

RECHTSPRAAK

UWV is buiten het kader van artikel 25 lid 9 Wet WIA getreden door in de door de arbeidsdeskundige beschreven te verwachten toekomstige situatie een reden te zien om geen loonsanctie op te leggen.

Appellant valt op 10 februari 2011 uit voor zijn werk als loodgieter gedurende 36 uur per week in dienst van werkgeefster. Vanaf november 2012 verricht appellant bij werkgeefster – opbouwend tot drie dagen van drie uur per week – passend werk in het magazijn. Appellant verzoekt op 8 november 2012 UWV hem in aanmerking te brengen voor een WIA-uitkering. De WIA-uitkering wordt bij besluit van 23 januari 2013 geweigerd. In plaats daarvan wordt appellant in aanmerking gebracht voor een WW-uitkering. Appellant maakt tegen het besluit van 23 januari 2013 – weigering WIA-uitkering – bezwaar omdat UWV volgens hem aan werkgeefster een zogenoemde loonsanctie had moeten opleggen. Hij stelt UWV aansprakelijk voor de schade die hij lijdt als gevolg van het achterwege blijven van de loonsanctie. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard. Appellant herhaalt in hoger beroep zijn standpunt dat UWV geen wettelijke ruimte heeft om in verband met de financiële situatie van werkgeefster van het opleggen van een loonsanctie af te zien. Anders dan appellant meent UWV dat artikel 25 lid 9 Wet WIA geen imperatieve bepaling is en dat hem wel degelijk de bevoegdheid is gegeven om geen loonsanctie op te leggen, als herstel van de vastgestelde tekortkomingen onder de gegeven financiële omstandigheden van werkgever niet mogelijk is.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Gelet op de door partijen ingenomen standpunten moet in dit geding antwoord worden gegeven op de vraag of de ‘redelijkheid’ genoemd in artikel 65 Wet WIA en de ‘deugdelijke grond’ genoemd in artikel 25 lid 9 Wet WIA UWV de ruimte bieden om in het geval van werkgeefster af te zien van het opleggen van een loonsanctie omdat de loonkosten in het verlengingstijdvak van (in beginsel) 52 weken voor haar een te zware last zouden zijn. De tekst en strekking van de genoemde artikelen – kort gezegd: terugkijken naar wat werkgever en werknemer aan re-integratie hebben gedaan – richten zich op de vraag of een bevredigend resultaat is bereikt en zo nee, of redelijke inspanningen zijn verricht. Als onvoldoende is gedaan moet vervolgens nog beoordeeld worden of voor die tekortkoming een deugdelijke grond bestaat. Daarbij kunnen tal van omstandigheden een rol spelen. De artikelen bieden echter geen aanknopingspunt om bij de beoordeling van de gedane re-integratieactiviteiten ook toekomstige gevolgen van een op te leggen loonsanctie te betrekken omdat die gevolgen – waaronder ook de uit artikel 7:629 lid 9 en lid 11 BW voortvloeiende verplichting om in beginsel in het derde ziektejaar het loon door betalen – geen betrekking hebben op de geleverde inspanningen maar de consequentie zijn van het zonder deugdelijke grond te weinig inspanningen hebben geleverd. Het wettelijk

stelsel gaat uit van een retrospectieve beoordeling.

De rechtbank kan in haar overweging dat de Beleidsregels niet alleen een beoordelingskader geven voor de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de werknemer in de eerste twee ziektejaren, maar ook voor het derde ziektejaar, in zoverre worden gevolgd dat de Beleidsregels ook betekenis hebben als een loonsanctie is opgelegd. In paragraaf 9 van de Beleidsregels heeft UWV uiteengezet in welke mate het de financiële positie van de werkgever betreft bij zijn beoordeling van de verrichte re-integratie-inspanningen. Dit deel van het beleid kan niet anders worden gelezen dan dat UWV bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen rekening houdt met de kosten die zijn verbonden aan de inspanningen die ingrijpen in de organisatie of de bedrijfsvoering dan wel zijn verbonden aan een begeleidingstraject dat tot inzet heeft de plaatsing van de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever. Aan de vaststelling dat de Beleidsregels betekenis hebben voor het derde ziektejaar kan – anders dan de rechtbank in navolging van de opvatting van UWV heeft geoordeeld – niet het gevolg worden verbonden dat UWV, in afwijking van de wettelijke regeling, en in aanvulling op de Beleidsregels, de ruimte zou hebben om bij het opleggen van een loonsanctie relevantie toe te kennen aan de financiële gevolgen die de loonsanctie zal hebben voor de werkgever. UWV is voorts buiten het kader van artikel 25 lid 9 Wet WIA getreden door in de door de arbeidsdeskundige beschreven te verwachten toekomstige situatie een reden te zien om geen loonsanctie op te leggen. Artikel 25 lid 11 Wet WIA staat eraan in de weg dat UWV alsnog tot het opleggen van een loonsanctie beslist. In verband met de genoemde aansprakelijkstelling wordt geoordeeld dat het nalaten van UWV jegens appellant onrechtmatig is.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 02-03-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:1011

Zaaknummer: 14-839 WIA

Rechters: M. Greebe, J.S. van der Kolk en A.T. de Kwaasteniet

Advocaten: G.C. Emons-Wanmaker en F.A. Put

Wetsartikelen: 25 lid 9 WIA en 25 lid 11 WIA