

## Ten onrechte geen loonsanctie opgelegd door het UWV: welke schade moet het UWV vergoeden?

Soms heeft een werkgever ‘geluk’ en wordt geen loonsanctie opgelegd door het UWV bij de RIV-toets. Maar let op: de werknemer kan tegen deze beslissing van het UWV wel bezwaar instellen en als het bezwaar gegrond wordt verklaard, dan betekent dat het UWV eigenlijk wél een loonsanctie had moeten opleggen aan de werkgever. Het opleggen van een loonsanctie kan alleen niet meer, omdat de wachttijd inmiddels voorbij is (zie in dat kader art. 25 lid 10 en 11 Wet WIA).

### **Wat kan de werknemer dan nog wel doen?**

*De werknemer het kan dan het UWV (evt. ook civielrechtelijk de werkgever) aansprakelijk stellen voor de schade die wordt geleden, maar welke schade moet het UWV in een dergelijk geval vergoeden?*

Deze vraag stond centraal in een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 21 december 2023 ([ECLI:NL:CRVB:2023:2421](https://www.ecli.nl/crvb/2023/2421)). In die kwestie had het UWV – zo bleek in een eerdere procedure bij de Raad – ten onrechte geen loonsanctie aan de werkgever opgelegd, omdat het besluit ondeugdelijk was gemotiveerd.

### **Schadeverzoek van ruim € 60.000,-**

De werknemer stelt in een afzonderlijk schadeverzoek (artikel 8:88 Awb) het UWV aansprakelijk voor de schade die hij lijdt als gevolg van het uitblijven van een loonsanctie. De werknemer is van mening dat het UWV zijn volledige (en mogelijke extra) inkomen in het derde ziektejaar moet vergoeden en daarbovenop de kosten van het eigen risico dat hij heeft moeten betalen, kredietkosten voor een lening die hij moest afsluiten en extra kosten van zijn advocaat. In totaal een bedrag van ruim € 60.000,-

### **Wat vindt de Raad daarvan?**

De Raad benadrukt dat bij een schadeverzoek als gevolg van een onrechtmatig besluit (in dit geval het niet opleggen van een loonsanctie door het UWV), de bestuursrechter aansluiting dient te zoeken bij het civielrechtelijk kader voor schadevergoeding. Dat betekent – kort gezegd – dat de vraag of de schade voor vergoeding in aanmerking komt, afhankelijk is van het antwoord op de vraag of er voldoende verband bestaat tussen de schade en het onrechtmatig besluit.

Kortom: de werknemer in deze kwestie kan dus alleen schade vergoed krijgen, als deze het rechtstreekse gevolg is van het onrechtmatige besluit van het UWV. De werknemer voert

echter allerhande schadeposten op die – naar mening van de Raad – te ver verwijderd staan van het niet opleggen van een loonsanctie. De loonschade bestaat normaliter uit het verschil tussen het nettoloon waarop de werknemer in de periode van de loonsanctie (die ten onrechte niet is opgelegd) – aanspraak had kunnen maken als wel een loonsanctie was opgelegd en de door de werknemer in die periode ontvangen netto-inkomsten.

Dat de werknemer meent dat die loonschade groter is dan de netto-inkomsten, omdat sprake zou zijn geweest van een succesvolle re-integratie en werkhervatting (met een hoger inkomen), vindt de Raad niet aannemelijk en komt daarom niet voor vergoeding in aanmerking. Hetzelfde geldt naar mening van de Raad voor de kredietkosten. De advocaatkosten worden ook afgewezen, daarvoor is immers een aparte voorziening: het besluit proceskosten bestuursrecht.

Van de gevorderde € 60.000,- blijft dan ook weinig over, de Raad kent een schadevergoeding toe van € 5.706,48.

### **Tot slot**

Onrechtmatige besluiten, zoals bijvoorbeeld het niet opleggen van een loonsanctie door het UWV, betekent niet automatisch een exorbitante schadevergoeding voor de werknemer. Let wel: de werknemer kan op basis van het niet opleggen van een loonsanctie, terwijl dat wel had moeten gebeuren ook de werkgever civielrechtelijk aansprakelijk stellen. Daarvoor geldt dat voor de werknemer meer 'te halen valt' (mits goed onderbouwd).

### **Datum**

08 februari 2024

### **Auteur**

Stéphanie Heijtlager