

Onvoldoende en (vooral) te late onderbouwing: loonsanctie terecht opgelegd door het UWV

De beslissing van het UWV om een loonsanctie op te leggen is een zogenaamd ‘belastend besluit’. Dat betekent dat er een verzwaarde motiveringsplicht geldt voor het UWV als zij een loonsanctiebesluit nemen. Andersom geldt dat een werkgever voor afloop van de wachttijd voldoende aannemelijk en inzichtelijk moet maken dat voldoende aan re-integratie is gedaan. Dat betekent – kort gezegd – dat de werkgever tijdig aan het UWV inzichtelijk moet maken welke acties er zijn ondernomen om de zieke werknemer te re-integreren.

De werkgever uit de zaak van de Rechtbank Midden-Nederland ([ECLI:NL:RBMNE:2023:7494](#)) gaf pas tijdens de beroepsprocedure tegen de loonsanctiebeslissing van het UWV (op de zitting) een aanvullende toelichting op de door haar geleverde re-integratie inspanningen. Dat is te laat, want – zo stelt de rechtbank conform vaste rechtspraak – het UWV moet de re-integratie inspanningen van de werkgever vóór einde wachttijd bij de RIV-toets kunnen beoordelen.

Dat de werkgever pas in het beroepsschrift en tijdens de zitting een nadere onderbouwing geeft dat het onmogelijk was voor haar om de zieke werknemer in het eerste spoor te re-integreren is te laat. Bovendien is de rechtbank van mening dat ook niet aannemelijk is dat in spoor 2 voldoende inspanningen zijn verricht door werkgever. Het feit dat de werknemer de Nederlandse taal niet machtig is, betekent volgens de rechtbank niet dat een spoor 2 traject onmogelijk is. Ook hier onvoldoende inspanningen door de werkgever.

Tot slot voert de werkgever nog aan dat het aan de werknemer ligt dat zij niet tot deugdelijke re-integratie zijn gekomen: de werknemer was niet welwillend met betrekking tot de re-integratie. Ook dit mag de werkgever niet baten:

“(...)De rechtbank kan de conclusie van de arbeidsdeskundige volgen dat eiseres onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt wat werknemer heeft gedaan om het re-integratietraject te trainen en dat eiseres ook onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij prikkelende maatregelen heeft genomen. Eiseres heeft bijvoorbeeld niet onderbouwd met stukken dat zij het loon van de werknemer één of twee keer niet heeft betaald. Verder overweegt de rechtbank dat verslagen vertaald kunnen worden. Dat de gesprekken in het Arabisch zijn gevoerd, vindt de rechtbank daarom geen goede reden om geen gespreksverslag op te stellen. Daarbij komt dat eiseres pas op de zitting voor het eerst heeft aangegeven dat en welke maatregelen zij heeft genomen. Dit is echter te laat. De rechtbank is van oordeel dat het Uwv terecht heeft geconcludeerd dat er geen geldige reden aanwezig is voor het onvoldoende inspannen voor de re-integratie.(...)”

Het lijkt een open deur, maar werkgevers denk eraan: ter voorkoming van een loonsanctie is het niet alleen noodzakelijk daadwerkelijk re-integratie inspanningen te leveren als werkgever,

maar ook dat tijdig wordt onderbouwd richting het UWV welke inspanningen zijn geleverd!

Datum

29 februari 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager