

Maatmaninkomen cruciaal bij de WIA-beoordeling, uiteraard ook bij de praktische schatting!

Bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in het kader van de Wet WIA is de zogenaamde 'maatman' een belangrijk onderdeel. De maatman is namelijk het vertrekpunt van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en is het inkomen van de werknemer toen hij nog gezond was. Dit inkomen wordt afgezet tegen het inkomen dat hij met zijn resterende functionele mogelijkheden nog kan verdienen. Iedereen is dus feitelijk zijn of haar eigen maatman (of -vrouw).

In artikel [7 en 7a van het Schattingsbesluit](#) is geregeld welk inkomen meetelt voor het vaststellen van het maatmaninkomen. Dat is -kort gezegd – het “**SV-loon**” (brutoloon plus belastbare onderdelen, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering en dertiende maand). Dit SV-loon wordt op basis van de polisadministratie van het UWV vastgesteld, maar wat als je vindt dat de polisadministratie van het UWV niet klopt?

Je werkt als arts in een ziekenhuis, voor gemiddeld 31,95 uur. Valt ziek uit en bij einde wachttijd oordeelt de verzekeringsarts van het UWV dat je als arts inderdaad 16 uur per week kan werken (zoals je in het kader van de re-integratie doet) en wordt praktisch afgeschat op 49,92%. Daar ben je het niet mee eens, want als arts werk je gemiddeld meer dan 45 uur per week ook al is dat niet contractueel vastgelegd.

Zowel in bezwaar als in beroep vangt de arbeidsongeschikte arts uit de zaak van de Centrale Raad van Beroep van 31 juli 2024 ([ECLI:NL:CRVB:2024:1581](#)) bot.

De arts heeft in hoger beroep haar standpunt herhaald dat het UWV ten onrechte niet is uitgegaan van de feitelijke arbeidsomvang van 45 uur per week. De arts is van mening dat dit leidt tot een hogere mate van arbeidsongeschiktheid, wat gevolgen kan hebben voor haar pensioen en aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij de Raad heeft de arts een aanvullende verklaring van haar leidinggevende ingebracht, waarin wordt verklaard dat de arts in het jaar voorafgaand aan de uitval gemiddeld 45 uur per week heeft gewerkt, zoals gebruikelijk in de branche van de medische zorgverlening, dat de werkzaamheden in de extra uren alle werkzaamheden betreffen die gebruikelijk zijn in de functie van de arts en dat de omvang van het formele dienstverband samenhangt met de budgettaire ruimte van de werkgever. Ook heeft de arts er bij de Raad op gewezen dat ook de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep heeft opgemerkt dat het gebruikelijk is als arts om meer uren te werken dan contractueel afgesproken. Juist omdat dit niet contractueel vastligt had de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep hiernaar een onderzoek moeten instellen, aldus de arts.

Wat vindt de Raad?

Het uitgangspunt is volgens de Raad de polisadministratie van het UWV. De arts heeft niet aangetoond dat deze gegevens onjuist zijn: zij heeft immers op geen enkele wijze de uren, die zij stelt meer te hebben gewerkt dan haar contractueel afgesproken uren, bijgehouden dan wel anderszins deze extra uren met concrete gegevens onderbouwd. De arbeidsdeskundige B&B heeft er dan ook terecht op gewezen dat niet verifieerbaar is hoeveel uren zij meer zou hebben gewerkt en dat niet is komen vast te staan dat deze extra gewerkte uren contractueel afdwingbaar zijn.

Kortom: schriftelijk bewijs is alles. Als de 'extra uren' niet contractueel zijn vastgelegd, dan maken deze uren geen onderdeel uit van het maatmaninkomen. Dat heeft dus gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, ook bij een praktische schatting natuurlijk.

Datum

15 augustus 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager