

Aanvaardbare oplossing

Beschrijving

Regelmatig vraag ik mij af of in UWV kwesties een pragmatische aanpak niet passender (en mogelijk) is. Zeker als de belangen enigszins beperkt zijn. Dat vroeg de [Centrale Raad van Beroep](#) (ECLI:NL:CRVB:2023:1573) zich onlangs ook af in een WIA kwestie:

*De Raad heeft er verder op gewezen dat in bezwaar de datum van intrekking van de WGA-vervolguitkering is verschoven naar 13 januari 2021 en dat appellant inmiddels vanaf 19 april 2021 een WIA-uitkering ontvangt, gebaseerd op een mate van arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%, zodat het feitelijk in dit geding om een periode van drie maanden gaat. Daar komt bij dat in hoger beroep de motivering van het bestreden besluit opnieuw is gewijzigd en dat in deze zaak inmiddels de vierde FML voorligt. In hoger beroep is andermaal een eerder geselecteerde functie vervallen en is de mate van arbeidsongeschiktheid opnieuw berekend. **Dit alles roept bij de Raad de vraag op of het wellicht mogelijk is tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing te komen voor deze beperkte periode. Het UvV is verzocht deze vraag uitdrukkelijk onder ogen te zien.***

Een aanvaardbare oplossing zag het UWV in deze zaak helaas niet onder ogen, zodat uiteindelijk de Raad uitspraak heeft gedaan in deze kwestie. De Raad heeft zelf voorzien in de zaak door met ingang van 13 januari 2021 een WGA-uitkering op basis van volledige (niet duurzame arbeidsongeschiktheid) aan de verzekerde toe te kennen.

Dat is m.i. zonde van de tijd en energie van alle partijen. De doorlooptijden in bezwaar, beroep en hoger beroep zijn al lang genoeg en als er dus een mogelijkheid is tot een aanvaardbare oplossing te komen, dan zou die mogelijkheid zeker nader onderzocht moeten worden. In deze kwestie ging het uiteindelijk nog om een belang van een eerdere ingangsdatum van de WGA-uitkering op basis van volledige (niet duurzame) arbeidsongeschiktheid van 3 maanden. Niet veel, maar voor een verzekerde wel 3 maanden inkomsten. Ik kan mij wel een aantal redenen voorstellen voor het UWV waarom zij niet buitengerechtelijk met de verzekerde tot een oplossing zijn gekomen. Het zou immers kunnen dat er een schadelastdragende werkgever uiteindelijk voor deze drie maanden zou moeten opdraaien en een regeling is dan niet te verkopen (bij een oplettende ex-werkgever). Dat zou overigens pragmatisch opgelost kunnen worden door de uitkering niet door te belasten aan een schadelastdragende werkgever.

Hoe dan ook, er zijn mogelijkheden, ook in WIA-zaken, met het UWV tot een pragmatische (aanvaardbare) oplossing te komen, waarbij ook de belangen van de schadelastdragende werkgever in ogenschouw moet en kan worden genomen. Dit gebeurt naar mijn weten niet vaak, maar ondenkbaar is het zeker niet. Zie bijvoorbeeld de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 4 april 2023 ([ECLI:NL:CRVB:2023:598](#)), waarin een verzekerde met het UWV een vaststellingsovereenkomst heeft gesloten. Het artikel over die uitspraak lees je hier: <https://lexfit.nl/juridisch/weet-waarvoor-je-tekent/>

Categorie

1. Blogs

Tags

1. buitengerechtelijk
2. Centrale Raad van Beroep
3. overeenkomst
4. urenbeperking
5. UWV
6. WIA

Datum aangemaakt

24 augustus 2023

Auteur

stheijtlager

default watermark