

## RECHTSPRAAK

***Herziening van de WW-uitkering in verband met loondoorbetaling over periode waarover WW is uitgekeerd. Schending informatieplicht door niet melden aan UWV van loondoorbetaling.***

Betrokkene is met ingang van 15 september 2013 in dienst getreden bij werkgever. Bij brief van 4 oktober 2013 is betrokkene bevestigd dat besloten is het dienstverband binnen de proeftijd te beëindigen. Per die datum vraagt betrokkene WW aan. Dat recht wordt ontzegd, omdat betrokkene tot en met 15 oktober 2013 loon heeft ontvangen. Per 16 oktober 2013 wordt betrokkene alsnog in aanmerking gebracht voor WW. Dit besluit wordt herzien als blijkt dat betrokkene pas per 1 januari 2014 werkloos is geworden. De WW-uitkering over de periode 14 oktober 2013 tot en met 5 januari 2014 wordt als onverschuldigd betaald teruggevorderd. Daarnaast wordt betrokkene een boete opgelegd van € 7904 vanwege het niet melden dat zijn werkgever loon heeft doorbetaald tot en met 31 december 2013. Het bezwaar tegen het besluit tot terugvordering en het besluit tot het opleggen van een boete wordt ongegrond verklaard. De rechtbank verklaart het beroep vervolgens gegrond en ziet aanleiding in de omstandigheden om uit te gaan van verminderde verwijtbaarheid. Betrokkene heeft het achterstallig loon in één keer uitbetaald gekregen, waarmee voorstelbaar is dat het is aangemerkt als een vergoeding en niet als loon. De ontslagvergoeding is ook niet verzwegen jegens UWV door betrokkene.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 25 eerste volzin WW is de werknemer verplicht UWV op zijn verzoek of onverwijld uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de uitkering. Artikel 27a lid 1 WW verplicht appellant een boete op te leggen aan degene die zijn inlichtingenplicht niet of niet behoorlijk nakomt. Het enkele feit dat betrokkene de inlichtingenplicht heeft geschonden, is niet voldoende voor het opleggen van een boete. Daartoe is ook vereist dat betrokkene van die overtreding een verwijt kan worden gemaakt. Bovendien moet de boete worden afgestemd op de ernst van de overtreding, mate van verwijtbaarheid, en (persoonlijke) omstandigheden. De rechter toetst zonder terughoudendheid of het besluit van het bestuursorgaan aan deze eisen voldoet en dus leidt tot een evenredige sanctie (zie ook CRvB 24 november 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:3754). Er is i.c. geen aanleiding voor het aannemen van verminderde verwijtbaarheid. Daarbij is van belang dat het loon en de vergoeding separaat en in delen zijn overgemaakt zodat betrokkene wist of kon weten dat het om verschillende componenten ging. Gelet op de positie van betrokkene kon hij ook geacht worden te begrijpen dat de betaling loon betrof, waarbij relevant is dat betrokkene zich heeft laten bijstaan door een advocaat. Ook uit het feit dat de

WW eerder was ontzegd over de periode tot 15 oktober 2013, kon betrokkene begrijpen dat het ontvangen van loon gevolgen heeft voor de uitkering. Het (eventueel) melden van het ontvangen van een ontslagvergoeding aan (de werkcoach van) UWV doet daar niet aan af, nu deze melding niet betrof het ontvangen van loon. Er dient te worden uitgegaan van normale verwijtbaarheid, wat het boetebedrag brengt op € 3771,10.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 07-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2017:2014

**Zaaknummer:** 15/4168 WW

**Rechters:** H.G. Rottier, A.I. van der Kris en E. Dijt

**Advocaten:** M.J.F. Bär

**Wetsartikelen:** 55 WW, 27a lid 1 WW en 36 lid 1 WW