

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is nieuw bedongen arbeid gaan verrichten, zodat voor werkgever een nieuwe loondoorbetalingsverplichting is ontstaan. Urenvermindering is een weloverwogen en gezamenlijke beslissing van partijen geweest.***

*Feiten*

Werknemer was bij zijn werkgever werkzaam als medewerker facilitair informatiemanagement voor gemiddeld 37,76 uur per week. Hij is op 2 maart 2015 uitgevallen wegens ziekte. Nadien heeft werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Op zijn aanvraag om hem in aanmerking te brengen voor een WIA-uitkering heeft het UWV bij besluit van 19 januari 2017 afwijzend beslist op de grond dat werknemer na afloop van de wettelijke wachttijd van 104 weken op 27 februari 2017 minder dan 35 procent arbeidsongeschikt was. Werknemer werd geschikt geacht voor de 30,4 uur per week, verdeeld over vier dagen per week, die hij in zijn eigen werk werkzaam was, resulterend in een arbeidsongeschiktheidspercentage van 19,49 procent. Werknemer en zijn werkgever hebben bij het UWV melding gemaakt van een toename van arbeidsongeschiktheid per 3 september 2018 en verzocht om een nieuwe WIA-beoordeling. Een verzekeringsarts heeft werknemer op het spreekuur gezien en geconcludeerd dat hij vanwege sterk wisselende mogelijkheden per 3 september 2018 volledig arbeidsongeschikt is. Bij besluit van 31 januari 2019 heeft het UWV werknemer met ingang van 3 september 2018 in aanmerking gebracht voor een loongerelateerde WGA-uitkering. Daarbij is het maandelijks aan uitkering te betalen bedrag, na aftrek van het maandinkomen van werknemer, gesteld op € 426,19 bruto. Werkgever heeft tegen het besluit van 31 januari 2019 bezwaar gemaakt. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat het loon niet hoeft te worden doorbetaald omdat de bedongen arbeid niet is gewijzigd. Bij besluit van 7 mei 2019 (bestreden besluit) heeft het UWV het bezwaar van werkgever gegrond verklaard. Volgens het UWV is geen nieuwe periode van loondoorbetaling ontstaan en moet de WIA-uitkering ongekort worden uitbetaald. Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank het beroep van werknemer tegen het bestreden besluit gegrond verklaard en het bestreden besluit vernietigd. De rechtbank heeft overwogen dat bij de re-integratie van werknemer een eindresultaat is bereikt en dat dit resultaat zowel voor werknemer als voor werkgever bevredigend was. Voor dit oordeel heeft de rechtbank steun gevonden in de rapporten van twee arbeidsdeskundigen (uit 2016 en 2017). Daarnaast heeft de rechtbank het rapport van een verzekeringsarts van 28 december 2016 van belang geacht. Daarin heeft de arts de verwachting uitgesproken dat de functionele mogelijkheden van werknemer niet wezenlijk zullen veranderen. Hij is vier dagen per week gaan werken in zijn eigen werk, met daarbinnen een aantal accentverschuivingen waarvan niet gezegd kan worden dat deze buiten

de functieomschrijving vielen. Weliswaar heeft werknemer het mutatieformulier en de nieuwe arbeidsovereenkomst niet getekend, maar dat acht de rechtbank niet doorslaggevend. Beide stukken hadden tot doel de formele urenvermindering, zoals die in de praktijk al had plaatsgevonden, vast te leggen en met die urenvermindering was werknemer het eens. Onder verwijzing naar het beoordelingskader zoals geschetst in de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van 21 mei 2014 (ECLI:NL:CRVB:2014:1757) heeft de rechtbank geoordeeld dat de werknemer nieuw bedongen arbeid is gaan verrichten. Weliswaar leidt een enkele wijziging van de urenomvang, hoe gering ook, nog niet tot de conclusie dat sprake is van nieuw bedongen arbeid. Echter, in dit geval is de urenvermindering een weloverwogen en gezamenlijke keuze van partijen geweest. Nu werknemer per 27 februari 2017 nieuw bedongen arbeid is gaan verrichten, is voor werkgever per september 2018 een nieuwe loondoorbetalingsverplichting ontstaan. Werkgever heeft in hoger beroep betwist dat de bedongen arbeid is gewijzigd. Werknemer heeft verzocht de aangevallen uitspraak te bevestigen.

### *Oordeel*

De CRvB komt tot de volgende beslissing. De rechtbank heeft terecht geoordeeld dat voor werkgever per 3 september 2018 een nieuwe loondoorbetalingsverplichting is ontstaan, en dat het UWV daarom terecht per die datum een inkomenskorting op de WIA-uitkering van werknemer heeft toegepast. Vaststaat dat werknemer vanaf eind 2016 tot zijn uitval in september 2018 feitelijk vier dagen per week werkzaam is geweest. Bij de re-integratie van werknemer was in februari 2017 een eindresultaat bereikt en dit resultaat – 32 uur per week in zijn oorspronkelijke arbeid – was zowel voor werknemer als voor werkgever bevredigend. Werkgever heeft weliswaar gesteld dat ook nadien is gestreefd naar volledige hervatting, maar door werknemer is dit weersproken en uit de stukken blijkt in het geheel niet dat na februari 2017 nog re-integratieactiviteiten hebben plaatsgevonden om dat doel te bereiken. Uit het afsluitende re-integratierapport van 21 november 2016 blijkt daarentegen dat partijen het erover eens waren dat, mede gezien de door de bedrijfsarts gestelde urenbeperking van dertig uur per week, er een optimaal en duurzaam resultaat was bereikt voor wat betreft inzet en arbeidsuren in eigen werk. Werknemer was in staat gedurende vier werkdagen met een rustdag op woensdag inhoud aan zijn functie te geven en zowel werkgever als werknemer konden zich hierin vinden. Partijen hebben de ontstane situatie per 1 augustus 2017 willen formaliseren. Daartoe is een door de werkgever ondertekend P&O mutatieformulier opgesteld en is een nieuwe – eveneens door de werkgever ondertekende – arbeidsovereenkomst als medewerker facilitair informatiemanagement aan werknemer gestuurd voor een gemiddelde arbeidsduur van 32 uur per week. Hoewel werknemer die arbeidsovereenkomst – om andere redenen dan de genoemde urenomvang – niet heeft willen ondertekenen, heeft de aard en de omvang van de werkzaamheden in de periode tot de hernieuwde uitval in september 2018 tussen partijen niet ter discussie gestaan. De rechtbank heeft terecht overwogen dat gezien deze gang van zaken de urenvermindering een weloverwogen en gezamenlijke keuze van werknemer en werkgever is geweest, waarbij afspraken zijn gemaakt over de urenvermindering en men zich vervolgens bestendig naar die gewijzigde situatie heeft

gedragen. Het hoger beroep slaagt niet en de CRvB bevestigt de aangevallen uitspraak.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 16-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2022:2424

**Zaaknummer:** 21/1490 WIA

**Rechters:** E.J.J.M. Weyers, S.B. Smit-Colenbrander en F.M. Rijnbeek

**Advocaten:** M. Zuidema, A.I. Damsma en M.B. van Voorthuizen

**Wetsartikelen:** 61 WIA en 7:629 BW