

RECHTSPRAAK

Bijzondere verlichtende omstandigheden die zijn gelegen in de werkzaamheden moeten (anders dan bijzonder verzwarende omstandigheden) wel worden betrokken bij het vaststellen van ‘zijn arbeid’ in de zin van artikel 19 lid 5 BW. Dat geldt niet voor bijzonder verlichtende omstandigheden die zijn gelegen in de bedrijfsvoering van de werkgever.

Betrokkene is vanaf 1 januari 2013 werkzaam als allround ICT-medewerker met een omvang van veertig uur per week. Hij werkt vanuit huis en kan zijn werk(uren) naar eigen inzicht indelen. Gedurende het eerste anderhalf jaar werkt hij feitelijk vijf à zes uur per dag. De laatste maanden vóór het einde van zijn dienstverband werkt hij slecht één à anderhalf uur per dag. Zijn dienstverband eindigt per 31 oktober 2014 (op basis van economische gronden). Vervolgens meldt hij zich op 5 november ziek. Hij ontvangt op dat moment een WW-uitkering. Op 15 december 2014 verklaart een arts van UWV betrokkene geschikt voor zijn laatst verrichte arbeid als allround ICT-medewerker. UWV stelt bij besluit vast dat hij per 22 december 2014 daarom geen recht meer heeft op een ZW-uitkering. Het bezwaar van betrokkene tegen dit besluit wordt door UWV ongegrond verklaard (bestreden besluit). Aan dit besluit heeft UWV ten grondslag gelegd dat betrokkene werkzaam was in een functie onder bijzondere verlichtende omstandigheden, welke niet buiten beschouwing behoren te worden gelaten bij de maatstaf voor ‘zijn arbeid’. UWV is daarbij uitgegaan van het werk van allround ICT-medewerker onder deze bijzondere verlichtende omstandigheden zoals die zich in de laatste maand voor het einde van het dienstverband hebben voorgedaan. Betrokkene gaat in beroep. De rechtbank oordeelt dat UWV met zijn besluit een onjuiste maatstaf voor de arbeid heeft gehanteerd. Daarbij neemt zij in aanmerking dat artikel 19 lid 5 ZW is ingevoerd met als doel het begrip ‘zijn arbeid’ van vangnetters zonder werkgever te verruimen door bijzondere verzwarende aspecten van het werk buiten beschouwing te laten. Bijzondere verlichtende omstandigheden van de functie bij de oude werkgever dienen daarentegen wel mee te worden genomen bij het bepalen van ‘zijn arbeid’. Naar het oordeel van de rechtbank kan dit echter niet zo ver voeren dat ook in een uitzonderlijke situatie als de onderhavige die omstandigheden in aanmerking moeten worden genomen bij het bepalen van de maatstaf voor ‘zijn arbeid’. De rechtbank verklaart het beroep tegen het bestreden besluit gegrond. Het bestreden besluit wordt vernietigd en UWV wordt in de gelegenheid gesteld een nieuw besluit te nemen. UWV stelt hoger beroep in, omdat de uitleg van de rechtbank niet overeen zou komen met de bedoeling van de wetgever.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. De Raad stelt voorop dat het hoger beroep

uitsluitend ziet op de door de rechtbank gehanteerde maatstaf voor 'zijn arbeid'. De Raad stelt dat artikel 19 lid 5 ZW is geschreven met als doel om voor vangnetters zonder werkgever het begrip 'zijn arbeid' te verruimen door, in het geval sprake is van bijzondere aspecten van het werk die werkhervatting in de weg staan, deze buiten beschouwing te laten. Gelet op die doelstelling dienen alleen bijzondere verzwarende aspecten van het laatst verrichte werk buiten beschouwing gelaten te worden. Bijzondere verlichtende aspecten dienen daarentegen wel mee te worden genomen. Echter, de bijzondere verlichtende omstandigheid in onderhavige casus is niet gelegen in de werkzaamheden zelf, maar is gelegen in de situatie waarin de werkgever was geraakt in zijn bedrijfsvoering. De Raad onderschrijft het oordeel van de rechtbank dat deze bijzondere verlichtende omstandigheid daarom buiten toepassing wordt gelaten. De Raad bevestigt de aangevallen uitspraak.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 20-09-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:3237

Zaaknummer: 16/2599 ZW

Rechters: J.S. van der Kolk, E.W. Akkerman en F.M.S. Requisizione

Advocaten: R. Kaya

Wetsartikelen: 19 lid 5 ZW