging van loon niet van toepassing. Omdat er in principe altijd een Wazo-uitkering van 100% tegenover staat, is toepassing van artikel 17 niet nodig. Onderkend is dat in situaties waarin het loon (per dag) meer bedraagt dan het maximum dagloon geen compensatie plaatsvindt van verminderd loon tijdens dit verlof.

De Wazo-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

In tegenstelling tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof die expliciet uitgezonderd zijn van de definitie 'verlof', zoals opgenomen in art. 1 lid 1 onder j van het Dagloonbesluit, valt de uitkering wegens aanvullend geboorteverlof wél onder die definitie. Dat maakt de toepassing van vervangend loon op grond van art. 17 mogelijk.

Omdat de Wazo-uitkering in een betaling per 4 weken achteraf verstrekt wordt en niet gelijktijdig met de verlofperiode (d.w.z. de periode van verminderd loon), betekent dit dat de opname van het verlof en de daar tegenover staande uitkering niet (altijd) in dezelfde tijdvakken plaatsvindt. Omdat de uitkering via de werkgever wordt betaald, is de periode waarover de Wazo-uitkering wordt betaald niet herkenbaar. Daardoor is overcompensatie mogelijk: bijvoorbeeld als de periode van verminderd loon wegens opname van het verlof in een eerder tijdvak

ligt dan het tijdvak waarin (naast het volledige loon) de Wazo-uitkering is genoten. Dit omdat de Wazo-uitkering in een later tijdvak is verantwoord. Of als de periode van verminderd loon vóór aanvang van de referteperiode ligt en de periode met de uitkering in de referteperiode. Dit is een geaccepteerd gevolg.

1.3 Tijdsparen

Een cao kan bepalen dat een werknemer deelneemt aan een tijdspaarregeling als hij een bepaald aantal dagen (uren) heeft gewerkt. Hierbij kan het gaan om een regeling die zowel recht geeft op vakantiebijslag (in beginsel 8% van het loon), alsmede recht op vakantiedagen (doorbetaling gedurende de vakantie). De inleg tijdsparen wordt aan het tijdspaarfonds betaald. De werknemer richt zijn verzoek tot uitbetaling van vakantietoeslag en/of vakantiedagen aan het tijdspaarfonds. Over de inleg tijdsparen zijn door de werkgever zijn loonheffing en premies verschuldigd. Bij de loonaangifte wordt deze aanspraak belast. Het SV-loon is inclusief de waarde van het tijdsparen. De vergoedingen uit het fonds zijn onbelast.

Tijdspaarfondsen komen voornamelijk voor in de sector bouw.

Artikel 17 is niet bedoeld voor gevallen waarin door middel van tijdsparen al in een inkomen wordt voorzien voor het vakantieverlof.

Artikel 17 is wel bedoeld om belemmeringen voor het opnemen van onbetaald verlof weg te nemen. Indien er minder loon is genoten als gevolg van vakantie via tijdsparen, dient artikel 17 buiten toepassing te blijven omdat de aanspraak tijdsparen al in het dagloon zit (de belastbare waarde van inleg in het tijdspaarfonds is immers – per aangiftetijdvak- in het genoten sv-loon inbegrepen).

We gaan er in beginsel vanuit dat als de werkgever op de loonaangifte aangeeft dat er sprake is van incidentele inkomstenvermindering, artikel 17 van toepassing is, tenzij er sprake is van een gegrond vermoeden dat het gegeven onjuist is. Dan is nader onderzoek aangewezen.

Dat nadere onderzoek is aangewezen als geconstateerd wordt dat er in een aangiftetijdvak sprake is van een combinatie van incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof (O) en het tijdsparen.

Of een tijdspaarregeling van toepassing is, is te zien in Suwinetinkijk (code indicatie vakantiebonnen toegepast: J).

Dit betekent dat als die indicatie met "Ja" is ingevuld én er is sprake van een periode van incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof, er aanleiding is te onderzoeken of er sprake is geweest van vakantie. Is dat het geval, dan is artikel 17 niet van toepassing.

Artikel 17 is wél van toepassing als er in één (of meerdere) aangiftetijdvak(ken) sprake is van een combinatie van vakantie (met tijdsparen) en onbetaald verlof wegens een andere reden, bijvoorbeeld een periode van vakantie en een periode wegens zorgverlof in één aangiftetijdvak. Het gaat dan om onbetaald verlof als bedoeld in het dagloonbesluit.

Ook is artikel 17 van toepassing als de afgesproken vakantieperiode niet geheel gedekt wordt door de uitkering vanuit het tijdspaarfonds. Het is niet mogelijk dat in alle gevallen zelf te constateren of te onderzoeken. Daarvoor ontbreekt ons de juiste informatie en de werkgever is hiervan ook niet –altijd- op de hoogte, omdat de uitkering uit het tijdspaarfonds vaak buiten hem omgaat. Maar mocht het door betrokkene worden aangegeven en aannemelijk worden gemaakt, dan kan artikel 17 wel gesteld worden. Het is bijvoorbeeld aannemelijk als betrokkene nog maar kort in dienst is en de opbouw nooit voldoende kán zijn.

1.4 Stakingsdagen

Een onbetaalde stakingsdag in de referteperiode heeft een dagloonverlagend effect. De stakingsdag is nl. niet te beschouwen als een tussen werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof. Ook een stakingsuitkering van de vakbond kan het probleem van een dagloonverlaging niet verhelpen. Deze uitkering is geen loon uit dienstbetrekking en valt niet onder het loonbegrip van de Wfsv.

Dit dagloonverlagende effect is ongewenst. Daarom is in 2017 in het Dagloonbesluit een nieuwe omstandigheid toegevoegd in art. 17: ingeval van minder of geen loon wegens een werkstaking is vervangend loon van toepassing.

Onder werkstaking vallen niet alleen door de vakverenigingen georganiseerde stakingen, maar ook zogenaamde wilde stakingen.

Vereist voor de toepassingen van deze bepaling is dat de werknemer tijdens de werkstaking in dienstbetrekking stond.

1.5 Loonaangifte en DMO

De werkgever geeft in de loonaangifte door of er sprake is van verminderde loondoorbetaling als gevolg van ziekte of verlof via het invullen van de code "incidentele inkomstenvermindering" wegens ziekte (Z) of onbetaald verlof (O). Deze gegevens komen in de polisadministratie te staan en in Suwinetinkijk.

Als geconstateerd wordt dat er sprake is van opgave door de werkgever van de code incidentele inkomstenvermindering wegens onbetaald verlof in combinatie met het verstrekken van vakantiebonnen/tijdsparen, kan het zijn dat artikel 17 niet aan de orde is (zie hiervoor).

Vanaf 1 januari 2017 is voor de code incidentele inkomstenvermindering de "S" voor werkstaking toegevoegd in de loonaangifte. De

dagloonmodule is vanaf 28-7-2017 gewijzigd en past vervangend loon toe voor tijdvakken waarin de “S” voorkomt.

Voor dagloonvaststellingen met een EWD vanaf 5 april 2017 geldt dat vervangend loon toegepast moet worden als er sprake is geweest van minder loon wegens staking in 2017. Omdat onderkenning voordat de systemen zijn aangepast niet mogelijk is, vindt toepassing alleen plaats als betrokkene daartoe een verzoek indient.

Minder loon genoten wegens werkstakingen vóór 1-1-2017 is evenmin te onderkennen. Als betrokkene aantoont vanwege staking voor 1-1-2017 minder loon te hebben ontvangen, moet op dezelfde wijze vervangend loon toegepast worden als in 2017. Betrokkene zal zelf moeten melden dat hij gestaakt heeft en dat als gevolg daarvan de werkgever minder loon heeft betaald. Wanneer betrokkene lid is van een vakbond, kan hij een staking vaak aantonen met een uitkering uit de stakingskas. Betalingen uit de stakingskas zelf zijn geen loon en tellen daarom niet mee voor de dagloonvaststelling. Bij wilde stakingen en stakingen door niet-vakbondsleden moet op andere wijze aannemelijk worden welke periode de werknemer gestaakt heeft.

Vanaf 1 juli 2020 is de code incidentele inkomstenvermindering ‘G’ voor het aanvullend geboorteverlof op grond van de Wazo toegevoegd in de loonaangifte. De dagloonmodule is hierop aangepast en past vervangend loon toe voor tijdvakken waarin de ‘G’ voorkomt. Vanaf 1-1-2022 is de ‘G’ gewijzigd in ‘K’. De ‘K’ staat voor de kindregelingen en omvat het aanvullend geboorteverlof en, vanaf 2-8-2022, het betaald ouderschapsverlof.

2 Werkwijze

De bepaling houdt in dat voor de aangiftetijdvakken waarin sprake is van verminderde loon(door)betaling ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking of aanvullend geboorteverlof uitgegaan wordt van het loon bij dezelfde werkgever in het dichtst bij gelegen aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak van de verminderde loonbetaling. Voor dat tijdvak geldt dan natuurlijk dat er geen sprake moet zijn van minder loon als gevolg van verlof, ziekte, werkstaking of aanvullend geboorteverlof.

Niet relevant is of de werknemer in dat voorgaande aangiftetijdvak in een andere omvang werkzaam was. Er wordt dus niet getoetst of het een representatief aangiftetijdvak is. Wel moet het gaan om een aangiftetijdvak dat geheel in de referteperiode ligt en de werknemer moet gedurende dat gehele vervangende aangiftetijdvak in bij deze werkgever in dienst zijn geweest.

Ook moet er in het vervangende tijdvak sprake zijn van een hoger loon. Dit is het loon exclusief eventueel uitbetaalde EPS/AVWB en/of VT. Is er geen sprake van een hoger loon, dan vindt geen vervanging van loon plaats (zie voor bijzonderheden m.b.t. EPS/AVWB en VT paragraaf [2.1 EPS/AVWB en VT](#)).

Als er geen voorafgaand aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever in de referteperiode is aan te wijzen, wordt uitgegaan van het loon dat bij dezelfde werkgever genoten is in het aangiftetijdvak dat direct gelegen is na afloop van het tijdvak van de verminderde loonbetaling ten gevolge van ziekte, verlof, werkstaking of aanvullend geboorteverlof (lid 2). Ook voor dit aangiftetijdvak geldt dat het in de referteperiode moet liggen en dat werknemer gedurende dat gehele vervangende aangiftetijdvak in dienst moet zijn geweest bij de werkgever.

In de situatie dat in de referteperiode geen aangiftetijdvak bij dezelfde werkgever ligt waarin het volledige loon is genoten, wordt het dagloon gebaseerd op het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen loon (lid 3), zie paragraaf 3.

2.1 EPS/AVWB en VT

Voor uitkeringen met een eerste rechte dag vanaf 1-1-2022 is de dagloonberekening gewijzigd m.b.t. VT en EPS/AVWB. Vanaf die datum tellen de opgebouwde bedragen VT en/of EPS/AVWB mee. Dat werkt door naar de toepassing van art. 17. Deze paragraaf is daarom niet van toepassing in geval van all-in-loon.

Bij de vergelijking of het loon in het vervangende tijdvak hoger is, wordt uitgegaan van het sv-loon verminderd met uitbetaalde VT en/of EPS/AVWB en opgehoogd met de opgebouwde bedragen aan VT/EPS/AVWB. Dit geldt zowel voor het vervangende tijdvak als het te vervangen tijdvak.

Als het sv-loon in het vervangende tijdvak hoger is, wordt dit gebruikt. Het loon in het te vervangen tijdvak bestaat dan uit het hogere (reguliere) loon uit een ander tijdvak vermeerderd met de opgebouwde bedragen VT/EPS/AVWB uit dit andere tijdvak. (Via de formule van art. 16 wordt de uitbetaalde VT/EPS/AVWB altijd in mindering gebracht.)

Tekst geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag tot 1-1-2022 

Dezelfde werkwijze geldt voor de omgekeerde situatie: als in het vervangende tijdvak EPS en/of VT is uitbetaald, wordt het uitbetaalde bedrag aan EPS en/of VT in mindering gebracht op het sv-loon. Het restant geldt als vervangend loon voor het tijdvak waarin het verminderde loon zich voordoet.

2.2 Voorbeelden

Voorbeeld 1 voorafgaand aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 2 nakomend aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 3 nakomend aangiftetijdvak i.v.m. verminderd loon 

Voorbeeld 4 wisselend loon, vervangend loon beoordelen [+](#)

Voorbeeld 5 overeengekomen loon i.v.m. verminderd loon [+](#)

Voorbeeld 6 EPS in te vervangen tijdvak van verminderd loon, geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag tot 1-1-2022 [+](#)

Voorbeeld 7 EPS in vervangend tijdvak, geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag tot 1-1-2022 [+](#)

Voorbeeld 8: AVWB in te vervangen tijdvak van verminderd loon geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag vanaf 1-1-2022 [+](#)

Voorbeeld 9: EPS/AVWB in vervangend tijdvak geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag vanaf 1-1-2022 [+](#)

Nota bene:

1. In voorbeeld 5 wordt uitgegaan van het overeengekomen (CAO-)loon. In de praktijk dient te worden uitgegaan van het loon volgens het loonbegrip in de zin van dit Besluit. Bij lid 3 wordt weliswaar gesproken over het overeengekomen loon, maar ook bij deze bepaling is het loonbegrip het loon in de zin van dit Besluit, d.w.z. sv-loon.
2. In een aantal voorbeelden wordt de uiteindelijk mee te nemen vakantietoeslag (VT) voor de overzichtelijkheid buiten beschouwing gelaten. In de praktijk moet daar natuurlijk wel rekening mee worden gehouden.
3. Als een werkgever over is gegaan van all-in-verloning naar reservering VT (of andersom) en met het loon uit een vervangend tijdvak wordt gerekend, dan wordt uitgegaan van de VT zoals dat in dat vervangende tijdvak van toepassing was

2.3 Verminderde loondoorbetaling als gevolg van wachtdagen

In de meeste gevallen zal een werkgever bij ziekte het loon doorbetalen, al dan niet voor 70%.

Werkgevers en werknemers kunnen in een CAO overeenkomen dat er bij ziekte 1 of 2 wachtdagen zijn, waarover helemaal geen loon wordt doorbetaald. Deze wachtdagen leiden tot toepassing van artikel 17. Er is immers minder loon genoten als gevolg van ziekte.

ZW-uitkeringen kennen 2 wachtdagen. Deze wachtdagen leiden, i.t.t. wachtdagen tijdens een dienstverband, niet tot toepassing van artikel 17.

In lid 4 is namelijk opgenomen dat de regeling niet van toepassing is als het loon bestaat uit een uitkering ogv de ZW.

2.4 Onbetaalde dagen uit eigen verkiezing niet gewerkt

In uitzendsituaties kan de uitzendkracht op elk moment besluiten een dag niet te werken. De niet gewerkte dagen van uitzendkrachten vallen niet onder de werking van artikel 17.

2.5 Verminderde loonbetaling als gevolg van feestdagen

Wanneer er als gevolg van een feestdag niet of minder gewerkt is, is artikel 17 niet van toepassing. De verminderde loondoorbetaling is immers niet het gevolg van ziekte, onbetaald verlof of werkstaking.

2.6 Geen indicatie incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte aanwezig

Het kan zijn dat er geen indicatie incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte bij de inkomstenverhouding opgenomen is. Dit zou een fout van de werkgever in de loonaangifte kunnen zijn. Als betrokkene van mening is dat hij wegens ziekte minder loon heeft gehad moet hij dat aantonen. Dat kan bijvoorbeeld blijken uit zijn loonstroken. Is vermindering van loon wegens ziekte aangetoond, dan is toepassing van vervangend loon aan de orde.

3 Vaststelling van het overeengekomen loon

Het overeengekomen loon is het per aangiftetijdvak overeengekomen reguliere loon en bijzondere loon. Onder bijzonder loon wordt dan in ieder geval extra periode salaris (EPS) en/of arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) verstaan, maar ook andere loonelementen zoals onregelmatigheidstoeslag, (vaste) bonussen of winstuitkeringen etc.

Wanneer tussen werkgever en werknemer is overeengekomen dat het reguliere loon € 2000 (exclusief 8% VT) per maand is en dat het gereserveerde EPS/AVWB 8% van het loon is, dan betreft het overeengekomen loon vanaf 1-1-2022 in alle tijdvakken € 2000 verhoogd met de opgebouwde bedragen aan VT/AVWB (€ 160).

Voorbeeld geldig voor uitkeringen met een eerste rechte dag tot 1-1-2022 [+](#)

De bepaling van het overeengekomen loon gebeurt op basis van loonstroken, arbeidsovereenkomst, informatie werkgever/werknemer. Omdat de beoordeling van het overeengekomen loon lastig kan zijn als er voor ziekte/verlof/staking ook sprake was van andere loonelementen dan alleen brutoloon, is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij wat de werkgever doet.

Bij ziekte (code Z): aan de hand van het percentage regulier en bijzonder loon dat de werkgever doorbetaalt, kan worden herleid wat het volledige reguliere loon en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bij verlof (code O): aan de hand van de verlofuren en/of een percentage dat de werkgever hanteert, kan worden herleid wat het volledige reguliere en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bij staking (code S): aan de hand van het aantal dagen dat een werknemer heeft gestaakt en die niet zijn doorbetaald door de werkgever, kan

worden herleid wat het volledige reguliere en bijzondere loon is in een aangiftetijdvak.

Bijzonder loon (onregelmatigheidstoeslag, provisie, winstuitkering, overuren etc.) zal in geval van verlof en staking lastiger te achterhalen zijn indien dit niet een vast percentage van het basisloon is omdat dit niet (deels) wordt doorbetaald door de werkgever (zoals bij ziekte wel het geval is). Bij het vaststellen van het overeengekomen loon houden we in eerste instantie vast aan hetgeen kan worden afgeleid uit de

loonstroken. Alleen als betrokkene op eigen initiatief aangeeft dat er sprake is van ander 'overeengekomen loon' en dit kan onderbouwen met gegevens, neemt UWV dat over.

Ook wanneer gebruik gemaakt wordt van het overeengekomen loon in een tijdvak, moet vergelijking met het in de polisadministratie verantwoorde loon in datzelfde tijdvak plaatsvinden. Dit omdat toepassing van vervangend loon buiten beschouwing blijft als de toepassing van artikel 17 leidt tot een lager dagloon. Dat betekent dat er bij de dagloonvaststelling bijvoorbeeld voor 10 aangiftetijdvakken uitgegaan wordt van het overeengekomen loon per tijdvak en voor 2 aangiftetijdvakken het verantwoorde loon in de polisadministratie omdat in deze 2 aangiftetijdvakken het verantwoorde loon hoger is dan het overeengekomen loon (ondanks dat de code incidentele inkomstenvermindering geregistreerd staat).

Ook hier geldt dat er bij de vergelijking van het overeengekomen loon met het genoten loon altijd onderscheid gemaakt moet worden tussen regulier loon en de bijzondere loonelementen VT en EPS/AVWB.

Voor rechten met een EWD vanaf 1-1-2022 geldt dat voor elk tijdvak wordt uitgegaan van de opbouwde bedragen aan VT en EPS/AVWB. Uitbetaling van VT/EPS/AVWB kan er daarom niet toe leiden dat het genoten loon hoger is dan het overeengekomen loon. Het hogere genoten loon wordt dan veroorzaakt door andere factoren (bijvoorbeeld uitbetaalde toeslagen of overwerk).

Voorbeeld: overeengekomen loon tijdens ziekte 

3.1 Min-max contracten en wisselende verdiensten met wisselende arbeidsurenomvang

Artikel 17 lid 3 Dagloonbesluit bepaalt dat het loon in aangiftetijdvakken, waarin als gevolg van verlof, ziekte, werkstaking of aanvullend geboorteverlof minder loon is genoten, en vervanging van loon uit een ander tijdvak niet mogelijk is, het voor dat tijdvak overeengekomen loon van toepassing is.

Uit de praktijk krijgen we signalen dat in sommige situaties werkgevers geen overeengekomen loon kunnen opgeven. Er is dan bv. sprake van een min-max contract of van wisselende verdiensten met een wisselende arbeidsurenomvang.

Voor het vaststellen van het overeengekomen loon kan aansluiting gezocht worden bij het bepaalde in artikel 610b BW (boek 7). In dit artikel is het rechtsvermoeden arbeidsomvang neergelegd, nl.:

“Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden”.

Indien de werkgever geen overeengekomen loon kan opgeven zal bij de vaststelling van dit overeengekomen loon uitgegaan worden van het rechtsvermoeden omvang loon. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van het loon uit de laatste 3 loonaangiftetijdvakken direct voorafgaande aan de aanvang van ziekte, verlof of werkstaking. Het loon over deze 3 aangiftetijdvakken wordt herleid tot een gemiddeld loon per aangiftetijdvak. Dit gemiddelde is dan het overeengekomen loon.

Indien de werknemer voorafgaande aan de periode van verlof, ziekte of werkstaking nog niet in 3 loonaangiftetijdvakken in dienstbetrekking bij de betreffende werkgever heeft gestaan, dan wordt uitgegaan van (het gemiddelde) loon over 2 of 1 aangiftetijdvak(ken).

Bij min-max contracten geldt als voorwaarde dat het vastgestelde overeengekomen loon binnen de marges blijft van het loon dat behoort bij het contract. Dus als bv sprake is van een contract met minimaal 10 en maximaal 15 uur dan kan het overeengekomen loon niet minder worden dan het loon behorend bij 10 uur en niet meer dan het loon behorend bij 15 uur.

Mocht het zo zijn dat gedurende de gehele dienstbetrekking sprake is van verminderde loonbetaling als gevolg van ziekte, verlof of werkstaking dan is er geen overeengekomen loon te bepalen. In dergelijke situaties blijft artikel 17 buiten toepassing.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Dagloon starter en herintreder – artikel 18

1 Doel van de regeling

Het dagloon voor de WAO en WIA wordt berekend aan de hand van een referteperiode van een jaar. Personen die in dit jaar nieuw tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden hebben een deel van het jaar wellicht nog geen inkomsten gehad die meetellen voor de dagloonberekening. Deze periode zou echter wel meetellen voor de dagloonberekening: deze personen lopen daardoor het risico een lagere uitkering te krijgen. Artikel 18 heeft tot doel dit dagloonverlagende effect te voorkomen, door de periode zonder inkomsten niet mee te tellen

2 Voorwaarden

Om te bepalen of iemand in aanmerking komt voor toepassing van deze bepaling wordt gekeken naar de situatie aan het begin van de referteperiode. Vanaf aanvang van de referteperiode tot en met de laatste dag van de eerste volledige aangiftetijdvak van de referteperiode mag

betrokkene geen loon (in de zin van artikel 14 en 15 van de dagloonregels) hebben ontvangen. Bij deze beoordeling wordt als loon naast het loon in dienstbetrekking tevens gezien:

- loondoorbetaling bij ziekte
- uitkering op grond van de ZW, WW, WAO, Wet WIA of hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, en 4:2 van de Wazo
- nabetaling van eerdere werkzaamheden
- vanaf 1 januari 2013 geldt: een verzekerde die op 1 januari van een willekeurig kalenderjaar jonger is dan 61 en in dat kalenderjaar levensloopuitkering opneemt waar verlof tegenover staat (NB. Voor de levensloopuitkering van verzekerden die 61 jaar of ouder zijn bij aanvang van een kalenderjaar, zie paragraaf “Onbetaald verlof aan begin van de referteperiode”.

Ook als betrokkene slechts één dag loon heeft ontvangen mag artikel 18 niet worden toegepast.

Vanaf 1 januari 2013 kan de werknemer zijn levenslooptegoed laten uitbetalen zonder dat hij levensloopverlof opneemt. Dat uitbetaalde bedrag is SV-loon. Echter een dergelijke opname van het levenslooptegoed is uitgezonderd van het loonbegrip in de zin van het Dagloonbesluit. Een uitbetaling van het levenslooptegoed zonder dat er levensloopverlof tegenover staat, staat een toepassing van de startersregeling niet in de weg ondanks dat het SV-loon betreft.

Vanaf 1 november 2021 is de levensloopregeling vervallen. Meer daarover lees je in hoofdstuk 17.

Om te bepalen of iemand starter is moet er vanaf de aanvang van de referteperiode tot en met de laatste dag van het eerste volledige aangiftetijdvak van die referteperiode geen loon zijn verdiend dat als sv-loon is aan te merken. Als er sv-loon is, is niet van belang of er in die periode een inkomstenverhouding is die hoort bij dat sv-loon. Indien er inkomen is geweest dat geen premieplichtig loon is voor de WIA, of ZW, of WW, dan geldt dat inkomen niet als loon. Dit kan nogal eens voorkomen bij stage-inkomsten (vergoedingen). De vraag of sprake was van een kleine of grote vergoeding is hierbij niet relevant.

Het SV-loon van de stagiair die op grond van een stage-overeenkomst aan het begin van de referteperiode wel verzekerd is voor de ZW maar niet voor de WW en WIA, wordt meegenomen voor de dagloonberekening WIA. Deze persoon kan daarom niet aangemerkt worden als starter voor de WIA.

Een schadevergoeding wegens beëindiging van de dienstbetrekking is geen als sv-loon. Als de verzekerde deze schadevergoeding ontvangt bij

aanvang van de referteperiode kan hij daarom worden aangemerkt als starter voor de WIA.

Wellicht ten overvloede: Bij voorliggende of parallelle dienstbetrekkingen (gedeeltelijk overlappend), waarbij de dienstbetrekking waaruit betrokkene arbeidsongeschikt is geworden aan het begin van de referteperiode nog niet bestaat, maar de voorliggende of parallelle dienstbetrekking wel, wordt verzekerde niet als starter aangemerkt. Het gaat er immers om of er loon ontvangen is. Verzekerde ontvangt wel

loon uit de parallelle dienstbetrekking. Wanneer de voorliggende of parallelle dienstbetrekking nog niet loopt aan het begin van de referteperiode, kan verzekerde wel als starter aangemerkt worden.

Niet alle personen die in de referteperiode een periode zonder werk hebben gezeten komen in aanmerking voor de toepassing van artikel 18. Het moet gaan om een periode zonder sv-loon aan het begin van de referteperiode.

Is er een periode zonder werk in het midden van de referteperiode, maar is er aan het begin van de referteperiode nog wel loon ontvangen, dan kan artikel 18 niet worden toegepast.
Artikel 18 geldt niet voor personen die aan het begin van de referteperiode geen inkomsten hebben omdat ze een periode van onbetaald verlof genoten (artikel 18, vierde lid). Voor deze gevallen is artikel 17 van het dagloonbesluit van toepassing.
Daarentegen mag artikel 18 wel worden toegepast als betrokkene geen inkomsten had vanwege het feit dat een uitkering waar betrokkene recht op had later of niet werd uitbetaald.

De regeling geldt ook voor personen die aan het begin van een referteperiode als zelfstandige hebben gewerkt. Deze personen hebben geen loon in de zin van de Wfsv ontvangen en worden beschouwd als een herintreder. De inkomsten die de persoon als zelfstandige had worden niet meegenomen bij een dagloonvaststelling.

3 Berekening

Normaal gesproken wordt bij het berekenen van het dagloon het loon gedeeld door 261 (artikel 16 dagloonregels).
Indien artikel 18 van toepassing is, dient het dagloon echter te worden berekend door het loon te delen door het aantal dagloondagen vanaf (d.w.z. inclusief) de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot en met de laatste dag van de referteperiode.

Er kan ook sprake zijn van meerdere dienstbetrekkingen die elkaar opvolgen in de referteperiode. Bepalend voor de vaststelling van het aantal dagloondagen is de aanvangsdatum van de eerste dienstbetrekking, ook indien tussen de eerste dienstbetrekking en daaropvolgende dagloondagen liggen zonder dienstbetrekking/loon. Deze dagen gaan dan wel mee voor het vaststellen van het aantal dagloondagen.

Starter en fictieve opzegtermijn
Er kan ook sprake zijn van een combinatie van een starter op grond van artikel 18 en een fictieve opzegtermijn in de loop van de referteperiode. In dat geval moet het aantal dagloondagen op grond van artikel 18 worden verlaagd met het aantal dagloondagen in de fictieve opzegtermijn.

Voorbeeld berekening dagloondagen

Bij toepassing van artikel 18 wordt uitgegaan van het loon vanaf aanvang van de eerste dienstbetrekking. Dit heeft tot gevolg dat loon, dat genoten is in de referteperiode voorafgaande aan de eerste dienstbetrekking en dat niet is genoten in het eerste aangiftetijdvak van de referteperiode, niet meegenomen wordt in de dagloonvaststelling. Het gaat hier bijvoorbeeld om situaties waarbij sprake is van een betaling voorafgaande aan de eerste dienstbetrekking..

Voorbeeld berekening dagloondagen

4 Onbetaald verlof aan het begin van de referteperiode (vierde lid)

Indien er vanaf aanvang van de referteperiode tot en met de laatste dag van het eerste volledige aangiftetijdvak van de referteperiode geen loon is genoten in verband met het genieten van onbetaald verlof, dan is artikel 18 niet van toepassing. Mogelijk is dan artikel 17 van toepassing.

Geldig tot 1-1-22:
Voor verzekerden die hun levenslooptegoed opnemen wegens het genieten van verlof en op 1 januari van dat kalenderjaar 61 jaar of ouder zijn, geldt dat de levenslooptuitkering geen sv-loon is. Alhoewel er geen sprake is van loon maar wel van verlof kan de startersregeling niet worden toegepast (artikel 18 lid 4), maar mogelijk wel artikel 17.

Situatie	Loon	Mogelijk art. 18 toepassen
Levenslooptuitkering + verlof + jonger dan 61 jaar	Ja, SV-loon	Nee
Levenslooptuitkering + verlof + 61 jaar en ouder	Nee	Nee (uitzondering art. 18 lid 4)
Levenslooptuitkering + geen verlof	Ja, SV-loon	Ja

5 Geen loon in de gehele referteperiode (tweede en derde lid)

Het is mogelijk dat betrokkene in de referteperiode geen loon heeft genoten. Dit zijn situaties waarin de werkzaamheden zijn aangevangen na afloop van de referteperiode. In deze gevallen wordt voor de dagloonberekening uitgegaan van het loon dat betrokkene heeft verdiend in het – op de referteperiode volgende – aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid ontstond vóórdat de arbeidsongeschiktheid intrad. Dit loon

tussen aanvang dienstbetrekking en intreden van de arbeidsongeschiktheid deel je door het aantal dagloondagen vanaf aanvang van de dienstbetrekking tot het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Voor rechten met een eerste rechte dag vanaf 1 januari 2022 geldt voor de dagloonberekening de volgende hoofdregel:

$$(A-B + C) / D$$

A = het loon dat de werknemer voor het intreden van die arbeidsongeschiktheid heeft genoten in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, bij alle werkgevers.

B = genoten vakantietoelage en/of arbeidsvoorwaardenbedrag behorend bij A

C = de opgebouwde bedragen aan vakantietoelage en/of arbeidsvoorwaardenbedrag in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden

D = het aantal dagloondagen in dat aangiftetijdvak vanaf de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot de dag van het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Geldig voor rechten met een eerste rechte dag tot 1-1-2022

De berekening gaat als volgt:

$$((A-B) \times 108/100 + C) / D$$

A = het loon dat de werknemer in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, voor het intreden van die arbeidsongeschiktheid heeft genoten bij een werkgever die vakantietoelage reserveert.

B = genoten vakantietoelage behorend bij A

C = het loon dat de werknemer in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, voor het intreden van die arbeidsongeschiktheid heeft genoten bij een werkgever die geen vakantietoelage reserveert

D = het aantal dagloondagen in dat aangiftetijdvak vanaf de dag waarop de dienstbetrekking is aangevangen tot de dag van het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Als het aantal dagen bij D nul is, (bijvoorbeeld in het geval een starter of herintreder arbeidsongeschikt wordt voorafgaande aan of op de dag van datum indiensttreding) dan is het dagloon in afwijking van lid 2, de uitkomst van E / F waarbij

E staat voor het overeengekomen loon in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden en

F staat voor het aantal dagloondagen in het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden dan wel, indien het een aangiftetijdvak van een maand betreft, 21,75.

Het kan zijn dat de werkgever tijdens arbeidsongeschiktheid het (overeengekomen) loon doorbetaalt. In dat geval kan voor de dagloonvaststelling uitgegaan worden van het genoten loon.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

WIA-dagloongarantie voor oudere arbeidsongeschikten – artikel 19

1 Algemeen

Artikel 19 geeft een garantieregeling als stimulans voor WIA- en WAO uitkeringsgerechtigden van 45 jaar en ouder om te gaan werken tegen een lager loon dan het oorspronkelijke dagloon. Gedurende 5 jaar na het intrekken van de uitkering als gevolg van de inkomsten wordt bij nieuwe arbeidsongeschiktheid het oude dagloon gegarandeerd.

2 Doel van de regeling

Deze regeling heeft tot doel het aanvaarden van werk vanuit een WAO- of WIA-uitkeringssituatie te stimuleren. Wanneer de uitkeringsgerechtigde door het verwerven of toenemen van inkomsten uit arbeid (in loondienst of zelfstandig) zijn WIA- of WAO uitkering verliest kan hernieuwde uitval leiden tot een lagere uitkering. Dit zou vooral voor ouderen een drempel kunnen vormen om (meer) te gaan werken. Deze regeling biedt daarom zekerheid aan degenen die op of na hun 45e verjaardag een (hoger) inkomen uit arbeid gaan verwerven en daardoor hun WIA- of WAO uitkering verliezen. Als binnen 5 jaar na het beëindigen van de uitkering opnieuw een recht ontstaat op uitkering op grond van de WIA, bedraagt het daaraan ten grondslag te leggen dagloon niet minder dan het – geïndexeerde – laatstelijk gehanteerde dagloon WIA of WAO..

De WAO kende een dergelijke regeling ook (artikel 61 WAO)

3 Voorwaarden

- Betrokkene had recht op een WAO- of WIA-uitkering (kan zowel een WGA als arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn)
- Betrokkene heeft op of na zijn 45-ste verjaardag inkomsten uit arbeid verworven, of deze inkomsten vergroot
- De uitkering wordt in verband met het verwerven of vergroten van inkomsten uit arbeid beëindigd. De begindatum van de garantietermijn is de datum van beëindiging van de uitkering
- Binnen 5 jaar na het beëindigen van de uitkering ontstaat een nieuw recht op een uitkering op grond van de WIA.. De nieuwe eerste uitkeringsdag moet dus binnen de garantieperiode vallen, niet de nieuwe eerste ziektedag! De oorzaak van de uitval is niet van belang.

3.1 Voorwaarden toegelicht

Recht op WAO- of WIA-uitkering beëindigd

Deze regeling geldt alleen wanneer betrokkene zijn WAO of WIA-uitkering volledig is kwijtgeraakt op grond van de inkomsten die met arbeid zijn verworven. De regeling geldt ook indien betrokkene reeds parttime werkte, en door een uitbreiding van het aantal uren de uitkering verliest. Nb: Wanneer er nog sprake is van een gedeeltelijke uitkering, dan wordt het dagloon bij hernieuwde uitval niet opnieuw berekend.

Leeftijd op dag van werkhervatting

De betrokkene moet op of na zijn 45e verjaardag zijn uitkering zijn verloren door het verwerven of vergroten van de inkomsten uit arbeid. Is de uitkering vóór het 45e jaar beëindigd i.v.m. inkomsten uit arbeid dan geldt deze garantieregeling niet.

Het verwerven van inkomen met arbeid

Hieronder wordt verstaan:

- Indien betrokkene niet werkte:
 - het verwerven van inkomsten uit dienstbetrekking bij de ‘oude’ of een andere werkgever
 - het verwerven van inkomsten uit zelfstandige arbeid
- Indien betrokkene reeds werkte:
 - het aanvaarden van arbeid in een andere dienstbetrekking bij een andere werkgever
 - het uitbreiden van inkomsten uit de huidige dienstbetrekking of uit zelfstandige arbeid
 - het aanvaarden van een andere functie bij de huidige werkgever.

5 jaar termijn

Deze regeling geldt wanneer betrokkene binnen 5 jaar opnieuw recht krijgt op een WIA uitkering. Het gaat dus níet om de dag waarop betrokkene opnieuw uitvalt, maar om de dag waarop het recht ontstaat: Deze moet binnen 5 jaar na het beëindigen van de uitkering liggen. Een ZW-periode of loondoorbetaling door de werkgever telt mee voor het bepalen van de periode van 5 jaar.

Blijft betrokkene na werkhervatting nog gedeeltelijk arbeidsongeschikt, en wordt op een latere datum de uitkering pas volledig ingetrokken, dan is deze laatste datum bepalend voor de aanvang van de 5-jaarstermijn.

Een bijzondere situatie met betrekking tot beëindiging WAO

Betrokkene gaat onder toepassing van art. 44 WAO werken (fictief ao percentage <15%, uitkering nihil) en na vijf jaar wordt de uitkering definitief beëindigd. Deze laatste datum geldt als ingangsdatum voor de 5-jaarstermijn.

3.2 Hoe wordt het dagloon vervolgens berekend?

Eerst wordt op grond van de dagloonregels een nieuw WIA-dagloon vastgesteld.

Dit dagloon wordt vergeleken met het oude WAO- of WIA-dagloon zoals dat in aanmerking werd genomen op de dag van beëindiging van de uitkering, geïndexeerd naar de datum waarop de nieuwe uitkering ingaat. De WAO-uitkering wordt geïndexeerd op grond van artikel 15 WAO, de WIA uitkering op grond van artikel 14 eerste lid, WIA. De hoogste van deze twee bedragen (oude WAO- of WIA-dagloon, respectievelijk nieuwe WIA-dagloon) wordt het dagloon waarop de nieuwe WIA-uitkering wordt gebaseerd.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

WIA-dagloon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering – artikel 20

1 NB! Overgangsbepaling

Deze regeling geldt niet meer voor verzekerden die vanaf 1 januari 2011 arbeidsongeschikt zijn geworden en kan alleen nog worden toegepast voor personen die hun WIA-uitkering te laat hebben aangevraagd en/of waarbij sprake is van een onderbreking van de wachttijd.

2 De regeling

Arbeidsongeschiktheid die reeds aanwezig is bij aanvang van de verzekering moet bij de bepaling van de uitkeringshoogte in het kader van de Wet WIA buiten beschouwing blijven. Dit geldt ook, als de arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar na aanvang dienstbetrekking optreedt indien bij aanvang van de verzekering op basis van iemands gezondheidstoestand al verwacht kon worden dat dit binnen een half jaar zou gebeuren.

Is er sprake van dergelijke arbeidsongeschiktheid aan het begin van de verzekering, of in het eerste halfjaar van de verzekering, dan wordt bij de berekening van het maatmanloon rekening gehouden met deze omstandigheden (artikel 46 derde lid WIA).

Om te voorkomen dat het dagloon te hoog uitvalt ten opzichte van het bijgestelde maatmanloon, wordt het dagloon in deze gevallen gemaximeerd tot dit bijgestelde maatmanloon

3 De berekening

Omdat het maatmanloon een uurloon is, dient het maatmanloon voor we verder gaan nog te worden omgerekend naar een dagbedrag. Dit doe je door het maatmanloon te vermenigvuldigen met het aantal uren van de urenomvang, en dit bedrag te delen door 5.

Met urenomvang wordt de urenomvang bedoeld uit artikel 9, onderdeel b, van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. Het betreft de urenomvang per week.

Het maatmanloon dient net als het berekende dagloon geïndexeerd te zijn naar de eerste uitkeringsdag. Het berekende (ongemaximeerde) WIA-dagloon wordt vergeleken met het ongemaximeerde geïndexeerde maatmanloon per dag.

Het berekende dagloon mag niet hoger zijn dan dit maatmanloon per dag. Is dat wel het geval, dan wordt het berekende dagloon gelijkgesteld aan het maatmanloon per dag.

Deze maximering komt niet in plaats van de maximering van het dagloon zoals bedoeld in artikel 25 van het dagloonbesluit. Mogelijk moet het WIA-dagloon dus nogmaals gemaximeerd worden op basis van artikel 25.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Het WIA-dagloon bij later ontstaan van recht dan einde wachttijd – artikel 21

1 Doel van de regeling

Normaal gesproken gaat het recht op uitkering op grond van de WIA in bij einde wachttijd. Voor een aantal bijzondere situaties waarin het recht arbeidsongeschiktheidsuitkering (IVA) of WGA-uitkering later ontstaat dan bij einde wachttijd geeft artikel 21 een dagloongarantie.

2 Om welke gevallen gaat het

In artikel 47, tweede lid, en artikel 54, tweede lid, WIA is bepaald wanneer normaal gesproken recht ontstaat op een arbeidsongeschiktheidsuitkering respectievelijk WGA-uitkering. Het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering of WGA-uitkering ontstaat niet eerder dan op de eerste dag na afloop van de wachttijd of op de dag dat het recht op loondoorbetaling eindigt (recht op loondoorbetaling is een uitsluitingsgrond voor recht op WIA).

Het kan zijn dat betrokkene op de hierboven genoemde dag minder dan 35% arbeidsongeschikt is, waardoor betrokkene geen recht krijgt op een WGA- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Betrokkene kan dan later alsnog recht krijgen op een WIA-uitkering als artikel 48, eerste lid onder b en c (IVA), respectievelijk artikel 55, eerste lid, onder b en c (WGA) van toepassing is.

Het gaat hier om de persoon die aan het einde van de wachttijd geen recht heeft op een WGA-uitkering omdat hij <35% arbeidsongeschikt is maar die:

- binnen vijf jaar na het einde van de referteperiode alsnog volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA) dan wel >35% arbeidsongeschikt (WGA) wordt uit dezelfde oorzaak als op grond waarvan hij tijdens de wachttijd ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid (artikel 48, eerste lid, onder b, en artikel 55, eerste lid, onder b)
- binnen 4 weken alsnog volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA) dan wel >35% arbeidsongeschikt (WGA) wordt uit een andere oorzaak dan op grond waarvan hij tijdens de wachttijd ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid (artikel 48 eerste lid onder c en artikel 55, eerste lid, onder c).

Deze personen lopen de kans dat het dagloon nu lager uitvalt, dan wanneer ze destijds bij einde wachttijd wel recht zouden hebben gehad op een WIA-uitkering.

Artikel 21 van de dagloonregels voorkomt dit door te garanderen dat het dagloon in deze situaties niet lager kan uitvallen dan wat het geweest zou zijn als bij de voorgaande einde wachttijd wel recht op een WIA uitkering had bestaan. Het dagloon wordt in deze gevallen daarom niet lager vastgesteld dan het dagloon zoals dat bij einde wachttijd zou zijn vastgesteld, geïndexeerd naar de datum waarop het recht op WIA alsnog is ontstaan.

Je berekent in de genoemde situatie dus twee daglonen:

- Dagloon 1: aan de hand van het referteperiode voorafgaand aan de dag waarop alsnog arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA is ontstaan.
- Dagloon 2: het dagloon dat zou hebben gegolden als betrokkene wel bij de eerste einde wachttijd recht gehad zou hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering of WGA-uitkering.

Dagloon 1 wordt berekend op basis van de regels die gelden op de eerst dag waarop recht op WIA bestaat. Dagloon 2 wordt gebaseerd op de regels die golden op einde wachttijd.

Door wijzigingen van het Dagloonbesluit tussen beide data kunnen beide daglonen op verschillende regels zijn gebaseerd. Dit lijkt weliswaar vreemd maar sluit aan bij de feitelijke situatie, want het dagloon op basis van oude regels zou ook daadwerkelijk het dagloon zijn geweest indien betrokkene per einde wachttijd direct een WIA-uitkering toegekend had gekregen.

Dagloon 2 wordt geïndexeerd naar de datum waarop het recht op uitkering uiteindelijk is ontstaan.

Indien het berekende dagloon (1) lager is dan het geïndexeerde eerdere dagloon (2), dan wordt de uitkering op het geïndexeerde eerdere dagloon gebaseerd.

Voorbeeld dubbele berekening 

3 Artikel 21 niet van toepassing

Artikel 21 is niet van toepassing wanneer het recht op WIA-uitkering om een andere reden later ingaat dan bij einde wachttijd (artikel 48 tweede lid of 55 tweede lid WIA).

Het gaat hierbij om de uitsluitingsgronden:

- Einde detentie
- Einde verblijf in het buitenland

Er ontstaat recht op uitkering vanaf het moment dat de uitsluitingsgronden niet meer van toepassing zijn. De referteperiode schuift in deze gevallen niet op. Een garantieregeling is daarom niet nodig in deze gevallen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Herziening van het WW-dagloon per 1 januari 2017, 1 januari 2018 en 1 juli 2018 – artikelen 22, 22a, 22b, 22c en 27c

1 Aanleiding

Na de wijziging van het Dagloonbesluit Werknemersverzekering als gevolg van de inwerkingtreding van de Wwz per 1 juli 2015 is gebleken dat WW-daglonen voor bepaalde werknemers (veel) lager uitvielen dan voorheen. Dit is het geval als:

- er in de referteperiode niet in alle maanden loon is genoten;
- er in de referteperiode minder dan 100% loon is genoten in het tweede jaar van ziekte voor degenen die 104 weken ziek zijn geweest;
- er in de referteperiode sprake was van minder loon wegens ziekte of een ZW-uitkering voor degenen die korter dan 104 weken ziek waren.

Het Dagloonbesluit is hierop gerepareerd. De wijzigingen zijn in het kort:

1. art. 5 lid 6: bij de berekening van het dagloon tellen alleen dagloondagen mee van kalendermaanden waarin loon is genoten. Loon in een aangiftetijdvak (van vier weken) wordt toegerekend aan de kalendermaand waarin de laatste dag van het aangiftetijdvak ligt; en
2. art. 2 lid 8 en 2 lid 9: de referteperiode voor degenen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, wordt verlegd naar het jaar voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Deze wijzigingen gelden voor WW-rechten met een eerste WW-dag op of na 1 december 2016.

De daglonen van toegekende WW-rechten met een eerste WW-dag tussen 1 juli 2015 en 1 december 2016 worden herzien met ingang van 1 januari 2017 als voldaan wordt aan de voorwaarden. Deze herziening geldt voor enkelvoudige rechten. De uitleg is opgenomen in paragrafen 2 en 3.

Nieuwe artikelen 22, 22a en 22b van het Dagloonbesluit regelen welke voorwaarden gelden en hoe het herziene dagloon wordt berekend.

M.i.v. 1 januari 2018 worden daglonen herzien van rechten waarbij er sprake is van samenloop met een eerder recht in de eerste maand van het nieuwe recht. Dit is uitgewerkt in paragrafen 4 en 5.

In 2018 volgt de herziening van het dagloon voor degenen die in de referteperiode door ziekte minder loon hebben ontvangen. Dit is uitgewerkt in paragraaf 6.

Naast het herzien van het dagloon bestaat recht op een eenmalige tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke Regeling Tegemoetkoming Dagloonbesluit Werknemersverzekeringen. Dit is beschreven in hoofdstuk 328 De Tegemoetkomingsregeling van de wetsuitleg WW/TW/IOW. De dagloonwijzigingen en de tegemoetkomingsregeling gelden alleen voor reguliere WW-rechten.

Dit hoofdstuk vervalt m.i.v. 1 januari 2025 omdat de bepalingen dan inhoudelijk niet meer relevant zijn.

2 Doelgroepen 1 en 3

Het dagloon wordt herzien van lopende WW-rechten en van rechten die kunnen herleven met een eerste WW-dag gelegen op of na 1 juli 2015 en uiterlijk 30 november 2016 die tot een van de twee doelgroepen behoren. Beide doelgroepen kennen verschillende voorwaarden.

Hieronder worden de voorwaarden van doelgroep 1 en 3 uit de Tegemoetkomingsregeling beschreven.

Doelgroep 2 (geen recht op WW vanwege de hoogte van het inkomen) uit de Tegemoetkomingsregeling heeft geen recht op herziening van het

dagloon. Daarom worden de voorwaarden voor doelgroep 2 niet in dit hoofdstuk beschreven.

Herziening van het dagloon blijft achterwege als het herberekende dagloon tot een lager dagloon leidt.

Voorwaarden doelgroep 1 (tijdvakken zonder loon)

1. EWD ligt op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016.

Alleen rechten die toegekend zijn in deze perioden zijn gebaseerd op andere regels waardoor het lagere dagloon zich kan voordoen.

2. In de referteperiode is in één of meer kalendermaanden geen loon genoten.

Onder de referteperiode wordt verstaan: de periode van één jaar die eindigt op de laatste dag van de tweede kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen. Het uitgangspunt voor het bepalen van de referteperiode is dus niet de datum arbeidsurenverlies is maar de eerste WW-dag.

3. Het verschil tussen het oude, ongemaximeerde dagloon en het herziene ongemaximeerde dagloon moet meer dan 7% zijn.

Het percentage van 7 is gebaseerd op het feit dat minimaal 1 van de 12 kalendermaanden in de referteperiode een tijdvak zonder loon moet zijn.

Het oude dagloon is het laatstelijk geldende dagloon, dus inclusief eventueel na de EWD toegepaste indexeringen. Ook het herziene dagloon is inclusief een indexeringspercentage, zie verder 3.2.

4. Er mag in de maand waarin de EWD van het te beoordelen recht ligt niet ook een eerder recht op WW bestaan.

Het eerdere recht kan een oud WW-recht zijn (met EWD voor 1 juli 2015) of een eerder Wwz-recht (met EWD vanaf 1 juli 2015) dat nog loopt of dat in de maand van de EWD herleeft. Indien het eerdere recht eindigt in dezelfde maand maar voordat het nieuwe recht ontstaat, wordt niet aan de voorwaarde voldaan en behoort daarmee niet tot de doelgroep.

Indien het eerdere recht herleeft in een latere maand, is geen sprake van samenloop en behoort het recht wel tot de doelgroep.

5. Het recht mag niet blijvend geheel geweigerd zijn wegens een overtreding.

In die situatie is er in het geheel geen uitkering verstrekt, reden waarom herziening niet nodig is.

Voorwaarden doelgroep 3 (na 104 weken < 35% arbeidsongeschikt)

1. EWD ligt op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016.

Alleen rechten die toegekend zijn in deze perioden zijn gebaseerd op andere regels waardoor het lagere dagloon zich kan voordoen.

2. Het recht is ontstaan na het volbrengen van de wachttijd van 104 weken ziekte en er is geen recht op een WGA-uitkering WIA omdat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt.

Het gaat uitsluitend om de categorie die na 104 weken ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is en WW krijgt in plaats van WIA. Niet van belang is of er tijdens deze 104 weken recht op loondoorbetaling tijdens ziekte heeft bestaan of dat er een ZW-uitkering is verstrekt.

Niet tot de doelgroep behoort degene van wie de ZW-uitkering eindigt omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is.

3. Het verschil tussen het oude, ongemaximeerde dagloon en het herziene ongemaximeerde dagloon moet 2,5% of meer zijn.

Het oude dagloon is het laatstelijk geldende dagloon, dus inclusief eventueel na de EWD toegepaste indexeringen. Ook het herziene dagloon is inclusief een indexeringspercentage, zie verder 3.3.

4. Er mag in de maand waarin de EWD ligt niet ook een eerder recht op WW bestaan;

Het eerdere recht kan een oud WW-recht zijn (met EWD voor 1 juli 2015) of een eerder Wwz-recht (met EWD vanaf 1 juli 2015) dat nog loopt of dat herleeft. Ook indien het eerdere recht eindigt in dezelfde maand maar voordat het nieuwe recht ontstaat, wordt niet aan de voorwaarde voldaan en behoort daarmee niet tot de doelgroep.

Indien het eerdere recht herleeft in een latere maand, is geen sprake van samenloop en behoort het recht wel tot de doelgroep.

5. Het recht mag niet blijvend geheel geweigerd zijn wegens een overtreding.

In die situatie is er in het geheel geen uitkering verstrekt, reden waarom herziening niet nodig is.

2.1 Voor welke rechten geldt de herziening

De herziening geldt zowel voor lopende rechten als voor rechten die beëindigd zijn maar kunnen herleven. Rechten die vóór 1 januari 2017 de maximale uitkeringstermijn bereiken, komen niet in aanmerking voor herziening van het dagloon. Dit geldt uiteraard ook voor rechten die niet meer kunnen herleven (bijvoorbeeld wegens overschrijding van de herlevingstermijn).

Indien er bij een persoon sprake is (geweest) van meerdere, achtereenvolgende WW-rechten, geldt de dagloonherziening voor alle rechten waarbij aan de voorwaarden wordt voldaan.

Het herziene dagloon geldt ook voor WW-rechten die vóór 1-1-2017 wegens ziekte overgegaan zijn in een ZW-uitkering. In dat geval wordt ook het ZW-dagloon met ingang van 1-1-2017 herzien.

Daarnaast vindt geen herziening plaats indien het herziene dagloon lager is dan het laatstelijk geldende dagloon. Dat zou het geval kunnen - als de dagloongarantieregeling toegepast is.

3 Geldende bepalingen doelgroepen 1 en 3

Voor de berekening van het herziene dagloon gelden niet alle dagloonbepalingen van het Dagloonbesluit. Zo geldt bijvoorbeeld niet de verhoging voor jeugdigen jonger dan 23 jaar en evenmin de bepaling m.b.t. vorderbaar maar niet-inbaar loon en garantiedagloon.

Van belang zijnde bepalingen:

1. Het loonbegrip van art. 3 lid 1. Dat is het sv-loon met uitzondering van:

- uitkeringen WAO, WIA, en WW, behalve WW-uitkeringen op grond van BNO/WTV;
- aanvullingen en toeslag op grond van de TW op deze uitkeringen;
- eindheffingsbestanddelen;
- levensloopuitkering zonder dat er sprake is van onbetaald verlof.

Dit betekent daarom dat als in een kalendermaand sprake is van één bovengenoemde uitkeringen die niet meetellen voor de dagloonvaststelling, er sprake is van een kalendermaand zonder loon.

2. Indien er sprake is van geen of minder loon wegens verlof wordt als loon beschouwd het loon in het aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking genoten in het laatste aan het verlof voorafgaande aangiftetijdvak waarin geen sprake was van verlof. Dit is niet beperkt tot het loon in de referteperiode. Er kan dus uitgeweken moeten worden naar een aangiftetijdvak buiten de referteperiode.

Het is mogelijk dat het loon in het vervangende tijdvak lager is. Dan geldt dat lagere vervangende loon. Er is namelijk niet geregeld dat het hoogste dagloon geldt dat volgt uit de berekening met en zonder toepassing van vervangend loon zoals in art. 6 lid 4.

Onderkend is dat de vulling in de polisadministratie van incidentele inkomstenvermindering wegens verlof (O) niet betrouwbaar is. Dit kan ertoe leiden dat onbedoeld verlagende effecten ontstaan. Waar dat onderkend wordt zal de dagloonberekening moeten worden herzien.

3. De referteperiode wordt op een andere wijze bepaald en omvat altijd één jaar (12 volledige kalendermaanden), ook als er een eerder WW-recht in of na dat jaar is begonnen.

4. Het loon in een aangiftetijdvak wordt toegerekend aan de kalendermaand waarin de laatste dag van het aangiftetijdvak ligt. Op deze wijze worden aangiftetijdvakken van vier weken altijd aan een kalendermaand toegerekend en zijn er geen gebroken aangiftetijdvakken.

De bepaling van het sv-loon in de referteperiode en het aantal dagloondagen is daarmee makkelijker vast te stellen omdat er alleen met kalendermaanden rekening wordt gehouden.

3.1 De berekening, doelgroepen 1 en 3

Het herziene dagloon wordt vastgesteld op basis van de formule uit art. 5 lid Dagloonbesluit.

Dat is: $[(A-B) \times 108/100 + C] / D$

Waarbij:

A = het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten bij alle werkgevers die vakantiebijslag reserveren;

B = de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer in de referteperiode heeft genoten;

C = het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten bij alle werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren;

D = het aantal dagloondagen in de kalendermaanden binnen de referteperiode waarin loon is genoten.

Het volledige loon van vierwekentijdvakken wordt aan de kalendermaand toegerekend waarin de laatste dag van het vierwekentijdvak ligt. Dit zorgt ervoor dat er geen gebroken tijdvakken zijn.

Per kalendermaand moet worden beoordeeld of loon is genoten. Aangiftetijdvakken tellen alleen mee als er een positief bedrag aan loon is genoten. Elk bedrag in een kalendermaand (hoe klein dat bedrag ook is), betekent dat er een kalendermaand met loon is.

Voor de bepaling van het aantal dagloondagen worden de dagen geteld in kalendermaanden waarin wel loon is genoten. Per kalendermaand kan het aantal dagloondagen variëren van 20 tot en met 23. Bij de berekening wordt echter niet uitgegaan van het feitelijke aantal dagloondagen in een maand. In plaats daarvan wordt met een vast aantal dagloondagen van 21,75 per maand gerekend.

De kalendermaanden zonder loon kunnen zowel binnen als buiten de dienstbetrekking(en) liggen.

3.2 Specifiek voor doelgroep 1 (tijdvakken zonder loon)

De referteperiode van één jaar eindigt op de laatste dag van de tweede kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen. Het totale sv-loon in het aldus afgebakende refertejaar wordt gedeeld door het aantal dagloondagen.

Omdat de voorwaarde voor deze doelgroep is dat er minimaal één kalendermaand zonder loon moet zijn in de referteperiode wordt altijd door maximaal 239,25 dagloondagen gedeeld.

Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat er ten minste 5 kalendermaanden met loon in de referteperiode aanwezig moeten zijn. Dit om onbedoelde effecten te voorkomen (zoals bijvoorbeeld bij verloning per (half) jaar). Indien een aangiftetijdvak van een jaar van toepassing is, wordt aangenomen dat er geen sprake is van tijdvakken zonder loon.

Bij de berekening wordt een herzien dagloon vastgesteld. Hierbij is nog geen rekening gehouden met het maximumdagloon (dat volgt op het

eind van de beoordeling).

Het herziene ongemaximeerde dagloon wordt als laatste verhoogd met 0,4%, een gemiddeld indexeringspercentage over de periode 1-7-15 tot 1-1-17. Hierna vindt toetsing plaats of het verschil tussen het oude en het nieuwe dagloon meer dan 7% bedraagt.

Als laatste wordt het dagloon daarna opgehoogd met het per 1 januari 2017 geldende indexeringspercentage.

Voorbeeld: loon per maand, 3 maanden zonder loon 

Voorbeeld: loon per 4 weken, 1 maand zonder loon 

Herziening van het dagloon blijft achterwege voor een recht waarbij de kalendermaand(en) zonder loon uitsluitend gelegen is (zijn) aan het einde van de referteperiode. Uitgangspunt hiervoor is dat in die gevallen sprake is van toepassing van de fictieve opzegtermijn (voor 1 januari 2016) of de uitsluitingsgrond opzegtermijn (vanaf 1 januari 2016). Door de maanden waarvoor de niet in acht genomen opzegtermijn als kalendermaanden zonder loon te beschouwen, zou een onterechte ophoging van het dagloon kunnen plaatsvinden. Slechts indien er in eerdere tijdvakken (óók) sprake is van maand(en) zonder loon, wordt het dagloon herzien.

3.3 Specifiek voor doelgroep 3 (na 104 weken < 35% arbeidsongeschikt)

Onder de referteperiode wordt verstaan: de periode van één jaar die eindigt op de laatste dag van de vijfentwintigste kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen. Dit is de periode van 12 maanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. Hier is geen T-1 van toepassing.

Uitgangspunt is dat de datum waarop de arbeidsongeschiktheid ontstond twee jaar eerder ligt dan de datum dat er sprake is van < 35% arbeidsongeschiktheid. Hier wordt geen rekening gehouden met een eventueel samengestelde ziekteperiode.

De veronderstelling is dat de werknemer in het jaar vóór ziekte meer loon heeft genoten dan tijdens (het tweede jaar van) ziekte.

Het totale sv-loon in het aldus afgebakende refertejaar wordt gedeeld door het aantal dagloondagen in kalendermaanden.

Ook hier geldt dat alleen dagloondagen tellen van kalendermaanden waarin loon is genoten. Indien in deze referteperiode (ook) tijdvakken worden aangetroffen waarin geen loon is genoten, wordt door minder dagloondagen gedeeld.

Indien een aangiftetijdvak van een jaar van toepassing is, wordt aangenomen dat er geen sprake is van tijdvakken zonder loon.

Het berekende dagloon wordt als laatste verhoogd met 2,91%, een gemiddeld indexeringspercentage. Dit percentage is hoger dan voor de andere doelgroep. De reden hiervoor is dat het hogere percentage ook de loonontwikkeling in de twee jaren tussen het eind van de referteperiode en de eerste WW-dag compenseert. Het gemiddelde indexeringspercentage over de twee jaren voor de EWD is gesteld op 2,5%. Samen met de 0,4% van de gemiddelde indexering na ingang van het WW-recht komt dit op 1,0291. Hierna vindt toetsing plaats of het verschil tussen het oude en het nieuwe dagloon 2,5% of meer bedraagt.

Als laatste wordt het dagloon daarna opgehoogd met het per 1 januari 2017 geldende indexeringspercentage.

Voorbeeld: tijdens tweede jaar van ziekte 70% loon ontvangen 

3.4 Aandachtspunten herziening 1-1-2017

Indexering 1 januari 2017

Het herziene dagloon geldt vanaf 1 januari 2017. Op grond van artikel 1b lid 7 WW wordt het herziene dagloon nog geïndexeerd met het percentage waarmee het minimumloon vanaf 1 januari 2017 is herzien (0,94%). De factor van 0,4% (doelgroep 1) en 2,91% (doelgroep 3) waarmee het herberekende dagloon is verhoogd heeft immers betrekking op de perioden gelegen voor 1 januari 2017.

Maximering

Indien het herziene dagloon meer bedraagt dan het op 1-1-2017 geldende maximumdagloon, is het maximumdagloon van toepassing.

Herziening van het dagloon is ook van toepassing als het oude dagloon al meer bedroeg dan het geldende maximumdagloon. Dezelfde voorwaarden gelden. Op het herziene dagloon is weer het maximumdagloon van toepassing. Voor de berekening van de uitkering zal een hoger ongemaximeerd dagloon alleen gevolgen hebben als er sprake is van inkomsten, vanwege toepassing van de C/D-factor.

Indien er sprake is van samenloop met een WW-uitkering of met een andere uitkering, is art. 25 van het Dagloonbesluit van toepassing en worden de daglonen (opnieuw) evenredig verlaagd.

Geen herziening door toepassing nieuwe dagloonregels

Voor WW-aanvragen met een EWD van voor 1 december 2016 die vanaf 1 december 2016 worden beoordeeld is besloten om deze op basis van de dagloonregels vast te stellen zoals die vanaf 1 december 2016 gelden. Op deze wijze wordt voorkomen dat het dagloon per 1 januari 2017 moet worden herzien (en een tegemoetkoming moet worden verstrekt). Door het dagloon al meteen volgens de nieuwe regels vast te stellen ontstaat de beoogde situatie.

Verskil in regels dagloonbesluit 1-12-16 en herziening dagloon 1-1-17

Voor de berekening van het herziene dagloon voor de hierboven genoemde twee doelgroepen gelden dus andere regels dan voor nieuwe W rechten met een EWD op of na 1 december 2016. Dat betekent dat voor de berekening van het herziene dagloon géén gebruik gemaakt kan worden van systeemdata van de DMO.

worden van systeemondersteuning (DMU).

Gevolgen dagloonherziening

Rechten die beëindigd zijn vanwege de hoogte van het inkomen, kunnen mogelijk herleven omdat het inkomen niet langer meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon gebaseerd op het herziene dagloon. Zie hiervoor de wetsuitleg WW/TW/IOW, hoofdstuk 337A.02 paragraaf [16 Herleving wegens de per 1-1-2017, 1-1-2018 en 1 juli 2018 geldende herziening van het dagloon](#).

Het hogere dagloon vanaf 1 januari 2017 kan gevolgen hebben voor het recht op toeslag.

Bij samenloop van uitkeringen waarbij het WW-maandloon inkomen is voor een voorgaand recht, kan de dagloonherziening betekenen dat het andere uitkeringsrecht lager wordt of eindigt.

4 Herziening van het dagloon per 1 januari 2018

Na de herziening per 1 januari 2017 van de daglonen voor enkelvoudige rechten volgt in 2018 de herziening van de daglonen voor rechten waarbij er sprake is van samenloop met een eerder recht in de eerste maand van het nieuwe recht. De artikelen 22, 22a en 22b van het Dagloonbesluit regelen welke voorwaarden gelden voor deze doelgroepen en hoe het herziene dagloon wordt berekend. Dit gebeurt op vergelijkbare wijze als bij de herziening per 1 januari 2017.

Daarnaast bestaat soms ook recht op een eenmalige tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke Regeling Tegemoetkoming Dagloonbesluit Werknemersverzekeringen. Dit is beschreven in hoofdstuk 328 De Tegemoetkomingsregeling van de wetsuitleg WW/TW/IOW.

De dagloonwijzigingen en de tegemoetkomingsregeling gelden alleen voor reguliere WW-rechten.

4.1 Doelgroepen 4 en 6

Het dagloon wordt herzien van lopende WW-rechten en van rechten die kunnen herleven met een eerste WW-dag gelegen op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016 die tot een van de twee doelgroepen behoren. Beide doelgroepen kennen verschillende voorwaarden.

Hieronder worden de voorwaarden van doelgroep 4 en 6 uit de Tegemoetkomingsregeling beschreven.

Doelgroep 5 (geen recht op WW vanwege de hoogte van het inkomen) uit de Tegemoetkomingsregeling heeft geen recht op herziening van het dagloon. Daarom worden de voorwaarden voor doelgroep 5 niet in dit hoofdstuk beschreven.

Herziening van het dagloon blijft achterwege als het herberekende dagloon tot een lager dagloon leidt.

Voorwaarden doelgroep 4 (tijdvakken zonder loon)

1. EWD ligt op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016.

Alleen rechten die toegekend zijn in deze perioden zijn gebaseerd op andere regels waardoor het lagere dagloon zich kan voordoen.

2. In de referteperiode is in één of meer kalendermaanden geen loon genoten.

Wat onder referteperiode wordt verstaan, is uitgewerkt in paragraaf 5.

3. Het verschil tussen het oude, ongemaximeerde dagloon en het herziene ongemaximeerde dagloon moet meer dan 7% zijn.

Het percentage van 7 is gebaseerd op het feit dat minimaal 1 van de 12 kalendermaanden in de referteperiode een tijdvak zonder loon moet zijn. Ook bij een verkorte referteperiode (waarbij bijvoorbeeld maar 1 van de 6 maanden een tijdvak zonder loon is), geldt het percentage van 7.

Het oude dagloon is het laatstelijk geldende dagloon, dus inclusief eventueel na de EWD toegepaste indexeringen. Ook het herziene dagloon is inclusief een indexeringspercentage, zie verder paragraaf 5.

4. Er bestaat in de maand waarin de EWD van het te beoordelen recht ligt ook een eerder recht op WW.

Het eerdere recht kan een oud WW-recht zijn (met EWD voor 1 juli 2015) of een eerder Wwz-recht (met EWD vanaf 1 juli 2015) dat nog loopt of dat in de maand van de EWD herleeft. Indien het eerdere recht eindigt in dezelfde maand maar voordat het nieuwe recht ontstaat, wordt ook aan de voorwaarde voldaan en behoort daarmee tot deze doelgroep.

Indien het eerdere recht herleeft in een latere maand, is geen sprake van samenloop en behoort het recht niet tot de doelgroep.

5. Het recht mag niet blijvend geheel geweigerd zijn wegens een overtreding.

In die situatie is er in het geheel geen uitkering verstrekt en is herziening niet nodig.

Voorwaarden doelgroep 6 (na 104 weken < 35% arbeidsongeschikt)

1. EWD ligt op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2016.

Alleen rechten die toegekend zijn in deze perioden zijn gebaseerd op andere regels waardoor het lagere dagloon zich kan voordoen.

2. Het recht is ontstaan na het volbrengen van de wachttijd van 104 weken ziekte en er is geen recht op een WGA-uitkering WIA omdat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt.

Het gaat uitsluitend om de categorie die na 104 weken ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is en WW krijgt in plaats van WIA. Niet van belang is of er tijdens deze 104 weken recht op loondoorbetaling tijdens ziekte heeft bestaan of dat er een ZW-uitkering is verstrekt.

Niet tot de doelgroep behoort degene van wie de ZW-uitkering eindigt omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die korter dan weken ziek is geweest.

3. Het verschil tussen het oude, ongemaximeerde dagloon en het herziene ongemaximeerde dagloon moet 2,5% of meer zijn.
Het oude dagloon is het laatstelijk geldende dagloon, dus inclusief eventueel na de EWD toegepaste indexeringen. Ook het herziene dagloon is inclusief een indexeringspercentage, zie verder 3.3.

4. Er bestaat in de maand waarin de EWD ligt ook een eerder recht op WW.

Het eerdere recht kan een oud WW-recht zijn (met EWD voor 1 juli 2015) of een eerder Wwz-recht (met EWD vanaf 1 juli 2015) dat nog loopt of dat herleeft. Ook indien het eerdere recht eindigt in dezelfde maand maar voordat het nieuwe recht ontstaat, wordt aan de voorwaarde voldaan en behoort daarmee tot deze doelgroep.

Indien het eerdere recht herleeft in een latere maand, is geen sprake van samenloop en behoort het recht niet tot de doelgroep.

5. Het recht mag niet blijvend geheel geweigerd zijn wegens een overtreding.

In die situatie is er in het geheel geen uitkering verstrekt en is herziening niet nodig.

4.2 Voor welke rechten geldt de herziening

De herziening geldt zowel voor lopende rechten als voor rechten die beëindigd zijn maar kunnen herleven. Rechten die vóór 1 januari 2018 de maximale uitkeringstermijn bereiken, komen niet in aanmerking voor herziening van het dagloon. Dit geldt uiteraard ook voor rechten die niet meer kunnen herleven (bijvoorbeeld wegens overschrijding van de herlevingstermijn of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd).

Indien er bij een persoon sprake is (geweest) van meerdere, achtereenvolgende WW-rechten, geldt de dagloonherziening voor alle rechten waarbij aan alle voorwaarden wordt voldaan.

Het herziene dagloon geldt ook voor WW-rechten die vóór 1-1-2018 wegens ziekte overgegaan zijn in een ZW-uitkering. In dat geval wordt ook het ZW-dagloon met ingang van 1-1-2018 herzien.

Daarnaast vindt geen herziening plaats als het herziene dagloon lager is dan het laatstelijk geldende dagloon.

4.3 Geldende bepalingen doelgroepen 4 en 6

Voor de berekening van het herziene dagloon gelden niet alle dagloonbepalingen van het Dagloonbesluit. Zo geldt bijvoorbeeld niet de verhoging voor jongeren onder de 22 jaar en evenmin de bepaling m.b.t. vorderbaar maar niet-inbaar loon.

Geldende bepalingen:

1. Het loonbegrip van art. 3 lid 1 geldt. Dat is het sv-loon met uitzondering van:

- uitkeringen WAO, WIA, en WW, behalve WW-uitkeringen op grond van BNO/WTV;
- aanvullingen en toeslag op grond van de TW op deze uitkeringen;
- eindheffingsbestanddelen;
- levensloopuitkering zonder dat er sprake is van onbetaald verlof.

Dit betekent daarom dat als in een kalendermaand sprake is van één bovengenoemde uitkeringen die niet meetellen voor de dagloonvaststelling, en er daarnaast geen ander sv-loon in de kalendermaand is, er sprake is van een kalendermaand zonder loon.

2. Indien er sprake is van geen of minder loon wegens verlof wordt als loon beschouwd het loon in het aangiftetijdvak in dezelfde dienstbetrekking genoten in het laatste aan het verlof voorafgaande aangiftetijdvak waarin geen sprake was van verlof. Dit is niet beperkt tot het loon in de referteperiode. Er kan dus uitgeweken moeten worden naar een aangiftetijdvak buiten de referteperiode.

Het is mogelijk dat het loon in het vervangende tijdvak lager is. Dan geldt dat lagere vervangende loon. Er is namelijk niet geregeld dat het hoogste dagloon geldt dat volgt uit de berekening met en zonder toepassing van vervangend loon zoals in art. 6 lid 4.

Onderkend is dat de vulling in de polisadministratie van incidentele inkomstenvermindering wegens verlof (O) niet betrouwbaar is. Dit kan ertoe leiden dat onbedoeld verlagende effecten ontstaan. Waar dat onderkend wordt zal de dagloonberekening moeten worden herzien door vervangend loon toe te passen.

3. De referteperiode wordt op een andere wijze bepaald en omvat in principe één jaar (12 volledige kalendermaanden), maar kent een verkorte referteperiode als er een eerder WW-recht in of na dat jaar is begonnen.

4. Het loon in een aangiftetijdvak wordt toegerekend aan de kalendermaand waarin de laatste dag van het aangiftetijdvak ligt. Op deze wijze worden aangiftetijdvakken van vier weken altijd aan een kalendermaand toegerekend en zijn er geen gebroken aangiftetijdvakken.

De bepaling van het sv-loon in de referteperiode en het aantal dagloondagen is daarmee makkelijker vast te stellen omdat er alleen met volledige kalendermaanden rekening wordt gehouden.

5 De berekening voor doelgroepen 4 en 6

Het herziene dagloon wordt vastgesteld op basis van de formule uit art. 5 lid Dagloonbesluit.

Dat is: $[(A-B) \times 108/100 + C] / D$

waarbij:

A = het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten bij alle werkgevers die vakantiebijslag reserveren;

B = de bedragen aan vakantiebijslag die de werknemer in de referteperiode heeft genoten;

C = het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten bij alle werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren;

D = het aantal dagloondagen in de kalendermaanden binnen de referteperiode waarin loon is genoten.

Het volledige loon van vierwekentijdvakken wordt aan de kalendermaand toegerekend waarin de laatste dag van het vierwekentijdvak ligt. Dit zorgt ervoor dat er geen gebroken tijdvakken zijn.

Per kalendermaand moet worden beoordeeld of loon is genoten. Aangiftetijdvakken tellen alleen mee als er een positief bedrag aan loon is genoten. Elk bedrag in een kalendermaand (hoe klein dat bedrag ook is), betekent dat er een kalendermaand met loon is.

Voor de bepaling van het aantal dagloondagen worden de dagen geteld in kalendermaanden waarin wel loon is genoten. Per kalendermaand kan het aantal dagloondagen variëren van 20 tot en met 23. Bij de berekening wordt echter niet uitgegaan van het feitelijke aantal dagloondagen in een maand. In plaats daarvan wordt met een vast aantal dagloondagen van 21,75 per maand gerekend. Een vast aantal dagloondagen van 21,75 kan niet toegepast worden als er sprake is van een zeer korte referteperiode die start na afloop van de referteperiode op grond van de hoofdregel en er geen volledige kalendermaand in de referteperiode ligt. Dan tellen de daadwerkelijke dagloondagen in die referteperiode van de maand met loon, zie hiervoor paragraaf 5.1, dagloondagen.

5.1 Specifiek voor doelgroep 4

De referteperiode

De hoofdregel voor het vaststellen van de referteperiode is: de periode van één jaar die eindigt op de laatste dag van de tweede kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen.

De referteperiode kan ook korter dan een jaar zijn. Er geldt een verkorte referteperiode indien in dat jaar een eerder recht op WW-uitkering is ingegaan. In dat geval begint de referteperiode op de EWD van dat eerdere recht tenzij de EWD niet op de eerste dag van de kalendermaand ligt.

Als de EWD van dat eerdere recht ná de eerste dag van een kalendermaand ligt, begint de referteperiode op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin de EWD van het eerdere recht ligt.

De verschuiving van de ingangsdatum naar de eerste dag van de daaropvolgende kalendermaand geldt alleen als de EWD van het eerdere recht in de referteperiode van een jaar ligt maar niet op de eerste dag van de maand.

Voorbeeld ingangsdatum verkorte referteperiode

Het uitgangspunt bij de bepaling van de referteperiode is niet de datum arbeidsurenverlies maar de eerste WW-dag van het te beoordelen recht.

Let op: het recht met de EWD dat bepalend is voor de ingangsdatum van de referteperiode hoeft niet altijd het recht te zijn dat samenloopt met het recht waarvoor de referteperiode wordt bepaald.

Voorbeeld: welk recht is bepalend voor ingangsdatum referteperiode

Zeer korte referteperiode

Het is mogelijk dat beide rechten (zeer) kort na elkaar zijn ontstaan. In dat geval ligt de EWD van het voorgaande recht vlak voor, of na het einde van de referteperiode op grond van de hoofdregel. Dat doet zich voor als de EWD van het voorgaande recht ligt in:

- dezelfde maand als de EWD van het te beoordelen recht;
- de maand voorafgaand aan de maand van de EWD van het te beoordelen recht.
- de laatste maand van de referteperiode, maar niet op de eerste dag van die kalendermaand.

Natuurlijk moet er in deze zeer korte referteperiode ook sprake zijn van een kalendermaand zonder loon. Anders zou niet aan een van de voorwaarden worden voldaan.

Indien de EWD van het eerdere recht na afloop van de referteperiode op grond van de hoofdregel ligt, vindt géén verschuiving van de ingangsdatum naar de eerste dag van de volgende kalendermaand plaats. Dit blijkt uit art. 22a derde lid, waarin alleen artikel 2, tweede lid niet van toepassing wordt verklaard. Art. 2, derde lid, dat regelt hoe de referteperiode vastgesteld wordt als de EWD van het eerdere recht na afloop van de referteperiode begint, is wel van toepassing. Dit is ook logisch omdat anders de referteperiode voor het herziene dagloon te kort zou kunnen worden.

Voorbeeld zeer korte referteperiode

Dagloondagen

Het totale sv-loon in de vastgestelde referteperiode wordt gedeeld door het aantal dagloondagen.

Omdat de voorwaarde voor deze doelgroep is dat er minimaal één kalendermaand zonder loon moet zijn in de referteperiode wordt altijd door maximaal 239,25 dagloondagen gedeeld.

Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat, bij een referteperiode die een heel jaar omvat, er ten minste 5 kalendermaanden met loon in de referteperiode aanwezig moeten zijn. Dit om onbedoelde effecten te voorkomen (zoals bijvoorbeeld bij verloning per (half) jaar).

referteperiode aanwezig moeten zijn. Dit om onbedoelde effecten te voorkomen (zoals bijvoorbeeld bij verhoging per (half) jaar).

Als het aangiftetijdvak een jaar is, wordt aangenomen dat er geen sprake is van tijdvakken zonder loon.

Als er sprake is van een zeer korte referteperiode die start na afloop van de referteperiode op grond van de hoofdregel tellen de daadwerkelijke dagloondagen in die referteperiode van de maand(en) met loon.

Voorbeeld: de referteperiode uit het vorige voorbeeld loopt van 15-8-2016 tot en met 14-9-2016. In de maand augustus is geen loon genoten, in september wel. Alleen de 10 dagloondagen van 1-9-2016 tot en met 14-9-2016 tellen mee.

Overeengekomen loon

Indien er geen dagloondagen liggen in de referteperiode moet uitgeweken worden naar een dagloonvaststelling op grond van het overeengekomen loon.

Dit zal zich met name voordoen in situaties waarin sprake is van een verkorte referteperiode.

Voorbeeld overeengekomen loon

Ook als beide rechten zeer kort (binnen 2 maanden) na elkaar zijn ontstaan, is een dagloonvaststelling op basis van het overeengekomen loon van toepassing. Dit doet zich voor in de volgende situaties:

- de EWD van het voorgaande recht is een zaterdag of zondag, en de EWD van het te beoordelen recht ligt op de maandag erna;
- de EWD van beide rechten ligt op dezelfde dag en een van beide (of allebei de) rechten is een O&O-recht en het dagloon is per dienstbetrekking vastgesteld;
- er is geen loon genoten in de periode tussen de ingangsdata van beide rechten. Dit kan zich voordoen als de EWD van het te beoordelen recht uitsluitend vanwege het arbeidspatroon op een andere dag ligt.

Voorbeeld EWD van beide rechten binnen enkele dagen na elkaar

Bijzonderheden

Bij de berekening wordt een herzien dagloon vastgesteld. Hierbij is nog geen rekening gehouden met het maximumdagloon (dat volgt op het eind van de beoordeling).

Het herziene ongemaximeerde dagloon wordt als laatste verhoogd met 0,97%, een gemiddeld indexeringspercentage over de periode 1-7-2015 tot en met 1-7-2017. Hierna vindt toetsing plaats of het verschil tussen het oude en het nieuwe dagloon meer dan 7% bedraagt.

Als laatste wordt het dagloon daarna opgehoogd met het per 1 januari 2018 geldende indexeringspercentage van 0,8.

In gevallen waarin sprake is van toepassing van de fictieve opzegtermijn (voor 1 januari 2016) of de uitsluitingsgrond opzegtermijn (vanaf 1 januari 2016), kunnen aan het eind van de referteperiode maand(en) liggen waarin geen loon is genoten. Bij de vaststelling van het herziene dagloon voor doelgroepen 1 en 3 is herziening achterwege gebleven als de kalendermaand(en) zonder loon uitsluitend gelegen is (zijn) aan het einde van de referteperiode. Door de maanden waarvoor de niet in acht genomen opzegtermijn als kalendermaanden zonder loon te beschouwen, zou een onterechte ophoging van het dagloon kunnen plaatsvinden. Slechts indien er in eerdere tijdvakken (óók) sprake is van maand(en) zonder loon, is het dagloon herzien.

In de geautomatiseerde verwerking voor de doelgroepen 4 en 6 is echter wel een herzien dagloon vastgesteld als er sprake is van kalendermaanden zonder loon die alleen aan het eind van de referteperiode liggen. De aanname hierbij is dat dit veel minder vaak voorkomt omdat na het ontstaan van het eerste recht een werkhervatting in een kortdurend dienstverband niet zal leiden tot een langere, niet in acht genomen opzegtermijn. Een niet in acht genomen opzegtermijn kan zich wel voordoen als er sprake is geweest van naast elkaar lopende dienstbetrekkingen waarbij het tweede recht ontstaat uit een dienstverband dat lange tijd heeft bestaan. Als je echter onderkent dat er uitsluitend vanwege de toepassing van de (fictieve) opzegtermijn een herziening van het dagloon heeft plaatsgevonden, stel je vast of er sprake was van tijdvakken zonder loon in andere kalendermaanden. Als dat niet het geval is, is herziening van het dagloon niet aan de orde.

5.2 Specifiek voor doelgroep 6 (na 104 weken < 35% arbeidsongeschikt)

In art. 22b lid 2 is bepaald dat onder de referteperiode wordt verstaan: de periode van één jaar die eindigt op de laatste dag van de vijfentwintigste kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin de eerste dag van werkloosheid is gelegen. Dit is de periode van 12 maanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. Hier is geen T-1 van toepassing.

Uitgangspunt is dat de datum waarop de arbeidsongeschiktheid ontstond twee jaar eerder ligt dan de datum dat er sprake is van < 35% arbeidsongeschiktheid. Hier wordt geen rekening gehouden met een eventueel samengestelde ziekteperiode.

De veronderstelling is dat de werknemer in het jaar vóór ziekte meer loon heeft genoten dan tijdens (het tweede jaar van) ziekte.

Het uitgangspunt bij de bepaling van de referteperiode is dus niet de datum arbeidsurenverlies maar de eerste WW-dag van het te beoordelen recht.

Er geldt een verkorte referteperiode indien in die periode een eerder recht op WW-uitkering is ingegaan. In dat geval begint de referteperiode op de EWD van dat eerdere recht. Als de EWD van dat eerdere recht niet op de eerste dag van een kalendermaand ligt, begint de referteperiode op de eerste dag van de kalendermaand ná de kalendermaand waarin de EWD van het eerdere recht ligt.

Ook voor doelgroep 6 is het mogelijk dat er sprake is van een zeer korte referteperiode. Zie daarvoor hetgeen in paragraaf 5.1 is beschreven.

Het totale sv-loon in de aldus afgebakende referteperiode wordt gedeeld door het aantal dagloondagen in kalendermaanden. Het aantal dagloondagen is in principe 261.

Ook voor deze doelgroep is het echter mogelijk dat er in deze referteperiode tijdvakken worden aangetroffen waarin geen loon is genoten, in

Ook voor deze doelgroep is het echter mogelijk dat er in deze referentieperiode tijdvakken worden aangehouden waarin geen loon is genoten. In dat geval worden alleen de dagloondagen geteld van kalendermaanden waarin wel loon is genoten. Indien een aangiftetijdvak van een jaar van toepassing is, wordt aangenomen dat er geen sprake is van tijdvakken zonder loon.

In theorie kan het voorkomen dat de ook in paragraaf 5.1. beschreven situaties van overeengekomen loon en afwijkende vaststelling van dagloondagen van toepassing zijn. Als dat het geval is, gelden dezelfde bepalingen.

Het berekende dagloon wordt als laatste verhoogd met 3,5%, een gemiddeld indexeringspercentage. Dit percentage is hoger dan voor de andere doelgroep. De reden hiervoor is dat het hogere percentage ook de loonontwikkeling in de twee jaren tussen het eind van de referentieperiode en de eerste WW-dag compenseert. Het gemiddelde indexeringspercentage over de twee jaren voor de EWD is gesteld op 2,5%. Samen met de 0,97% van de gemiddelde indexering na ingang van het WW-recht komt dit op 3,5%. Hierna vindt toetsing plaats of het verschil tussen het oude en het herziene dagloon 2,5% of meer bedraagt. Als laatste wordt het dagloon daarna opgehoogd met het per 1 januari 2018 geldende indexeringspercentage van 0,8.

5.3 Aandachtspunten doelgroepen 4 en 6

Indexering 1 januari 2018

Het herziene dagloon geldt vanaf 1 januari 2018. Op grond van artikel 1b lid 7 WW wordt het herziene dagloon nog geïndexeerd met het percentage waarmee het minimumloon vanaf 1 januari 2018 is herzien (0,8%). De factor van 0,97% (doelgroep 4) of 4,5% (doelgroep 6) waarmee het herziene dagloon is verhoogd heeft immers betrekking op de perioden gelegen voor 1 januari 2018.

Maximering

Indien het herziene dagloon meer bedraagt dan het op 1-1-2018 geldende maximumdagloon van € 209,26, is het maximumdagloon van toepassing. Ook als het oude dagloon al meer bedroeg dan het geldende maximumdagloon is herziening van het dagloon is van toepassing (i.v.m. de C/D-factor). Op het herziene dagloon is dan weer het maximumdagloon van toepassing.

Omdat voor de doelgroepen 4 en 6 geldt dat er sprake was van samenloop met een WW-uitkering is art. 25 van het Dagloonbesluit van toepassing als de samenloop van rechten op 1 januari 2018 nog steeds bestaat. De daglonen van alle lopende rechten worden (opnieuw) evenredig verlaagd. Uitgangspunt hierbij is dat uitgegaan moet worden van de oorspronkelijke ongemaximeerde daglonen. Dit geldt dus zowel voor het oude recht als voor het herziene dagloon van het latere recht.

Ook vanwege samenloop met een andere uitkering (WAO of WIA) kan maximering nodig zijn.

Gevolgen dagloonherziening

Rechten die beëindigd zijn vanwege de hoogte van het inkomen, kunnen mogelijk herleven omdat het inkomen niet langer meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon gebaseerd op het herziene dagloon. Zie hiervoor de wetsuitleg WW/TW/IOW, hoofdstuk 337A.02 paragraaf [16 Herleving wegens de per 1-1-2017, 1-1-2018 en 1 juli 2018 geldende herziening van het dagloon](#).

Het hogere dagloon vanaf 1 januari 2018 kan gevolgen hebben voor het recht op toeslag.

Bij samenloop van uitkeringen waarbij het WW-maandloon inkomen is voor een voorgaande uitkering, kan de dagloonherziening betekenen dat het andere uitkeringsrecht lager wordt of eindigt.

In de situatie dat er vanaf 1 januari 2018 nog meerder rechten lopen en het maandloon van het recht waarvoor het dagloon herzien is, meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon van het eerdere recht, maar minder dan 100%, dan eindigt het eerdere recht met ingang van 1-1-2018.

Garantiedagloon

Als een voorgaand recht eindigt omdat het herziene maandloon van het latere recht meer bedraagt dan 87,5% (maar minder dan 100%) van het maandloon van het voorgaande recht, moet getoetst worden of het dagloon van het eerdere recht gebruikt kan worden als garantiedagloon van het latere (herziene) recht. Voldaan moet worden aan de volgende voorwaarden:

- de eerder beëindigde dienstbetrekking heeft ten minste een jaar bestaan;
- het eerdere recht is geëindigd vanwege de hoogte van het inkomen (dit is zo, het recht eindigt immers m.i.v. 1-1-2018)
- en kan niet herleven (dat is zo omdat het maandloon van het latere recht meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon van het geëindigde recht)
- de EWD van het latere recht is ontstaan binnen twaalf maanden na de EWD van het eerdere recht.

Let op: bij de toetsing aan 87,5% moet rekening gehouden worden met de C/D-factor indien er sprake is van gemaximeerde daglonen.

6 Herziening van het WW-dagloon in geval van ziekte in de referentieperiode

Eerder hebben wijzigingen in het Dagloonbesluit plaatsgevonden om de onbedoelde effecten in de dagloonberekening WW bij de invoering van de Wwz per juli 2015 te repareren. De laatste 'reparatie' betreft de situatie waarin als gevolg van ziekte minder loon en/of een ZW-uitkering is genoten in de referentieperiode. Het Dagloonbesluit is zodanig gewijzigd dat bij de dagloonvaststelling uitgegaan wordt van vervangend loon in de tijdvakken waarin sprake is van verminderd loon wegens ziekte en een ZW-uitkering opgehoogd wordt met 100/70. De wijziging treedt n terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 december 2017.

De gewijzigde bepalingen zijn al toegepast bij de dagloonvaststelling voor nieuwe WW-rechten met een EWD op of na 1 december

De gewijzigde bepalingen zijn toegepast bij de dagloonvaststelling voor nieuwe WW-rechten met een EWD op of na 1 december.

Voor rechten ingegaan voor 1 december 2017 vindt herziening van het dagloon alleen plaats:

- op aanvraag of
- nadat men zich ingeschreven heeft voor een tegemoetkomingsregeling. De inschrijving hiervoor stond open in de periode 1 januari 2018 tot 1 juli 2018.

De dagloonherziening geldt alleen voor reguliere WW-rechten.

6.1 Vaststellen herzien dagloon

Het dagloon wordt herzien van lopende WW-rechten en van rechten die kunnen herleven die behoren tot de doelgroep.

De voorwaarden voor deze doelgroep zijn:

1. De EWD ligt op of na 1 juli 2015 en voor 1 december 2017.

Voor rechten met een EWD vanaf 1 december 2017 of rechten waarvoor de beschikking op of na 16 november 2017 is verstuurd moet al rekening gehouden zijn met de gewijzigde bepalingen.

2. In de referteperiode is sprake van verminderd loon wegens ziekte en/of van een ZW-uitkering gebaseerd op een uitkeringspercentage lager dan 100.

De referteperiode is gelijk aan de periode die vastgesteld is bij de oorspronkelijke dagloonvaststelling en moet zijn bepaald op basis van het intreden van het arbeidsurenverlies. Dit laatste geldt niet voor degenen die na een eerstejaars herbeoordeling ZW minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en waarbij de EWD op of na 1 december 2016 ligt. In die gevallen is de referteperiode bepaald voorafgaand aan ziekte.

Degenen voor wie een afwijkende referteperiode als gevolg van arbeidsongeschiktheid minder dan 35% is vastgesteld na een wachttijd van 104 weken voor de WIA vallen in principe niet onder deze doelgroep omdat voor hen al eerder een dagloonherziening heeft plaatsgevonden. Daarbij is een nieuwe referteperiode vastgesteld (voorafgaand aan de ziekte).

Voor beide groepen 'minder dan 35% arbeidsongeschikt' waarbij de referteperiode bepaald is voorafgaande aan de ziekte, is het mogelijk dat in de referteperiode ook sprake is van minder loon door ziekte en/of een ZW-uitkering. Dan is het mogelijk dat het dagloon nogmaals moet worden herzien.

Voor de vaststelling van het herziene dagloon gelden twee gewijzigde bepalingen met betrekking tot verminderd loon wegens ziekte dan wel een ZW-uitkering.

Alle overige bepalingen uit het Dagloonbesluit blijven van toepassing. In de meeste gevallen zal daar bij de oorspronkelijke dagloonherziening al rekening mee gehouden zijn.

Voor de indexering geldt een ander percentage, zie hieronder.

Indien er sprake is van een toeslag en/of een aanvulling op de ZW-uitkering geldt dat de toeslag en de aanvulling niet tot het loon behoren.

Verminderd loon wegens ziekte

Artikel 6 regelt dat loon uit een vervangend tijdvak wordt gehanteerd voor aangiftetijdvakken waarin sprake is van verminderde loondoorbetaling wegens ziekte. Uitgegaan wordt van het loon in dezelfde dienstbetrekking in het aangiftetijdvak in de referteperiode voorafgaand aan het tijdvak met verminderde loondoorbetaling. In het vervangende tijdvak mag dan geen sprake zijn van verminderde loondoorbetaling wegens ziekte (of wegens verlof of werkstaking). Als in de referteperiode geen voorafgaand aangiftetijdvak valt aan te wijzen, wordt uitgegaan van het loon uit dezelfde dienstbetrekking in het naliggende aangiftetijdvak in de referteperiode. Ook hierbij geldt dat in het vervangende tijdvak geen sprake mag zijn van verminderde loondoorbetaling wegens ziekte (verlof of werkstaking). Wanneer in de referteperiode geen aangiftetijdvakken in dezelfde dienstbetrekking zijn waarin geen verminderd loon is genoten, wordt het dagloon gebaseerd op het tussen werknemer en werkgever overeengekomen loon. Zie voor toelichting hierop, hoofdstuk 6, paragraaf 2 (link).

Voor de beoordeling of er sprake is van verminderd loon wegens ziekte, gaan we uit van de vermelding in de polisadministratie "incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte (Z)".

ZW-uitkering naar een uitkeringspercentage van minder dan 100

Artikel 5 lid 8 regelt dat indien het loon in de referteperiode geheel of gedeeltelijk bestaat uit een ZW-uitkering van minder dan 100%, die uitkering wordt opgehoogd.

De formule voor de ophoging luidt:

$$100 \times G / H$$

Waarbij:

G staat voor de ZW-uitkering; en

H staat voor 70, of, indien het uitkeringspercentage hoger is dan 70, het uitkeringspercentage waarnaar de ZW-uitkering is berekend.

In de meeste gevallen is de ZW-uitkering gebaseerd op een uitkeringspercentage van 70.

Ophoging is niet nodig als de ZW-uitkering een uitkeringspercentage heeft van 100. Dat is bij voorbeeld het geval bij een ZW-uitkering t.g.v. zwangerschap/bevalling en bij een Wazo-uitkering.

Wanneer er sprake is van een Ziektewetuitkering waarbij het uitkeringsbedrag in één aangiftetijdvak opgebouwd is uit verschillende uitkeringspercentages, vindt ophoging plaats op basis van het laagste uitkeringspercentage (70%). Dit zorgt voor enige overcompensatie.

Voor een toelichting op de ophoging van de ZW-uitkering, zie hoofdstuk 5, paragraaf 3.2([link](#))

Combinatie van verminderd loon en ZW-uitkering

In de referteperiode kan zowel sprake zijn van verminderd loon wegens ziekte als van een ZW-uitkering. In dat geval wordt per aangiftetijdvak toepassing gegeven aan ofwel vervangend loon ofwel de ophoging van de ZW-uitkering.

Indien binnen één aangiftetijdvak zowel sprake is van een ZW-uitkering als van verminderd loon, is ervoor gekozen om voor het gehele tijdvak vervangend loon toe te passen. De ZW-uitkering blijft voor dat tijdvak buiten beschouwing.

Kalendermaanden zonder loon

In de referteperiode kan, naast verminderd loon wegens ziekte en/of een ZW-uitkering, ook sprake zijn van kalendermaanden zonder loon. In die situatie wordt het totale sv-loon na toepassing van art. 6 en/of 5 lid 8, gedeeld door het aantal dagloondagen in de kalendermaanden met loon.

Mogelijk heeft al eerder herziening van het dagloon plaats gevonden omdat er kalendermaanden zonder loon waren. Een tweede herziening van het dagloon is ook dan van toepassing.

Indexering

Bij de oorspronkelijke dagloonherziening is rekening gehouden met de indexering die ligt tussen het einde van de referteperiode en de EWD. Bij de vaststelling van het herziene dagloon wordt in plaats daarvan gerekend met een algemeen indexeringspercentage. Deze is vastgesteld op 1,3.

Dit percentage geldt voor de periode van eind van de referteperiode tot en met 30-6-2018.

Daarna wordt het dagloon van lopende rechten opgehoogd met het per 1 juli 2018 geldende indexeringspercentage van 1,03.

Verdieping: [algemeen indexeringspercentage](#) 

Vergelijking

Ten slotte geldt dat het herziene dagloon hoger moet zijn dan het dagloon dat geldt op 30 juni 2018. Is het recht eerder beëindigd, dan geldt het dagloon op de laatste uitkeringsdag. Is het herziene dagloon niet hoger, dan blijft het oorspronkelijk vastgestelde dagloon van toepassing. Rechten die vóór de ingangsdatum van de herziening de maximale uitkeringsduur hebben bereikt komen niet in aanmerking voor herziening. Dat geldt ook voor rechten die niet meer kunnen herleven.

6.2 Ingangsdatum herziening

Art. 27c lid 2 regelt wanneer de herziening van het dagloon voor deze doelgroep ingaat. De ingangsdatum is mede afhankelijk van het eventuele recht op een tegemoetkoming.

Voor het recht op een tegemoetkoming gelden andere eisen dan voor een dagloonherziening. Zo moet het verschil tussen het herziene dagloon en het laatstelijk geldende dagloon meer dan 7% zijn om voor een tegemoetkoming in aanmerking te komen.

Voor degenen die zich in de periode van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2018 hebben ingeschreven voor dagloonherziening en/of tegemoetkoming betekent dit dat de ingangsdatum:

- 1 juli 2018 is als er ook recht bestaat op een tegemoetkoming. Dat houdt in dat het herziene dagloon meer dan 7% hoger moet zijn dan het laatstelijk geldende dagloon;
- 1 januari 2018 is als er géén recht bestaat op tegemoetkoming. Dit is het geval als het herziene dagloon wel hoger is dan het laatstelijk geldende dagloon maar het verschil is 7% of minder dan 7%.

Ook na 1 juli 2018 kunnen nog verzoeken gedaan worden tot herziening van het dagloon en/of een tegemoetkoming. Voor die verzoeken geldt een andere ingangsdatum van de dagloonherziening. Dat is de eerste dag van de kalendermaand waarin het verzoek tot dagloonherziening is gedaan. In die gevallen is niet van belang of er ook recht is op een tegemoetkoming.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Aanpassing dagloon in verband met herziening minimumloon – artikel 23

1 Doel van de regeling

De berekening van het dagloon op basis van het in de referteperiode genoten loon vereist een correctie voor de loonontwikkelingen in de periode tussen het einde van deze referteperiode en de eerste dag waarop recht bestaat op een ZW-, WIA-, WAO-, WAZO- of WW-uitkering. De correctie zal met name bij WIA- en WAO-dagloonberekeningen plaatsvinden doordat deze periode ten minste 104 weken bedraagt. Datzelfde geldt voor WW-rechten vanaf 1-12-2016 waar de referteperiode gelegen is vóór ziekte indien het WW-recht gebaseerd is op het niet toekennen van een WIA-uitkering of eindigen van een ZW-uitkering wegens arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Het aan de hand van de hoofdregel (artikel 5, 12e of 16) of overige bepalingen berekende dagloon wordt herzien in de mate waarin het minimumloon is herzien. Ofwel, het berekende dagloon wordt geïndexeerd.

Overigens vindt indexering van reeds ingegane uitkeringen plaats op grond van de ZW (artikel 16), de WIA (artikel 14), de WAO (artikel 15) en de WW (artikel 1b) zelf, en niet op grond van het dagloonbesluit.

Bij meerdere indexeringen achter elkaar vindt in DMO geen tussentijdse afronding plaats. Pas wanneer alle berekeningen zijn uitgevoerd, wordt afgerond. Ook bij handmatige berekeningen moet je dus pas afronden nadat je alle berekeningen hebt uitgevoerd.

De toepassing van deze bepaling beperkt zich niet tot het in de referteperiode genoten loon.

De indexering geldt ook als tussen de laatste dag van de afwijkende berekeningsperiode (op grond van art. 5, 12e of 18 lid 2) en de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat het minimumloon is herzien (bijvoorbeeld in de situatie dat het dienstverband begonnen is na afloop van de referteperiode) .

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Verhoging dagloon en herziening dagloon voor een werknemer jonger dan 21 jaar bij aanvang van de referteperiode en bij aanvang uitkering- artikel 24

Per 1 juli 2017 is de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag (WMM) gewijzigd. De wijziging houdt in dat de leeftijd waarop een werknemer recht heeft op het volwassen minimumloon is verlaagd van 23 naar 21 jaar. Deze verlaging vindt plaats in twee stappen. Per 1 juli 2017 is de leeftijd voor het volwassen minimumloon verlaagd naar 22 jaar. Per 1 juli 2019 is de leeftijd voor het volwassen minimumloon verlaagd naar 21 jaar.

Naar aanleiding van de verlaging van de leeftijd waarop een werknemer recht heeft op het volwassen minimumloon is ook artikel 24 van de Dagloonregels aangepast.

Dit artikel regelt in welke situaties en op welke wijze het dagloon moet worden verhoogd indien op de werknemer bij aanvang van de referteperiode of bij aanvang van de uitkering het minimumjeugdloon van toepassing is.

Omdat zowel per 1 juli 2017 als per 1 juli 2019 de leeftijdsgrens voor het volwassenminimumloon en de van toepassing zijnde minimumjeugdloonpercentages zijn aangepast, is sprake van een overgangperiode waarvoor een afwijkende berekening moet worden toegepast. Het gaat hier om werknemers die bij aanvang van de referteperiode jonger zijn dan 22 als het begin van de referteperiode ligt voor 1 juli 2017 en werknemers die bij aanvang van de referteperiode jonger zijn dan 21 als het begin van de referteperiode ligt tussen 1 juli 2017 en 1 juli 2019. De afwijkende berekening voor de overgangperiode is beschreven in paragraaf 8.

1 Doel van de regeling

Op werknemers jonger dan 21 jaar is in veel gevallen een aan hun leeftijd gerelateerd loon van toepassing. Dit kan ertoe leiden dat bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, het dagloon van de uitkering minder bedraagt dan het voor hen geldende minimum(jeugd)loon plus vakantietoeslag op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat. Met dit artikel wordt dit gecorrigeerd door het dagloon te verhogen met een factor.

Hetzelfde geldt voor al vastgestelde daglonen (ZW, WW, Wet WIA, WAO of de WAZO) van uitkeringsgerechtigden jonger dan 21 jaar. Dit dagloon wordt vaak gebaseerd op een jeugdloon. Wanneer een dergelijke uitkeringsgerechtigde een jaar ouder wordt, dan geldt voor betrokkene vanaf die datum een ander – hoger – minimum(jeugd)loon. Het is mogelijk dat het eerder vastgestelde dagloon dan lager is dan het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon plus vakantietoeslag. Om te voorkomen dat de hoogte van de uitkering van die jonge uitkeringsgerechtigde bij verjaring op het niveau van een jeugdloon blijft steken, wordt het dagloon – op de dag dat hij/zij een jaar ouder wordt – aangepast aan het minimum(jeugd)loon plus vakantietoeslag dat geldt bij die leeftijd.

Voor beide situaties geldt dat er wel aan enkele voorwaarden moet worden voldaan.

2 Voorwaarden

Deze regeling moet worden toegepast:

1. voor de dagloonvaststelling wanneer betrokkene aan het begin van de referteperiode jonger is dan 21 jaar, en het dagloon, berekend op basis van de overige artikelen lager is dan het minimum(jeugd)loon plus vakantietoeslag dat voor betrokkene geldt op de eerste dag dat

recht op uitkering bestaat (art. 24 lid 1 onder a). De voorwaarden op een rijtje:

- jonger dan 21 jaar bij begin de referteperiode, en
 - na aanvang referteperiode en voor de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat, is betrokkene verjaard (dit zal met een referteperiode van een jaar altijd het geval zijn), en
-
- het dagloon op de eerste dag dat recht op uitkering bestaat, is minder dan het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon plus vakantietoeslag per dag.
- Zie paragraaf 5 voor de situatie dat de dienstbetrekking is aangevangen na het begin van de referteperiode.

2. voor de dagloonherziening bij verjaring wanneer betrokkene op de eerste dag dat recht op uitkering bestaat jonger is dan 21 jaar (art. 24 lid 1 onder b). De voorwaarden op een rijtje:
- jonger dan 21 jaar op de dag waarop het recht op uitkering ingaat, en
 - tijdens het genieten van de uitkering verjaart betrokkene, en
 - het berekende dagloon op de dag van de verjaring is lager dan het minimum(jeugd)loon plus vakantietoeslag behorend bij de leeftijd van de werknemer bij verjaring.

Is het dagloon (inclusief VT) op de eerste dag dat recht op uitkering bestaat hoger dan het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat, dan wordt het dagloon niet opgehoogd.

Parttime dienstverband

Er wordt altijd getoetst aan het minimum(jeugd)loon per dag op grond van de Wet Minimumloon (WML) (artikel 8 eerste lid onder c WML) inclusief VT (artikel 15 WML), ook indien het dagloon gebaseerd is op loon uit een parttime dienstverband.

Geen extra indexering

Voor toepassing van dit artikel dient het dagloon eerst te worden vastgesteld volgens artikel 2 t/m 23. Dit houdt onder meer in dat bij de toepassing van artikel 24 steeds wordt uitgegaan van het reeds geïndexeerde dagloon (artikel 23). Het op grond van artikel 24 berekende dagloon hoeft derhalve niet meer te worden geïndexeerd.

3 Wijze van dagloonverhoging (eerste lid)

Wanneer betrokkene voor deze regeling in aanmerking komt wordt het (geïndexeerde) dagloon verhoogd door het te vermenigvuldigen met een factor. Deze factor is gebaseerd op minimumloonpercentages behorend bij een leeftijd.

Het minimumjeugdloon is een percentage van het minimumloon voor 21 jaar en ouder. De hoogte van het percentage is afhankelijk van de leeftijd.

De verhoging bereken je als volgt: gecorrigeerd dagloon = feitelijk dagloon x A/B,

waarbij:

A = minimum(jeugd)loonpercentage behorend bij leeftijd op eerste dag dat recht op uitkering bestaat dan wel op de dag van verjaring. Indien betrokkene op de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat/bij verjaring 21 jaar of ouder is, dan is het percentage 100.

B = minimumjeugdloonpercentage behorend bij leeftijd op de eerste dag van de referteperiode dan wel bij de leeftijd op de dag vóór verjaring. Zie paragraaf 5 voor de situatie dat de dienstbetrekking is aangevangen na het begin van de referteperiode.

Bij de wijziging WMM is niet alleen de leeftijd waarvoor het volwassen minimumloon geldt verlaagd, maar zijn ook de minimumjeugdloonpercentages per 1 juli 2017 en per 1 juli 2019 behorende bij een leeftijd gewijzigd.

In onderstaande tabel zijn de minimumjeugdloonpercentages opgenomen. In de paragrafen 1 tot en met 6 van dit hoofdstuk is beschreven hoe de berekening van de verhoging plaatsvindt als betrokkene niet onder de overgangsregeling valt. Wat geldt als betrokkene wel onder de overgangsregeling valt, is beschreven in paragraaf 8.

Tabel minimumjeugdloon afleidingspercentages

	% wettelijk minimum loon (WML)		
Leeftijd	tot 01-07-2017	van 01-07-2017 tot 01-07-2019	Vanaf 1-7-2019
23	100,0	100,0	100
22	85,0	100,0	100
21	72,5	85,0	100
20	61,5	70,0	80
19	52,5	55,0	60
18	45,5	47,5	50

18	45,5	47,5	50
17	39,5	39,5	39,5
16	34,5	34,5	34,5
15	30,0	30,0	30

Beroepsbegeleide leerweg BBL

In het MBO bestaat een opleidingsvorm waarbij de student 4 dagen per week werkt en 1 dag naar school gaat: de beroeps begeleide leerweg (BBL). Werkgevers mogen voor die groep een andere minimumjeugdloontabel hanteren. Voor 18, 19 en 20-jarigen is het percentage van het WML in die tabel lager. UWV volgt deze afwijkende tabel niet. Het dagloon dient ook voor deze groep herzien te worden zoals in dit stuk is beschreven.

Voorbeeld herziening dagloon op eerste ziektedagen verjaardag [+](#)

Voorbeeld herziening dagloon op verjaardag [+](#)

Voorbeeld geen herziening [+](#)

4 Maximering (tweede lid)

Indien het dagloon na toepassing van de factor hoger uitkomt dan het voor betrokkene geldende minimumloon inclusief vakantiebijslag, dan wordt het dagloon gelijkgesteld aan dit minimumloon inclusief vakantiebijslag.

5 Bijzondere categorieën (derde lid)

Indien een inkomstenverhouding na het begin van de referteperiode is gestart, dan geldt een iets afwijkende toepassing van dit dagloonartikel. Het dagloon moet aan de leeftijdsverhoging aangepast worden als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

1. de dienstbetrekking is ná het begin van de (afwijkende) referteperiode begonnen, en
2. betrokkene is op de eerste dag van de (eerste) dienstbetrekking in de referteperiode jonger dan 21 en
3. betrokkene is ná aanvang van de dienstbetrekking en vóór de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat, verjaard en
4. het dagloon op de eerste dag dat recht op uitkering bestaat, is minder dan het voor betrokkene geldende minimum(jeugd) loon plus vakantietoeslag per dag.

Als hieraan wordt voldaan geldt het percentage (B) behorend bij de leeftijd op de eerste dag van de dienstbetrekking i.p.v. het percentage op de eerste dag van de referteperiode. De verhoging wordt daarmee niet berekend over de gehele referteperiode maar vanaf het begin van de dienstbetrekking.

Deze bepaling is van toepassing voor zowel een referteperiode van een jaar als voor een afwijkende (kortere) periode.

Voorbeeld: startersbepaling en leeftijdsverhoging [+](#)

Voorbeeld: leeftijdsverhoging en afwijkende referteperiode, geen ophoging [+](#)

Voorbeeld: leeftijdsverhoging en afwijkende referteperiode, wel ophoging [+](#)

6 Verhoging bij herleving

Het kan voorkomen dat de uitkering (tijdelijk) geëindigd is en bij herleving geconstateerd wordt dat de verjaring zich voordeed in de beëindigde periode. Ook dan wordt bij herleving het dagloon herzien.

7 Garantiedagloon WW en art. 24

Op een dagloon dat als (mogelijk) garantiedagloon geldt voor de WW, is art. 24 dagloonbesluit niet van toepassing. Dit betekent dat op het moment dat een nieuw vastgesteld dagloon Y getoetst wordt aan dagloon X om vast te stellen of dagloon X als garantiedagloon toegepast moet worden, dit dagloon X niet verhoogd wordt vanwege verjaring als die verjaring plaatsvindt voor ingang van het nieuwe recht. Het dagloon X blijft het dagloon zoals dat is vastgesteld op de (fictieve) EWD van het recht dat hoort bij dagloon X rekening houdend met de leeftijd van betrokkene op de (fictieve) EWD van dat recht als het gaat om dagloongarantie o.g.v. art 12 lid 1. Als er sprake is van dagloongarantie o.g.v. art 12 lid 2 blijft het dagloon X gehandhaafd op het dagloon zoals dat gold op de einddatum van het recht behorend bij dagloon X.

Voorbeeld: Garantiedagloon WW en art. 24 [+](#)

8 Overgangsregeling n.a.v. wijziging minimum(jeugd)lonen per 1 juli 2017 en 1 juli 2019

Voor een groep werknemers geldt vanwege de wijziging WMM een overgangsregeling. Dit om te voorkomen dat hun uitkering anders niet gebaseerd zou zijn op het vanaf 1 juli 2019 voor hen geldende minimum(jeugd)loon. In deze paragraaf is opgenomen wat vanaf 1 juli 2019 voor hen als overgangsregeling geldt.

8.1 Aanvangsdatum referteperiode voor 1 juli 2019 en eerste uitkeringsdag op of na 1 juli 2019

De overgangsregeling geldt voor elke dagloonvaststelling waarbij de referteperiode begint voor 1 juli 2019:

- De aanvang van de referteperiode ligt voor 1 juli 2017 en betrokkene is bij aanvang 22 jaar of jonger;

OF

- De aanvang van de referteperiode ligt tussen 1 juli 2017 en 1 juli 2019 en betrokkene is bij aanvang 21 jaar of jonger.

8.1.1 Verjaring voor eerste uitkeringsdag

In de situatie waarin de referteperiode aanvangt voor 1 juli 2019 en waarbij de eerste uitkeringsdag op of na 1 juli 2019 ligt en de verzekerde voor de eerste uitkeringsdag verjaart, wordt het dagloon verhoogd met de factor A/B.

Voor factor A is het percentage van toepassing behorend bij de leeftijd op de eerste dag dat recht bestaat op uitkering van de tabel die geldt vanaf 1 juli 2019.

Voor factor B is het percentage van toepassing behorende bij de leeftijd op de eerste dag van de referteperiode

- zoals die gold voor 1 juli 2017 als de referteperiode begint voor 1 juli 2017 en betrokkene op dag van aanvang van de referteperiode 22 jaar of jonger is of
- zoals die gold tussen 1 juli 2017 en 1 juli 2019 als de referteperiode begint tussen 1 juli 2017 en 1 juli 2019 en betrokkene op de dag van aanvang referteperiode 21 jaar of jonger is.

Bij WIA/WAO en bij WW-uitkeringen die ontstaan nadat de werknemer is afgewezen wegens arbeidsongeschiktheid minder dan 35%, ligt de referteperiode voor de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Omdat de aanvang van de referteperiode dan wat verder terug in de tijd ligt, kan het zijn dat de tabel zoals die gold voor 1 juli 2017 nog van toepassing is.

Tabel met leeftijdspercentages tot 1 juli 2017, van 1 juli 2017 tot 1 juli 2019 en vanaf 1 juli 2019

Leeftijd	% wettelijk minimum loon (WML)		
	tot 01-07-2017	Van 01-07-2017 tot 01-07-2019	Vanaf 01-07-2019
23	100,0	100,0	100,00
22	85,0	100,0	100,00
21	72,5	85,0	100,00
20	61,5	70,0	80,00
19	52,5	55,0	60,00
18	45,5	47,5	50,00
17	39,5	39,5	39,5
16	34,5	34,5	34,5
15	30,0	30,0	30,0

[Verjaring voor eerste uitkeringsdag](#) 

[Referteperiode voor eerste arbeidsongeschiktheidsdag WIA/WAO/WW](#) 

8.1.2 Geen verjaring voor eerste uitkeringsdag/verkorte referteperiode

In de situatie waarin de referteperiode aanvangt voor 1 juli 2019 en de eerste uitkeringsdag op of na 1 juli 2019 ligt én de verzekerde bij aanvang van de referteperiode jonger dan 22 jaar is, maar niet voor de eerste uitkeringsdag verjaart vanwege een verkorte referteperiode (dit doet zich voor bij WW en ZW) wordt het dagloon op de eerste uitkeringsdag ook verhoogd. Immers op die eerste uitkeringsdag na 1 juli 2019 geldt voor deze verzekerde het gewijzigde, hogere percentage van het minimum(jeugd)loon. Het dagloon wordt dan verhoogd met de factor A/B. Voor factor A is het hogere percentage van toepassing behorend bij de leeftijd op de eerste dag dat recht bestaat op uitkering van de tabel die geldt vanaf 1 juli 2019. Voor factor B is het percentage van toepassing behorend bij de leeftijd op de eerste dag van de referteperiode op grond van de oude tabel die gold voor 1 juli 2019.

[Geen verjaring voor eerste uitkeringsdag/verkorte referteperiode](#) 

8.1.3 Maximering

Het dagloon dat tijdens de overgangsperiode wordt opgehoogd zoals in deze paragraaf beschreven, mag niet hoger zijn dan het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon inclusief vakantiebijslag. Indien het dagloon na toepassing van de factor hoger uitkomt dan het voor betrokkene geldende minimumloon inclusief vakantiebijslag, dan wordt het dagloon gelijkgesteld aan dit minimumloon inclusief vakantiebijslag.

Voor parttimers kan het voorkomen dat de gekozen methodiek zoals hierboven beschreven een extra ophoging inhoudt. Een eventuele ophoging voor parttimers wordt geaccepteerd als een gevolg van de gekozen werkwijze.

8.1.4 Duur overgangsperiode

Vanaf 1 juli 2019 geldt 21 jaar als de leeftijd waarop een verzekerde recht heeft op het volwassen minimumloon. Omdat bij arbeidsongeschiktheid in bepaalde gevallen de referteperiode “verlegd” wordt naar het verleden, namelijk naar de periode voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid, kan UWV voor de vaststelling van het dagloon bij aanvang van de uitkering, langere tijd te maken krijgen met de overgangsperiode zoals in deze paragraaf beschreven. De overgangsregeling geldt als de ingangsdatum van de uitkering ligt op of na 1 juli 2019 en de werknemer bij aanvang van de referteperiode die ligt voor 1 juli 2017 22 jaar is of als de werknemer bij aanvang van de referteperiode die ligt tussen 1 juli 2017 en 1 juli 2019 21 jaar is.

8.2 Op 1 juli 2019 lopende uitkeringen en herziening wegens verjaring

De ophoging op moment van herziening wegens verjaring geldt voor uitkeringen die zijn ingegaan vóór 1 juli 2019 en waarbij de verzekerde na 1 juli 2019 verjaart. Dit is eenmalig. Als één keer de aangepaste percentages uit de overgangssituatie zijn gehanteerd, zijn bij een volgende verjaring altijd de percentages van toepassing die gelden vanaf 1 juli 2019.

8.2.1 Ophoging bij herziening wegens verjaring in de overgangsperiode

De wijziging van de WMM gaat in per 1 juli 2019. Op 1 juli 2019 vindt echter nog niet direct ophoging plaats van daglonen van lopende uitkeringen die gebaseerd zijn op het minimum(jeugd)loon. De ophoging vindt pas plaats op moment van verjaring. Dat is ook het moment dat het dagloon sowieso wordt herzien in verband met verjaring. De ophoging vindt plaats tot en met verjaring naar 22 jaar.

Ophoging bij herziening wegens verjaring bereken je als volgt:

feitelijk dagloon * A/B = voor leeftijd herziene dagloon,

waarbij:

A = minimum(jeugd)loonpercentage behorend bij de nieuwe leeftijd op moment van verjaring. Hier is het nieuwe percentage van toepassing dat geldt vanaf 1 juli 2019.

B = minimumjeugdloonpercentage behorend bij de oude leeftijd op de dag vóór verjaring. Hier is het oude percentage van toepassing dat gold tot 1 juli 2019.

Tabel minimumjeugdloon overgangssituatie voor bepalen factor A en B bij verjaring

Leeftijd voor verjaring	% WML < 1 juli 2019	% WML ≥ 1 juli 2019	Leeftijd bij verjaring op of na 1 juli 2019	Ophogingsfactor
21	85	100	22	100/85
20	70	80	21	100/70
19	55	60	20	80/55
18	47,5	50	19	60/47,5
17	39,5	39,5	18	50/39,5
16	34,5	34,5	17	39,5/34,5
15	30	30	16	34,5/30

NB Bij een verjaring **op** de eerste dag waarop recht bestaat op een uitkering WW, ZW of WIA wordt bij de vaststelling van het dagloon al rekening gehouden met verjaring. Ophoging wegens verjaring is dan niet meer aan de orde.

Voorbeelden ophoging bij verjaring tijdens een lopende uitkering [+](#)

8.2.2 Maximering

Het dagloon dat tijdens de overgangsperiode wordt opgehoogd zoals in deze paragraaf beschreven, mag echter niet hoger zijn dan het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon inclusief vakantiebijslag.

Indien het dagloon na toepassing van de factor hoger uitkomt dan het voor betrokkene geldende minimumloon inclusief vakantiebijslag, dan wordt het dagloon gelijkgesteld aan dit minimumloon inclusief vakantiebijslag.

8.2.3 Duur overgangsperiode vanaf 1 juli 2019

De overgangssituatie beschreven in paragraaf 7.2 geldt van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020. Iemand die jonger is dan 22 jaar met een eerste uitkeringsdag op 30 juni 2019 heeft nog een uitkering gebaseerd op het geldende minimum (jeugd)loon dat gold voor 1 juli 2019. De uiterlijk laatste dag dat er sprake kan zijn van verjaring is 30 juni 2020.

Dat houdt in dat de uitkering van een verzekerde jonger dan 22 jaar die op 30 juni 2019 verjaart, op 30 juni 2020 wordt opgehoogd zoals in

Dat houdt in dat de uitkering van een verzekerde jonger dan 22 jaar die op 30 juni 2019 verjaart, op 30 juni 2020 wordt opgehoogd zoals in deze paragraaf beschreven.

Doorzoek handboek Wetsuitleg dagloonregels

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg dagloonregels

Maximering van het dagloon bij samenloop van uitkeringen – artikel 25

1 Doel van de regeling

Dit artikel voorkomt dat bij samenloop van uitkeringen de totale uitkering hoger is dan de uitkering die gebaseerd is op het maximumdagloon.

2 Maximum dagloon bij 1 uitkering

Het dagloon ZW, WW, WAO, WIA en WAZO is aan een maximum gebonden.

In de bepalingen van de desbetreffende wetten is geregeld dat het dagloon ten hoogste het bedrag is waarover per dag premie wordt geheven. Sinds 2011 is het maximum dagloon niet meer precies gelijk aan het maximum premieloon per dag. Dat komt omdat het maximum premieloon per dag uitgaat van 260 dagen per jaar en het maximum dagloon van 261 dagen per jaar. Daarom is het maximum dagloon gelijk aan het maximum premieloon per jaar gedeeld door 261. Hoe hoog het maximum dagloon is, is vastgelegd in de Wfsv (artikel 17 lid 1). Een maximum dagloon heeft tot logisch gevolg dat ook de uitkering per dag aan een maximum gebonden is.

3 Maximering bij samenloop van uitkeringen (lid 1)

Maximering van daglonen bij samenloop van uitkeringen is van toepassing als er sprake is van:

1. samenloop van uitkeringen op grond van verschillende wetten,
2. van meerdere uitkeringsrechten op grond van dezelfde wet,
3. bij een combinatie van 1 en 2,

waarbij de totale uitkering meer bedraagt dan het maximaal toegestane uitkeringsbedrag per dag.

Hiervan is elk geval sprake bij samenloop van uitkeringen waarbij de tweede uitkering op de eerste uitkering in mindering wordt gebracht en het dagloon van de eerste uitkering al gemaximeerd is.

Een wijziging van al vastgestelde daglonen dient plaats te vinden indien de samenloop van uitkeringen ontstaat, zich uitbreidt (als er een uitkering bij komt), dan wel als samenloop vermindert of vervalt wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur.

Specifiek voor samenloop van WW-rechten geldt dat er ook sprake is van het ontstaan van een samenloopsituatie als een nieuw recht leidt tot eindiging van een eerder recht en er desondanks meerdere rechten naast elkaar bestaan (zie hiervoor paragraaf 3.1).

Eenmaal vastgestelde daglonen worden niet aangepast indien in één van de samenstellende uitkeringen een wijziging komt.

Zo kan bijvoorbeeld de situatie bestaan dat in een combinatie van een WIA-uitkering met een WW-uitkering maximering van de daglonen is toegepast. Als op een later tijdstip in het kader van de WIA-uitkering de overgang wordt gemaakt naar een WGA-vervolguitkering, mag het eenmaal vastgestelde WW-dagloon niet meer wijzigen.

Ook in de situatie waarin tijdens de samenloop bijvoorbeeld het uitkeringspercentage van de WW na twee maanden wordt verlaagd van 75% naar 70%, worden de al verlaagde daglonen niet opnieuw aangepast.

Een uitzondering geldt als een van de uitkeringen wordt beëindigd wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur (zie hiervoor paragraaf 6).

Dat betekent dat de volgende wijzigingen geen reden zijn om maximering opnieuw te toetsen:

1. overgang naar een ander uitkeringspercentage (bv. van 75% naar 70%)

- overgang naar een ander uitkeringspercentage (bv van 75% naar 70%)
- indexering van de daglonen
- wijziging in uitkeringspercentage WAO/WIA (bv van 42% naar 21% of van 21% naar 42%)
- toepassen van inkomstenkorting of vervallen van inkomstenkorting.

3.1 Herziening gemaximeerde daglonen bij ontstaan nieuw recht en eindigen eerder recht in geval van samenloop van WW-rechten

Een wijziging van al vastgestelde daglonen dient plaats te vinden indien de samenloop van uitkeringen ontstaat, zich uitbreidt (als er een uitkering bij komt), dan wel als samenloop vermindert of vervalt wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur.

Wanneer al sprake is van samenloop van rechten en er ontstaat een nieuw recht op uitkering moet eerst beoordeeld worden of het ontstaan van het nieuwe recht leidt tot eindiging van een eerder recht/eerdere rechten. Die beoordeling vindt plaats op basis van de daglonen die van toepassing zijn ten tijde van het ontstaan van het nieuwe recht en, indien van toepassing, inkomen uit de beëindigde dienstbetrekking. Indien het maandloon van het nieuwe recht hoger is dan 87,5% van het maandloon van een eerder recht, eindigt dit recht.

Vervolgens moet ten aanzien van de rechten die daadwerkelijk tot een uitkering leiden beoordeeld worden of de uitkeringen samen boven het maximaal toegestane dagbedrag uitkomen. Die beoordeling vindt plaats aan de hand van de daglonen die gelden zonder evenredige verlaging.

Voorbeeld: ontstaan nieuw recht, eindiging eerdere rechten, niet langer sprake van samenloopsituatie 

Voorbeeld: ontstaan nieuw recht, eindiging eerder recht en samenloopsituatie 

4 Maximering bij samenloop van uitkeringen, waarbij sprake is van een uitkeringspercentage van meer dan 70 (lid 2)

In diverse situaties is het uitkeringspercentage meer dan 70, bijvoorbeeld gedurende de eerste twee maanden van de WW-uitkering (75%). Te denken valt ook aan een ZW-uitkering voor een verzekerde die wegens orgaandonatie ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid. Het uitkeringspercentage bedraagt in dat geval 100.

Het kan dus voorkomen dat er een samenloop van uitkeringen is, waarbij één of meer uitkeringen een uitkeringspercentage van meer dan 70 hebben. Als maximering van de daglonen plaatsvindt aan de hand van lid 1 vindt er een oneigenlijke verlaging plaats, aangezien in dat geval de norm van 70% van het maximum dagloon wordt aangehouden. Ter voorkoming van deze oneigenlijke verlaging moet de norm van 70% van het maximum dagloon aangepast worden. Dit aangepaste normbedrag is een bedrag dat gevormd wordt door 70% van het maximum dagloon plus een bedrag waarmee de betreffende (hogere) uitkering meer dan 70% van zijn dagloon bedraagt.

In formule ziet het bedrag dat toegevoegd wordt er als volgt uit:

$(A-70) / 100 \times B$

waarbij:

A staat voor het hogere uitkeringspercentage;

B staat voor het dagloon van de uitkering waarvoor het uitkeringspercentage A geldt. Hierbij geldt dat gerekend wordt met maximaal het bedrag van het maximumdagloon.

T.a.v. A geldt dat als er meerdere uitkeringen zijn met een uitkeringspercentage boven de 70, dat voor elke uitkering boven de 70% het bovengelegen deel bijgeteld wordt, met een maximum van 30%. Er kan dus nooit meer uitgekeerd worden dan 100% van het maximumdagloon. Dit zal zich met name voordoen bij samenloop van verschillende ZW-uitkeringen.

Het aangepaste bedrag is vervolgens het bedrag waaraan getoetst wordt. Indien de totale uitkering dit bedrag overschrijdt, dienen de daglonen evenredig verminderd te worden.

5 Berekeningswijze

De wijze waarop de daglonen evenredig verlaagd moeten worden, is afhankelijk van

- welke uitkeringen het betreft en
- voor WW-uitkeringen, of het een WW-uitkering betreft op grond van de Wvz waarvoor inkomstenverrekening en de maandsystematiek geldt of dat het een WW-uitkering met een ingangsdatum vóór 1 juli 2015 is, die niet omgezet ("geconverteerd") is naar de maandsystematiek.
- Voor ZW-uitkeringen, of het een ZW-uitkering betreft die volgt op een WW-uitkering waarvoor op grond van de Wvz inkomstenverrekening en de maandsystematiek geldt (hierna: ZWW) of dat het een ZW-uitkering betreft waarop voor de inkomstenverrekening artikel 31 ZW van toepassing is (hierna: ZW).

Op 1 juli 2015 is de Wet werk en zekerheid in werking getreden. Deze wet regelt o.a. dat voor WW-uitkeringen die op of na 1 juli 2015 ontstaan – én voor ZWW-uitkeringen die hieruit voortkomen – de uitkering per maand wordt vastgesteld. Voor de bepaling van de hoogte van de uitkering is inkomstenkorting van toepassing. De tot dan geldende urenkorting (of inkomstenkorting op grond van lkar) blijft alleen bestaan voor WW-rechten ontstaan vóór 1 juli 2015 die niet geconverteerd zijn.

De voorheen van toepassing zijnde formule voor evenredige verlaging (maximale uitkering gedeeld door de som van de aparte uitkeringen (of rechten)) kan niet toegepast worden op samenloop met:

- WW-uitkeringen met een EWD vanaf 1 juli 2015;
- ZWWW-uitkeringen;
- ZW-uitkeringen waarbij de ene ZW-uitkering op de andere ZW-uitkering gekort wordt; en
- WIA-uitkeringen.

Als gevolg van de berekeningswijze voor WW-uitkeringen die ingegaan zijn op of na 1 juli 2015 en voor de WIA-uitkering, geldt dat er geen sprake is van een uitkering per dag. De uitkering wordt in die situaties herleid naar een dagbedrag. Voor de hoogte van de uitkering wordt nl uitgegaan van een maandsystematiek. Om de uitkering te herleiden naar een dagbedrag dient de maanduitkering bij een volledige maand recht op uitkering gedeeld te worden door de factor 21,75.

Daarnaast bedraagt zowel de loongerelateerde WGA-uitkering als de WW-uitkering niet een percentage van het dagloon, maar een percentage van het verschil tussen het dagloon en de inkomsten. Extra complicerend is echter dat die inkomsten moeten worden vermenigvuldigd met de factor f, ook C/D factor genoemd. Deze factor bedraagt het dagloon/het ongemaximeerde dagloon.

Voor de volgende samenloopsituaties geldt vanaf 1 juli 2015 een gewijzigde berekening van het evenredig verlaagde dagloon:

- Samenloop van WW-rechten (met een ingangsdatum (EWD) vanaf 1 juli 2015),
- samenloop WW-WIA als WW-recht een EWD heeft vanaf 1 juli 2015,
- voor samenloop WW-WAO als WW-recht een EWD vanaf 1 juli 2015 én als WW-dagloon niet afgeleid is van het WAO-dagloon,
- voor samenloop WW-ZW als WW-recht een EWD heeft vanaf 1 juli 2015,
- geconverteerde WW-rechten,
- voor samenloop van ZWW-rechten met ZW en/of met WIA of WAO.

In onderstaande paragrafen wordt voor diverse samenloopsituaties uitgelegd op welke wijze het evenredig verlaagde dagloon moet worden berekend. Dit is een berekening op dagbasis.

5.1 Berekeningswijze samenloop meerdere WW-rechten met een ingangsdatum (EWD) vanaf 1 juli 2015

De uitkering wordt berekend op grond van art. 47 WW. Deze luidt: uitkeringspercentage x (maandloon minus (inkomen x factor C/D)). De factor C/D bedraagt het (gemaximeerde) dagloon/het ongemaximeerde dagloon.

Voor de berekening van de maximering wordt in deze formule gerekend met het dagloon in plaats van met het maandloon.

Voor samenloop van WW-uitkeringen geldt dat het maandloon van een WW-uitkering inkomen is voor de voorliggende WW-uitkering.

Om knelpunten te voorkomen is er voor de toepassing van de maximeringsbepalingen voor gekozen om uitsluitend rekening te houden met de WW-uitkering als inkomen. Inkomen dat genoten wordt naast de WW-uitkering (en dat gekort wordt op het nieuwste WW-recht) blijft buiten beschouwing.

Bij de evenredige verlaging wordt voor de WW uitgegaan van verlaging van het gemaximeerde dagloon.

De WW-uitkering o.g.v. art. 47 WW per dag (zonder factor E) bedraagt:

$$WW = up * (DL - (INK * DL/oDL))$$

waarbij:

- WW
= WW-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- DL
= gemaximeerd dagloon (d.w.z. maximumdagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- oDL
= ongemaximeerd dagloon
- INK
= inkomen per dag. Dit inkomen is het dagloon van het tweede recht, maar maximaal het maximumdagloon in stap 1; in stap 5 het evenredig verlaagde dagloon.

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag vóór maximering worden berekend.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + 5% van het dagloon van het nieuwe recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70), zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

In stap 4 is de formule voor de berekening van het verlaagde dagloon herleid tot:

$$\frac{WW}{Up * (1 - INK / oDL)}$$

Het inkomen (INK) van het eerste recht wordt gevormd door het gemaximeerde dagloon van het tweede recht. Er wordt bij de berekening van het evenredig verlaagde dagloon van het tweede recht geen rekening gehouden met inkomsten naast het tweede recht op uitkering.

Bij stap 4 moet eerst het verlaagde dagloon van het nieuwe recht berekend worden. Met dit verlaagde dagloon kan vervolgens het verlaagde dagloon van het oude recht worden berekend.

Stap 5: controle.

Voorbeeld: ontstaan samenloop van 2 WW-rechten 

5.2 Berekeningswijze bij samenloop van WW (EWD vanaf 1 juli 2015) met WIA

Bij samenloop tussen een WW-uitkering en een WIA-uitkering, moet het verlaagde WW-dagloon berekend worden op de hiervoor in paragraaf 5.1 beschreven wijze. Het WIA-dagloon komt nooit in mindering op de WW-uitkering. Bij samenloop kort de WIA het ongemaximeerde WW-dagloon en kort de WW eventuele feitelijke of fictieve inkomsten.

NB: niet alle soorten WIA-uitkering korten het WW-dagloon.

NB2: bij de berekening van de evenredig verlaagde daglonen wordt geen rekening gehouden met het inkomen dat op de WW-uitkering gekort wordt.

Uitgangspunt voor de berekening van het WIA-dagloon is dat het ongemaximeerde dagloon (in Resa/Fasa het geïndexeerd dagloon) wordt verlaagd. In Resa/Fasa kan het gemaximeerde dagloon (het rekendagloon) namelijk niet handmatig worden aangepast.

Bij samenloop WW-WIA kan betrokkene recht hebben op verschillende soorten WIA-uitkering:

- Een loongerelateerde WGA-uitkering/Loonaanvullingsuitkering
- Een WGA-vervolguitkering
- Een IVA-uitkering

5.2.1 WW en loongerelateerde WGA-uitkering/Loonaanvullingsuitkering (LAU1)

De WIA-uitkering WGA-lgu per dag bedraagt:

WIA = up * (DL – (INK *DL/oDL))

In geval van maximering bij samenloop WW met WIA-WGA is het WIA-dagloon altijd hoger dan het maximum dagloon. DL is in deze situaties dus altijd het maximumdagloon.

Waarbij:

- WIA
 - = LGU/LAU WIA-uitkering per dag (in stap 4 de evenredig verlaagde uitkering per dag)
- Up
 - = uitkeringspercentage
- DL
 - = gemaximeerd dagloon (d.w.z. maximumdagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- mDL
 - = maximum dagloon
- oDL
 - = ongemaximeerd dagloon (d.w.z. oorspronkelijk ongemaximeerd dagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- INK
 - = inkomen per dag. Als inkomen (INK) van het WIA-recht geldt het ongemaximeerde WW-dagloon (zowel in stap 1 als in stap 5).

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag vóór maximering worden berekend.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + 5% van het dagloon van het WW-recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70), zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

In geval van maximering is het WIA-dagloon altijd hoger dan het maximum dagloon. Daardoor is in stap 4 de formule voor de berekening van het verlaagde WIA-dagloon herleid tot:

$$\frac{mDL * INK}{mDL - (WIA/up)}$$

waarbij WIA = de evenredig verlaagde WIA-uitkering per dag.

Stap 5: controle

Voorbeeld: samenloop WGA-lgu met WW 

5.2.2 WGA-LAU2

De WIA-uitkering WGA-LAU2 per dag bedraagt: $up * (DL - (RVC * DL/oDL))$

Waarbij:

- WIA
= LGU/LAU WIA-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- DL
= gemaximeerd dagloon
- oDL
= ongemaximeerd dagloon
- RVC
= resterende verdien capaciteit per dag
- mDL
= maximum dagloon

De formule bij een LAU2-uitkering is dus gelijk aan die van een LAU1-uitkering, met dit verschil dat in plaats van het inkomen, de resterende verdien capaciteit per dag in mindering wordt gebracht.

In geval van maximering is het WIA-dagloon altijd hoger dan het maximum dagloon. Daardoor is de formule voor de berekening van het verlaagde WIA-dagloon herleid tot:

$$\frac{mDL * RVC}{mDL - (WIA/up)}$$

Samenloop van LAU2 is niet mogelijk met WW of ZW. Indien er sprake is van inkomen uit een dienstbetrekking tijdens een LAU2-uitkering, dan wijzigt de LAU2 in een vervolgutkering op het moment dat een WW- of ZW-uitkering ontstaat wegens einde van de dienstbetrekking.

5.2.3 WW en WGA-vervolgutkering

De hoogte van de vervolgutkering bedraagt per dag het uitkeringspercentage maal het minimumloon per dag of het dagloon als het dagloon lager is dan het minimumloon per dag:

$WIA = up * (WML \text{ of } \text{lager } oDL)$.

De WGA-vervolgutkering kent geen inkomensaf trek.

Waarbij:

- WIA
= vvu WIA-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- oDL
= ongemaximeerd dagloon (d.w.z. oorspronkelijk ongemaximeerd dagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- RVC
= resterende verdien capaciteit per dag
- mDL
= maximum dagloon

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag vóór maximering worden berekend.

Bij problematiek van maximering zal oDL in de praktijk altijd hoger zijn dan WML

De inputformule in stap 1 is dus $WIA = up * WML$.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + 5% van het dagloon van het WW-recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70), zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

Na verlaging oDL is oDL altijd lager dan WML. De outputformule in stap 4 is dus:

$$oDL = WIA/up$$

Stap 5: controle.

Voorbeeld: ontstaan samenloop van WW met WGA-vervolguitkering 

5.2.4 WW en IVA-uitkering

De IVA-uitkering bedraagt 75% van het maandloon.

$IVA = (0,75 * mDL) - (0,7 * INK * mDL/oDL)$

Waarbij:

- IVA
= IVA-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- oDL
= ongemaximeerd dagloon (d.w.z. oorspronkelijk ongemaximeerd dagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- mDL
= maximum dagloon
- INK
= inkomen per dag. Als inkomen (INK) van het WIA-recht geldt het ongemaximeerde WW-dagloon (zowel in stap 1 als in stap 5).

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag voor maximering worden berekend.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + 5% van het dagloon van het WW-recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70), + 5% van het IVA-dagloon, zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

In geval van maximering is het WIA-dagloon altijd hoger dan het maximum dagloon. Daardoor is in stap 4 de formule voor de berekening van het verlaagde WIA-dagloon herleid tot:

$$\frac{0,7 * INK * mDL}{(0,75 * mDL) - IVA}$$

Stap 5: controle.

5.3 Berekeningswijze bij samenloop van WW (EWD vanaf 1 juli 2015) met WAO

Bij samenloop tussen een WW-uitkering met EWD vanaf 1 juli 2015 en een WAO-uitkering, moet het verlaagde WW-dagloon berekend worde op de hiervoor in paragraaf 5.1 beschreven wijze. Deze beschrijving geldt ook voor de ZW-uitkering na een WW-uitkering met EWD vanaf 1 juli 2015 (7WW-uitkering) die samenloont met een WAO-uitkering

ZW- en ZWW-uitkering, die samenloopt met een WAO-uitkering.

De WAO-uitkering per dag (incl. VT) bedraagt: $up * DL$

Waarbij:

- WAO
= WAO-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- DL
= gemaximeerd dagloon (d.w.z. maximumdagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- mDL
= maximum dagloon

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag vóór maximering worden berekend.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + 5% van het dagloon van het WW-recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70), zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

De formule voor de berekening van het verlaagde WAO-dagloon is herleid tot:

$$DL = WAO/up$$

De inkomensaf trek in de WAO vindt plaats via het uitkeringspercentage.

Stap 5: controle.

Voorbeeld: samenloop WW en WAO [+](#)

5.4 ZW/ZWW/WAZO en loongerelateerde WGA-uitkering/Loonaanvullingsuitkering (LAU1)

Samenloop met ZW-, ZWW- en/of WAZO-uitkeringen kan ontstaan bij:

- meerdere ZW-uitkeringen zonder onderlinge korting (zie paragraaf 5.4.1)) *zie verdieping
- meerdere ZW-uitkeringen met onderlinge korting (zie paragraaf 5.4.2)
- meerdere WAZO-uitkeringen (zie paragraaf 5.4.1) *zie verdieping
- ZWW- (of WW met een ingangsdatum vanaf 1 juli 2015) met ZW-uitkering (zie paragraaf 5.4.2)
- ZW/ZWW- met een WIA-uitkering:
 - WGA/LAU1 (zie paragraaf 5.4.3)
 - WGA/LAU2 (zie paragraaf 5.4.4)
 - WGA/VVU (zie paragraaf 5.4.5)
 - IVA (zie paragraaf 5.4.6)
- een ZWW-uitkering met een WAO-uitkering (zie paragraaf 5.3)
- een ZW-/WAZO-uitkering met een WAO-uitkering (zie paragraaf 5.4.7)
- een WAZO-uitkering met een WIA-uitkering (zie paragraaf 5.4.3 t/m 5.4.6)
- samenloop ZW/ZWW/WAZO met WAZ/ oWajong en nWajong zijn hier (nog) niet opgenomen
- samenloop van ZW met WW-uitkering met ingangsdatum vóór 1 juli 2015 (paragraaf 5.5)

Verdieping: samenloop ZW en Wazo [+](#)

Voor de maximering van de daglonen bij samenloop met een ZWW-uitkering geldt dat de formule voor evenredige verlaging (maximale uitkering gedeeld door de som van de aparte uitkeringen (of rechten) niet toegepast kan worden.

Dit geldt ook voor de maximering van de daglonen bij samenloop van ZW-uitkeringen als één van de uitkeringen op de ander gekort wordt. ' is mogelijk bij samenloop van 2 ZW-uitkeringen waarvan de jongste is ontstaan vanuit een dienstverband dat is aangevangen na de eerste

ziektedag van de oudste ZW-uitkering. Het dagloon van het jongste recht wordt aan gekort op het oudste recht.

Daarnaast is ook van belang dat voor de ZWW-uitkeringen (ZW-uitkering van de zieke werklozen waarvan de WW-uitkeringen is ingegaan op of na 1 juli 2015) geldt dat er geen sprake is van een uitkering per dag. De uitkering wordt in die situaties herleid naar een dagbedrag. Voor de hoogte van deze uitkering wordt uitgegaan van een maandsystematiek. Om de uitkering te herleiden naar een dagbedrag dient de maanduitkering bij een volledige maand recht op uitkering gedeeld te worden door de factor 21,75.

Daarnaast bedraagt de ZWW-uitkering van de zieke werkloze niet een percentage van het dagloon, maar een percentage van het verschil tussen het dagloon en de inkomsten. Extra complicerend is echter dat die inkomsten moeten worden vermenigvuldigd met een factor, ook wel C/D-factor genoemd. Deze factor bereken je door het gemaximeerde dagloon te delen door het ongemaximeerde dagloon.

5.4.1 Samenloop van meerdere ZW-rechten zonder onderlinge korting en samenloop van meerdere WAZO-rechten

Bij samenloop van meerdere WAZO-uitkeringen maximeer je de daglonen als de som van deze daglonen het maximum dagloon overschrijdt. Deze uitkeringen bedragen immers altijd 100% van het dagloon en worden niet onderling gekort. Je volgt voor de berekening de stappen. Indien er sprake is van een combinatie van meer ZW-uitkeringen, die zonder onderlinge korting uitgekeerd worden, lijkt het voor de hand te liggen om, net als bij één uitkering, de daglonen te maximeren als de som van deze daglonen het maximum dagloon overschrijdt. Bij samenloop van deze uitkeringen toets je echter eerst of het totaal aan uitkering per dag de maximum toegestane uitkering per dag overschrijdt. De maximum uitkering per dag bereken je door het hoogste uitkeringspercentage te vermenigvuldigen met het maximumdagloon. Als de som van de uitkeringen dit bedrag overschrijdt dan moet je de aan deze uitkeringen ten grondslag liggende daglonen evenredig verminderen, zodanig dat het totaal aan uitkering even hoog is als de berekende maximum uitkering.

De berekening van de evenredige vermindering van de daglonen is (in 4 stappen) als volgt.

Stap 1. Bereken het totale uitkeringsbedrag per dag van beide uitkeringen vóór maximering aan de hand van het voor deze uitkeringen geldende dagloon en uitkeringspercentage.

Stap 2. Bereken het maximale uitkeringsbedrag. Dit bedrag wordt vastgesteld met het voor de uitkeringen geldende uitkeringspercentage van het maximumdagloon.

Indien het uitkeringspercentage meer bedraagt dan 70%, zie eerst paragraaf 4.

Stap 3. Is de uitkomst van stap 2 lager dan de uitkomst van stap 1 dan moeten de daglonen evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

De factor waarmee de daglonen evenredig verminderd worden:

Maximum uitkering per dag Uitkering recht 1 + uitkering recht 2 per dag

Stap 4. De verlaagde dagloonberekening:

Dagloon van recht 1 * factor uit stap 3 = verlaagde dagloon

Dagloon van recht 2 * factor uit stap 3 = verlaagde dagloon

Voorbeeld: ZW-uitkering uit twee dienstbetrekkingen

Bovenstaand voorbeeld levert geen andere uitkomst als een van de twee rechten een dagloon heeft dat hoger is dan het maximumdagloon. De berekening is niet anders omdat de ene uitkering niet gekort wordt op de andere uitkering.

Voorbeeld: ZW-uitkering uit twee dienstbetrekkingen waarbij een dagloon hoger is dan het maximumdagloon

5.4.2 Samenloop van ZWW met ZW; samenloop van meerdere ZW-rechten die onderling gekort worden; samenloop van WW met ZW

Bij samenloop van ZWW met ZW of bij samenloop van meerdere ZW uitkeringen kan onderlinge korting plaatsvinden op grond van:

- art. 29 lid 7 ZW: ZWW 1 (vanuit WW met EWD vanaf 1 juli 2015) kort ZW 2 (vanuit dienstbetrekking) als inkomen;
- art. 31 ZW: ZW1 (vanuit dienstbetrekking 1) kort het dagloon van ZW2 (uit dienstbetrekking 2) als ZW2 ontstaat uit inkomen dat is ontstaan na de eerste ziektedag van ZW1.

De berekening van de daglonen is (in 5 stappen) als volgt.

Stap 1. Bereken het totale uitkeringsbedrag per dag van beide uitkeringen vóór maximering aan de hand van het voor deze uitkeringen geldende uitkeringspercentage.

Recht 1: de ZW-uitkering per dag van de uitkering waarop de korting plaatsvindt (zonder factor E) bedraagt:

ZW1 = up * (DL – (INK * DL/oDL))

waarbij:

- ZW1
= ZW-uitkering per dag
- up
= uitkeringspercentage
- DL
= gemaximeerd dagloon (d.w.z. maximumdagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- oDL
= ongemaximeerd dagloon
- INK
= inkomen per dag. Dit inkomen is het dagloon van het tweede recht, maar maximaal het maximumdagloon in stap 1; in stap 5 het evenredig verlaagde dagloon.

Recht 2: de ZW-uitkering per dag bedraagt:

$$ZW2 = up * DL$$

Waarbij:

- ZW2
= ZW-uitkering per dag
- up
= uitkeringspercentage
- DL
= gemaximeerd dagloon (d.w.z. (maximum)dagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)

NB: het dagloon van deze ZW-uitkering vormt het inkomen voor ZW1.

Stap 2. Bereken het maximale uitkeringsbedrag. Dit bedrag wordt vastgesteld met het voor de uitkeringen geldende uitkeringspercentage van het maximumdagloon.

Indien het uitkeringspercentage meer bedraagt dan 70%, zie eerst paragraaf 4.

Stap 3. Is de uitkomst van stap 2 lager dan de uitkomst van stap 1 dan moeten beide uitkeringsbedragen evenredig verlaagd worden met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het totale uitkeringsbedrag uit stap 1.

De factor waarmee de uitkeringen evenredig verminderd worden:

$\frac{\text{Maximum uitkering per dag}}{\text{uitkering ZW1} + \text{uitkering ZW2 per dag}}$
--

factor * uitkering ZW1 = verlaagde uitkering ZW1

factor * uitkering ZW2 = verlaagde uitkering ZW2

Stap 4:

Berekening van de verlaagde daglonen.

Je berekent eerst het verlaagde dagloon van ZW 2 met de verlaagde uitkering ZW 2 van stap 3.

(Er wordt bij de berekening van het evenredig verlaagde dagloon van het tweede recht geen rekening gehouden met eventuele inkomsten naast het tweede recht op uitkering.)

Verlaagde dagloon ZW2 is:

$\frac{\text{verlaagde uitkering ZW2} * 100}{\text{Up ZW II}}$
--

Met dit verlaagde dagloon van ZW2 kan vervolgens het verlaagde dagloon van ZW1 worden berekend.

Het inkomen (INK) van ZW1 is nu het evenredig verlaagde dagloon van ZW2.

In stap 4 is de formule voor de berekening van het verlaagde dagloon ZW1 herleid tot:

Verlaagde dagloon ZW1 =

$\frac{\text{verlaagde uitkering ZW2 per dag}}{up * (1 - \text{INK verlaagde dagloon ZW2} / \text{odDL ZW1})}$
--

Stap 5: controleer of het bedrag van de verlaagde uitkeringen samen gelijk is aan het maximale uitkeringsbedrag in stap 2

Stap 5: controleer of het bedrag van de verlaagde uitkeringen samen gelijk is aan het maximale uitkeringsbedrag in stap 2.

Voorbeeld samenloop ZWW en ZW

Bij samenloop van WW (met EWD vanaf juli 2015) met ZW wordt de ZW gekort op de WW-uitkering.
De berekening van de verlaagde daglonen gaat op dezelfde wijze als hierboven beschreven.

5.4.3 ZW/ZWW/WAZO en loongerelateerde WGA-uitkering/Loonaanvullingsuitkering (LAU1)

Bij samenloop tussen een ZW/ZWW/WAZO-uitkering met een WIA-uitkering, moet het verlaagde WIA-dagloon berekend worden op de hierna beschreven wijze. Het WIA-dagloon komt nooit in mindering op de ZW-, ZWW- of Wazo-uitkering. Bij samenloop kort de WIA het ongemaximeerde ZWW-dagloon en kort de ZW/ZWW eventuele later ontstane feitelijke of fictieve inkomsten.
Omdat niet alle soorten WIA-uitkering het ZW/ZWW/WAZO-dagloon korten, is voor de juiste berekening van belang om de goede situatie te gebruiken.

NB 1: bij de berekening van de evenredig verlaagde daglonen wordt geen rekening gehouden met het inkomen dat op de ZW/ZWW-uitkering gekort wordt.

NB 2: Uitgangspunt voor de berekening van het WIA-dagloon is dat het ongemaximeerde dagloon (in Resa/Fasa het geïndexeerd dagloon) wordt verlaagd. In Resa/Fasa kan het gemaximeerde dagloon (het rekendagloon) namelijk niet handmatig worden aangepast.
Hierna volgt de berekening voor samenloop met een loongerelateerde WGA-uitkering/Loonaanvullingsuitkering

De WIA-uitkering WGA-lgu per dag bedraagt:

$$WIA = up * (DL - (INK * DL / oDL))$$

In geval van maximering bij samenloop ZW met WIA-WGA is het (ongemaximeerde) WIA-dagloon altijd hoger dan het maximumdagloon. DL is in deze situaties dus altijd het maximumdagloon.

Waarbij:

- WIA
= LGU/LAU WIA-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- DL
= gemaximeerd dagloon (d.w.z. maximumdagloon in stap 1 en stap 5; evenredig verlaagd dagloon in stap 5 indien het evenredig verlaagde dagloon lager is dan het maximumdagloon)
- mDL
= maximum dagloon
- oDL
= ongemaximeerd dagloon (d.w.z. oorspronkelijk ongemaximeerd dagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- INK
= inkomen per dag. Als inkomen (INK) van het WIA-recht geldt het ongemaximeerde ZW-dagloon (in stap 1, stap 4 en stap 5).

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag vóór maximering worden berekend.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + het meerdere percentage van het dagloon van het ZW/ZWW/WAZO-recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70%), zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

In geval van maximering is het WIA-dagloon altijd hoger dan het maximum dagloon. Daardoor is in stap 4 de formule voor de berekening van het verlaagde WIA-dagloon herleid tot:

$\frac{mDL * INK}{mDL - (evenredig\ verlaagde\ WIA\ uitkering * 100/up)}$

Het verlaagde ZW-/ZWW- of Wazo-dagloon wordt berekend zoals beschreven in paragraaf 5.4.1: het dagloon is het verlaagde uitkeringsbedrag gedeeld door het uitkeringspercentage.

Stap 5: controle.

Voorbeeld: samenloop WGA/LAU met ZW

5.4.4 ZW/ZWW/Wazo en WGA-LAU2

De WIA-uitkering WGA-LAU2 per dag bedraagt: $up * (DL - (RVC * DL / oDL))$

Waarbij:

- WIA
= LGU/LAU WIA-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- DL
= gemaximeerd dagloon
- oDL
= ongemaximeerd dagloon
- RVC
= resterende verdien capaciteit per dag
- mDL
= maximum dagloon

De formule bij een LAU2-uitkering is dus gelijk aan die van een LAU1-uitkering, met dit verschil dat in plaats van het inkomen, de resterende verdien capaciteit per dag in mindering wordt gebracht.

In geval van maximering is het WIA-dagloon altijd hoger dan het maximum dagloon. Daardoor is de formule voor de berekening van het verlaagde WIA-dagloon herleid tot:

$\frac{mDL * RCV}{mDL - (WIA/up)}$

Samenloop van LAU2 is niet mogelijk met ZW/ZWW en WAZO. Indien er sprake is van inkomen uit een dienstbetrekking tijdens een LAU2-uitkering, dan wijzigt de LAU2 in een vervolguitering op het moment dat een ZW-uitkering ontstaat wegens einde van de dienstbetrekking.

Het verlaagde ZW-/ZWW- of Wazo-dagloon wordt berekend zoals beschreven in paragraaf 5.4.1: het dagloon is het verlaagde uitkeringsbedrag gedeeld door het uitkeringspercentage.

5.4.5 ZW/ZWW/WAZO en WGA-vervolguitering

De hoogte van de vervolguitering bedraagt per dag het uitkeringspercentage maal het minimumloon per dag of het dagloon als het dagloon lager is dan het minimumloon per dag:

$WIA = up * (WML \text{ of } oDL)$.

De WGA-vervolguitering kent geen inkomensaf trek.

Waarbij:

- WIA
= vvu WIA-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- oDL
= ongemaximeerd dagloon (d.w.z. oorspronkelijk ongemaximeerd dagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- RVC
= resterende verdien capaciteit per dag
- mDL
= maximum dagloon

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag vóór maximering worden berekend.

Bij problematiek van maximering zal oDL in de praktijk altijd hoger zijn dan WML

De inputformule in stap 1 is dus $WIA = up * WML$.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + het meerdere percentage van het dagloon van het ZW/ZWW/WAZO-recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70%), zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

Na verlaging oDL is oDL altijd lager dan WML. De outputformule in stap 4 is dus:

$$\text{oDL} = \text{WIA/up}$$

Stap 5: controle.

Het verlaagde ZW-/ZWW- of Wazo-dagloon wordt berekend zoals beschreven in paragraaf 5.4.1: het dagloon is het verlaagde uitkeringsbedrag gedeeld door het uitkeringspercentage.

5.4.6 ZW/ZWW/WAZO en IVA-uitkering

De IVA-uitkering bedraagt 75% van het maandloon. Op de uitkering wordt 70% van het inkomen gekort.

$$\text{IVA} = (0,75 * \text{mDL}) - (0,7 * \text{INK} * \text{mDL}/\text{oDL})$$

Waarbij:

- IVA
= IVA-uitkering per dag
- Up
= uitkeringspercentage
- oDL
= ongemaximeerd dagloon (d.w.z. oorspronkelijk ongemaximeerd dagloon in stap 1; evenredig verlaagd dagloon in stap 5)
- mDL
= maximum dagloon
- INK
= inkomen per dag. Als inkomen (INK) van het WIA-recht geldt het ongemaximeerde ZW/ZWW/WAZO-dagloon (zowel in stap 1 als in stap 5).

Voor de bepaling van de maximering worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Eerst moet het totale uitkeringsbedrag per dag voor maximering worden berekend.

Stap 2: Dan wordt het maximale uitkeringsbedrag berekend. Dit bedrag wordt vastgesteld op 70% van het maximumdagloon + het meerdere percentage van het dagloon van het ZW/ZWW/WAZO-recht (of rechten als er meer dan een recht een uitkeringspercentage heeft hoger dan 70%), + 5% van het IVA-dagloon, zie paragraaf 4.

Stap 3: Vervolgens moeten de uitkeringsbedragen per dag evenredig worden verlaagd met een factor. Deze factor bedraagt de uitkomst uit stap 2 (het maximum uitkeringsbedrag) gedeeld door het uitkeringsbedrag uit stap 1.

Stap 4: Ten slotte moet op basis van de uitkomst van stap 3 worden berekend bij welk dagloon de betreffende uitkeringsbedragen worden bereikt.

In geval van maximering is het WIA-dagloon altijd hoger dan het maximum dagloon. Daardoor is in stap 4 de formule voor de berekening van het verlaagde WIA-dagloon herleid tot:

$\frac{0,7 * \text{INK} * \text{mDL}}{(0,75 * \text{mDL}) - \text{IVA}}$
--

Stap 5: controle.

Het verlaagde ZW-/ZWW- of Wazo-dagloon wordt berekend zoals beschreven in paragraaf 5.4.1: het dagloon is het verlaagde uitkeringsbedrag gedeeld door het uitkeringspercentage.

5.4.7 Samenloop ZW of WAZO met WAO

Bij samenloop van uitkeringen op grond van de ZW en WAO toets je eerst of de som van de uitkeringen boven het maximale uitkeringsbedrag komt. Houdt rekening met het uitkeringspercentage om indien nodig het maximale uitkeringsbedrag per dag aan te passen.

Let op: de berekening van maximering bij samenloop ZWW met WAO staat in paragraaf 5.3.

Onderstaande berekening is van toepassing om de daglonen van ZW/WAZO en WAO evenredig te verminderen.

De factor waarmee de daglonen evenredig verminderd worden:

(Aangepaste) maximum uitkering per dag
Uitkering recht 1 + uitkering recht 2 per dag

Bij een uitkeringspercentage van 70% is het maximale uitkeringsbedrag 70% van het maximum dagloon. Bij een uitkeringspercentage van 100% verhoog je het maximale uitkeringsbedrag door 30% van het (gemaximeerde) uitkeringsdagloon op te tellen bij 70% van het (gemaximeerde) dagloon, zie hiervoor paragraaf 4.

Voorbeeld samenloop ZW met uitkeringspercentage 70 en WAO [+](#)

Voorbeeld samenloop ZW met uitkeringspercentage 100 en WAO [+](#)

5.5 Samenloop WW-WW, ZW-WW en WAO-WW voor WW-rechten met EWD voor 1 juli 2015

Indien er sprake is van een combinatie van deze uitkeringen lijkt het voor de hand te liggen om, net als bij één uitkering, de daglonen te maximeren als de som van deze daglonen het maximum dagloon overschrijdt. Echter, maximering van de daglonen op deze manier leidt in een aantal gevallen tot ongewenste uitkomsten, zoals uit onderstaand voorbeeld blijkt.

Voorbeeld 1: 2 WW-rechten met EWD vóór 1 juli 2015, verlaging op basis van samentellen van daglonen [+](#)

Om deze ongewenste uitkomsten te voorkomen wordt bij samenloop van deze uitkeringen (ZW, WW, WAZO, WAO en/of WIA) getoetst of het totaal aan uitkering per dag de maximum uitkering per dag (= 70% van het maximum dagloon + ophoging op grond van art. 25 lid 2, zie paragraaf 4) overschrijdt. Als dit het geval is worden de aan de uitkeringen ten grondslag liggende daglonen zodanig evenredig verminderd dat het totaal aan uitkering even hoog is als de maximum uitkering.

De factor waarmee de daglonen evenredig verminderd worden, is de factor:

Maximum uitkering per dag

Uitkering recht I + uitkering recht II per dag

Deze berekeningswijze geldt voor WW-rechten met een EWD vóór 1 juli 2015 en voor samenloop van WW met WAO als het WW-recht een ingangsdatum heeft vóór 1 juli 2015.

Voorbeeld 2: 2 WW-rechten met EWD vóór 1 juli 2015, verlaging op basis van factor [+](#)

Voorbeeld 3: samenloop WW/WAO, verlaging op basis van factor [+](#)

6 Herziening gemaximeerde daglonen bij samenloop bij bereiken maximale uitkeringsduur (lid 3)

In paragraaf 3 is beschreven dat eenmaal vastgestelde daglonen niet aangepast worden indien in één van de samenstellende uitkeringen een wijziging komt. Hier geldt echter (vanaf 1 juni 2013) een uitzondering op:

Wanneer een van de uitkeringen wordt beëindigd wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur wordt het dagloon/daglonen van de resterende uitkering(en) wel herzien. De herziening vindt plaats met ingang van de dag dat de uitkering weggevallen is.

Als er één uitkering overblijft moet getoetst worden of het dagloon van die uitkering voordat maximering plaatsvond, meer bedraagt dan het op de herzieningsdatum geldende maximumdagloon. Als dat het geval is, geldt het maximumdagloon. Anders geldt het dagloon zoals vastgesteld voordat het gemaximeerd werd, geïndexeerd tot op de herzieningsdatum.

Als er meerdere uitkering resteren, moet ook weer getoetst worden of de uitkeringen samen meer bedragen dan het maximum uitkeringsbedrag.

Voor samenloop met WW-rechten geldt dat bij de herberekening van de daglonen van de resterende rechten bepalend is of het gaat om rechten met een EWD vóór 1 juli 2015 of rechten met een EWD vanaf 1 juli 2015/geconverteerd(e) recht(en).

In de eerste situatie zal de maximering op een andere wijze vastgesteld moeten worden dan in de tweede situatie omdat de uitkering op een andere manier wordt berekend. Zie hiervoor de voorafgaande paragrafen.