de Rechtspraak

Centrale Raad
van Beroep

CENTRALE RAAD VAN BEROEP

Jaarverslag 2021

INHOUDSOPGAVE

de Rechtspraak
Centrale Raad van Beroep

VOORWOORD PRESIDENT 3

DIT IS DE CENTRALE RAAD VAN BEROEP 4

TIJDIGE RECHTSPRAAK 8

GOED, BEGRIJPELIJK EN TOEGANKELIJK 11

REFLECTIE 17

UITSPRAKEN IN 2021 19

DE CENTRALE RAAD VAN BEROEP IN CIJFERS 28

VOORWOORD PRESIDENT

Van links naar rechts: Judith Boeree, Takvor Avedissian, Kees Verweij

Het bieden van (individuele) rechtsbescherming en het bevorderen van rechtsvorming en rechtseenheid in het sociaal domein vormen de kerntaken van de Centrale Raad van Beroep. Goede, tijdige en begrijpelijke rechtspraak, toegankelijk voor burgers en bestuursorganen stond ook in 2021 centraal. Het gaat daarbij om rechtspraak die kwalitatief hoogwaardig en toonaangevend is, maar ook maatschappelijk relevant én effectief. Als onze maatschappelijke opdracht en als ons bestaansrecht zien we: het beschermen van rechten en vrijheden, het opkomen voor de democratische rechtsstaat, het zorgen voor een goede toepassing van het recht en voor tijdige, transparante en rechtvaardige beslissingen door onafhankelijke, integere en deskundige rechters. Binnen de Centrale Raad van Beroep draagt iedereen, in alle geledingen, bij aan onze goede rechtspraak. Van bodes tot juridisch ondersteuners en van medewerkers bedrijfsvoering tot raadsheren. Samen werken we aan ons gezamenlijke doel: een eerlijk proces en een rechtvaardig oordeel voor burgers en bestuursorganen, met oog voor de menselijke maat.

“De menselijke maat vormt onderdeel van de toetsingswijze van de Centrale Raad van Beroep, maar voortdurende alertheid is geboden”

2021 stond opnieuw in het teken van de organisatiedoelstellingen externe oriëntatie, het wegwerken van werkvoorraden, het verkorten van doorlooptijden en beheersing van de werkdruk. De effecten van de Coronamaatregelen waren goed merkbaar. Het is voor veel medewerkers bij vlagen moeilijk geweest, maar de organisatie heeft zich ook van haar beste kant laten zien en we hebben veel geleerd. Online en hybride zittingen, thuiswerken en digitaal vergaderen zijn inmiddels meer gemeengoed geworden. Er was in het afgelopen jaar ook weer veel aandacht voor (vroege) regie en maatwerk, alternatieve en projectmatige afhandeling van zaken, digitalisering, verbetering van werkprocessen en versterking van ons personeelsbeleid. We streven ernaar vorm en inhoud te geven aan een aantrekkelijk, modern en inclusief werkgeverschap. We werken aan een organisatie met een diverse samenstelling, waar medewerkers een open, prettig, veilig en vitaal werkklimaat ervaren en zich thuis voelen, zich kunnen ontwikkelen en trots zijn op hun bijdrage aan onze maatschappelijke doelen.

Hoewel de Centrale Raad van Beroep geen kinderopvangtoeslagzaken behandelt, heeft het rapport Ongekend onrecht van de Parlementaire Ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag de CRvB aanleiding gegeven intern te verkennen waar we kunnen reflecteren en leren in het domein waarin de CRvB de hoogste bestuursrechter is. Is sprake van onbedoelde en ongewenste effecten van wet- en regelgeving, de uitvoeringspraktijk en de eigen jurisprudentie? Wat is uit oogpunt van de menselijke maat en effectieve rechtsbescherming nodig om echt recht te blijven doen, juist als wet- en regelgeving knellen? Zijn er ventielen nodig in de (socialezekerheids)wetgeving? Naast interne reflectie is in contacten met onder andere uitvoeringsorganisaties, enkele ministeries, de sociale advocatuur en onze externe Klankbordgroep hierbij stilgestaan. Geconstateerd is dat de menselijke maat van oudsher onderdeel vormt van de toetsingswijze van de Centrale Raad van Beroep, maar dat voortdurende alertheid geboden is. De antenne staat dan ook ‘extra aan’.

Met grote toewijding hebben de medewerkers van de Centrale Raad van Beroep bijgedragen aan de maatschappelijke en rechtsstatelijke verantwoordelijkheid van dit college. Het bestuur is daar trots op.

Namens het bestuur,
Takvor Avedissian, President

DIT IS DE CENTRALE RAAD VAN BEROEP

De Centrale Raad van Beroep is de hoogste bestuursrechter voor sociaalzekerheidsrecht en ambtenarenrecht. Het gaat in veel gevallen om beslissingen over uitkeringen. Denk aan bijstand, uitkeringen vanwege werkloosheid of arbeidsongeschiktheid en maatschappelijke ondersteuning. Beslissingen die ingrijpend kunnen zijn in het leven van mensen. Bovendien is de Centrale Raad van Beroep in vrijwel alle zaken eindrechter: met de uitspraak komt een zaak definitief tot een einde.

ONS WERKTERREIN

Sociale verzekeringen

Werknemers zijn in Nederland bij ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid verzekerd van een uitkering ter vervanging van hun loon via de Ziektewet, de Werkloosheidswet (WW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Jonggehandicapten kunnen rechten ontlenen aan de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Binnen de Centrale Raad van Beroep behandelt de werkstroom Sociale Verzekeringen deze zaken.

Bijstand

Mensen van achttien jaar of ouder die rechtmatig in Nederland wonen, hebben recht op bijstand als ze niet genoeg inkomen of eigen vermogen hebben om in hun levensonderhoud te voorzien en geen beroep kunnen doen op een andere voorziening of uitkering. Dat is geregeld in de Participatiewet (PW). Deze zaken behandelt de werkstroom Bijstand.

Ambtenarenzaken

De Centrale Raad van Beroep oordeelt deels in hoger beroep en deels als eerste rechter over geschillen over onder andere de (Militaire) Ambtenarenwet, voor zover die niet op grond van de zogeheten normalisering per 1 januari 2020 zijn overgegaan naar de civiele rechter. Ook geschillen over de wetten voor slachtoffers van oorlogsgeweld en vervolging in de Tweede Wereldoorlog zijn bij de Centrale Raad van Beroep ondergebracht.

Sociale voorzieningen

Sociale voorzieningen kunnen uitkeringen of andere vormen van ondersteuning zijn die door de overheid, via belastingen, worden gefinancierd. Deze sociale voorzieningen worden geregeld vanuit verschillende wetten. Een bekend voorbeeld daarvan is de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015). Ook geschillen over studiefinanciering vallen onder dit werkterrein.

Internationale Kamer

Bij de Centrale Raad van Beroep komen regelmatig zaken voor met een internationaal aspect. Bijvoorbeeld mensen met een andere nationaliteit die in Nederland werken of studeren. Nederland is gebonden aan allerlei (internationale) verdragen en is lid van de Europese Unie. Dit heeft veel invloed op de rechtsorde in Nederland. Soms is in een zaak waarin het Unierecht moet worden toegepast nog niet helder wat de juiste uitleg is. De CRvB is dan verplicht, om, voordat hij zelf einduitspraak doet, prejudiciële vragen te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie in Luxemburg (HvJEU). Toetsing aan verdragsrecht kan gecompliceerd zijn. De Internationale Kamer is het team van de Centrale Raad van Beroep dat zich heeft gespecialiseerd in de beantwoording van vragen op dit terrein.

Awb
Algemene wet bestuursrecht

AW
Ambtenarenwet

Wsf 2000

PW
Participatiewet

ZW
Ziektewet

Wet studiefinanciering 2000

Wlz
Wet langdurige zorg

MAW
Militaire Ambtenarenwet

WAO
Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

Wet WIA
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

ANW
Algemene nabestaandenwet

WW
Werkloosheidswet

AOW
Algemene Ouderdomswet

Wajong
Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

Wmo 2015
Wet maatschappelijke ondersteuning 2015

AWBZ
Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten

WWB
Wet werk en bijstand

DIT IS WAT WIJ DOEN

Kerntaken van de Centrale Raad van Beroep als hoogste bestuursrechter zijn het bieden van (individuele) rechtsbescherming en het bevorderen van de rechtsvorming en bewaken van de rechtseenheid in het sociale domein.

Rechtsbescherming

De taak van de Centrale Raad van Beroep is het oordelen over geschillen over besluiten van bestuursorganen. Daarbij biedt de CRvB rechtsbescherming door waar dat mogelijk is te beoordelen of op basis van de feiten voldoende maatwerk is geboden. De wettelijke regeling biedt lang niet altijd ruimte om maatwerk te leveren. Zo gaat de Participatiewet er vanuit dat bij schending van de inlichtingenplicht de ten onrechte ontvangen bijstand wordt teruggevorderd en een boete wordt opgelegd. In zijn uitspraak van 22 juni 2021 stelt de CRvB vast dat sprake is van een dringende reden gelegen in de psychische problematiek van betrokkene. In dit geval wordt bepaald dat afgezien moet worden van terugvordering en het opleggen van een boete. Zijn er geen dringende redenen gelegen in de onaanvaardbare sociale en/of financiële gevolgen van de terugvordering voor betrokkene, dan moet worden teruggevorderd omdat de wet hierin geen beslisruimte laat.

De wettelijke regeling gaat vrijwel altijd uit van terugvorderen, zoals in het geval dat teveel aan ontvangen voorschot op een WAO-uitkering wordt teruggevorderd en geen sprake is van dringende redenen. In dat geval verplicht de wet tot terugvordering van de onverschuldigd betaalde uitkering en is er geen ruimte voor een belangenafweging. Ook bij de bepaling van het dagloon op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en het Dagloonbesluit biedt de wet weinig tot geen ruimte voor maatwerk. De rechter loopt hier aan tegen het grondwettelijk toetsingsverbod om de Wet WIA te toetsen op haar grondwettigheid. De door de wetgever gemaakte keuze om het dagloon op een bepaalde wijze te berekenen moet dan gerespecteerd worden. Het is aan de wetgever om in dit soort zaken, die voor de rechtzoekende ongunstig kunnen uitpakken, te zorgen voor de noodzakelijke ventielen.

Beslechting van het geschil, betekent lang niet altijd dat de CRvB een uitspraak moet doen. Regelmatig wordt een schikking getroffen tussen partijen. Zo werd in ongeveer 20% van de bijstandszaken geschikt. Hetzelfde geldt voor zaken over sociale voorzieningen.

Rechtsvorming

Bij het doen van een uitspraak wordt beoordeeld of het besluit voldoet aan de nationale en internationale wet- en regelgeving en aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Daarvoor kan het noodzakelijk zijn dat regels moeten worden uitgelegd. Dit is niet alleen van belang voor de betrokken partijen maar ook voor anderen, bijvoorbeeld voor bepaalde groepen uitkeringsgerechtigden, beroepsgroepen of belangengroeperingen. Op deze manier wordt het bestaande recht in praktijk verder vormgegeven en ontwikkeld zodat de rechtspraktijk een handvat krijgt aangereikt bij de toepassing van de regelgeving.

Bijvoorbeeld: moet het structureel ontvangen van boodschappen worden aangemerkt als een gift in de zin van de Participatiewet? De CRvB oordeelt van niet en bepaalt daarbij in lijn met zijn vaste rechtspraak dat bij de schatting van de besparing uitgegaan kan worden van de Nibudnormen. Een ander voorbeeld: In verband met COVID-19 is voorzien in een loonkostensubsidie voor werkgevers op grond van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW). De CRvB stelt vast dat de NOW-regeling vanwege het algemene karakter niet steeds maatwerk kon bieden. De regeling was bedoeld om zoveel mogelijk bedrijven overeind te houden, maar niet als een alomvattende regeling om alle bedrijven te redden. Dat sommige ondernemers vanwege de uitvoerbaarheid van de regeling geen voorschot kregen, betekent niet dat de regeling in strijd is met het evenredigheidsbeginsel.

Ontwikkeling van het recht kan ook betekenen dat vanwege voortschrijdend inzicht een eerder gekozen uitleg van de wet wordt bijgesteld. Zo werd in een bijstandszaak geoordeeld dat de bevoegdheid om ten onrechte ontvangen bijstand bruto terug te vorderen, anders dan voorheen, niet mag worden gebruikt als het ontstaan van de terugvordering ook is te wijten aan het tekortschieten van de bijstandverlenende instantie.

Bewaking van rechtseenheid

De hoogste bestuursrechtspraak bestaat uit de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, de Centrale Raad van Beroep, het College van Beroep voor het bedrijfsleven en de Hoge Raad. Zij passen gedeeltelijk allemaal dezelfde algemene rechtsregels toe. Om de rechtseenheid op dit vlak te bevorderen en onnodige verschillen te voorkomen, vindt afstemming plaats in de Commissie rechtseenheid bestuursrecht.

Als appelcollege en eindrechter is het bijdragen aan de rechtseenheid een belangrijke taak. Dit geldt zowel intern, binnen de Centrale Raad van Beroep, als extern tussen de hoogste colleges in de bestuursrechtspraak. Bij het uitleggen van het recht en het verder vormgeven vindt binnen de Centrale Raad van Beroep regelmatig afstemming plaats om er voor te zorgen dat de rechtsregels op dezelfde manier worden toegepast en dat rechtsontwikkeling zorgvuldig en weloverwogen vorm krijgt. Dit bevordert de duidelijkheid en rechtszekerheid.

In 2021 heeft de Centrale Raad van Beroep een voor de rechtseenheid belangrijke uitspraak gedaan over het niet tijdig indienen van een bezwaarschrift. Voor deze uitspraak controleerde de bestuursrechter uit eigen beweging of een bezwaarschrift tijdig was ingediend en in hoger beroep, ook of tijdig beroep was ingesteld bij de rechtbank. Van deze vaste rechtspraak is teruggekomen. Hiermee wordt voorkomen dat aan een betrokkene de toegang tot de bestuursrechter wordt ontzegd als tussen partijen de tijdigheid van een rechtsmiddel in een voorgaande fase niet was opgeworpen. De bestuursrechter of hogerberoepsrechter controleert alleen nog of het bij hem ingediende rechtsmiddel tijdig is. Deze rechtspraak is gevolgd door de andere bestuursrechtelijke colleges.

De toeslagenaffaire heeft er aan bijgedragen dat de toepassing van het evenredigheidsbeginsel door bestuursorganen en de beoordeling door de bestuursrechter of een besluit aan deze maatstaf voldoet, vol in de belangstelling zijn komen te staan. Medio 2021 hebben de staatsraden advocaten-generaal P.J. Wattel en R.J.G.M. Widdershoven een conclusie uitgebracht aan de grote kamer van de Afdeling bestuursrechtspraak. Begin februari 2022 heeft de grote kamer uitspraak gedaan. Tijdens een interne studieochtend van de Centrale Raad van Beroep is deze conclusie tegen de achtergrond van de eigen rechtspraak besproken.

TIJDIGE RECHTSPRAAK

De Nederlandse Rechtspraak wordt alom gewaardeerd om haar onpartijdigheid, onafhankelijkheid en deskundigheid, maar helaas lukt het niet altijd om tijdig zaken te behandelen en uitspraak te doen. In oktober 2019 is het landelijke Eindrapport verschenen van het project doorlooptijden Rechtspraak. Dit rapport bevat nieuw ontwikkelde standaarden. Inmiddels is er landelijk een Programma Tijdige Rechtspraak dat in de kern bestaat uit drie deelprogramma's. Namelijk: Achterstanden, Roosteren & plannen en Voorspelbaarheid. De Centrale Raad van Beroep heeft ook in 2021 deelgenomen aan dit landelijke programma.

De Centrale Raad van Beroep is in 2019 gestart met een meerjarig traject om achterstanden (werkvoorraden) weg te werken en de doorlooptijden te verkorten, onder het motto ‘Samen sneller voor burgers en bestuursorganen’. In 2019 en 2020 hebben we voor het verkorten van de doorlooptijden een aantal zaken in gang gezet. Zo hebben we (nieuwe) werkwijzen op het gebied van zaakdifferentiatie (de verdeling van zaken naar soort en aard) en maatwerk beproefd. Ook is ervaring opgedaan met andere manieren om zaken te beslissen, bijvoorbeeld een schriftelijke afhandeling zonder zitting of een mondelinge uitspraak aansluitend op de behandeling op de zitting als alternatief voor een schriftelijke uitspraak. Zo krijgen partijen direct te horen waar ze aan toe zijn, in begrijpelijke taal, zonder verlies van kwaliteit. Verder worden afgesproken termijnen goed in de gaten gehouden. Dit geldt zowel voor de termijnen waarbinnen de Centrale Raad van Beroep actie moet ondernemen als die waarbij partijen aan zet zijn. In 2021 zijn we verdergegaan op de ingeslagen weg en is de werkvoorraad wederom gedaald, sinds 2019 hebben we ongeveer 2.000 zaken weggewerkt. Een aantal activiteiten en bijzonderheden lichten we uit.

PROJECT 36

Per 1 mei 2021 is binnen de werkstroom Sociale Verzekeringen het Project 36 gestart, met als uitgangspunt dat jaarlijks ongeveer 500 zaken door het projectteam worden behandeld. De periode van 36 weken is opgedeeld in een administratieve fase en een inhoudelijke fase. In de administratieve fase worden partijen op de hoogte gesteld van het doel van het project. Ook worden ze geïnformeerd dat in principe geen uitstel voor de gronden en het verweerschrift wordt verleend. Na het afronden van de administratieve fase (gronden, verweerschrift en de processtukken van de rechtbank zijn binnen) worden de dossiers gescand en wordt de zaak in overleg met partijen aan een zitting gekoppeld. Dit vergroot de verantwoordelijkheid voor een voortvarende voorbereiding en behandeling van dossiers. In Project 36 van de werkstroom Sociale Verzekeringen was de doorlooptijd voor nieuw ingestroomde zaken eind 2021 gemiddeld 31 weken.

PODCAST UITSPRAAK CENTRAAL

“We zitten hier niet voor onszelf, we zitten hier voor de rechtzoekende en die moet erop kunnen vertrouwen dat er binnen een bepaalde tijd een uitspraak komt.”

Anne Visser

Collega’s Peter van der Wal en Anne Visser, beiden gerechtsauditeur en betrokken bij Project 36 vertellen in de podcast Uitspraak Centraal meer over wat het project precies inhoudt: Bestuursrecht in beweging (aflevering 6).

AFRONDING PROJECT OUDE ZAKEN

De grote voorraad oude zaken bij de werkstroom Sociale Verzekeringen vormde de aanleiding om in 2020 een project te starten om deze voorraad kleiner te maken. Zaken die voor 2019 zijn ingestroomd werden projectmatig afgedaan door gebruik te maken van de bij de juridische ondersteuning aanwezige kwaliteit en het optimaal inzetten van raadsheren. Het project liep door tot mei 2021. Met improvisatie in coronatijd en een enorme inzet en flexibiliteit van technische, administratieve en juridische ondersteuning en de betrokken raadsheren is het gelukt om in totaal 753 zaken via dit project af te handelen.

VROEGE REGIE

Rechtspraak in het sociale domein grijpt diep in het leven van mensen in. Het betreft namelijk vaak zaken over uitkeringen en sociale voorzieningen die mensen in hun dagelijks bestaan raken. Onze raadsheren zoeken mogelijkheden om (onderliggende) conflicten te (h)erkennen en daarmee rekening te houden bij oplossingen. Oplossingen die duurzaam zijn en waarmee mensen verder kunnen komen. Dat betekent meer maatwerk leveren. De laatste jaren heeft de CRvB daarom ingezet op zaakgericht werken en regie.

Vroege regie in zaken leidt tot meer maatwerk. Tijdige en gerichte vraagstelling aan partijen kan leiden tot een intrekking van het hoger beroep of een schikking. Het kan ook leiden tot een meer effectieve behandeling van het geschil op de zitting, waardoor daarna een mondelinge uitspraak mogelijk is. Een schriftelijke afhandeling van een zaak buiten zitting is een ander alternatief. Een schriftelijke uitspraak kan ook plaatsvinden binnen een kortere termijn dan de gebruikelijke zes weken.

WERVING RAADSHEREN EN JURIDISCH ONDERSTEUNERS

Voor het wegwerken van achterstanden en het verkorten van doorlooptijden is het uiteraard noodzakelijk dat er voldoende raadsheren en juridisch ondersteuners werken bij de Centrale Raad van Beroep. In 2021 zijn twee rechters gedetacheerd naar de Centrale Raad van Beroep en in 2022 starten nog eens vijf ervaren rechters. In 2021 zijn drie raadsheren in opleiding (rhio's) gestart en in 2022 zullen nog eens drie rhio's starten. Daarnaast zijn eind 2021 vacatures opengesteld voor plekken in het Opleidingshuis voor startende getalenteerde juristen en voor ervaren juridisch medewerkers.

STUDIEMIDDAG TIJDIGE RECHTSPRAAK

Maandag 19 april 2021 organiseerde de CRvB de online studiemiddag Tijdige rechtspraak. Met een opkomst van 137 medewerkers, enthousiaste sprekers en een mooie afsluiting was het een geslaagde middag. Deelnemers konden aan de volgende workshops meedoen: versnellers, regie- en zaakgericht werken, de bestuursrechter in 2021, alternatieve geschiloplossing, omgaan met emoties (in de zittingszaal en aan de telefoon), mondelinge uitspraak en digitalisering.

RESULTATEN TIJDIGE RECHTSPRAAK

Omdat achterstanden zijn weggewerkt, was de gemiddelde doorlooptijd van zaken 86 weken. De gemiddelde doorlooptijd van de oude zaken was 150 weken, de gemiddelde doorlooptijd van nieuwe zaken was 73 weken en de gemiddelde doorlooptijd van het project 36 was 31 weken. Het eindresultaat van alle inspanningen is dat de Centrale Raad van Beroep 5.605 zaken heeft afgehandeld en dat de werkvoorraad met 1.008 zaken is gedaald.

GOED, BEGRIJPELIJK EN TOEGANKELIJK

Voor de Centrale Raad van Beroep staat van oudsher de menselijke maat centraal. Aan de hand van een eerlijk proces, in onbevangenheid, onafhankelijkheid en onpartijdigheid, bevorderen raadsheren een rechtvaardig, evenwichtig oordeel in aan de CRvB voorgelegde zaken. Goede, begrijpelijke rechtspraak, toegankelijk voor burgers en bestuursorganen is waar wij voor staan en gaan.

GOO (GERICHT OP OPLOSSING)

De Centrale Raad van Beroep is in juni 2020 gestart met GOO, een project voor het bieden van oplossingsgerichte en snelle rechtspraak in begrijpelijke taal. GOO staat voor Gericht Op Oplossing. Met name Participatiewetzaken worden behandeld. In 2021 is de CRvB verdergegaan met het project GOO. Partijen worden op een dusdanige manier uitgenodigd, dat al vóór (en niet pas in de loop of aan het einde van) de zitting bekend is of men bereid is om aandacht te besteden aan het onderliggend conflict, de belangen en mogelijke oplossingen. Daarnaast wordt voor de zitting meer tijd uitgetrokken, zodat er nog meer dan gebruikelijk aandacht is voor de menselijke maat. In 2021 waren er 10 GOO-zittingen. Voor 2022 staat al een aantal nieuwe GOO-zittingen gepland.

“Ik heb een paar keer een GOO-zitting gehad. Wat mij vooral aanspreekt is dat voor de zitting vragen worden gesteld, zodat je als gemachtigde een betere inschatting kunt maken en met een constructieve houding van beide partijen ook een goede oplossing kunt bereiken.”

Bernard de Leest (advocaat)

PODCAST UITSPRAAK CENTRAAL

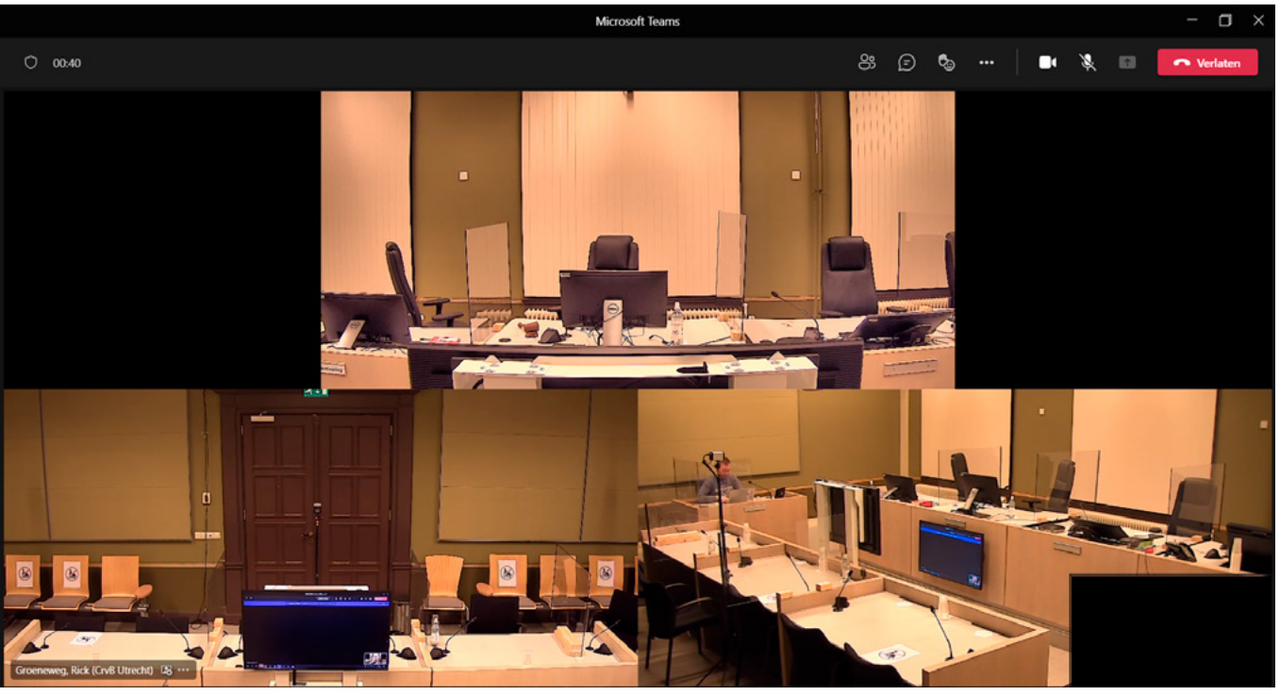
“Iedereen wil serieus genomen worden en het gevoel hebben dat er naar ze wordt geluisterd, tijdens een GOO-zitting nemen we voor beide partijen de tijd en onderzoeken we wat er allemaal speelt en proberen we samen tot een oplossing te komen.”

Johanna Bootsma

In de podcast Uitspraak Centraal vertellen collega’s Johanna Bootsma (raadsheer) en Sanne Westra-Leijen (gerechtsauditeur) meer over GOO: Bestuursrecht in beweging (aflevering 6).

Online zittingen

In 2021 zijn de faciliteiten voor online zittingen stap voor stap verbeterd. Eind 2021 is de Centrale Raad van Beroep gestart met online zitten via Microsoft Teams. Een zittingszaal is speciaal voor online zittingen ingericht met drie camera's, twee grote beeldschermen en twee kleinere schermen. Naast de kwaliteit van het beeld is ook de kwaliteit van het geluid verbeterd. Zowel de (online) partijen als de behandelende kamer zijn positief over de verbeteringen.



Digitale dossiers en digitale toegang

In afwachting van en als voorbereiding op de (landelijke) introductie van het Digitaal Werkdossier (DWD) hebben we meer en vaker dossiers gedigitaliseerd. Het digitaliseren van dossiers vindt plaats door ze te scannen en om te zetten naar een PDF-document.

Het gebruik van de veilige e-mailoplossing ZIVVER is (landelijk) geïmplementeerd. Dit gebeurde vooruitlopend op de uitfasering van de fax en omdat er behoefte was om dossierstukken op een veilige manier digitaal aan te leveren.

Begrijpelijkheid

In 2021 heeft de Centrale Raad van Beroep zich ingezet om zijn uitspraken toegankelijker te maken voor rechtzoekenden en het grote publiek. Begin van het jaar trapten zes enthousiaste collega's af met een (pilot) workshop 'Begrijpelijke uitspraken schrijven' van schrijftrainer Geerke van der Bruggen. Deze pilot werd gevolgd door een goedbezochte, lunchlezing van Van der Bruggen over dit onderwerp waarin zij ook praktische tips gaf om de begrijpelijkheid van de uitspraken van de CRvB te vergroten. Daarna zijn meer workshops en trainingen georganiseerd voor collega's. In 2022 gaan wij hiermee door.

Kwaliteit waarborgen

De Centrale Raad van Beroep heeft een gedegen systeem voor het bewaken en bevorderen van de kwaliteit en het delen van kennis. Zo beschikt de CRvB over een eigen Wetenschappelijk Bureau (WB). Het bureau verzorgt de interne en externe informatievoorziening en heeft daardoor een actieve rol in het delen van kennis. Daarnaast heeft de Internationale Kamer een actieve rol in het delen en overdragen van kennis. De Internationale Kamer functioneert als interne vraagbaak voor vraagstukken die een internationale component hebben en verstrekt actief informatie of scholing aan medewerkers van de Centrale Raad van Beroep. Ook wordt veel geïnvesteerd in opleidingen van medewerkers.

INVESTEREN IN DE MEDEWERKERS

Opleidingshuis voor jonge juristen

De Centrale Raad van Beroep heeft een mooi Opleidingshuis waar een gerechtsjurist zich, in maximaal zes jaar, kan ontwikkelen tot gerechtsauditeur. Dit opleidingstraject staat open voor talentvolle, pas afgestudeerde juristen. In 2021 zijn de eerste collega's uit het Opleidingshuis benoemd tot gerechtsauditeur. Eind 2021 zijn vacatures, onder andere via LinkedIn, opengesteld voor plekken in het Opleidingshuis.

Opleidingsplaatsen voor raadsheren

Vanaf 2019 is de Centrale Raad van Beroep aangesloten bij de rhio-opleiding (raadsheer in opleiding), ook de gerechtshoven zijn hier bij aangesloten. In april 2020 is de eerste raadsheer in opleiding gestart bij de Centrale Raad van Beroep. In 2021 zijn drie nieuwe rhio's begonnen.

RAADSHEER IN OPLEIDING BIJ DE CRVB – **ROBERT VAN DER VELDE**

Robert van der Velde
Raadsheer in opleiding

Robert is op 1 oktober 2021 begonnen als raadsheer in opleiding bij de Centrale Raad van Beroep.

Waarom heb je voor de CRvB gekozen?
Ik geloof dat een goed werkend stelsel van bestaanszekerheid en een goede rechtsbescherming tegen de overheid essentieel zijn voor een rechtvaardige en sociale samenleving. Daar wil ik graag een bijdrage aan leveren. Werken bij de CRvB is voor mij daarom zeer betekenisvol. Bovendien houd ik van bestuursrecht en het oplossen van de juridische puzzel en daarvan zijn er hier nogal wat.

Wat was je eerste indruk?
Mijn eerste indruk is zeer positief. De hoge mate van zorgvuldigheid spreekt mij zeer aan. Collega's nemen de tijd om zaken goed met elkaar uit te diepen en ook tijdens zittingen wordt de tijd genomen om zaken met partijen goed door te spreken. Al met al wordt er hard en veel gewerkt. Tegelijkertijd is er veel vrijheid, bijvoorbeeld om ook thuis te werken.

“We presteren juridisch op Champions League-niveau. Dat spreekt mij aan en in zo’n team wil ik graag spelen.”

Hoe bevalt de opleiding?
Die bevalt heel goed. Mijn opleiders nemen alle tijd die nodig is om mij in te wijden in de Participatiewet, zittingsvaardigheden en gewoon om uit te leggen waarom ze doen wat ze doen en daarover van gedachten te wisselen. Ik heb voor mijn opleiding veel zittingen bijgewoond. Ik probeerde dan op een dag zoveel mogelijk verschillende collega’s aan het werk te zien. Daar heb ik veel van geleerd. Het is daarnaast leerzaam en interessant om zo veel SSR-cursussen (SSR is het opleidingsinstituut van de Rechtspraak) te hebben op zo veel verschillende terreinen: vakinhoudelijk, zittingsvaardigheden, persoonlijke ontwikkeling. Het is ook heel nuttig – en ook heel leuk – om dat te doen met ‘lotgenoten’ die in hetzelfde schuitje zitten en net als ik heel bewust hebben gekozen voor het rechtersvak. Je leert veel van en met elkaar.

Wat vind je leuk aan werken bij de CRvB?
De inhoudelijke lat ligt hoog; we presteren juridisch op Champions League-niveau. Dat spreekt mij aan en in zo’n team wil ik graag spelen. Ik vind het interessant en een uitdaging om een bijdrage te leveren aan goede rechtspraak. Het is een positieve uitdaging om te werken aan een stijl – mondeling op zitting en schriftelijk in uitspraken – die bij mij past en die vooral maakt dat partijen zich gehoord voelen en vertrouwen houden in de rechtspraak in Nederland. Het is werk dat ertoe doet.

CHARTER DIVERSITEIT

Op 16 november, de Dag van de Verdraagzaamheid heeft de president Takvor Avedissian het Charter Diversiteit ondertekend. Hij heeft, namens het bestuur, met het plaatsen van zijn handtekening verklaard dat de Centrale Raad van Beroep zich wil inzetten voor het stimuleren van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Bij de werving van nieuwe collega’s wordt ingezet op een inclusief en divers personeelsbestand, waar iedereen zichzelf kan zijn en zich thuis kan voelen en het verschil mag, kan en durft te maken, met talent als basis en diversiteit als kracht.

Blik van buiten naar binnen halen

Voor goede, begrijpelijke en toegankelijke rechtspraak is de blik van de buitenwereld onmisbaar. Daarom vonden in 2021 diverse gesprekken plaats met ketenpartijen ter verbetering van werkprocessen. Onder andere met verschillende ministeries: Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Justitie en Veiligheid (J&V), Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Daarnaast waren er periodieke gesprekken met de sociale advocatuur, het UWV, de Sociale Verzekeringsbank en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. Ook zijn nauwgezet annotaties op uitspraken in de rechtswetenschap gevolgd en ook andersoortige publicaties. Daarnaast heeft het bestuur drie keer overlegd met de Klankbordgroep, het externe adviesorgaan van het bestuur.

"Ik ervaar het contact met de CRvB als heel laagdrempelig. Het bestuur is nieuwsgierig, open en leergierig in de terugkerende gesprekken die we samen hebben. Het sparren met de klankbordgroep helpt hen om meer met beide benen in de maatschappij te staan en belangrijke ontwikkelingen te volgen."

Hilke Grootelaar (lid Klankbordgroep)

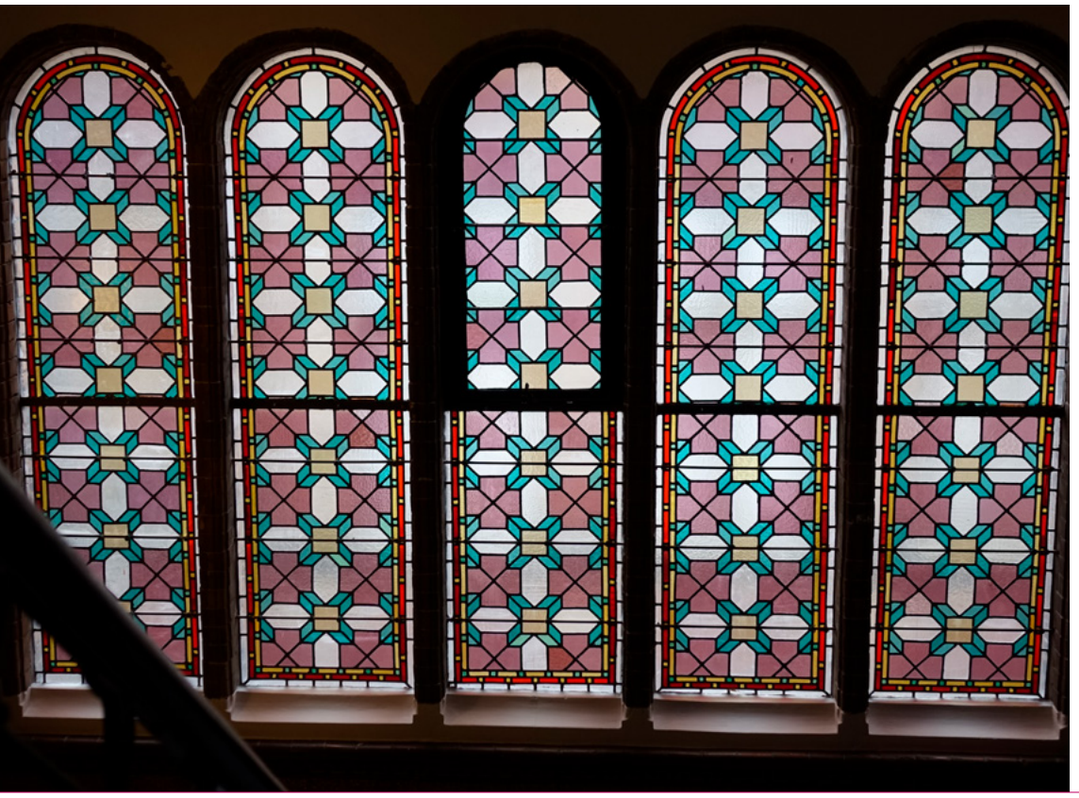
REFLECTIE

In de pers is veel aandacht besteed aan de reflectie door de rechtbanken en de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State naar aanleiding van het rapport Ongekend onrecht van de Commissie Van Dam. Ook de Centrale Raad van Beroep heeft intern gereflecteerd op de eigen vaste jurisprudentie in relatie tot (sociaalzekerheids)wetgeving en uitvoeringspraktijk. Hoewel de menselijke maat van oudsher in het DNA van de Centrale Raad van Beroep zit, hebben we vastgesteld dat we alert moeten blijven: onze antenne staat dan ook ‘extra aan’. Juridisch ondersteuners en raadsheren zoeken elkaar nog meer dan eerder op om ‘buikpijnzaken’ met elkaar (voor) te bespreken. In de vraagstelling voor de zitting en tijdens het gesprek met partijen op zitting willen we voldoende aandacht geven aan eventuele zorgen over (mogelijke) ongewenste effecten van wet- en regelgeving, uitvoeringspraktijk en eigen vaste jurisprudentie.

INTERNE REFLECTIE

Zowel in de teams als in drie Raadsvergaderingen (met alle raadsheren van de CRvB) hebben medewerkers met elkaar verkend en gedeeld wat nodig is om écht recht te doen, met oog voor de menselijke maat, juist als wet- en regelgeving, de uitvoeringspraktijk en eigen vaste jurisprudentie kunnen knellen. Daarbij zijn vragen besproken als: Welke ruimte zien en benutten wij ten aanzien van onze rechtsbeschermings- en rechtsvormingstaken? Hoe indringend toetsen wij bij ingrijpende wetgeving, beleid en besluiten van bestuursorganen? Hoe ver mogen we gaan met 'ongelijkheidscompensatie'?

Een speciaal ingestelde werkgroep met medewerkers uit alle teams heeft dit zelfreflectieproces voorbereid en begeleid. Daarbij zijn signalen uit externe gesprekken, journalistiek, parlementaire stukken en annotaties gebruikt. 'Ongekend onrecht' is nu een vast agendapunt in vergaderingen en jurisprudentie-overleggen. Het Wetenschappelijk Bureau van de CRvB heeft alle relevante literatuur en jurisprudentie verzameld in een dossier over 'ongekend onrecht' dat voor medewerkers toegankelijk en bevraagbaar is.



EXTERNE REFLECTIE

De president heeft in het Landelijk Overleg Vakinhoud Bestuursrecht (LOVB)[1] de rechtbanken gevraagd de Centrale Raad van Beroep feedback te geven in geval van knellende wet- en regelgeving in het sociaal domein, de bijbehorende uitvoeringspraktijk en jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep. Sinds eind 2021 is de president de schakel tussen het landelijk overleg van presidenten (Presidenten-Raad Overleg) en het LOVB. Hierdoor heeft hij sneller zicht op wat er in de eerstelijnsrechtspraak binnen het sociaal domein speelt en worden (knellende) ontwikkelingen in regelgeving en rechtspraktijk eerder gesignaleerd.

In periodieke overleggen van de hoogste rechterlijke colleges en in het Presidenten-Raad Overleg is ook gesproken over 'ongekend onrecht'. Daarnaast is in enkele uitspraken van de Centrale Raad van Beroep ingegaan op een beroep op 'ongekend onrecht'. Met de externe Klankbordgroep van de CRvB is aandacht besteed aan het rapport van de werkgroep-Catsburg Recht vinden bij de rechtbank, het rapport van de Venetië-Commissie, de reflectie bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS) en het eigen interne reflectieproces. De voorzitter van de ABRvS (Bart Jan van Ettekoven) en de voorzitter van de Werkgroep reflectie toeslagenaffaire rechtbanken (Jan Catsburg) deelden tijdens een digitale lunchbijeenkomst hun ervaringen over het zelfreflectieproces bij de rechtbanken en bij de ABRvS en gingen met medewerkers van de CRvB in gesprek.

Raadsheren van de CRvB hebben deelgenomen aan expertmeetings van de ministeries van SZW, J&V en BZK over ervaren knelpunten in de rechtspraak. Daarnaast hebben ze meegewerkt aan een onderzoek over hardvochtige wetgeving. In de periodieke gesprekken met UWV, SVB, VNG en de sociale advocatuur zijn signalen opgehaald en ontwikkelingen gedeeld die hebben bijgedragen aan het reflectieproces. Met de ministeries van SZW en J&V is gesproken over knelpunten in de wetgeving en het ontbreken van ventielen. De knelpunten komen hier op neer dat de wettelijke regeling nu zo is dat als achteraf blijkt dat iemand geen recht heeft op uitkering, eerst de toekenning daarvan moet worden herzien en daarna volgt een verplichte terugvordering. Dit biedt weinig tot geen ruimte voor maatwerk.

1 LOVB is het landelijk coördinerend overleg ten behoeve van de rechtseenheid binnen het bestuursrecht waarin alle gerechten vertegenwoordigd zijn

UITSPRAKEN IN 2021

Alle uitspraken worden op www.rechtspraak.nl gepubliceerd. Een uitspraak wordt vergezeld van een nieuwsbericht als een zaak grote maatschappelijke relevantie heeft, er veel belangstelling is van de media, de zaak juridisch erg interessant is (bijvoorbeeld bij prejudiciële vragen, een proefproces of als de uitspraak belangrijk is voor de rechtsvorming) of als de zaak voor grote groepen mensen van belang is (bijvoorbeeld voor bepaalde groepen uitkeringsgerechtigden, beroepsgroepen of belangengroeperingen).

Nieuwsbrief Jurisprudentie
Daarnaast is de Centrale Raad van Beroep in 2019 gestart met een maandelijkse Nieuwsbrief Jurisprudentie. Deze geeft juridische professionals inzicht in de belangrijkste uitspraken die in de maand ervoor zijn gepubliceerd op rechtspraak.nl. De nieuwsbrief verschijnt twee keer per maand.

In dit hoofdstuk zijn enkele uitspraken uit het afgelopen jaar opgenomen die het werkterrein van de Centrale Raad van Beroep illustreren en die om uiteenlopende redenen richtinggevend zijn.

PODCAST UITSPRAAK CENTRAAL

In 2021 is de podcast Uitspraak Centraal uitgebracht. In iedere aflevering staat een in het oog springende uitspraak van de CRvB centraal. In de podcast, die een keer in de twee maanden verschijnt, gaat het over zaken die interessant zijn op het gebied van rechtsvorming en rechtseenheid.

Willem-Jan van Brussel, senior raadsheer bij de CRvB, ontvangt iedere aflevering een collega die over een zaak komt vertellen.

ALGEMEEN BESTUURSRECHT

Geen ambtshalve toets tijdigheid van rechtsmiddel in voorgaande fase

Aan eiser is een persoonsgebonden budget op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 geweigerd. Het hiertegen ingediende bezwaarschrift wordt door het college van burgemeester en wethouders als tijdig ingediend inhoudelijk behandeld en ongegrond verklaard. Vervolgens oordeelt de rechtbank in overeenstemming met de tot dan geldende vaste rechtspraak ambtshalve, want partijen hadden daarover niets gezegd, dat het bezwaarschrift te laat is ingediend en dat dit daarom niet-ontvankelijk had moeten worden verklaard.

Een zogenaamde gemengde kamer van de Centrale Raad van Beroep, bestaande uit de presidenten van de Centrale Raad van Beroep, het College van Beroep voor het bedrijfsleven en de voorzitter van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, oordeelt dat de wettelijke bepalingen over de tijdigheid van een bezwaar- of beroepschrift dwingend van aard zijn, maar dit betekent niet dat zij van openbare orde zijn. De bestuursrechter mag daarom niet meer ambtshalve toetsen of een bezwaarschrift tijdig is ingediend en in hoger beroep wordt niet meer ambtshalve getoetst of bij de rechtbank tijdig beroep is ingesteld. Het nieuwe uitgangspunt wordt ook gehanteerd voor lopende zaken. Hiermee wordt voorkomen dat aan een belanghebbende de toegang tot de bestuursrechter wordt ontzegd, als tussen partijen de tijdigheid van een rechtsmiddel in een voorgaande fase niet is opgeworpen.

ECLI:NL:CRVB:2021:1500

Overschrijden bezwaartermijn door niet lezen Berichtenbox MijnOverheid kan burger vaak niet verweten worden

Een AOW-gerechtigde dient een aanvraag in voor aanvullende bijstand. De Sociale verzekeringsbank vraagt om nadere informatie aan betrokkene maar krijgt geen reactie. De aanvraag wordt daarom buiten behandeling gesteld. Dit besluit wordt in de Berichtenbox MijnOverheid van betrokkene geplaatst. De bezwaartermijn wordt door betrokkene overschreden omdat hij te laat kennis heeft genomen van het besluit in de Berichtenbox. Het bezwaar wordt niet-ontvankelijk verklaard. De vraag is of dit terecht is omdat betrokkene weliswaar had aangegeven berichten te willen ontvangen in de Berichtenbox, maar hij had niet aangevinkt dat hij via de e-mail een melding, een notificatie, wilde ontvangen dat een bericht is geplaatst in de Berichtenbox.

De Centrale Raad van Beroep merkt op dat uit diverse onderzoeken en rapporten is gebleken dat de burger overvraagd is in het elektronisch berichtenverkeer met de overheid en oordeelt dat op de overheid, in dit geval de Sociale verzekeringsbank, een zorgplicht rust. De overheid moet in een geval als dit, waarin de burger aangeeft berichten te willen ontvangen in een Berichtenbox maar niet een notificatie heeft ingesteld, controleren of de burger dat ook zo bedoeld heeft. Nu een dergelijke controle in dit geval niet is gebeurd, heeft de Sociale verzekeringsbank het bezwaar ten onrechte niet-ontvankelijk verklaard.

ECLI:NL:CRVB:2021:2174

AMBTENAREN

Beroep op de onschuldpresumptie

Een ambtenaar is ontslagen wegens diefstal dan wel verduistering van geld. De officier van justitie ziet na een strafrechtelijk onderzoek af van vervolging en seponeert de zaak. De ambtenaar beroept zich op basis daarvan in de ontslagprocedure op de zogeheten onschuldpresumptie.

Dit beroep slaagt naar het oordeel van de Centrale Raad van Beroep niet. Uit het sepot (seponeren van de zaak) is niet op te maken wat de redenen voor de officier van justitie zijn geweest om de ambtenaar niet te vervolgen en of dit mogelijk te maken heeft met gebrek aan bewijs. Een officier van justitie kan om verschillende redenen tot een sepot besluiten. Dat het in dit geval zou kunnen gaan om bewijsproblemen bij het strafrechtelijk vereiste van 'opzet', is niet uit te sluiten. Van belang is dat in de bestuursrechtelijke procedure minder strenge bewijsregels gelden dan in de strafrechtelijke procedure. Voor het besluit tot strafontslag is alleen vereist dat aannemelijk is dat de ambtenaar geld van de gemeente heeft ontvreemd of verduisterd, waaraan enige mate van twijfel, anders dan in het strafrecht, niet in de weg hoeft te staan.

ECLI:NL:CRVB:2021:569

Geen zorgvuldige belangenafweging bij ontslag brandweerman vanwege lidmaatschap Hells Angels

Een brandweerman wordt ontslagen vanwege ongeschiktheid voor de functie. De motivering hiervoor is dat hij lid is van Hells Angels. De Centrale Raad van Beroep oordeelt dat de werkgever geen zorgvuldige belangenafweging heeft gemaakt voorafgaand aan het ontslag. De werkgever heeft bij de afweging de achtergronden en omstandigheden rondom het lidmaatschap van de medewerker niet betrokken. Er is niet onderzocht of, en zo ja in hoeverre, de medewerker direct of indirect betrokken is geweest bij (criminele) activiteiten die verband houden met zijn lidmaatschap of bestuursfunctie bij Hells Angels die niet verenigbaar zijn met zijn functie bij de werkgever. Zo'n onderzoek had wel moeten plaatsvinden, omdat de brandweerman ongeveer 20 jaren zijn werkzaamheden bij zijn werkgever naar volle tevredenheid heeft uitgeoefend tegelijkertijd met zijn lidmaatschap en functie bij Hells Angels.

De werkgever was van begin af aan op de hoogte van dit lidmaatschap en deze functie. Het lidmaatschap heeft nooit geleid tot ontoelaatbare of onwenselijke situaties in de functievervulling, vanwege (schijn van) belangenverstrengeling of andere ongewenste invloed. Daarnaast is van belang dat op het moment van de uitspraak Hells Angels nog geen verboden organisatie was. Daarover loopt nog steeds een gerechtelijke procedure. Pas als de verbodenverklaring door de rechter onherroepelijk is, mag de medewerker zijn activiteiten in naam van Hells Angels niet meer voortzetten. Doet hij dat wel, dan mag de werkgever hem om die reden wel ontslaan.

ECLI:NL:CRVB:2021:1360

BIJSTAND

Uitnodiging voor verschijnen op een gesprek

De gemeente nodigde een bijstandontvanger in een brief uit om de volgende dag op gesprek te komen. Een medewerker van de gemeente bezorgde deze brief persoonlijk, één dag van tevoren in de brievenbus van de bijstandontvanger. De bijstandontvanger kwam niet, zodat de gemeente de betaling van de bijstand opschortte. Ten onrechte volgens de Centrale Raad van Beroep. De bijstandontvanger heeft gemotiveerd waarom hij niet tijdig kennis heeft kunnen nemen van de uitnodiging. Daarom kon hij niet verschijnen op het gesprek. Anders dan voorheen kan de bijstandontvanger niet verweten worden dat hij niet is verschenen als tussen het moment waarop de uitnodiging in zijn brievenbus is gedaan en het moment waarop hij moet verschijnen minder dan 72 uur zit. Zit er minimaal 72 uur tussen de bezorging van de brief en het tijdstip van het gesprek, dan geldt als uitgangspunt dat de bijstandontvanger voldoende gelegenheid heeft om aan de uitnodiging gevolg te geven of om uitstel te vragen.

ECLI:NL:CRVB:2021:1335

Gemeente vorderde terecht bijstand terug vanwege boodschappen

Bijstandontvanger ontving structureel en substantieel boodschappen van haar moeder. De gemeente vorderde daarom terecht de bijstand terug ter hoogte van de zogenoemde Nibudnorm voor voeding. Het teruggevorderde bedrag was wel te hoog, omdat de gemeente zelf een gedeelte van de totale periode van drie jaar heeft laten vallen en omdat de gemeente over een ander gedeelte van die drie jaar onvoldoende bewijs heeft geleverd dat appellante boodschappen ontving. Daarom heeft de Centrale Raad van Beroep de terugvordering vastgesteld op een aanzienlijk lager bedrag dan het bedrag dat de gemeente terugvorderde van de bijstandontvanger.

ECLI:NL:CRVB:2021:1918

Gebruik Automatic Number Plate Recognition als bewijs

Betrokkene ontving bijstand. De gemeente kreeg een melding dat betrokkene werkte als taxichauffeur. De gemeente gebruikte Automatic Number Plate Recognition (ANPR) als bewijsmiddel. Met ANPR wordt van voertuigen die een camera passeren een foto gemaakt. Die foto wordt gescand en opgeslagen. De landelijke politie gebruikt deze gegevens voor opsporingsdoeleinden. De ANPR-gegevens werden voor de eerste periode opgevraagd in het kader van een bestuursrechtelijk onderzoek, terwijl dit voor de tweede periode in het kader van een strafrechtelijk onderzoek was. De vraag die voorlag bij de Centrale Raad van Beroep was of de ANPR-gegevens over beide periodes als bewijsmiddel gebruikt mochten worden.

Voor de eerste periode was dit niet het geval. De inbreuk die met de inzet van het ANPR-systeem op het recht op respect voor privéleven werd gemaakt, berust namelijk niet op een voldoende duidelijke, voorzienbare en met waarborgen omklede wettelijke grondslag. Door het gebruik van die gegevens is artikel 8 van het EVRM (Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens) geschonden.

Voor de tweede periode mocht de gemeente het bewijs wel gebruiken. Betrokkene is voorafgaand aan deze periode door de officier van justitie als verdachte aangemerkt en de officier van justitie heeft toestemming gegeven voor de inzet van het ANPR-systeem.

Er is geen sprake van een situatie waarin de door de gemeente van de landelijke politie ontvangen gegevens uit het ANPR-systeem zijn verkregen op een manier die zozeer indruist tegen wat van een behoorlijk handelende overheid mag worden verwacht, dat dit gebruik onder alle omstandigheden ontoelaatbaar moet worden geacht.

ECLI:NL:CRVB:2021:2344

SOCIALE VOORZIENINGEN

Jeugdwet biedt geen ruimte voor inkomenstoets

De minderjarige in deze zaak is bekend met verschillende lichamelijke aandoeningen en bij hem is het syndroom van Asperger, ADHD en hoogbegaafdheid vastgesteld. Zijn ouders hebben namens hem een verzoek gedaan om jeugdhulp op grond van de Jeugdwet. Het verlenen van jeugdhulp in de vorm van begeleiding door de ouders te betalen uit een persoonsgebonden budget wordt afgewezen. De gemeente is van oordeel dat de eigen kracht van de ouders en het sociaal netwerk toereikend zijn om de vereiste zorg te verlenen. De gemeente heeft daarbij ook op het gezinsinkomen gelet.

Volgens de gemeente is het gezinsinkomen voldoende toereikend als de moeder van het kind zou stoppen met werken en, zonder dat hiervoor een persoonsgebonden budget zou worden verstrekt, de hulp aan het kind zou verlenen. De Centrale Raad van Beroep is het niet eens met deze uitleg van de Jeugdwet door de gemeente. Artikel 2.3 van de Jeugdwet biedt geen ruimte voor een beoordeling van de financiële draagkracht van een gezin om zelf jeugdhulp te kunnen verlenen.

ECLI:NL:CRVB:2021:1327

Verstrekking van begeleiding in resultaatsgebieden in strijd met rechtszekerheidsbeginsel

Op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 kan iemand in aanmerking komen voor begeleiding bij de zelfredzaamheid en participatie. In deze zaak heeft de gemeente aan een cliënt een maatwerkvoorziening voor individuele begeleiding verstrekt omdat betrokkene beperkingen ondervindt op het gebied van het vermogen om zelfstandig te leven, het hebben van een dagstructuur en het voeren van regie. De toegekende maatwerkvoorziening is, anders dan voorheen (namelijk, in hoeveelheid tijdseenheden), verstrekt in de vorm van een te bereiken resultaat. De Centrale Raad van Beroep oordeelt hierover, in lijn met zijn vaste rechtspraak over de toekenning van huishoudelijke ondersteuning, dat dit niet is toegestaan. Als een cliënt niet weet op hoeveel uren en/of minuten begeleiding hij recht heeft, dan is dat in strijd met het rechtszekerheidsbeginsel.

ECLI:NL:CRVB:2021:1381

INTERNATIONALE KAMER

Wettelijke ontslagleeftijd voor rechters is geen leeftijdsdiscriminatie

Een rechter was als rechter-plaatsvervanger werkzaam bij de rechtbank Amsterdam. Vanwege het bereiken van de wettelijk vastgestelde leeftijdsgrens van 70 jaar is aan hem eervol ontslag verleend. De rechter is het niet eens met zijn ontslag omdat dit in strijd zou zijn met het verbod van discriminatie zoals neergelegd in het recht van de Europese Unie. Verschil in behandeling op grond van leeftijd is geen discriminatie als dit verschil in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van het doel passend en noodzakelijk zijn. De wetgever heeft aan het leeftijdsontslag verschillende doelstellingen ten grondslag gelegd. Ten eerste het bevorderen van de doorstroming binnen de rechterlijke organisatie als onderdeel van de arbeidsmarktdoelstellingen en ten tweede het waarborgen van de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht.

De Centrale Raad van Beroep is van oordeel dat de vaste ontslagleeftijd voor rechterlijk ambtenaren een passend middel is om dit doel te bereiken. Rechterlijk ambtenaren worden namelijk voor het leven benoemd en er is een beperkt aantal plaatsen beschikbaar. Met de vaste ontslagleeftijd komen functies beschikbaar voor andere, jongere rechterlijk ambtenaren. Dat zorgt voor een evenwichtige en diverse personeelsopbouw van verschillende leeftijden en dat draagt bij aan de kwaliteit van de rechtspraak. Een vaste ontslagleeftijd zorgt ervoor dat geen individuele beslissingen hoeven te worden genomen over oudere rechters. Gelet op de benoeming voor het leven (onafzetbaarheid), draagt dit bij aan het waarborgen van de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht. De ontslagleeftijd van 70 jaar gaat ook niet verder dan noodzakelijk is om de nagestreefde doelen te bereiken: de belangen van de rechterlijk ambtenaren worden niet buitensporig geschaad. Op grond van Tweede Verzamelspoedwet COVID-19 mag de betrokken rechter alsnog doorgaan tot de leeftijd van 73 jaar. Dit betekent niet dat de algemene leeftijdsgrens van 70 jaar niet meer actueel is en dat deze leeftijdsgrens niet langer kan worden gehandhaafd. Het doel van de tijdelijke benoeming van rechter-plaatsvervangers boven de 70 jaar is specifiek gericht op het tijdelijk verhogen van de capaciteit, die nodig is om de achterstanden in te lopen in verband met de uitbraak van COVID-19.

ECLI:NL:CRVB:2021:1803

Geen voorschot NOW voor startende ondernemer

De NOW-regeling is bedoeld voor werkgevers die als gevolg van het coronavirus kampen met omzetverlies. Zij kunnen bij het UWV een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor een voorschot ontvangen. Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen.

Een ondernemer is in februari 2020 gestart met een restaurant met vijf medewerkers. Als gevolg van de coronamaatregelen moest zij op 15 maart 2020 haar restaurant sluiten. Zij kreeg geen voorschot op de subsidie NOW-1, omdat geen loon was betaald in november 2019 of in januari 2020. Bovendien had ze vóór 15 mei 2020 geen aangifte gedaan van betaald loon over de maand maart 2020 bij de Belastingdienst, waardoor ze ook niet in aanmerking kwam voor NOW-2. De Centrale Raad van Beroep oordeelt dat het voorschot terecht is geweigerd. De NOW is een noodmaatregel waarbij snel een zeer groot aantal werkgevers duidelijkheid moest krijgen over de aard en de inhoud van de regeling. Hierdoor heeft de NOW noodgedwongen een algemeen karakter en kan er niet steeds maatwerk worden geboden. De NOW heeft niet als doel een alomvattende regeling te bieden om alle bedrijven te redden. Dat sommige ondernemers, zoals startende ondernemers, vanwege de uitvoerbaarheid van de gewijzigde regeling geen voorschot kunnen ontvangen, maakt niet dat de toepassing van de voorschotregeling in strijd komt met het evenredigheidsbeginsel. Ook is er geen strijd met enig ander algemeen beginsel van behoorlijk bestuur of algemeen rechtsbeginsel. In dit geval is er geen aanleiding om de voorschotregeling buiten toepassing te laten.

ECLI:NL:CRVB:2021:87

Spreekuurcontact vereist met een verzekeringsarts bezwaar en beroep

Bij arbeidsongeschiktheidszaken dient in de bezwaarfase een volledige heroverweging plaats te vinden van het oorspronkelijk genomen besluit. Als de medische grondslag van het besluit wordt betwist en in de primaire fase geen spreekuurcontact is geweest met een geregistreerde verzekeringsarts, moet in de bezwaarfase een verzekeringsarts de betrokkene tijdens een spreekuurcontact onderzoeken. Van een spreekuurcontact kan in zo'n situatie alleen worden afgezien als de verzekeringsarts bezwaar en beroep voldoende kan motiveren dat vanwege de aard van de klachten en de beschikbare medische informatie, een spreekuurcontact geen toegevoegde waarde heeft.

Daarnaast kan de geregistreerde verzekeringsarts bezwaar en beroep niet volstaan met het toetsen en akkoord bevinden van de medische heroverweging door medeondertekening van het rapport, als deze toets beperkt blijft tot de vraag of de inhoud logisch en consistent is, als deze slechts geschiedt op hoofdlijnen of als de geregistreerde verzekeringsarts bezwaar en beroep slechts beziet of deze tot de eerder getrokken conclusies zou hebben kunnen komen.

ECLI:NL:CRVB:2021:1491

Korting prepensioen op WW-uitkering niet in strijd met het anti-discriminatiebeginsel

Op grond van de Werkloosheidswet (WW) wordt het prepensioen dat een betrokkene ontvangt voordat hij werkloos werd, op zijn uitkering in mindering gebracht. Betrokkene vindt echter dat hij ten opzichte van werkenden wordt gediscrimineerd en dat strikte toepassing van de WW-bepalingen onrechtvaardig is. Hij stelt dat het voor een niet-werkende met een uitkering niet mogelijk is om een prepensioen uit te stellen tot de pensioendatum, terwijl dit voor werkenden wel mogelijk is. Volgens de Centrale Raad van Beroep verkeren werkenden die geen WW-uitkering ontvangen, juist wel in een andere positie. Het standpunt van betrokkene kan daarom niet slagen.

Betrokkene doet ook nog een beroep op het rapport van de Werkgroep reflectie toeslagenaffaire rechtbanken van oktober 2021, waarin wordt aanbevolen om in het individuele geval maatwerk te bieden. Ook dit kan betrokkene niet helpen, omdat het UWV bij de vaststelling van de hoogte van de WW-uitkering gebonden is aan de WW en het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten. Deze wet- en regelgeving biedt geen ruimte om tot een ander uitkeringsbedrag te komen dan het UWV heeft vastgesteld. De regels voor de berekening van de hoogte van de WW-uitkering zijn het resultaat van een politiek-bestuurlijke afweging. Het is dan niet aan de rechter om de waarde of het maatschappelijk gewicht van de betrokken belangen naar eigen inzicht vast te stellen. De rechter kan de regels slechts terughoudend toetsen. De wet- en regelgeving die in dit geval van belang zijn, kunnen deze toetsing doorstaan.

ECLI:NL:CRVB:2021:2825

DE CENTRALE RAAD VAN BEROEP IN CIJFERS

RAADSHEREN

56

AANTAL MEDEWERKERS
(INCLUSIEF RAADSHEREN)

269

IN OPLEIDING

4 **RAADSHEREN IN OPLEIDING**

BEST GELEZEN NIEUWSBERICHT

"GEMEENTE VORDERDE TERECHT BIJSTAND TERUG VANWEGE BOODSCHAPPEN"
23 AUGUSTUS 2021

BEGROTING

€25,2,-
MILJOEN

VOLGERS

TWITTER
3.297

VOLGERS

LINKEDIN
6.168

INGEKOMEN ZAKEN

4.641

AFGEHANDELDE ZAKEN

AVI*: **1.482**
ALGEMEEN: **82**
BIJSTAND: **1.841**
SOCIALE VERZEKERINGEN: **2.200**

TOTAAL
5.605

WERKVOORRAAD

6.761

BEST GELEZEN UITSPRAAK

ECLI:NL:CRVB:2021:1918
"GEMEENTE VORDERDE TERECHT BIJSTAND TERUG VANWEGE BOODSCHAPPEN"

RAADSHEER-PLAATSVERVANGERS

32

GEMIDDELDE DOORLOOPTIJDEN PER WERKSTROOM

AVI* 71 weken • Bijstand: 92 weken • Sociale verzekeringen: 95 weken

*Ambtenaren, Sociale Voorzieningen en Internationale Kamer

GEMIDDELDE DOORLOOPTIJDEN OUDE EN NIEUWE ZAKEN

Nieuwe zaken (ingestroomd in 2020 of later): 73 weken • Oude zaken: 150 weken

COLOFON

Het Jaarverslag 2021 is een uitgave van Centrale Raad van Beroep.

Publicatie **mei 2022**
Redactie **Afdeling Communicatie**
Fotografie en illustraties **de Rechtspraak, Dirk Verwoerd, Wim Meurer, Richard van Elferen, Pixabay, Mariska van der Veen**
Ontwerp **Gloedcommunicatie, Nijmegen**

Website **www.rechtspraak.nl**

Twitter **@CentraleRaad**

LinkedIn **Centrale Raad van Beroep**