

Het UWV neemt zijn draai

Mag het UWV hangende de bezwaarprocedure een andere grondslag aan een besluit koppelen?

In [deze](#) kwestie heeft het UWV aan een werkgever na 104 weken ziekte van een bloembollenmedewerkster een loonsanctie opgelegd, omdat geen compleet re-integratieverslag is overgelegd. De werkgever is hiertegen in bezwaar gegaan en stelt zich in deze procedure op het standpunt dat het UWV ten onrechte een *loonsanctie* op grond van artikel 25 lid 9 Wet WIA heeft opgelegd. De bloembollenmedewerkster is namelijk ziek uit dienst gegaan en heeft vanuit de Ziektewet een WIA-aanvraag gedaan. Van een loondoorbetalingsverplichting (zoals bij een loonsanctie) kan dus geen sprake zijn aldus de werkgever.

De rechtbank heeft het beroep van de werkgever gegrond verklaard, want – zo oordeelt de rechtbank – het dienstverband is geëindigd en het UWV kon niet volstaan met een andere motivering van het besluit, want het besluit had een ander rechtsgevolg: van een loonsanctie naar ziekengeldsanctie. Bovendien was de wachttijd voorbij en was het opleggen van een (andere) sanctie überhaupt niet meer aan de orde.

De Raad denkt daar anders over:

“(…)

Niet valt in te zien dat de strikt formele wijziging waarvan in dit geval sprake is, niet meer onder die heroverweging te brengen zou zijn. Het onderwerp van de besluitvorming is en blijft het opleggen van een(zelfde) herstelsanctie vanwege het niet voldoen aan de verplichtingen met betrekking tot de re-integratie. Anders dan de rechtbank heeft geoordeeld, was het Uwv dus bevoegd de bewuste grondslagwijziging in het bestreden besluit toe te passen. Nu het Uwv bevoegd was de loonsanctie in bezwaar te wijzigen naar een ziekengeldsanctie, behoeft geen nieuw primair besluit te worden genomen en vormde artikel 25, elfde lid, van de Wet WIA in verbinding met artikel 26, tweede lid, van de Wet WIA dus geen beletsel voor de grondslagwijziging.

(…)”

Kortom: de eigenrisicodragende werkgever had kunnen weten dat het hier een ziekengeldsanctie betrof en volgens de Raad was dit – kort gezegd – daarom een geoorloofde grondslagwijziging in de (volledige) heroverweging in bezwaar. Wat ik daarbij opvallend vind, is dat het UWV kennelijk een ruime mate van herstel toekomt, maar andersom (lees: voor de belanghebbende werkgever) is er in de regel weinig ruimte voor het herstel van een ‘foutje’.

Hoezo equality of arms?

Datum

27 januari 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager