

Tijdschrift Recht en Arbeid, Het procesbelang in WIA-zaken

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	TRA 2013/56	Bijgewerkt tot:	15-05-2013
Auteur:	Mr. P.S. Fluit ^[1]		

Het procesbelang in WIA-zaken

Arbeidsongeschiktheidspercentages, inkomenseisen, pensioenen en loonsacties

Samenvatting

De WIA-beslissing is (mogelijk) van belang voor de inkomenseis, een arbeidsongeschiktheids- of ouderdomspensioen of de hoogte van de WIA-premie of het eigen risico. Leveren die belangen een procesbelang op in een procedure over de WIA-beslissing? De vraag naar het procesbelang speelt ook als het UWV besloten heeft geen loonsanctie op te leggen en werkgever of werknemer zijn het niet eens met onderliggende motivering.

1. Inleiding

Aanleiding voor deze bijdrage is een recente uitspraak van de CRvB over het procesbelang in relatie tot de inkomenseis. In diverse WIA-zaken speelt de vraag of de werkgever dan wel de werknemer een rechtens te honoreren (proces)belang heeft.

Als de mate van arbeidsongeschiktheid in eerste instantie niet van belang is voor de hoogte of duur van de WIA-uitkering, heeft de verzekerde dan nog wel een (proces)belang? Aan de hand van jurisprudentie over de inkomenseis wordt deze vraag beantwoord. Daarnaast wordt aandacht gevraagd voor de samenhang tussen WIA en pensioen. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld met het oog op de WIA-uitkering, maar kan ook van invloed zijn op de opbouw van ouderdomspensioen en de hoogte van een arbeidsongeschiktheidspensioen. Verschafft een pensioenbelang een voldoende procesbelang, ook in een situatie waarin betrokkene tevreden is met de (hoogte van de) WIA-uitkering?

Voorts rijzen er vragen over het procesbelang in loonsanctiezaken. Kan de werknemer (als belanghebbende) die het oneens is met het uitblijven van zo'n sanctie ten opzichte van de werkgever bezwaar aantekenen? Omgekeerd: er is geen loonsanctie opgelegd, maar uit het oordeel van het UWV volgt dat wel een loonsanctie had moeten worden opgelegd. Kan een werkgever dan – mede vanwege te verwachten gevolgen voor het ontslagdossier – opkomen tegen een beslissing van het UWV die weliswaar niet leidt tot een sanctie, maar in de overwegingen wel degelijk wijst in die richting?

Een andere mogelijke WIA-casus ziet op de werkgever als belanghebbende. Op grond van art. 1:2 Awb is de werkgever in het licht van de jurisprudentie wegens te verwachten premiegevolgen categoriaal belanghebbende bij WIA-beslissingen ten aanzien van eigen werknemers. Hij kan daarom bezwaar en beroep aantekenen tegen zulke uitkeringsbeslissingen. Heeft de werkgever daarmee altijd een procesbelang?

In deze bijdrage staat dus de vraag centraal in hoeverre een werkgever of werknemer een procesbelang heeft in WIA-zaken.

Om te beoordelen of er sprake is van voldoende procesbelang hanteert de rechter de volgende maatstaf. Een verzekerde heeft voldoende procesbelang als het resultaat dat met het beroep wordt nagestreefd, ook daadwerkelijk kan worden bereikt en als het realiseren van dat resultaat voor de indiener feitelijk betekenis kan hebben. Aan de hand van deze maatstaf worden hierna diverse situaties gezien. In gevallen waarin procesbelang afwezig is, mondt dit uit in niet-ontvankelijkheid.

2. Procesbelang en de inkomenseis

2.1. Vaststelling van de inkomenseis

Een WGA-uitkering bestaat meestal uit twee fasen. Eerst komt een verzekerde in aanmerking voor een loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het verschil tussen het laatstverdiende loon en eventueel nieuw verworven inkomsten. De arbeidsongeschiktheidsklasse is daarbij niet van belang. Inkomsten worden voor 70% verrekend met de uitkering (art. 61 WIA). Na de loongerelateerde WGA-uitkering komt een verzekerde bij voortduren van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking voor een vervolguitkering dan wel een uitkering bij wijze van loonaanvulling. Als de verzekerde voldoet aan de zogenoemde inkomenseis (art. 60 WIA), die gesteld is op 50% van de resterende verdien capaciteit (rvc), komt hij in aanmerking voor de relatief gunstige loonaanvullingsuitkering. Iemand die na afloop van de loongerelateerde uitkering geen inkomen heeft of minder dan de genoemde helft van de rvc (het inkomen dat hij volgens het UWV kan verdienen met zijn beperkingen), is aangewezen op een lage vervolguitkering, waarvan de hoogte een percentage is van het minimumloon.

Art. 60 lid 2 WIA regelt dat tegelijk met het besluit tot vaststelling van een recht op WGA-uitkering de inkomenseis wordt vastgesteld. Op het eerste gezicht is deze bepaling opmerkelijk, omdat de inkomenseis pas een rol speelt in de fase *na* de loongerelateerde WGA-uitkering.

2.2 Inkomenseis en procesbelang

Heeft een verzekerde die het oneens is met de inkomenseis bij de vaststelling van de op hem van toepassing zijnde loongerelateerde WGA-uitkering, een procesbelang, nu die eis als zodanig niet van invloed is op de hoogte of duur van de loongerelateerde WGA-uitkering?

Op grond van de tekst van art. 60 lid 2 WIA in samenhang met de wetsgeschiedenis kwam de CRvB tot de conclusie dat een verzekerde er belang bij kan hebben om de inkomenseis te laten toetsen door de bestuursrechter.^[2] De resterende verdien capaciteit, waarvan de inkomenseis is afgeleid, is tijdens de loongerelateerde fase een ijkpunt voor de re-integratieverplichtingen van de verzekerde. De Raad wees ook op art. 60 lid 1 WIA. In dit artikellid is bepaald dat na afloop van loongerelateerde uitkering aanspraak bestaat op een loonaanvullingsuitkering als voldaan is aan de inkomenseis. Ook dat toekomstige belang achtte de Raad al ten tijde van de WGA-toekenningsbeslissing voldoende concreet om als procesbelang te worden gehonoreerd. De Raad oordeelde in dezelfde uitspraak – in een rechtsoverweging ten overvloede – dat een belanghebbende geen bezwaar en beroep hoeft aan te tekenen tegen de vaststelling van de inkomenseis om te voorkomen dat hem in een later stadium, bij de overgang naar een vervolg- of loonaanvullingsuitkering, die mogelijkheid ontzegd wordt. Het UWV neemt voor het einde van de loongerelateerde uitkering een nieuwe beslissing over de aanspraken op een vervolg- of loonaanvullingsuitkering. Deze beslissing is vatbaar voor bezwaar en beroep en de bezwaren kunnen zich alsdan (ook) richten tegen de vaststelling van de inkomenseis, zelfs als in een eerder stadium geen bezwaar is aangetekend.

2.3 Procesbelang en rechtsgevolgen

Dat een verzekerde een procesbelang heeft als hij opkomt tegen een inkomenseis, betekent naar het oordeel van de Raad niet automatisch dat de bestreden beslissing moet worden vernietigd als de inkomenseis onjuist is vastgesteld.^[3] In de zaak waarover op 30 maart 2011 geoordeeld is, was de mate van arbeidsongeschiktheid (en dus ook de inkomenseis) slechts marginaal gewijzigd. Het percentage werd van 43 verhoogd naar 44. Deze wijziging had voor hoogte noch duur van de loongerelateerde uitkering enig gevolg. De Raad overwoog dat de omstandigheid dat een verzekerde een procesbelang heeft bij toetsing van een inkomenseis, nog niet meebrengt dat de bestreden beslissing moet worden vernietigd als de inkomenseis onjuist vastgesteld is. Door wijziging van de inkomenseis veranderden de rechtsgevolgen van de bestreden beslissing niet, zodat de beslissing in stand gelaten werd en er ook geen ruimte was voor een proceskostenvergoeding ten laste van het UWV.

In een casus waarin de mate van arbeidsongeschiktheid aanvankelijk was vastgesteld op 35/80% en na bezwaar op 80/100% oordeelde de Raad dat de rechtsgevolgen van het primaire besluit niet waren gewijzigd.^[4] Bij deze jurisprudentie wil ik twee kanttekeningen plaatsen. Als arbeidsongeschiktheidsklasse wijzigt van 35/80% naar 80/100%, dan zou ik menen dat de rechtsgevolgen anders worden in verband met de uitlooptermijn van twee jaar die geldt op grond van art. 60 lid 3 WIA (zie verder: 2.6).

Bovendien kan worden gesteld dat als de resterende verdien capaciteit wijzigt, ook de rechtsgevolgen van de beslissing wijzigen. Een WGA-toekenningsbeslissing ziet mijns inziens niet alleen op de vaststelling van hoogte en duur van de uitkering, maar ook op de vaststelling van de resterende verdien capaciteit (van belang voor in het bijzonder de re-integratie).

2.4 Procesbelang bij inkomenseis komt verzekerde door tijdsverloop te vervallen

Een procesbelang kan aan een verzekerde door tijdsverloop komen te vervallen. Dit bleek uit de zaak waarover de Raad oordeelde op 15 april 2011.^[5] Betrokkene werd bij toekenning van de loongerelateerde WGA-uitkering voor 65,2% arbeidsongeschikt geacht. Betrokkene ging in bezwaar en beroep omdat zij van oordeel was dat zij moest worden ingedeeld in klasse 80-100%. Desgevraagd liet zij weten geen aanspraak te maken op een IVA-uitkering.

De Raad stelde vast dat de loongerelateerde uitkering was geëindigd op 25 maart 2010 en dat in verband daarmee een nieuwe beslissing was genomen over de vervolguitering. Tegen dat besluit was bezwaar en beroep aangetekend. Bovendien overwoog de Raad dat betrokkene tijdens de looptijd van de loongerelateerde uitkering geen nadelige gevolgen had ondervonden van op haar rustende (eventueel resterende) re-integratieverplichtingen. Aldus kwam de Raad tot de conclusie dat het resultaat dat verzekerde nastreefde, namelijk indeling in de klasse 80-100%, feitelijk geen betekenis voor haar kon hebben (voor hoogte of duur maakte dit niet uit). Het procesbelang was haar komen te vervallen en zij werd niet-ontvankelijk verklaard in haar beroep.

Waar tijdens de loongerelateerde fase de inkomenseis een relevant ijkpunt is voor de omvang van de inkomsten in de vervolgfase en een voldoende concreet procesbelang oplevert, kan dit belang door tijdsverloop vervallen als in hoger beroep de loongerelateerde fase voorbij is.

2.5 Procesbelang bij IVA-claim

De zaak waarover de CRvB op 8 augustus 2012 oordeelde, was vergelijkbaar met de hiervoor behandelde casus van de uitspraak van 15 april 2011, zij het dat hier de verzekerde meende in aanmerking te komen voor een IVA-uitkering.^[6] Ook in deze zaak werd geprocedeerd over de inkomenseis na afloop van de loongerelateerde uitkering. De rechtbank oordeelde dat geen procesbelang aanwezig was. Toen de rechtbank (ter zitting) attendeerde op de uitspraak van 15 april 2011, voerde de rechtzoekende aan dat hij meende volledig en duurzaam ongeschikt te zijn. De Raad oordeelde in hoger beroep dat een belanghebbende die claimt in aanmerking te komen voor een IVA-uitkering, een procesbelang heeft, ook als deze claim pas in een later stadium in de procedure naar voren gebracht is. Het procesbelang wordt dan geacht van meet af aan aanwezig te zijn geweest.

Het nagestreefde doel, te weten een uitkering op basis van IVA in plaats van WGA, heeft per definitie feitelijk betekenis voor betrokkene. De hoogte en de duur van een IVA- respectievelijk WGA-uitkering verschillen immers.

2.6 Procesbelang bij kans op 80% arbeidsongeschiktheid

In een uitspraak van 15 februari 2013 heeft de CRvB eerdere jurisprudentie genuanceerd en geoordeeld dat er ook een procesbelang aanwezig kan zijn als de procedure ertoe kan leiden dat de verzekerde 80-100% arbeidsongeschikt is *tijdens* de looptijd van de loongerelateerde WGA-uitkering.^[7] Voor de hoogte van de uitkering tijdens die WGA-periode is dit weliswaar niet van belang, maar wel voor de periode daarna in verband met de uitlooptermijn ex art. 60 lid 3 WIA (in relatie tot lid 2). De uitlooptermijn van twee jaar geldt voor een uitkeringsgerechtigde die 80-100% arbeidsongeschikt is en aanspraak maakt op een WGA-uitkering. Voor de verzekerde die niet langer 80-100% arbeidsongeschikt is volgens het UWV (maar nog wel meer dan 35% arbeidsongeschikt), wordt de inkomenseis ex art. 60 WIA pas na 24 maanden toegepast. Wit geeft als zijn opvatting in een noot bij deze uitspraak – mijns inziens terecht – dat een procesbelang wellicht afwezig is als de termijn van 24 maanden eindigt vóór het einde van de loongerelateerde uitkering.^[8] Hij voegt daaraan toe dat het procesbelang afwezig is als de verzekerde niet claimt voor 80-100% arbeidsongeschikt te zijn. Ik vraag me af of de Raad deze maatstaf aanlegt. De vraag lijkt te zijn of het gevolg van de procedure kan zijn dat

3. Procesbelang in verband met pensioen(opbouw)

In de jurisprudentie is bij mijn weten tot dusver niet aan de orde gekomen of er ook een procesbelang gelegen is in de gevolgen die een WIA-beslissing kan hebben voor de opbouw van bijvoorbeeld ouderdomspensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Als een verzekerde in aanmerking wordt gebracht voor een WIA-uitkering, is het zaak om na te gaan of er aanvullende pensioenaanspraken zijn en, zo ja, welke gevolgen de uitkeringssituatie heeft voor dergelijke aanspraken.

Ik kan hier geen compleet overzicht geven van de diverse arbeidsongeschiktheidspensioenen, zoals daar zijn de excedentverzekering, de WGA-hiaatverzekering en het aanvullende arbeidsongeschiktheidspensioen. Met de excedentverzekering wordt beoogd het loon boven het maximale SV-jaarloon te verzekeren. Een WGA-hiaatverzekering vult aan op de WGA-vervolguitkering, en er zijn ook arbeidsongeschiktheidspensioenen die een aanvulling bieden op de WIA-uitkering. In veel gevallen zal de hoogte van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen afhankelijk zijn van het arbeidsongeschiktheidspercentage (of van de resterende verdien capaciteit) zoals vastgesteld door het UWV. Ook de mate van opbouw van ouderdomspensioen zal veelal afhankelijk zijn van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De vraag dient zich aan of ook de uitkeringsgerechtigde die kan leven met de hoogte en duur van de voor hem vastgestelde loongerelateerde WGA-uitkering, bezwaar kan aantekenen tegen de WIA-beslissing als hij risico's ziet voor een arbeidsongeschiktheidspensioen of voor de opbouw van zijn ouderdomspensioen. Ik zou menen dat dit pensioenbelang een rechtstreeks betrokken belang is, want het pensioenfonds gaat volledig af op het oordeel van het UWV. Een verzekerde heeft dus een voldoende procesbelang als een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage gevolgen heeft voor zijn pensioenopbouw en -aanspraken. Het resultaat dat met het beroep wordt nagestreefd, te weten een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage, kan langs die weg daadwerkelijk worden bereikt en het realiseren van dat procesresultaat heeft voor de indiener feitelijk betekenis: een hoger pensioen of een betere opbouw.

4. Procesbelang en de loonsanctie

Als de werkgever tekortgeschoten is in zijn re-integratieverplichtingen, kan het UWV de loondoorbetalingsverplichting met maximaal 52 weken verlengen. Het UWV dient voor het einde van de wachttijd van 104 weken een beslissing hierover te nemen. Na het verstrijken van die periode kan het UWV ingevolge art. 25 lid 11 WIA geen loonsanctie meer opleggen. Als het UWV tot de conclusie komt dat de werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan en om die reden geen loonsanctie oplegt, hoeft de werknemer het met dat oordeel niet eens te zijn. De werknemer die vindt dat de werkgever juist onvoldoende ondernomen heeft, kan er groot belang bij hebben bezwaar aan te tekenen tegen de WIA-beslissing met het oog op het alsnog doen opleggen van een loonsanctie aan de werkgever en het nevengevolg dat de behandeling van de WIA-aanvraag geschorst wordt (art. 64 WIA). De werkgever zou zich immers in een ontslagprocedure op het standpunt kunnen stellen in alle opzichten te hebben voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen en daarvoor verwijzen naar het oordeel van het UWV. De werknemer heeft echter geen procesbelang (meer), omdat niet alsnog een loonsanctie opgelegd kan worden en het beoogde resultaat dus niet (meer) daadwerkelijk bereikt kan worden. Zelfs als een partij in het (mogelijke) vooruitzicht van een arbeidsrechtelijke procedure belang heeft bij een rechterlijk oordeel over de juistheid van het UWV-oordeel, moet worden aangenomen dat een rechtstreeks verband met de procedure over de WIA-beslissing ontbreekt. ^[9]

Omgekeerd komt het voor dat het UWV geen loonsanctie oplegt, maar wel in de overwegingen doet blijken dat er alle reden was geweest om tot een loonsanctie over te gaan. Omdat een beslissing daarover echter niet binnen de gestelde termijn kon worden genomen, is volstaan met een WIA-beslissing. Ook dan moet worden aangenomen dat een werkgever die dit te horen krijgt, tegen dit oordeel niet kan opkomen vanwege het ontbreken van een relevant procesbelang.

5. Procesbelang voor de werkgever als derdebelanghebbende

De vraag van voldoende procesbelang is ook aan de orde in zaken waarin de werkgever derdebelanghebbende is en betrokken is in een WAO- of WIA-procedure. Sinds 1998 is de werkgever belanghebbende bij WAO-

besluiten in verband met de gevolgen die de besluiten kunnen hebben voor de hoogte van de hem in rekening gebrachte WAO-premie of het doorberekende eigen risico. De CRvB hanteert een categoriaal begrip 'belanghebbende'. Dit betekent dat een werkgever die bezwaar of beroep aantekent tegen een WAO- of WIA-besluit ten aanzien van een van zijn werknemers geacht wordt daarbij een voldoende, rechtstreeks en concreet belang te hebben en dus als belanghebbende aangemerkt wordt.^[10] Deze categorale benadering achtte de Raad nodig, gelet op eenvoud en duidelijkheid van toepassing van de regels en om te voorkomen dat per geval zou moeten worden vastgesteld in hoeverre de WAO-beslissing financiële gevolgen heeft voor de werkgever. Bij een grote werkgever met veel personeel zou een WAO-uitkering bijvoorbeeld andere premiegevolgen (kunnen) hebben dan bij een kleine werkgever.

De Raad ging nog verder en oordeelde dat de werkgever belanghebbende is bij ieder besluit, ongeacht de aard ervan (tot toekenning, herziening of intrekking van uitkering). Zo werd de werkgever die als derdebelanghebbende bezwaar had aangetekend tegen een beslissing die in casu geen gevolgen had voor zijn premie, toch aangemerkt als derdebelanghebbende en derhalve ontvangen in zijn beroep (in casu een besluit tot weigering van herziening van een WAO-uitkering in verband met toename van arbeidsongeschiktheid in het kader van Amber).^[11]

De vraag is of de jurisprudentie in het kader van de WAO een-op-een van toepassing is op de WIA, nu het systeem van gedifferentieerde premie en eigenrisicodragerschap alleen geldt ten aanzien van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) en niet ten aanzien van de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA). Aangenomen mag worden dat het categoriale begrip belanghebbende voor de WGA-besluiten geldt. Ten aanzien van de IVA wordt een andere benadering gehanteerd. De CRvB overwoog in een in 2012 besliste zaak dat voor de werkgever op grond van de WIA geen (financiële) verplichtingen bestaan als de werknemer recht heeft op een IVA-uitkering.^[12] Toen vervolgens bleek dat de werkgever bij het maken van bezwaar zelf te kennen gegeven had geen belanghebbende te zijn en ook geen aanspraak voorgelegd had op grond waarvan wel een concreet belang kon worden aangenomen, werd de werkgever niet-ontvankelijk verklaard bij gebrek aan procesbelang. De Raad maakte duidelijk dat uit het feit dat een werkgever categoriaal belanghebbende is bij WAO- en WIA-besluiten niet automatisch volgt dat de werkgever in concreto (altijd) een procesbelang heeft. Daarvoor is vereist dat het resultaat dat de indiener van het bezwaar- of (hoger)beroepschrift met het maken van bezwaar of indienen van (hoger) beroep nastreeft, daadwerkelijk bereikt kan worden en dat het realiseren daarvan voor betrokkene feitelijk betekenis niet kan worden ontzegd. In de betreffende procedure viel uit het bezwaarschrift van de werkgever niet af te leiden welk resultaat hem daarbij voor ogen stond. Het is jammer dat in deze zaak niet duidelijk werd waarom de werkgever liet blijken geen belanghebbende te (willen) zijn. Hoe het ook zij, de door de Raad in deze uitspraak uit 2012 aangebrachte nuancering is relevant. Een categorale derdebelanghebbende zal duidelijk moeten maken welk procesbelang hij in het bewuste geval voor ogen heeft. De vraag naar een concreet procesbelang zal mijns inziens zeker aan de orde kunnen komen als een werknemer in aanmerking komt voor een IVA-uitkering.

6. Samengevat

1. Ook al is in de looptijd van een loongerelateerde WGA-uitkering de mate van arbeidsongeschiktheid niet van belang voor de hoogte en duur van de uitkering, zij is dit wel voor de fase daarna en kan in deze fase ook relevant zijn voor de re-integratieverplichtingen. In die loongerelateerde fase heeft de verzekerde een procesbelang. Een procesbelang kan echter vervallen als de loongerelateerde fase voorbij is en over de vervolguitkering al een voor bezwaar/beroep vatbare beslissing is genomen. Dit zal anders zijn als een IVA-claim wordt gelegd of als de kans bestaat dat betrokkene ingedeeld wordt in arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100%. In verband met de uitlooptermijn van 24 maanden heeft verzekerde dan een procesbelang.
2. Mijns inziens levert een (toekomstig) pensioenbelang een procesbelang op, zelfs als de verzekerde tevreden is met hoogte en duur van zijn WGA-uitkering.
3. Als een belanghebbende (met procesbelang) met succes opkomt tegen vaststelling van een arbeidsongeschiktheidspercentage, maar dit geen gevolgen heeft voor de hoogte of duur van de uitkering, wordt het bezwaar of beroep ongegrond verklaard.
4. Een procesbelang ontbreekt in loonsanctiezaken als een loonsanctie na het einde van de wachttijd niet alsnog

kan worden opgelegd en een werknemer opkomt tegen het uitblijven van een aan de werkgever op te leggen loonsanctie. Idem dito als een werkgever opkomt tegen het UWV-oordeel dat eigenlijk een loonsanctie had moeten worden opgelegd, maar die sanctie achterwege gebleven is. Als een werkgever of een werknemer met het oog op de bestaande arbeidsrelatie hecht aan heroverweging van het oordeel van het UWV, heeft dat belang onvoldoende verband met de loonsanctiebeslissing om het bedoelde procesbelang alsnog aanwezig te achten.

5. Een werkgever is categoriaal belanghebbende in WIA-zaken, maar zal onder omstandigheden wel aannemelijk moeten maken dat hij een concreet procesbelang heeft. Niet iedere belanghebbende in de zin van art. 1:2 Awb heeft een dergelijk concreet procesbelang.

Voetnoten

Voetnoten

- [1] Mr. P.S. Fluit is werkzaam als advocaat te Utrecht.
- [2] CRvB 30 augustus 2009, *USZ* 2009/320-322.
- [3] CRvB 30 maart 2011, *LJN* BP9676, *USZ* 2011/115.
- [4] CRvB 10 februari 2012, *LJN* BV6637, *USZ* 2012/84.
- [5] CRvB 15 april 2011, *LJN* BQ1755.
- [6] CRvB 8 augustus 2012, *USZ* 2012/252.
- [7] CRvB 15 februari 2013, *USZ* 2013/83.
- [8] 'Nederlandse Documentatie Sociale Zekerheid', nieuwsbrief week 11, 14 maart 2013 (ndsz@sdu.nl).
- [9] Rb. Alkmaar 5 juli 2012, *LJN* BX1408; CRvB 22 mei 2012, *LJN* BW6528.
- [10] CRvB 12 februari 2001, *RSV* 2001/82; *USZ* 2001/91; CRvB 20 juli 2001, *USZ* 2001/200.
- [11] CRvB 13 februari 2002, *RSV* 2002/127; *USZ* 2002/102.
- [12] CRvB 24 februari 2012, *LJN* BV7065, *USZ* 2012/93; *AB* 2012/358, m.nt H.E. Bröring.