

Procesperikelen: feitelijke inkomsten & witte ravenbaan

Soms zijn werkgever en werknemer het allebei niet eens met een beslissing van het UWV en trekken zij ‘samen op’ in het kader van bezwaar en beroep. Deze werkgever stelde echter geen beroep in tegen de beslissing op bezwaar (hij nam enkel deel als “derde-belanghebbende”) en is daarom door de Centrale Raad van Beroep niet-ontvankelijk verklaard in zijn hoger beroep. Niet zo handig.

Dat is niet de enige reden waarom de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 13 september 2022 ([ECLI:NL:CRVB:2022:1939](#)) interessant is. In deze uitspraak staat namelijk de vraag centraal of het UWV terecht een feitelijke schatting heeft toegepast op grond van het Schattingsbesluit.

De werknemer in deze casus raakt op enig moment verlamd aan zijn benen en is rolstolafhankelijk, met als gevolg dat hij zijn eigen werkzaamheden niet meer kan doen. Bij de WIA-beoordeling wordt hij op arbeidsdeskundige gronden voor 80-100% arbeidsongeschikt geacht (niet duurzaam). Gelukkig kan de werknemer wel aangepaste werkzaamheden bij zijn werkgever blijven verrichten (12 uur per week). Deze inkomsten worden verrekend met zijn WGA-uitkering. Aan het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering heeft de werkgever bezwaar gemaakt tegen de loonaanvullingsuitkering die het UWV aan de werknemer heeft toegekend. Er vindt in bezwaar een arbeidsdeskundig en verzekeringsgeneeskundig onderzoek plaats en werknemer wordt in de beslissing op bezwaar, vanwege zijn feitelijke verdiensten, 74,56% arbeidsongeschikt geacht. De werknemer gaat tegen deze beslissing in beroep omdat sprake zou zijn van een ‘witte ravenbaan’ en de verdiensten zijn volgens de werknemer als ‘sociaal loon’ aangemerkt moeten worden. De werkgever gaat niet in beroep. De werkgever neemt wel deel aan het geding als derde-belanghebbende (dat betekent dat de werkgever schriftelijk zijn visie op de zaak mag toelichten, maar dit heeft in principe geen invloed op de uiteindelijke beslissing van de rechtbank).

De rechtbank wijst het beroep van de werknemer af. Zowel werkgever als werknemer gaan in hoger beroep tegen de uitspraak van de bestuursrechter. De Centrale Raad van Beroep verklaart de werkgever niet-ontvankelijk (deze heeft immers geen beroep ingesteld). Ten aanzien van de beroepsgrond van de werknemer – dat ten onrechte een feitelijke schatting heeft plaatsgevonden – oordeelt de Raad als volgt:

“(…)

Anders dan betrokkene heeft aangevoerd, kunnen zijn verdiensten als representatief voor zijn resterende verdien capaciteit worden aangemerkt. Wat betrokkene in hoger beroep heeft aangevoerd vormt geen aanleiding anders te concluderen dan de rechtbank. Dat sprake zou zijn van sociaal loon is niet gebleken. Met ingang van 1 mei 2017 is een arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij de werkzaamheden liggen op functieniveau G en de bij dat niveau passende salarisschaal G. In het rapport van de arbeidsdeskundige van 4 september 2019 is verslag

gedaan van onderzoek naar de feitelijke werkzaamheden van betrokkene onder meer op basis van gesprekken van de arbeidsdeskundige met betrokkene en zijn (voormalig) leidinggevende. Hieruit volgt dat betrokkene in elk geval sinds 1 mei 2017 een volwaardig takenpakket uitvoerde. Volgens de leidinggevende zijn de kwaliteit en de kwantiteit van het werk van betrokkene goed en zijn de kennis en kunde bij betrokkene ongewijzigd aanwezig. Het werk is inhoudelijk passend en er zijn volgens de leidinggevende geen knelpunten. De stelling van betrokkene dat de economische waarde van zijn op functieniveau G gewaardeerde werkzaamheden lager ligt dan de in de arbeidsovereenkomst opgenomen salarisschaal G wordt daarom niet gevolgd. Betrokkene heeft zijn stelling niet met andere gegevens aannemelijk gemaakt. Ter zitting heeft betrokkene bevestigd dat bij de jaarlijks gevoerde functioneringsgesprekken zowel hij als werkgeefster tevreden zijn. Er zijn geen aanwijzingen dat betrokkene zijn feitelijke werkzaamheden niet naar behoren zou verrichten. Nu bovendien niet anders blijkt dan dat de arbeidsverrichting duurzaam is te achten – betrokkene heeft dit ook niet betwist – heeft de rechtbank terecht overwogen dat er geen grond is om te oordelen dat niet is voldaan aan de eisen die aan een praktische schatting worden gesteld.

(...)”

Kortom: deze werkgever had (kennelijk) niet begrepen dat hij 1. zelf beroep in had moeten stellen om ontvankelijk te zijn in het hoger beroep en; 2. een lagere loonwaarde aan de werkzaamheden van de werknemer moeten koppelen (als het doel was de werknemer uiteindelijk in de IVA te krijgen, omdat op een later moment de beperkingen als duurzaam aangemerkt hadden kunnen worden).

Datum

15 september 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager