

Werkgeversbezwaar tegen een WGA-uitkering: zinloos of noodzakelijk?

Op 4 september 2015 heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) geoordeeld dat een loongerelateerde WGA-uitkering door blijft lopen, ook al komt na een succesvol bezwaar of beroep van de werkgever vast te staan dat deze uitkering ten onrechte is toegekend. Deze uitspraak roept de vraag op of het voor werkgevers nog wel zinvol is bezwaar en beroep in te stellen tegen de toekenning van een WGA-uitkering. Immers, als de loongerelateerde WGA-uitkering ondanks een succesvol bezwaar en beroep toch blijft doorlopen wat heeft de werkgever hiermee dan nog te winnen? In deze bijdrage wordt duidelijk gemaakt dat bezwaar en beroep niet altijd zinloos is, maar vaak juist noodzakelijk.

Hierna worden eerst kort de feiten geschetst van de zaak waarin de CRvB op 4 september 2015 uitspraak heeft gedaan. Vervolgens wordt een antwoord gegeven op de vraag of het voor een werkgever nog wel zinvol is bezwaar en beroep in te stellen tegen de toekenning van een WGA-uitkering aan een (ex) werknemer.

Feiten

Bij besluit van 25 mei 2011 heeft het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) aan belanghebbende een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend op basis van een mate van arbeidsongeschiktheid van 39 procent. De belanghebbende komt in bezwaar tegen deze toekenning, omdat zij van mening is dat het arbeidsongeschiktheidspercentage onjuist (te laag) is vastgesteld. Na het verzekeringsgeneeskundig onderzoek in bezwaar komt het UWV tot de conclusie dat het arbeidsongeschiktheidspercentage inderdaad onjuist is vastgesteld.

Percentage te hoog

Helaas voor de belanghebbende komt het UWV echter tot de conclusie dat het arbeidsongeschiktheidspercentage juist te hoog is vastgesteld en dat er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent waardoor de belanghebbende helemaal geen recht heeft op een WGA-uitkering.

Zodoende trekt het UWV de loongerelateerde WGA-uitkering van belanghebbende (met terugwerkende kracht) in

en kent in plaats daarvan een WW-uitkering aan belanghebbende toe.

De belanghebbende heeft vervolgens beroep ingesteld bij de rechtbank tegen de beslissing op bezwaar van het UWV. Dit leidt niet tot een andere uitkomst van de zaak en daarom gaat de belanghebbende in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. In dit hoger beroep voert de belanghebbende (wederom) aan dat het intrekken van de WGA-uitkering (met terugwerkende kracht) op grond van artikel 76 eerste lid onder c Wet WIA onjuist is, en dat dit bovendien niet in overeenstemming is met artikel 56 lid 2 Wet WIA.

Artikel 76 eerste lid onder c Wet WIA regelt dat het UWV een uitkering in moet trekken als blijkt dat de uitkering ten onrechte is toegekend. Artikel 56 lid 2 Wet WIA regelt daarentegen dat een loongerelateerde uitkering blijft doorlopen zelfs als blijkt dat de belanghebbende minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is waardoor überhaupt geen recht op een WGA-uitkering zou bestaan.

Verder voert de belanghebbende nog aan dat de uitspraak van de rechtbank in strijd zou zijn met interne (niet gepubliceerde) richtlijnen van het UWV. Daarin stond kennelijk vermeld dat het recht, de duur en de hoogte van de WGA-uitkering van een belanghebbende gedurende de loongerelateerde fase niet wijzigt. Zelfs niet wanneer na een werkgeversbezwaar de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 35 procent wordt vastgesteld, waardoor er dus eigenlijk helemaal geen recht op een WGA-uitkering zou zijn.

Oordeel CRvB

De CRvB stelt de belanghebbende in het gelijk. De Raad komt op basis van de memorie van toelichting bij de Wet WIA tot het oordeel dat sprake is van een hoofdregel en een uitzondering op de hoofdregel. Als hoofdregel geldt dat een uitkering eindigt als de betrokkene niet meer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is.

Als uitzondering op deze hoofdregel geldt volgens de CRvB dat als een belanghebbende een WGA-uitkering in de loongerelateerde fase ontvangt deze WGA-uitkering in die loongerelateerde fase niet eindigt, zelfs niet als de belanghebbende minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is. De Centrale Raad van Beroep komt tot deze conclusie, omdat het volgens de Raad de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever is geweest om met artikel 56 lid 2 Wet WIA een afzonderlijke, van de hoofdregel voor

de beëindiging van de WIA-uitkering afwijkende, regeling te treffen.

De CRvB heeft in haar oordeel meegenomen dat het UWV inmiddels de interne richtlijnen dusdanig heeft aangepast, dat ook nadat in bezwaar vast is komen te staan dat de betrokkene minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, de loongerelateerde WGA-uitkering door blijft lopen.

Gevolgen

Uit de uitspraak van de CRvB van 4 september 2015 volgt dat ook na succesvol bezwaar en/of beroep van de werkgever waardoor het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer op minder dan 35 procent wordt gesteld, de loongerelateerde WGA-uitkering voor de werknemer dus toch door blijft lopen. Het betekent dat als na bezwaar en/of beroep blijkt dat het UWV ten onrechte een WGA-uitkering aan een verzekerde heeft toegelikt, de loongerelateerde duur van deze onterechte uitkering door blijft lopen.

Schade voor ex(werkgever)

Hierdoor lijdt een (ex)werkgever schade. De meeste (ex)werkgevers betalen namelijk, direct of indirect, zelf voor deze WGA-uitkering. De (ex)werkgever betaalt direct voor deze uitkering als de (ex)werkgever eigenrisicodragend is voor de WIA. In dat geval moet de (ex)werkgever de WGA-uitkering gewoon zelf betalen. Veel werkgevers hebben dit risico weliswaar (her)verzekerd bij een particuliere verzekeraar maar uiteraard zullen de premies van die verzekering stijgen naarmate de (ex)werkgever meer schadelast heeft.

Schade via WGA-uitkering

Als de (ex)werkgever geen eigenrisicodragend is, betaalt zij meestal indirect voor de WGA-uitkering. Weliswaar wordt de uitkering zelf door het UWV betaald, maar het potje waaruit het UWV de uitkering betaalt, wordt gevuld met premies die de werkgevers moeten afdragen. Hoeveel premie iedere werkgever moet afdragen, is onder meer afhankelijk van de schadelast die een werkgever produceert. Dit is de zogenoemde gedifferentieerde premie.

Naarmate een werkgever dus meer (ex)werknemers heeft die recht krijgen op een WGA-uitkering, zal de gedifferentieerde premie hoger worden. Dit is slechts anders voor kleine werkgevers omdat kleine werkgevers geen gedifferentieerde premie hoeven te betalen. Kleine werkgevers betalen een zogenoemde 'sectorale premie' die jaarlijks wordt vastgesteld.

De conclusie is dat een (ex)werknemer een WGA-uitkering ontvangt waar eigenlijk helemaal geen recht op bestaat, maar waarvoor de (ex)werkgever wel betaalt. Dit roept de vraag op of de (ex)werkgever deze schade kan verhalen.

Let op

Als een (ex)werkgever geen eigenrisicodragend is, dan is het belangrijk om de beschikkingen met de gedifferentieerde premie WGA van de Belastingdienst goed te controleren of daar niet abusieus een ten onrechte toegekende WGA-uitkering in de premieberekening is meegenomen. Als dat het geval is, dan kan tegen de premiebeschikking van de Belastingdienst bezwaar worden.

Schade verhalen?

Voor een (ex)werkgever heeft de uitspraak van de CRvB in veel gevallen dus financiële gevolgen dankzij de directe of indirecte doorbelasting van de WGA-uitkering aan de (ex)werkgever. Tegen deze (onterechte) financiële doorbelasting kan de (ex)werkgever gelukkig wel actie ondernemen.

Schadeverzoek indienen

De (ex)werkgever kan op grond van artikel 8:88 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) een verzoek tot schadevergoeding indienen vanwege het nemen van een onrechtmatig besluit door het UWV. Dit verzoek tot schadevergoeding moet schriftelijk worden ingediend bij de rechter die het beroep behandelt of hiertoe bevoegd zou zijn als beroep zou zijn ingesteld.

Voordat het verzoek tot schadevergoeding kan worden ingediend bij de rechtbank, zal overeenkomstig artikel 8:90 lid 2 Awb ten minste acht weken voor het indienen van het verzoek eerst het UWV gevraagd moeten worden om schadevergoeding. De (ex)werkgever kan natuurlijk ook al in de bezwaarfase het UWV aangeven dat hij schade heeft geleden, waarna het UWV kan concluderen dat het besluit onrechtmatig was en dat er daarom een reden is voor toekenning van schadevergoeding aan de werkgever. Overigens is dit artikel niet van toepassing als het verzoek wordt gedaan tijdens de beroepsprocedure (artikel 8:91 lid 2 Awb).

Onrechtmatig besluit

Er moet altijd sprake zijn van een onrechtmatig besluit wil er sprake kunnen zijn van een recht op schadevergoeding. Om deze reden moet de (ex)werkgever altijd eerst succesvol bezwaar maken tegen de toekenning van de initiële WIA-uitkering. Als de (ex)werkgever in dit

bezwaar gelijk krijgt en geoordeeld wordt dat sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent, dan komt daarmee vast te staan dat het initiële besluit niet juist was en daarmee normaalgesproken ook onrechtmatig was. Op die manier heeft de (ex)werkgever dan een mogelijkheid om onterecht toegekende én doorbelaste WGA-uitkering te verhalen op het UWV.

Schade verhalen door de eigenrisicodrager

Voor een (ex)werkgever die eigenrisicodrager is, kunnen de kosten die gepaard gaan met de doorbelasting van de WGA-uitkering tevens op het UWV worden verhaald op grond van artikel 86 lid 2 Wet WIA. De werkgever kan (nadat in bezwaar of in beroep vast is komen te staan dat de WGA-uitkering ten onrechte is toegekend) op grond van artikel 86 lid 2 Wet WIA een verzoek tot schadevergoeding bij het UWV indienen. Voor een eigenrisicodrager is dit verzoek op grond van artikel 86 lid 2 Wet WIA gunstiger dan een verzoek op grond van artikel 8:88 Awb, omdat voor het eerste verzoek geen aparte procedure bij de bestuursrechter gestart hoeft te worden of aanhangig moet zijn.

Re-integratieplicht

Naast de financiële verantwoordelijkheid draagt een eigenrisicodrager voor de WGA ook nog de verantwoordelijkheid om de (ex)werknemer met een WGA-uitkering te re-integreren (artikel 42 Wet WIA). Indien na bezwaar het besluit van het UWV om een WGA-uitkering toe te kennen onrechtmatig blijkt, dan loopt de loongerelateerde uitkeringsperiode door, zodat het uitkeringsrecht niet eindigt.

Het is daarom verdedigbaar dat ook de re-integratieverplichting van de eigenrisicodrager gedurende de loongerelateerde uitkeringsperiode doorloopt. Deze re-integratieverplichting brengt (net als de feitelijke doorbelasting van de uitkering) financiële schade voor de werkgever met zich mee. De schade die gepaard gaat met de re-integratieverplichtingen van de eigenrisicodrager zal de eigenrisicodrager in principe eveneens op het UWV kunnen verhalen. Daarbij past de kanttekening dat natuurlijk wel de vraag is in hoeverre er echt re-integratiekosten gemaakt zullen worden als de (ex) werknemer eigenlijk geen functionele beperkingen (meer) heeft.

Conclusie

Op het eerste oog lijkt het (na de uitspraak van de CRvB) zinloos om nog bezwaar en beroep in te stellen tegen een toekenning van een WGA-uitkering. Dat is

echter niet juist. Bezwaar en beroep zijn nog wel dege-lijk van belang en soms zelfs noodzakelijk. Omdat alleen de schade die een (ex)werkgever lijdt als gevolg van een onrechtmatig besluit voor vergoeding in aanmerking komt, zal de (ex)werkgever altijd eerst succesvol bezwaar en/of beroep moeten instellen voordat hij in aanmerking kan komen voor een schadevergoeding van het UWV.

Stéphanie Heijtlager, advocaat WVO Advocaten