



Rapport

Datum: 4 oktober 2000

Rapportnummer: 2000/339

Klacht

Op 10 augustus 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer W. te Den Dungen, met een klacht over een gedraging van Gak Nederland BV, districtskantoor Hengelo.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt erover dat Gak Nederland BV, districtskantoor Hengelo:

1. onvoldoende tegemoet is gekomen aan zijn verzoek van 1 februari 1999 om aanpassing van een rapportage die een verzekeringsarts van het districtskantoor Hengelo van het Gak op 15 januari 1999 had opgemaakt;
2. zich onvoldoende heeft ingespannen voor reïntegratie van verzoeker bij zijn werkgever.

Achtergrond

1. Ziektewet (Wet van 6 oktober 1967, Stb. 473)

Artikel 29b, eerste tot en met derde lid

"1. De werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan zijn dienstbetrekking arbeidsgehandicapte is in de zin van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten heeft vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken recht op ziekengeld over de perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte die aangevangen zijn in de vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking.

2. Het ziekengeld, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 70% van het dagloon van de verzekerde.

3. In afwijking van het tweede lid wordt het ziekengeld op verzoek van de werkgever gesteld op het dagloon, met dien verstande dat het ziekengeld niet meer kan bedragen dan de aanspraak van de werknemer op het loon dat de werkgever verschuldigd zou zijn, indien daarop geen ziekengeld in mindering zou zijn gebracht."

Artikel 38a, eerste en tweede lid

"...1. De verzekerde die aanspraak maakt op ziekengeld is in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte verplicht dit zo spoedig mogelijk, doch in elke

geval niet later dan op de tweede dag van die ongeschiktheid, te melden aan zijn werkgever (...).

2. De werkgever meldt, na ontvangst van de in het eerste lid bedoelde melding, aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen zo spoedig mogelijk, doch in elk geval niet later dan op de vierde dag van die ongeschiktheid tot werken, de eerste werkdag waarop die verzekerde wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid."

Artikel 39, eerste lid

"Het Landelijk instituut sociale verzekeringen verricht bij verzekerden van wie op grond van (...) artikel 38a een aangifte van ziekte of van wie een ziekmelding is ontvangen, controle op het bestaan van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en hij beoordeelt bij gebleken ongeschiktheid of de werkgever zijn taak met betrekking tot verzuimbegeleiding op adequate wijze uitoefent."

2. Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Wet van 18 februari 1966, Stb. 84)

Artikel 34, tweede lid

"Het Landelijk instituut sociale verzekeringen stelt de belanghebbende van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag schriftelijk in kennis uiterlijk vier maanden vóór de datum waarop:

a. de wachttijd van 52 weken, bedoeld in artikel 19, eerste lid, verstrijkt;

(...)"

Artikel 46

"Indien degene, die recht heeft op arbeidsongeschiktheidsuitkering, door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld hem passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon, dat betrokkene zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij die arbeid wel had verricht."

Artikel 71 a, eerste, derde tot en met zesde lid

"1. De werkgever, bedoeld in (...) artikel 38a, derde lid, van de Ziektewet, legt, uiterlijk nadat de ongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd, aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat voorlopig of volledig reïntegratieplan over ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. Voor het bepalen van het tijdvak van dertien weken worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij

elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen stelt regels inzake voorlopige of volledige reïntegratie-plannen en eventueel noodzakelijke vervolgpunten en stelt minimumeisen, waaraan deze plannen moeten voldoen.

(...)

3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in het eerste of tweede lid, of de verplichtingen op grond van de regels van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, bedoeld in het eerste lid, zonder deugdelijke grond niet of niet behoorlijk is nagekomen, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op van ten hoogste f 1000,-.

4. Indien de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan **het** opstellen of uitvoeren van het reïntegratieplan, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op van ten hoogste f 10 000,-.

5. Indien de werkgever in gebreke blijft bij het opstellen van het reïntegratieplan, kan het Landelijk instituut sociale verzekeringen het reïntegratieplan opstellen. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan hiervoor kosten in rekening brengen.

6. De artikelen (...) 29b (...) zijn van overeenkomstige toepassing."

3. Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet van 23 april 1998, Stb. 290)

(...)

Artikel 2, eerste en tweede lid

"1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt onder arbeidsgehandicapte verstaan:

a. de persoon die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de

WAO(...)

(...)

2. De persoon, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a (...), blijft arbeidsgehandicapte in de zin van deze wet voor de periode van vijf jaar na de datum waarop de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in onderdeel a, in verband met vermindering van de arbeidsongeschiktheid (...), is geëindigd."

(...)

Artikel 10, eerste en derde lid

"1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen heeft tot taak de bevordering van de inschakeling in het arbeidsproces (...) van de arbeidsgehandicapte die:

a. recht heeft op een uitkering op grond van de (...) WAO (...).

3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in het eerste lid, verstrekt het Landelijk instituut sociale verzekeringen aan arbeidsgehandicapten instrumenten als bedoeld in hoofdstuk 4 van deze wet en verstrekt het aan werkgevers instrumenten als bedoeld in hoofdstuk 3 van deze wet om indiensttreding van deze personen te bevorderen."

(...)

Hoofdstuk 3. Reïntegratie-instrumentarium werkgevers

(...)

Artikel 17, eerste lid

"Het Landelijk instituut sociale verzekeringen verstrekt op aanvraag een subsidie in de vorm van een plaatsingsbudget aan de werkgever die met een arbeidsgehandicapte als bedoeld in artikel 10, of met een arbeidsgehandicapte anders dan bedoeld in artikel 10, 12 of 13, een dienstbetrekking aangaat voor de duur van ten minste zes maanden."

Artikel 18, eerste en derde lid

"...1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag aan de werkgever, bedoeld in artikel (...) 17, die aantoont dat het totaal van de kosten verband houdende met het (...) in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte hoger is dan (...) het bedrag van het plaatsingsbudget, in plaats van een subsidie als bedoeld in artikel (...) 17 een pakket op maat verstrekken.

(...)

3. Het pakket op maat, bedoeld in het eerste lid, kan bestaan uit:

a. een loonkostensubsidie ten bedrage van ten hoogste 33 1/3 % van het overeengekomen bruto loon per jaar, gedurende maximaal driejaar;

b. een eenmalige trainings- en begeleidingssubsidie van ten hoogste f 4000,-;

c. een subsidie voor kosten van scholing;

d. een subsidie voor kosten, die voortvloeien uit noodzakelijke aanpassingen van de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de produktie-en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen (...);

e. een subsidie voor kosten van andere voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid dan voorzieningen als bedoeld in de onderdelen *b, c en d...*"

Artikel 39, tweede en vijfde lid

"2. Voor de arbeidsgehandicapte, bedoeld in artikel 10 (...) en voor de werkgever die met deze arbeidsgehandicapte een dienstbetrekking aangaat, worden de uit deze wet voortvloeiende werkzaamheden verricht door de uitvoeringsinstelling die op grond van (...) de WAO (...) de werkzaamheden, bedoeld in artikel 41 van de OSV 1997 ten aanzien van de arbeidsgehandicapte verricht.

5. De instrumenten, bedoeld in hoofdstuk 3 en 4 van deze wet worden ten aanzien van de arbeidsgehandicapte, bedoeld in artikel 10 (...) aangevraagd bij de uitvoeringsinstelling die deze wet voor de betrokken arbeidsgehandicapte uitvoert."

4. Centrale Raad van Beroep 4 december 1991 (RSV 1992. 240)

"...In dit geding is de vraag aan de orde of gedaagde (het bestuur van een bedrijfsvereniging; N.o.) bij de bestreden beslissing van 7 april 1998 terecht de uitkeringen van eiser ingevolge de AAW en de WAO met ingang van 1 mei 1988 heeft ingetrokken. Deze vraag wordt (...) bevestigend beantwoord. (...)

De bevindingen van genoemde deskundigen, gezien in samenhang met de overige gedingstukken, bieden voldoende steun voor gedaagdes opvatting dat eiser met ingang van 1 mei 1988 in staat moet worden geacht zijn eigen werk van chauffeur van een kleine bestelwagen te verrichten, zodat hij niet als arbeidsongeschikt in de zin van de AAW en de WAO kan worden beschouwd.

Eisers werkgever wilde - om hem moverende redenen - eiser echter niet in zijn eigen werk laten hervatten doch bood hem een alternatieve functie aan. Uiteindelijk is het niet tot werkhervatting gekomen.

In dit verband kan gedaagde bezwaarlijk worden verweten dat het van de zijde van de Gemeenschappelijke Dienst heeft ontbroken aan deugdelijke begeleiding naar passend werk bij de eigen werkgever, waardoor de bestreden beslissing niet met de vereiste zorgvuldigheid zou zijn tot stand gekomen. Immers, indien een verzekerde - in casu eiser - weer geschikt wordt geacht voor het nog bestaande eigen werk, rust op de bedrijfsvereniging in beginsel niet de verplichting te onderzoeken of de werkgever bereid is die verzekerde in dat werk te laten hervatten. Deze laatste kwestie raakt de hersteld

geachte verzekerde immers, indien het dienstverband niet verbroken is, niet als verzekerde ingevolge de MW en de WAO, maar betreft zijn of haar arbeidsrechtelijke positie. Bij een intrekingsbeslissing als de onderhavige kan de aanwezigheid van een arbeidsrechtelijk probleem als even bedoeld, derhalve niet aan de bedrijfsvereniging worden tegengeworpen.

(...)

Bevestigt de aangevallen uitspraak..."

Centrale Raad van Beroep 18 december 1991 (RSV 1992, 241)

"...Bij herbeoordeling op 9 november 1988 en op 2 januari 1989 is de verzekerings-geneeskundige van de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD) (...) tot de conclusie gekomen dat eiser weer in staat was om passende werkzaamheden te verrichten.

De arbeidsdeskundige van die Dienst (...) heeft op 3 mei 1989 aan eiser aangezegd dat hij ingaande 8 mei 1989 weer in staat werd geacht om zijn eigen werk te verrichten. De arbeidsdeskundige deed daarvan diezelfde dag telefonisch mededeling aan de personeelschef van V. BV, die daarop te kennen gaf dat eiser met ingang van 1 juni 1989 ontslag was aangezegd. De arbeidsdeskundige heeft de personeelschef er op gewezen dat eiser per 8 mei 1989 te werk gesteld zou moeten worden en tegen het aangekondigde ontslag geprotesteerd. Het ontslag is desondanks geëffectueerd met ingang van 1 juni 1989.

Bij de bestreden beslissing van 12 juni 1989 heeft gedaagde (het bestuur van een bedrijfsvereniging; N.o.) eisers arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ingetrokken met ingang van 8 mei 1989.

(...)

De gemachtigde van eiser heeft in hoger beroep betoogd dat gedaagde de houding van V. BV jegens eiser niet had mogen accepteren en in afwachting van nadere ontwikkelingen niet had mogen overgaan tot intrekking van eisers uitkeringen.

(...)

Het beginsel van de zorgvuldigheid dat onder bepaalde omstandigheden kan vereisen dat bij een arbeidsongeschiktheidschatting mede betrokken worden de bij de eigen werkgever bestaande arbeidsmogelijkheden en dat in dat kader door de GMD bepaalde inspanningen worden verricht (...) noopte in casu niet tot reïntegratieactiviteiten bij V. BV: de werkzaamheden van assemblagemedewerker bestonden immers nog en zowel eiser als zijn werkgeefster waren omtrent de geschiktheid van eiser voor dat werk geïnformeerd.

(...)

De Raad is van oordeel dat hier sprake is van een conflict van arbeidsrechtelijke aard tussen eiser en V. BV, waarin voor gedaagde geen taak is weggelegd. Gegeven de -terecht door gedaagde aangenomen - medische geschiktheid van eiser voor zijn eigen werkzaamheden en gegeven de overige hierboven beschreven omstandigheden vereist evenmin bovenvermelde zorgvuldigheidsnorm hier van de GMD een verdergaande inspanning dat door hem is verricht.

Nu van een onzorgvuldige voorbereiding van de bestreden beslissing niet is gebleken en ook overigens niet is gebleken dat die beslissing in rechte geen stand zou kunnen houden, beslist de Raad als volgt.

(...)

Bevestigt de aangevallen uitspraak..."

5. Handboek gegevensverstrekking (Regeling van Gak Nederland BV van april 1998)

Instructie inzage- en correctierecht

"...8. Behandeling van correctieverzoek

Het Gak is verplicht om op verzoek van een verzekerde of werkgever tot verbetering, aanvulling of verwijdering van de hem betreffende gegevens over te gaan indien deze feitelijk onjuist, onvolledig of niet ter zake dienend zijn.

(...)

8.3. begrip "feitelijk onjuist"

Met opzet wordt gesproken over een feitelijke onjuistheid; een bezwaar dat een belanghebbende tegen een mening (b.v. een mening van een verzekeringsarts) heeft, kan niet zonder meer tot correctie van die mening leiden, wel tot toevoeging van het commentaar van de belanghebbende aan de gegevens. Ook in geval van blijvende onenigheid over een correctie kan het standpunt van de geregistreeerde over de correctie bij de gegevens gevoegd worden..."

8.5. beslissing

Het uitvoeringsorgaan deelt aan diegene die een schriftelijk verzoek tot verbetering, aanvulling of verwijdering van gegevens heeft ingediend uiterlijk binnen 8 weken schriftelijk mee of aan het verzoek wordt voldaan. Een weigering om aan het verzoek te voldoen is met redenen omkleed. Na afdoening wordt een registratieformulier ingevuld (...)"

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd Gak Nederland BV verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Tevens werd Gak Nederland BV een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

De reacties van verzoeker en Gak Nederland BV gaven aanleiding het verslag op een enkel punt te wijzigen en aan te vullen.

Bevindingen

A. feiten

1. Verzoeker was sinds 15 augustus 1996 in dienst bij bedrijf X. Verzoeker was een arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA; zie achtergrond, onder 3.). Op basis van deze wet was zijn indiensttreding bij X tot stand gekomen door bemiddeling en met ondersteuning van Gak Nederland BV, districtskantoor Hengelo (verder: het Gak).

Na een jaar werd verzoeker per 15 augustus 1997 een vast dienstverband aangeboden. Op 19 januari 1998 meldde verzoeker zich ziek.

2. Verzoekers werkgever schreef hem bij brief van 16 maart 1998:

"...Na overleg met dokter Y (verzekeringsarts bij het Gak; N.o.) deel ik je mede dat ik inga op zijn advies.

Om het genezingsproces te bevorderen adviseert hij om rond de tafel te gaan zitten voor een gesprek wanneer de tijd daarvoor rijp is.

In afwachting van een afspraak met het GAK verblijf ik..."

3. Medio april 1998 startte verzoeker een therapie bij een maatschappelijk werkster. Op 1 oktober 1998 schreef verzoeker zijn werkgever bij fax:

"...Een niet onbeduidende klant heeft mij al enkele malen gebeld. Toen hij mij deze week belde stond hij erop dat ik hem aanstaande vrijdagochtend, 2 oktober, bezoek. (...)

Mijnerzijds zou ik daar wel aan kunnen en willen voldoen, vooropgesteld dat jullie daarmee akkoord gaan en uiteraard voor vervoer zorgen (...).

Een en ander heb ik met het GAK overlegd en tevens zie ik dit wel als een opstap vooruitlopende op de reïntegratie, die middels het GAK waarschijnlijk ergens in oktober zal gaan starten. Uiteraard zullen jullie daar van tevoren op de hoogte worden gebracht door de betreffende medewerker van het GAK. Gaarne zo snel mogelijk jullie antwoord per fax, daar ik voor de uitkerende instantie wel een schriftelijke toestemming van jullie nodig heb.."

De werkgever antwoordde verzoeker bij brief van 1 oktober 1998:

"...Op 16 maart jl. hebben we je middels een brief laten weten dat wij, op advies van dokter Y, eerst een gesprek zullen hebben samen met een van de medewerkers van het GAK.

Wij willen ons graag aan deze afspraak houden en tot die tijd nemen wij geen beslissingen.

In afwachting van een afspraak met het GAK verblijven wij..."

4. Op 14 oktober 1998 vond een medische beoordeling plaats door verzekeringsarts Y van het Gak, waarvan deze een rapportage opmaakte.

Verzoeker schreef de arbeidsdeskundige Z van het Gak bij brief van 30 oktober 1998:

"...In navolging op ons telefoongesprek van hedenochtend fax ik u de laatste correspondentie van mijn jurist aan de heer S. (de directeur van X; N.o.), alsmede de daaraan voorafgaande correspondentie tussen de heer S. en mijzelf waarin ik mijn arbeidsbereidheid verklaard heb.

Ik verzoek u de heer S. een schrijven te sturen waarin u de heer S. meedeelt dat ik voor 50% de werkzaamheden weer kan en wil hervatten en dat hij hierop zo snel mogelijk dient te reageren, daar mijns inziens de arbeidsbereidheid wederom geblokkeerd wordt door de heer S..."

5. Bij brief van 30 november 1998 schreef de arbeidsdeskundige de werkgever van verzoeker:

"...Naar aanleiding van ons gesprek d.d. 27 november 1998 (...) deel ik u hierbij het volgende mee:

Medio oktober had ik telefonisch contact met u voor het maken van een afspraak. U kon helaas niet eerder dan 27 november 1998.

(Verzoeker; N.o.) wordt thans weer voor 50% geschikt geacht voor de eigen maatgevende arbeid van vertegenwoordiger/medewerker verkoop.

Tot einde ziektejaar kan dit als arbeidstherapie worden beschouwd.

Per 17 januari 1999 (einde ziektejaar) wordt (verzoeker; N.o.) weer geschikt geacht voor de eigen maatgevende arbeid.

Er is uitvoerig met elkaar gesproken over terugkeer van (verzoeker; N.o.). U wilde eerst een schriftelijke uiteenzetting van het een en ander.

Tevens is u verteld dat indien er sprake is van een arbeidsconflict dit niet via de WAO kan worden afgewenteld.

Indien u mogelijkheden ziet tot terugkeer van (verzoeker; N.o.) verzoek ik u mij te informeren..."

6. Bij brief van 2 december 1998 zond het Gak verzoeker een beslissing met betrekking tot zijn arbeids(on)geschiktheid. Deze beslissing luidt als volgt:

"...Weigering toekenning uitkering.

U hebt een arbeidsongeschiktheidsuitkering aangevraagd.

Op 17 januari 1999 bent u gedurende 52 weken arbeidsongeschikt geweest.

Uw arbeidsongeschiktheid is in aansluiting op deze periode minder dan 15%.

Mate van arbeidsongeschiktheid.

U kunt met arbeid, die u met uw medische beperkingen en uw bekwaamheden nog kunt verrichten, meer dan 85% verdienen van hetgeen de aan u gelijksoortige gezonde persoon zou verdienen.

Uw verlies aan verdien capaciteit is dus minder dan 15%.

Wij kennen u geen uitkering toe, omdat deze wet pas recht op uitkering geeft bij een arbeidsongeschiktheid van 15% of meer..."

7. Vervolgens bezocht verzoeker op 14 januari 1999 het spreekuur van de verzekeringsarts. Naar aanleiding hiervan paste de verzekeringsarts de rapportage die was opgemaakt van de medische beoordeling op 14 oktober 1998, aan. De herziene verzekeringsgeneeskundige rapportage van 15 januari 1999 luidt als volgt:

"Aanleiding:

Betreft een WAO-claimbeoordeling voor EW (einde wachttijd; N.o.)

Vraagstelling:

Welke mogelijkheden t.a.v. arbeid heeft belanghebbende?

Zijn er wijzigingen in de mogelijkheden t.a.v. arbeid?

Zijn er nieuwe gezichtspunten t.o.v. het onderzoek d.d. 14-10-1998.

Onderzoek:

Onderzoeksactiviteiten:

Dossierstudie

Spreekuurcontact d.d. 14-10-1999

...Onderzoekgegevens:

(...)

Medische voorgeschiedenis:

Belanghebbende valt 19-01-1998 uit met psychische klachten. E.e.a. heeft te maken met een verstoorde relatie met de werkgever. Gesproken kan worden van een conflict tussen Wg en Wn. Belanghebbende wordt in het ziektewet traject (art. 29b) (zie achtergrond, onder 1.; N.o.) begeleid door Va (verzekeringsarts; N.o.) Y en AD (arbeidsdeskundige; N.o.) Z.

(...)

Advies van huisarts 2 sporen beleid: enerzijds doorverwijzen naar Maatschappelijk werk voor gesprekstherapie en anderzijds zo snel mogelijk reïntegratie op te starten bij deze werkgever. Belanghebbende komt medio april 1998 in aanmerking voor (...) therapie bij Mw. M. (...) Medio juni 1998 begint de therapie vruchten af te werpen.

(...) begin juli blijkt dat geleidelijke reïntegratie bij eigen werkgever nu tot de mogelijkheden behoort maar dat gelet op de verstoorde relatie tussen Wg en Wn het hiertoe niet is gekomen. Wel houdt betrokkene zich intensief bezig met zijn opleiding tot Aromatherapeut. Ook oriënteert hij zich reeds op de arbeidsmarkt. Inmiddels vindt op 14-10-1998 een WAO einde wachttijd beoordeling plaats. Het is nog steeds niet tot reïntegratie bij eigen werkgever gekomen. Hij blijft steeds tegen een muur lopen. (...)

Op grond van de onderzoeksbevindingen en informatie van patiënt d.d. 14-10-1998 kan gesteld worden dat betrokkene nu voldoende psychisch belastbaar is dat hij per EW

18-01-1999 wederom in staat is zijn eigen werk te verrichten (...). Of dit werk bij eigen werkgever of dan wel bij andere werkgever zal zijn zal nog moeten blijken uit AD

onderzoek/begeleiding.

(Zie ook medische rapportage d.d. 14-10-1998.)

Belanghebbende vraagt echter (...) een heronderzoek aan hetgeen op 14-01-1999 plaats vindt.

Anamnese:

Belanghebbende vertelt dat het nog steeds (niet; N.o.) tot een begin van reïntegratie bij zijn werkgever is gekomen. Hij raakt hierdoor weer meer gespannen kan niet slapen en het denken aan de situatie maakt hem al ziek. Hij houdt van zijn vak, doet ook met veel plezier zijn studie en cursus, maar het in praktijk brengen bij deze werkgever is gelijk aan het lopen tegen een muur. Hij weet zeker als hij bij deze werkgever terug zou komen dat hij hoe dan ook weer zal uitvallen. (...)

Zelf acht betrokkene terugkeer naar deze werkgever nagenoeg uitgesloten.

(...)

Onderzoek:

(...)

Met instemming van belanghebbende werd afgezien van verder onderzoek.

Een meerwaarde wordt hiervan niet verwacht omdat in de anamnese geen andere klachten c.q. beperkingen vermeld worden.

Visie van belanghebbende:

Belanghebbende acht zich in staat zijn eigen werk te verrichten per EW (18-01-1999), maar dan **niet** bij eigen werkgever maar **wel** bij andere werkgever.

Gegevens derden:

Er is geen indicatie om informatie bij de behandelende sector op te vragen (...)

Echter uit zorgvuldigheid werd overlegd met Mw. M. (...) Zij kan zich verenigen met het beleid van Verzekeringsarts Y.

Diagnose:

Situatieve arbeidsongeschiktheid bij eigen werkgever.

(...)

Beschouwing:

Gelet op alle verkregen informatie kan gesteld worden dat de psychische balans voldoende in evenwicht is en dat de psychische draagkracht wederom opgewassen is versus de draaglast. (...) Betrokkene is ongewijzigd wederom in staat reguliere arbeid te verrichten (...).

Echter geconcludeerd moet worden dat er sprake is van een situatieve arbeidsongeschiktheid. Terugkeer bij deze werkgever zal schadelijk zijn voor belanghebbende's gezondheid en zal zeker wederom tot ziekte c.q. uitval leiden. Wel zal betrokkene wederom in staat zijn uitstekend te functioneren in zijn eigen werk (...) maar dan bij **andere** werkgever.

(...)

Reactie belanghebbende:

Gaat wel akkoord met de mogelijkheden t.a.v. arbeid voor 100 % (...) maar dan bij **andere** werkgever.

Conclusie:

Gelet op alle verkregen informatie en de beschouwing is belanghebbende in staat wederom zijn eigen werk te verrichten (...), maar dan bij een **andere** werkgever.

Belanghebbende derhalve ongewijzigd per EW (18-01-1999) minder dan 15 % AO in zin der WAO.

Planning:

*Er werd uitgebreid overlegd met de Arbeidsdeskundige.

*Dossier naar AD voor verdere afhandeling

*Copie van medische rapportage d.d. 14-01-1999 naar belanghebbende versturen..."

8. Hierop schreef verzoeker op 1 februari 1999 de volgende brief naar het Gak:

"...Op 14 januari jl. heb ik een gesprek gevoerd met de heer Y en de heer Z, arbeidsdeskundige. Dit gesprek had voor mij ten doel enige zaken in de eerste rapportage van de heer Y recht te zetten. De rapportage is door de heer Y op enkele punten gewijzigd en geactualiseerd (eerdere rapportage was gebaseerd op het laatste gesprek in oktober 1998). Echter het feit dat ik te allen tijde arbeidsbereid ben geweest en wil blijven en dat mijn werkgever in deze de zaak laat escaleren, wordt wederom niet door de heer Y geschetst. Dit is echter de essentie van de nu ontstane situatie. Ik wens hierover mij dan

ook te beklagen en hoop hiermee een en ander recht te kunnen zetten.

In deze herziene rapportage (...) wordt door de heer Y op geen enkele wijze kenbaar gemaakt dat ik getracht heb op arbeidstherapeutische basis bij mijn werkgever X (te beginnen met 50%) het werk te hervatten. Al vanaf september/oktober 1998 heb ik diverse pogingen hiertoe ondernomen. Het rapport vermeldt deze zaken niet alsmede wordt het feit niet genoemd dat mijn werkgever in deze een weigerachtige houding heeft aangenomen en mijn reïntegratie heeft tegengehouden. Als gevolg van de handelwijze van mijn werkgever is de situatie ontstaan dat er sprake is van een geëscaleerd arbeidsconflict waardoor reïntegratie thans niet meer mogelijk is. Terwijl de mogelijkheden hiervoor eerst wel aanwezig waren. Met andere woorden: mijn werkgever heeft de ZW/WAO gebruikt om mij te laten afvloeien.

Het rapport verwoordt niet dat reeds in augustus door mijn werkgever, de heer S., aan de heren Y en Z werd medegedeeld dat ik niet meer welkom was in zijn bedrijf.

Tevens wordt door de heer Y in zijn rapportage gesteld dat ik vind niet meer terug te kunnen naar mijn werkgever. Ik heb echter met klem de uitspraak gedaan dat ik te allen tijde terug kan én wil mits er een periode van reïntegratie (50% werkhervatting) aan vooraf gaat (e.e.a. in overleg met de behandelende therapeute mevrouw M.). Bovendien was de heer Y het hiermee eens.

Op 27 november 1998 heeft er een gesprek plaatsgehad tussen werkgever, mijzelf en de heer Z om te komen tot een voorstel voor reïntegratie. De heer S., eigenaar van de firma X, is echter na 12 minuten uit het gesprek opgestapt met de mededeling niets met 50% werkhervatting te kunnen beginnen in zijn bedrijf.

Mijns inziens is de werkgever (die overigens niet is aangesloten bij een arbodienst) op geen enkele wijze op zijn plichten gewezen door het GAK teneinde mij het werk te kunnen laten hervatten. Dit verbaasde mij des te meer daar mijn werkgever een aanzienlijk deel loonkostensubsidie ontvangt voor mijn werkplek (wegens fysieke beperkingen). Bovendien werden mijn loonkosten tijdens de ziektewet voor 100% door het GAK gedekt. Ik zou verwachten dat met deze gegevens vanuit het GAK een zekere druk op de werkgever had kunnen worden uitgeoefend..."

9. Het Gak beantwoordde verzoekers brief op 16 juni 1999 als volgt:

"...Mevrouw (...), stafverzekeringsarts, heeft op 12 april 1999 telefonisch contact met u gehad. Tijdens dit contact heeft zij excuses aangeboden voor de late reactie.

In dit gesprek bleek ook dat uw schrijven eerder een verzoek om correctie van de rapportage van de heer Y, verzekeringsarts, was dan een klacht. De bejegening door de heer Y was steeds correct geweest.

Uw grootste bezwaar tegen de tekst van de verzekeringsgeneeskundige rapportage is gelegen in de zin: "Zelf acht betrokkene terugkeer naar deze werkgever nagenoeg uitgesloten". De lezer zou hieruit kunnen opmerken dat u vindt dat hervatting niet mogelijk zou zijn, terwijl u steeds bereid bent geweest te hervatten, doch door andere omstandigheden dit geen vorm heeft gekregen. De heer Y had geen bezwaar tegen de correctie..."

Een aangepaste versie van de rapportage was bijgevoegd. Daarin was onder het kopje "**Anamnese**" de zin "Zelf acht betrokkene terugkeer naar deze werkgever nagenoeg uitgesloten." weggelaten.

10. Verzoeker schreef het Gak bij brief van 8 juli 1999:

"...U schrijft dat mijn grootste bezwaar is gelegen in één zin uit de rapportage, te weten: "Zelf acht betrokkene uitgesloten". Helaas moet ik hieruit concluderen dat er geen enkele notie is genomen van de strekking van mijn brief van 1 februari 1999. De essentie van mijn verhaal is in die brief te vinden in reeds de eerste alinea. Bovendien geef ik in de derde zin al aan dat de rapportage op diverse punten niet juist is. Hier is niet op ingegaan.

(...)

Daar na bijna vijf maanden, het verwijderen van één zin uit de rapportage, het magere resultaat is, voel ik mij bedroevend slecht behandeld en niet serieus genomen! Vooral nog is de uitkomst van uw GAK-beleid dat ik nu het gelag kan betalen van 30% minder inkomsten. Hier is het GAK mijns inziens wel degelijk debet aan..."

11. Bij brief van 14 september 1999 schreef het Gak verzoeker het volgende antwoord:

"...(Stafverzekeringsarts; N.o.) heeft van (de arbeidsdeskundige Z en verzekeringsarts Y; N.o.) begrepen dat u steeds bereid bent geweest en van mening was dat het mogelijk moest zijn om bij uw laatste werkgever te hervatten.

U was het niet eens met de afwijzende houding van uw werkgever. Ik betreur het dat deze informatie onvoldoende blijkt uit de rapportage van de heer Y. Hij heeft geconcludeerd dat u in staat was het laatst verrichte werk bij een andere werkgever te verrichten, omdat inmiddels gebleken was dat uw werkgever niet meer bereid was mee te werken aan een reïntegratieproject. Uw visie waaruit blijkt dat u het hier niet mee eens was, ontbreekt in deze rapportage.

Uw boosheid, die ik uit uw brief lees, komt voort uit het feit dat u meent dat het Gak onvoldoende druk uitgeoefend heeft op uw laatste werkgever om u de gelegenheid te bieden het werk te hervatten. U ervaart nu een forse inkomensachteruitgang terwijl u van mening bent dat dit niet nodig was geweest. U was per slot van rekening in staat en bereid om te hervatten. Ik kan me uw frustratie goed voorstellen.

Helaas kan het Gak in een dergelijke situatie de werkgever niet dwingen een werknemer (na afloop van een contractperiode?) in dienst te nemen/houden. Terecht geeft u aan in deze situatie moeite te hebben met de achteruitgang van uw inkomsten.

(...)

Ik hoop dat u op deze wijze alsnog een bevredigende reactie op uw brieven hebt gekregen. Helaas waren er terecht gronden aanwezig voor uw klacht. Ik stel voor om dit schrijven aan uw dossier toe te voegen opdat het duidelijk is wat uw visie is ten aanzien van het beloop van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

Ook de door u geschreven brieven zullen aan het dossier worden toegevoegd.

Helaas was het niet mogelijk, mede door de vakantieperiode, om eerder op uw brief te reageren. Hiervoor bieden wij u onze excuses aan..."

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder klacht en naar de correspondentie, hierboven weergegeven.

C. Standpunt Gak Nederland BV

1. De Nationale ombudsman verzocht Gak Nederland BV om een reactie op de klacht van verzoeker en om een antwoord op onder meer de volgende vragen:

"1. (...)

a. Waarom zijn de overige passages waarin staat dat verzoeker niet meer naar zijn werkgever terug kan of wil, niet geschrapt?

b. Ziet u aanleiding hier alsnog toe over te gaan?

2. Wat is de gangbare procedure voor reïntegratie?

3.a. Hoe is de gang van zaken in het geval van verzoeker geweest?

b. Voor zover deze afweek van de doorgaans gevolgde procedure, wat is de reden geweest om hier van af te wijken?"

2. Gak Nederland BV reageerde als volgt:

"...Naar aanleiding van vraag 1:

a. Bedoelde zin is per abuis niet geschrapt.

b. De rapportage is nogmaals kritisch tegen het licht gehouden en gecorrigeerd. (...)

Naar aanleiding van vraag 2:

Reïntegratie kan zich richten op de eigen werkgever (1e spoor) en op een andere werkgever (2e spoor). Binnen het kader van deze klacht beperken wij ons tot het 1e spoor.

De reïntegratie 1e spoor gaat in het algemeen gelijk op met de claimbeoordeling voor de WAO (de beoordeling van de vraag of de verzekerde na afloop van het ziektejaar arbeidsongeschikt is). De UVI (lees verzekeringsarts plus arbeidsdeskundige) richten (zonodig) hun onderzoek op de volgende aspecten:

- Geschiktheid voor het eigen werk bij de eigen werkgever.
- Geschiktheid voor ander (passend) werk bij de eigen werkgever.
- Geschiktheid voor ander (passend) werk elders.

De uitkomst van de claimbeoordeling wordt veelal bepaald door de (theoretische) mogelijkheden elders (laatste van de 3 genoemde aspecten).

Ten aanzien van de reïntegratieactiviteiten wordt vermelde volgorde aangehouden. Daarbij richt de arbeidsdeskundige van de UVI zich met name op de eerste twee aspecten. De reïntegratie bij een andere werkgever (2e spoor) wordt in het algemeen uitbesteed aan derden.

De klacht van (verzoeker; N.o.) richt zich op eerstgenoemd aspect. (Verzoeker; N.o.) heeft aangegeven (geleidelijk) te willen hervatten in eigen werk bij de eigen werkgever. De verzekeringsarts spreekt echter over situatieve arbeidsongeschiktheid. Hij verwacht dat een terugkeer bij de eigen werkgever wederom zal leiden tot ziekte/uitval.

De reïntegratierol van de arbeidsdeskundige beperkt zich in een dergelijke situatie tot een informatieve rol richting zowel verzekerde als werkgever. Het is niet zijn/haar taak om een uitspraak te doen over wie het arbeidsconflict (in overwegende mate) heeft veroorzaakt. Evenmin heeft de arbeidsdeskundige (wettelijke) mogelijkheden een terugkeer van verzekerde naar de eigen werkplek af te dwingen. Hij/zij kan onderzoeken of de werkgever en werknemer alsnog tot elkaar kunnen worden gebracht (iets wat de Arbo-dienst in deze situatie niet is gelukt). Lukt dit niet dan rest slechts het wijzen op de mogelijkheid van het ontbinden van het contract via de Kantonrechter.

Naar aanleiding van vraag 3:

a. Op basis van het arbeidsdeskundig rapport d.d. 27-11-1998 onder punt 2.2.4.2. stellen wij vast dat de arbeidsdeskundige getracht heeft de werkgever te bewegen verzekerde een kans te bieden door hem op arbeidstherapeutische basis te laten hervatten. De werkgever

stemde hiermee niet in. Er was inmiddels sprake van een situatie waarin beide partijen naar hun advocaat waren gegaan. (...) De arbeidsdeskundige heeft hiermee gehandeld conform de gangbare procedure zoals beschreven.

b. Er is niet afgeweken van de doorgaans gevoerde procedure.

De klacht van verzoeker wordt door ons niet gegrond geacht voor dat deel waarin hij stelt dat het gedrag en de houding van het Gak ertoe heeft geleid dat hij zijn baan kwijt is. Het Gak keek in zekere zin toe maar heeft, als vermeld, geen mogelijkheden iets af te dwingen.

Daarbij komt dat de verzekeringsarts een terugkeer naar de eigen werkgever gecontraïndiceerd achtte..."

3. Gak Nederland BV voegde als bijlage de nogmaals gecorrigeerde rapportage aan. Hierin waren de volgende wijzigingen aangebracht.

Onder het kopje **Visie van belanghebbende** was de passage "Belanghebbende acht zich in staat zijn eigen werk te verrichten per EW (18-01-1999), maar dan **niet** bij eigen werkgever maar **wel** bij andere werkgever" gewijzigd in "Belanghebbende acht zich in staat zijn eigen werk te verrichten per einde wachttijd (18-01-1999), helaas belemmert de werkgever zijn reïntegratie".

Onder het kopje **Beschouwing** was de volgende passage toegevoegd: "(visie verzekeringsarts, niet van belanghebbende)".

Onder het kopje **Reactie belanghebbende** was de passage "maar dan bij **andere** werkgever" geschrapt.

4. Het arbeidsdeskundig rapport van 27 november 1998 waarnaar Gak Nederland BV verwees, luidt voor zover hier van belang als volgt:

"...1. VRAAGSTELLING:

Wat is de mate van arbeidsongeschiktheid per einde wachttijd?

Wat zijn de herplaatsingsmogelijkheden?

2. ONDERZOEK:

2.1. Onderzoeksactiviteiten:

Dossier studie

Gesprek met belanghebbende op kantoor d.d. 27 november 1998 en diverse tel. contacten.

Gesprek werkgever d.d. 27 november 1998 en diverse tel. contacten.

Overleg va Y.

2.2. Gegevens verkregen uit onderzoek:

2.2.1. Voorgeschiedenis:

Belanghebbende was eerder bekend.

Belanghebbende is in oktober 1994 uitgevallen i.v.m. rugklachten (...).

Blijkens (arbeidsdeskundig; N.o.) rapport d.d. 27 maart 1996 werd belanghebbende als voor minder dan 15% arbeidsongeschikt beschouwd.

Er werden passende functies geduid.

Belanghebbende werd aangemeld bij arbeidsintegratie.

Belanghebbende kon in dienst treden van firma X (...) als vertegenwoordiger.

Per 15 augustus 1996 een jaarcontract. Dit is per 15 augustus 1997 omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

Tevens kwam belanghebbende in aanmerking voor vergoeding opleiding tot aromatherapeut.

(...)

Werkgever kwam in aanmerking voor loonkostensubsidie.

Thans blijkt dat belanghebbende op 19 januari 1998 is uitgevallen i.v.m. spanningsklachten i.v.m. arbeidsconflict.

Artikel 29 b ZW (Ziektewet; N.o.) is van toepassing.

2.2.2. Gesprek met belanghebbende:

2.2.2.1. Algemeen:

Belanghebbende werd de reden van het onderzoek uitgelegd. Voor zover van toepassing heb ik belanghebbende de onderzoeksprocedure alsmede de relevante arbeidsongeschiktheidswetgeving uiteengezet.

(...)

2.2.2.6. Reden uitval en huidige situatie:

Belanghebbende:

- is uitgevallen ten gevolge van psychische klachten i.v.m. spanningen tussen hem en zijn werkgever.
- acht zich thans weer in staat om het eigen werk voor 50% te verrichten.
- acht zich per einde ziektejaar (17 januari 1999) weer volledig geschikt voor de maatgevende arbeid.
- wil niet in de WAO
- dat er nog een aantal problemen zijn t.a.v. o.a. betaling pensioenpremie, onkostenvergoeding, betaling overwerkuren ed.
- is zeer enthousiast over zijn werk als verkoper etherische oliën
- dat echter de relatie tussen hem en (werkgever; N.o.) niet bepaald goed is te noemen
- stelt zich bereidwillig op en wil het liefst zo snel mogelijk aan de slag.
- acht zich geschikt voor het eigen werk het liefst bij de eigen werkgever anders bij een nieuwe werkgever.

2.2.3. Medische gegevens:

Rapportage verzekeringsarts (va) Y d.d. 14 oktober 1998. De va deelt mee dat belanghebbende is uitgevallen ten gevolge van psychische klachten i.v.m. spanningen tussen belanghebbende en werkgever.

(...)

Belanghebbende wordt geschikt geacht zijn eigen maatgevende arbeid te verrichten mits rekening wordt gehouden met de beperkingen zoals aangegeven in het belastbaarheidspatroon.

Of dit bij eigen werkgever dan wel bij andere werkgever zal zijn zal nader (arbeidsdeskundig; N.o.) onderzoek moeten uitwijzen.

2.2.4. Werkgeversinformatie:

(...)

2.2.4.2. Gesprek werkgever:

Na de medische beoordeling door va Y op 14 oktober 1998 heb ik rond 20 oktober 1998 telefonisch contact gehad met werkgever S. met het verzoek om z.s.m. een afspraak te maken om werkhervatting te bespreken. De heer S. kon echter niet eerder dan 27 november 1998.

Op 27 november 1998 had ik een gesprek met werkgever. Belanghebbende was bij dit gesprek aanwezig.

(...) Aan de heer S. werd voorgesteld om belanghebbende z.s.m. voor 50% te laten hervatten op basis van arbeidstherapie.

Tevens werd de heer S. geïnformeerd over het feit dat belanghebbende per einde ziektejaar 17 januari 1999 weer geschikt wordt geacht voor zijn eigen werk.

Hier is een poos over gediscussieerd.

De heer S. wil eerst schriftelijk worden geïnformeerd door mij. Aan de hand hiervan zal hij zich beraden.

Ik heb de heer S. geïnformeerd wat er in mijn brief zou staan.

Mijn indruk is dat de heer S. niet verder wil met belanghebbende.

Er is teveel gebeurd in het verleden. Er zijn thans al advocaten van beide partijen in het spel.

Ik heb zowel belanghebbende als de heer S. geïnformeerd dat een arbeidsconflict niet via de wao kan worden afgewenteld maar tussen partijen dient te worden opgelost, desnoods via de kantonrechter.

Partijen begrepen dit. Belanghebbende zal mij op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

(...)

2.2.6. Raadpleging van Functie Informatie Systeem (FIS):

Raadpleging van FIS heeft niet plaatsgevonden, omdat belanghebbende medisch geschikt wordt geacht voor de eigen maatgevende arbeid bij eigen werkgever hetzij elders.

3. BESCHOUWING:

(...)

3.2. Arbeidsmogelijkheden/verdiencapaciteit:

Belanghebbende wordt per einde ziektejaar weer geschikt geacht voor de eigen maatgevende arbeid bij eigen werkgever hetzij elders.

3.3. Mate van arbeidsongeschiktheid:

(...)

Belanghebbende wordt geschikt geacht voor de eigen maatgevende arbeid.

3.4. Herplaatsingsmogelijkheden:

Is nog onduidelijk. Werkgever zal schriftelijk worden geïnformeerd.

4. CONCLUSIE:

Belanghebbende dient per einde wachttijd voor minder dan 15% arbeidsongeschikt te worden beschouwd in de zin van de WAO.

5. PLANNING/AKTIES:

- copie rapport naar belanghebbende.
- (bevestigingsbrief; N.o.) naar werkgever. Copie naar belanghebbende..."

D. Reactie verzoeker

Verzoeker gaf de volgende reactie op het standpunt van Gak Nederland BV:

"...Mijn functie bij X betrof een gesubsidieerde werkplek, die (...) met inmenging van arbeidsintegratie tot stand kwam. De bemoeienis van arbeidsintegratie betrof toestemming voor het aangaan van een 8 maanden praktijktrainingsperiode (zonder loonkosten voor de werkgever) gevolgd door het toekennen van 25% loonsubsidie over een periode van vier jaar. In geval van ziekte nam het GAK 100% van de salarisbetaling op zich om daarmee het risico van uitval voor de werkgever te beperken gedurende de eerste vier jaar. Gezien deze betrokkenheid van arbeidsintegratie leefde bij mij de verwachting dat, toen e.e.a. spaak liep met de werkgever en ik mijzelf ziek meldde, arbeidsintegratie een bemiddelende rol zou hebben. Bovendien had het Gak zo een middel om druk uit te kunnen oefenen op de werkgever.

Op 19 januari 1998 meldde ik mij ziek. De werkgever was (en is) niet aangesloten bij een Arbodienst waardoor ik niet bij een bedrijfsarts maar bij de heer Y, verzekeringsarts van het GAK werd uitgenodigd. Aansluiting bij een Arbodienst is (...) een plicht voor de werkgever maar het GAK verzekerde mij dat ze een werkgever er niet op aan kunnen spreken als

deze plicht wordt verzaakt.

Vanaf het begin van de ziekmelding heeft de heer Y al het advies gehad van mijn huisarts een zogeheten tweesporenbeleid te voeren en hiermee actief de werkgever te benaderen. Recent heb ik mijn ex-werkgever, onverwachts, gesproken en deze verzekerde mij in de beginfase zelf telefonisch diverse pogingen te hebben ondernomen waarbij hij op niets is gewezen maar alleen werd geadviseerd de zaak met rust te laten. In de eerste maanden waren partijen, mits goed begeleid, zeker tot elkaar te brengen geweest.

Het ingangzetten van de benadering richting werkgever door het GAK heeft in oktober 1998 plaatsgevonden toen van mijn kant, sinds september sprake was van 50% reïntegratiemogelijkheid en na herhaaldelijk aandringen mijnerzijds. Op 27 november vond het gesprek dan plaats, in aanwezigheid van de heer Z, arbeidsdeskundige, waarbij na circa 10 minuten mijn werkgever wegliep van het gesprek. In de brief van de heer Z van 30 november 1998 aan mijn werkgever wordt geschreven dat er **uitvoerig is gesproken** over de werkhervatting! In dat korte gesprek werd voorgesteld dat ik voor 50% zou reïntegreren met in een later stadium 100% werkhervatting. Mijn werkgever heeft er plekke aangegeven niets aan een werknemer te hebben voor 50% en daarmee het gesprek beëindigd. De arbeidsdeskundige heeft **niet** deelgenomen aan het gesprek. Hij gaf zelf aan slechts als eventuele scheidsrechter aanwezig te zijn. Na afloop van het gesprek schoof de heer Z mij de conclusie voor dat het wel duidelijk was dat reïntegratie geen zin had gezien de houding van mijn werkgever.

In augustus 1998 stelde ik, naar aanleiding van gesprekken die ik voerde met een maatschappelijk werker, een lijst op van constructieve punten waarmee de werksituatie zou kunnen worden verbeterd. Deze lijst heb ik aan de heer Z overhandigd om aan te geven welke zaken mijns inziens besproken en opgelost zouden moeten worden met de werkgever om te komen tot werkhervatting. De werkgever heeft mij, tijdens onze recentelijke ontmoeting, laten weten deze lijst nooit te hebben gezien. Deze lijst is nooit naar voren gebracht door de heer Z. Wederom een mogelijkheid waarmee niets is gedaan.

Het GAK oppert nu dat beide partijen de advocaat ten tijde van het gesprek eind november al hadden ingeschakeld. Inderdaad was er contact via de advocaten, echter handelde dat in eerste instantie over openstaande bedragen die door mijn werkgever werden betwist. Inzake reïntegratie was het standpunt ingenomen door beide partijen niets te ondernemen alvorens gesprekken met het GAK hadden plaatsgevonden. (...) Ook hiermee is niets gedaan door het GAK.

(...) Pas tegen het einde van het ziektejaar is men de term situatieve arbeidsongeschiktheid gaan bezigen. Mijns inziens te laat om er nog iets positiefs mee te kunnen doen richting werkgever. Ook is mij de uitspraak, dat het vanaf 17 januari (einde ziektejaar) een zaak tussen partijen betreft veel te vroeg (vanaf begin oktober) en veel te vaak gebezigd.

(...) door mij (is; N.o.) in de allereerste fase direct (...) aangegeven hoe de situatie was bij de werkgever en (...) ik (heb; N.o.) middels diverse schrijven, o.a. aan arbeidsintegratie met c.c. aan dhr. Y, en middels gesprekken met dhr. Y duidelijk (...) weergegeven dat:

- ◆ bemoeienis van de subsidie verstrekker GAK of bemiddelaar gewenst was om de gecreëerde werkplek voor mij te behouden

- ◆ mijn motivatie in dit gegeven zeer gedreven was

(...)

Mijn conclusie is dat als in de beginfase adequaat gehandeld zou zijn, dat de partijen dan zeker niet zover uit elkaar waren gedreven zoals nu het geval is door de passieve, nalatige opstelling van diverse afdelingen van het GAK (arbeidsintegratie, verzekeringsarts, arbeidsdeskundige).

Ondanks dat het GAK in de reactie van 26 november 1999 (zie hierboven, onder **C. STANDPUNT GAK NEDERLAND BV**; N.o.) aangeeft kritisch de rapportage tegen het licht te hebben gehouden, ontdek ik in de aangepaste versie dat nog steeds gesproken wordt in de anamnese dat ik zeker weet dat ik bij terugkeer naar deze werkgever hoe dan ook weer zal uitvallen. Deze uitspraak is door mij **nooit** geuit en berust wederom op onwaarheid.

(...)

Het GAK is mijns inziens wel degelijk debet aan vermindering van inkomsten met 30% en aan een verstoorde arbeidstoekomst; geen baan en geen vooruitzicht op een baan daar mijn werk een zeer specifieke sector betreft..."

E. Reactie GAK NEDERLAND bv

De Nationale ombudsman stelde Gak Nederland BV enige nadere vragen:

"1. In welke (beleids)regelgeving is de door u beschreven reïntegratieprocedure beschreven? (...)

2. In welke gevallen gaat het Gak in op verzoeken van verzekerden tot wijziging van rapportages of andere dossiergegevens?

3. Zijn er gevallen waarin het Gak is verplicht tot wijziging of aanpassing van gegevens?

4. In welke (beleids)regels is dit geregeld?

(...)

7.a. Is er ten aanzien van verzoeker sprake van een reïntegratiepoging bij een andere werkgever?

b. Wanneer is een poging tot reïntegratie bij een andere werkgever geïndiceerd?

c. Wat is vervolgens de te volgen procedure, wanneer dit wordt geconstateerd?"

2. Hierop antwoordde Gak Nederland BV als volgt:

"...Vraag 1:

Door de veranderingen in de Ziektewet, die met de invoering van de TZ/Arbo en Wulbz zijn ingetreden, is de formele verantwoordelijkheidsverdeling tussen uitvoeringsinstellingen, arbodiensten, werkgevers en werknemers ten aanzien van verzuimbegeleiding en controle gedurende het eerste ziektejaar verschoven.

Werkgevers en werknemers zijn primair verantwoordelijk voor deze begeleiding en controle, en moeten zich daarin bij laten staan door gecertificeerde arbodiensten.

De uitvoeringsinstellingen hebben een informerende, faciliterende en controlerende rol ten opzichte van werkgevers en arbodiensten gekregen. Deze rol van de uitvoeringsinstellingen wordt de Poortwachtersrol genoemd.

De verantwoordelijkheden van de diverse betrokken partijen zijn uitgewerkt in het zogenaamde model voor de poortwachtersfunctie (Lisv Mededeling M 97.65 (...)). (zie achtergrond, onder 5; N.o.)

De ex-werkgever van (verzoeker; N.o.) had voor zover bekend geen contact met een arbodienst.

(...)

Vraag 2:

Indien verzekerde vraagt om wijziging van rapportages wordt daar, indien het verzoek gegrond wordt geacht gevolg aan gegeven.

Indien het verzoek wordt afgewezen wordt belanghebbende gewezen op de mogelijkheid om in beroep te gaan.

Het Gak gaat in principe altijd in op verzoeken van verzekerden tot wijziging van rapportages of andere dossiergegevens als sprake is van feitelijke onjuistheden, onvolledigheid of niet ter zake dienend. Indien er geen sprake is van feitelijke onjuistheden, etc. maar bijvoorbeeld van een verschil van interpretatie of het niet eens zijn met de visie of het oordeel van diegene die het rapport opgesteld heeft, dan voegt het Gak het verzoek

tot wijziging van het rapport c.q. dossier aan het dossier toe. Op deze wijze wordt inzicht gegeven in de visie van de verzekerde.

Vraag 3:

De verplichting tot correctie van gegevens geldt alleen voor feitelijke onjuistheden, onvolledigheid en niet ter zake dienende feiten.

Vraag 4:

Bovenstaande is geregeld in de notitie "inzage en correctierecht" dat deel uitmaakt van het Handboek gegevensverstrekking van Gak Nederland bv (april 1998) (zie achtergrond, onder 7; N.o.).

(...)

Vraag 7a:

Verzekerde is aangemeld bij de afdeling Arbeidsintegratie van Arbeidsvoorziening voor verdere bemiddeling naar werk bij nieuwe werkgever. (...)

Vraag 7b:

Indien blijkt dat verzekerde niet terug kan in eigen of ander werk bij eigen werkgever en er wel sprake is van belastbaarheid dan wordt hij zo spoedig mogelijk aangemeld voor bemiddeling naar nieuwe werkgever.

Vraag 7c:

Verzekerde wordt aangemeld bij de afdeling Arbeidsintegratie van Arbeidsvoorziening of een andere bemiddelingsinstantie.

De bemiddelingsinstantie wordt geïnformeerd over opleiding, werkervaring, beperkingen e.d. van verzekerde. Verzekerde wordt dan verder begeleid door deze bemiddelingsinstantie.

NB:

(Verzoeker; N.o.) is per 15 augustus 1996 in dienst getreden van X (...).

Eerst op basis van een jaarcontract.

Per 15 augustus 1997 is (verzoeker; N.o.) een vast dienstverband aangeboden.

Per 19 januari 1998 ziekgemeld.

Voor zover bekend en uit het dossier blijkt, vindt er al sedert maart 1997 briefwisselingen plaats ten aanzien van te betalen bonussen, vergoeding extra uren, pensioenverzekering, wijze van bedrijfsvoering, studieverlof etc.

Door de arbeidsdeskundige is uitvoerig getracht partijen tot elkaar te brengen.

Er hebben in dit verband diverse gesprekken plaatsgevonden.

(Verzoeker; N.o.) toonde zich bereid om in eerste instantie gedeeltelijk te hervatten.

Werkgever X wilde hieraan niet meewerken.

Volgens Hr. S., directeur X was er teveel gebeurd tussen hem en (verzoeker; N.o.).

Ook een hervatting op basis van arbeidstherapie was niet bespreekbaar.

Ten langen leste was (verzoeker; N.o.) ook de mening toegedaan dat terugkeer naar X niet meer mogelijk was. Dit zou onherroepelijk leiden tot hernieuwde uitval.

(...)

Partijen zijn beide door arbeidsdeskundige Z gewezen op het feit dat hij niet iets kan afdwingen. Partijen hadden reeds beiden een advocaat ingeschakeld.

Er was helaas ondanks diverse pogingen daartoe geen bemiddelingsresultaat te halen.

Partijen is gewezen op de mogelijkheid via de kantonrechter hun recht te halen..."

3. Als bijlage stuurde Gak Nederland BV onder meer een kopie mee van de arbeidsdeskundige rapportage van 15 januari 1999. Voor zover in relevant opzicht gewijzigd ten opzichte van de rapportage van 27 november 1998 luidt deze rapportage als volgt:

"...2.1. Onderzoeksactiviteiten:

Dossier studie.

Diverse gesprekken op kantoor GAK Hengelo en tel. gesprekken. Laatste gesprek op kantoor d.d. 14 januari 1999.

Gesprekken met werkgever ten kantore GAK en tel. contacten.

Overleg va Y.

(...)

2.2.2.6. Reden uitval en huidige situatie:

Belanghebbende:

- is uitgevallen ten gevolge van spanningsklachten tgv een arbeidsconflict.
- acht zich niet meer in staat om terug te keren naar huidige werkgever. Er is teveel gebeurd.
- is van mening dat de oorzaak hiervan ligt bij de heer S.
- dat hem geen schuld betreft. Hij heeft zich altijd coöperatief willen opstellen.
- is van mening dat terugkeer naar de heer S. onherroepelijk zal leiden tot hernieuwde uitval.
- er geen sprake meer is van een vruchtbare samenwerking.
- er momenteel advocaten van beide partijen met elkaar in onderhandeling zijn over beëindiging van het dienstverband. Eventueel volgt een procedure bij de kantonrechter.
- acht zich geschikt voor het eigen werk per einde ziektejaar alleen bij een andere werkgever of eventueel voor zichzelf.

2.2.2.3. Medische gegevens:

Rapportage van verzekeringsarts (va) Y d.d. 14 januari 1999. De va deelt mee dat belanghebbende is uitgevallen ten gevolge van spanningsklachten.

Belanghebbende is per einde wachttijd 18 januari 1999 wederom geschikt om zijn eigen werk te verrichten gedurende 8 uur per dag maar dan bij een andere werkgever.

Derhalve minder dan 15% arbeidsongeschikt.

Er is sprake van zgn situatieve arbeidsongeschiktheid.

Belanghebbende copie sturen van rapportage va d.d. 14 januari 1999.

(...)

2.2.4.2. Herplaatsingsmogelijkheden:

Er zijn diverse gesprekken geweest met de heer S. t.a.v. werkhervatting.

De heer S. deelt mede dat hij niet verder kan en wil met belanghebbende. Er is teveel gebeurd.

Het hele bedrijf dreigt door deze situatie kapot te gaan.

De heer S. heeft een advocaat ingeschakeld.

Ik heb de heer S. tel. geïnformeerd op 15 januari 1999 over het feit dat er sprake is van zgn situatieve arbeidsongeschiktheid.

Voor het overige ligt de zaak thans in handen van beider advocaten.

(...)

2.2.6. Raadpleging van Functie Informatie Systeem (FIS):

Raadpleging van FIS heeft niet plaatsgevonden, omdat belanghebbende geschikt wordt geacht voor de eigen maatgevende arbeid alleen bij andere werkgever.

Er is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid.

(...)

3.2. Arbeidsmogelijkheden/verdiencapaciteit:

Belanghebbende wordt per einde ziektejaar geschikt geacht voor de eigen maatgevende arbeid alleen bij andere werkgever.

3.3. Mate van arbeidsongeschiktheid:

(...)

Belanghebbende wordt geschikt geacht voor de eigen maatgevende arbeid alleen bij andere werkgever.

Er is geen sprake van een WAO situatie.

3.4. Reïntegratievisie:

Herplaatsingsmogelijkheden bij eigen werkgever zijn niet aan de orde. Er is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Belanghebbende is reeds bekend bij arbeidsintegratie.

Belanghebbende wil graag zijn opleiding tot aromatherapeut afmaken.

Hier is nog overleg over geweest met arbeidsintegratie. (...)

Belanghebbende zal het een en ander verder met arbeidsintegratie bespreken.
Belanghebbende is geïnformeerd over het feit dat hij zelf ww dient aan te vragen ed.

4. CONCLUSIE:

Belanghebbende dient per einde wachttijd voor minder dan 15% arbeidsongeschikt te worden beschouwd in de zin van de WAO.

Herplaatsingsmogelijkheden bij de eigen werkgever zijn niet aan de orde.

Er is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid.

5. PLANNING/AKTIES:

- copie rapport va Y d.d. 14 januari 1999 naar belanghebbende.
- Copie dit rapport naar belanghebbende.
- Copie naar arbeidsintegratie..."

F. Nadere REACTIE GAK NEDERLAND BV

Daarnaar gevraagd verklaarde de betrokken arbeidsdeskundige Z onder meer het volgende. Tussentijds was er steeds contact geweest met de huisarts en de therapeute van verzoeker, en ook was verzoeker bij de verzekeringarts geweest. Telkens werd geconstateerd dat verzoeker nog niet in staat was om terug te keren naar het werk. In juli/augustus 1998 ging het de goede kant op.

Verder had de heer Z een aantal gesprekken gevoerd met zowel verzoeker als de werkgever. Hij verklaarde met nadruk dat hij had gepoogd om partijen tot elkaar te brengen. Zo had hij verzoekers werkgever voorgesteld om verzoeker eerst op basis van arbeidstherapie weer aan de slag te laten gaan. De werkgever wilde hier echter pertinent niet van weten en stelde dat hij verzoeker niet terug in zijn bedrijf wilde, aldus Z.

De door verzoeker gememoreerde zogenaamde lijst met constructieve punten was de heer Z wel bekend. Hij had geen reden gezien om daar nader op in te gaan, aangezien de punten op deze lijst betrekking hadden op zaken als salaris, overwerk- en reisvergoedingen en dergelijke en niet zozeer te maken hadden met verzoekers ziekte en reïntegratie, en de werkgever met betrekking daartoe uitsluitend had verwezen naar zijn advocaat, die van deze punten op de hoogte was.

De conclusie dat er sprake was van situatieve arbeidsongeschiktheid was in januari 1999 pas definitief getrokken, daarvoor was er al wel met verzoeker over gesproken. Z stelde voorts dat verzoeker zelf uiteindelijk ook de mening was toegedaan dat terugkeer naar zijn

werkgever geen zin had, hoewel hijzelf alleszins bereid was om het werk weer op te vatten. Dit had Z ook in de arbeidskundige rapportage van 15 januari 1999 verwoord; Z had hier geen reactie van verzoeker op ontvangen.

G. REACTIE VERZOEKER OP HET VERSLAG VAN BEVINDINGEN

1. Verzoeker maakte een aantal opmerkingen over het verslag van bevindingen, die als volgt luiden:

"...In de bevindingen komt de lijst van constructieve punten, door mij opgesteld d.d. 14 augustus 1998, een aantal keren ter sprake. (...) Daar over de lijst werd gesteld dat deze slechts punten bevat van zaken als salaris en overwerkvergoedingen e.d. wil ik u de volledige lijst niet onthouden. (...) De lijst bevat wel degelijk punten als het invoeren van werkoverleg e.d. gericht op verbetering van de werksituatie.

Verder had de heer Z een aantal gesprekken gevoerd met zowel verzoeker als de werkgever. Er wordt gesproken over diverse pogingen. Voor de duidelijkheid wil ik gesteld hebben dat alleen het, u reeds bekende, gesprek heeft plaatsgevonden..."

2. Verder legde verzoeker de volgende zogenaamde lijst van constructieve punten over.

"...LIJST VAN CONSTRUCTIEVE PUNTEN VOOR EEN JUISTE WERKSITUATIE X.

1. structureel (wekelijks) werkoverleg met agendapunten, zoals nieuwe klanten, kortingspercentages, prijswijzigingen, aanbiedingen, speciale bestellingen, etc. De besproken zaken schriftelijk in een kort, bondig verslag opnemen (bijv. actielijst).
2. apart overleg voor ad hoc aangelegenheden zoals bijv. de organisatie van beurzen.
3. twee à drie keer per jaar bespreken hoe het bedrijf er in zijn geheel voor staat en welke doelen er behaald willen worden op korte en langere termijn (=evaluatie en strategiebepaling).
4. studieverlofregeling voor de scholing tot gediplomeerd aromatherapeut (=2 werkdagen per maand)
5. overnachtingsregeling voor bezoek gebied Randstad/Limburg
6. regeling voor de overuren, gemaakt in 1997.
7. overurenregeling voor toekomstig te maken uren.
8. vergoeding voor de acht namen (...) die nu door het bedrijf L. worden uitgebracht.
9. duidelijke procedure ten aanzien van salarisbespreking..."

H. REACTIE GAK NEDERLAND BV OP HET VERSLAG VAN BEVINDINGEN

Het Gak reageerde als volgt op het verslag van bevindingen:

"...Betrokkene werd door verzekeringsarts Y in het ziekteverlooptraject diverse keren beoordeeld op zijn belastbaarheid.

Reeds in het begin van het ziekteverlooptraject werd door de verzekeringsarts contact opgenomen met zijn huisarts.

Zijn huisarts gaf het advies om betrokkene eerst wat rust te gunnen en verwees betrokkene naar een psychologe.

Vervolgens was het advies van de huisarts het 2 sporenbeleid te volgen d.w.z. zowel psychotherapie starten en als betrokkene weer voldoende belastbaar is geleidelijk reïntegratie in zijn werk te starten.

In de loop van het ziekteverlooptraject werd door verzekeringsarts Y contact opgenomen met de psychologe.

De psychologe adviseerde om nog een tijd te wachten omdat haar patiënt wederom in een dip was geraakt.

Uiteindelijk toen het wat beter ging was er geen enkel bezwaar van de verzekeringsarts om geleidelijk weer gedeeltelijk zijn werk te hervatten met als doel uiteindelijk in de toekomst weer 100% zijn eigen werk te gaan verrichten.

Echter de relatie met de werkgever bleek dermate verstoord dat ondanks grote inspanningen van de arbeidsdeskundige terugkeer bij deze werkgever niet haalbaar bleek.

Betrokkene werd op 15-01-1999 in het kader van de WAO beoordeeld door verzekeringsarts Y.

Er was wederom voldoende belastbaarheid om arbeid te verrichten.

(...)

De conclusie was, dat door de ernstige verstoorde relatie met de werkgever, ondanks diverse intensieve gesprekken van de arbeidsdeskundige met zowel werkgever als belanghebbende, terugkeer op de oude werkplek niet meer haalbaar bleek.

Belanghebbende werd op einde ziekteverlooptjaar wel geschikt geacht zijn eigen werk gedurende 8 uur per dag te verrichten maar dan bij een andere werkgever.

Zowel de inhoud van deze conclusie als de formulering hiervan werd zeer uitgebreid en zorgvuldig met betrokkene besproken.

Betrokkene kon zich dan ook vinden in bovenstaande conclusie.

(...)

Tijdens het gesprek op 29-11-1998 van de arbeidsdeskundige met (verzoeker; N.o.) en zijn werkgever (...) is nadrukkelijk gesproken over werkhervatting.

Van de kant van de arbeidsdeskundige is nadrukkelijk geprobeerd partijen tot elkaar te brengen.

Ook de lijst met volgens (verzoeker; N.o.) constructieve punten is met de werkgever besproken.

Werkgever was van mening dat dit reeds bekend was en bij zijn advocaat lag.

Het moest tussen beider advocaten maar worden uitgezocht.

Ook verklaarde de werkgever dat hij ontzettend spijt had dat hij (verzoeker; N.o.) een vast contract had aangeboden.

Als hij van te voren had geweten dat (verzoeker; N.o.) zich zo zou opstellen had hij dit nooit gedaan.

Werkgever heeft enkele keren verteld dat (verzoeker; N.o.) zijn bedrijf kapot maakte.

Werkgever deelde nadrukkelijk mede dat hij niets heeft aan iemand die voor 50% hervat ook als is het op basis van arbeidstherapie.

De arbeidsdeskundige heeft deelgenomen aan het gesprek maar in de rol van procesbegeleider, teneinde te proberen partijen met elkaar te laten praten.

Als snel bleek dat werkgever daar verder geen zin in had en liep weg.

Hij had wel betere dingen te doen.

Toen bleek dat werkhervatting niet lukte was (verzoeker; N.o.) ook van mening dat terugkeer toch weer zou leiden tot uitval.

(Verzoeker; N.o.) is een kopie van het rapport toegestuurd waarin de arbeidsdeskundige zijn bevindingen verwoordde.

Hij had hier geen reactie meer op.

De arbeidsdeskundige heeft partijen nadrukkelijk gewezen op zijn rol als arbeidsdeskundige in dit geheel.

Uiteraard heeft hij geprobeerd partijen tot elkaar te brengen.

Toen bleek dat dit niet lukte heeft hij zowel werkgever als (verzoeker; N.o.) gewezen op de mogelijkheid om het dan maar voor te leggen aan de kantonrechter..."

Beoordeling

I. Inleiding

Verzoeker, die arbeidsongeschikt was geweest, trad op 15 augustus 1996 in dienst bij werkgever X, eerst op basis van een jaarcontract en per 15 augustus 1997 in vast dienstverband. Verzoeker was arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten Wet REA (zie achtergrond, onder 3.); op basis daarvan was zijn indiensttreding door bemiddeling en met ondersteuning van het Gak Nederland BV, districtskantoor Hengelo (verder: het Gak) tot stand gekomen.

Op 19 januari 1998 meldde verzoeker zich ziek. Op 14 oktober 1998 vond er een medische beoordeling plaats door verzekeringsarts Y, waarvan een rapportage werd opgesteld. Arbeidsdeskundige Z maakte rond 20 oktober 1998 met de werkgever van verzoeker, de heer S., een afspraak om de werkhervatting te bespreken. Dit gesprek vond plaats op 27 november 1998. Het leidde niet tot (afspraken omtrent) werkhervatting.

Verzoeker bezocht op 14 januari 1999 het spreekuur van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige, waarna op 15 januari 1999 een bijgestelde verzekeringsgeneeskundige en een arbeidsdeskundige rapportage werden opgesteld.

De conclusie van het Gak luidde dat er sprake was van een situatieve arbeidsongeschiktheid. Verzoeker werd aangemeld bij de afdeling Arbeidsintegratie van Arbeidsvoorziening voor bemiddeling naar werk bij een nieuwe werkgever.

II. Ten aanzien van het verzoek om aanpassing van de verzekeringsgeneeskundige rapportage

1. Verzoeker klaagt erover dat het Gak onvoldoende tegemoet is gekomen aan zijn verzoek om de naar aanleiding van het spreekuurcontact van 14 januari 1999 bijgestelde rapportage (nader) aan te passen. In de bijgestelde rapportage van 15 januari 1999 stond voor zover in het kader van dit onderzoek van belang onder meer vermeld onder het kopje "**Anamnese**" dat verzoeker terugkeer naar zijn werkgever nagenoeg uitgesloten achtte, en voorts onder de kopjes "**Visie van belanghebbende**", "**Beschouwing**", "**Reactie belanghebbende**" en "**Conclusie**" dat hij zich in staat achtte dan wel werd geacht aan het einde van het ziektejaar weer zijn eigen werk te verrichten, maar dan niet bij zijn eigen

werkgever maar bij een andere werkgever.

2. Op 1 februari 1999 schreef verzoeker het Gak een brief waarin hij aangaf dat hij de bijstelling van 15 januari 1999 van de rapportage onvoldoende vond. Hij miste daarin dat hij altijd arbeidsbereid was geweest en had getracht om het werk te hervatten, en dit door zijn werkgever was tegengehouden, waardoor er een geëscaleerd arbeidsconflict was ontstaan, zodat reïntegratie thans niet meer mogelijk was.

Het Gak berichtte verzoeker bij brief van 16 juni 1999, waarin tevens werd opgemerkt dat de stafverzekeringsarts op 12 april 1999 excuses had aangeboden voor de late termijn waarop het Gak reageerde, dat de passage "Zelf achtte betrokkene terugkeer naar deze werkgever nagenoeg uitgesloten" uit de rapportage was geschrapt. Hieruit zou immers kunnen worden opgemerkt dat verzoeker vond dat hervatting niet mogelijk was terwijl verzoeker hiertoe steeds bereid was geweest en dit door andere omstandigheden geen vorm had gekregen, zo schreef het Gak.

3. Verzoeker schreef het Gak hierop bij brief van 8 juli 1999 dat er geen enkele notie was genomen van de strekking van zijn brief van 1 februari 1999. Het verwijderen van één zin vond verzoeker een mager resultaat.

Het Gak schreef verzoeker op 14 september 1999 dat het betreurde dat de visie van verzoeker onvoldoende uit de rapportage naar voren kwam en dat het deze klacht terecht vond. Het Gak stelde verder voor deze brief en de brieven van verzoeker aan zijn dossier toe te voegen, opdat duidelijk was wat zijn visie was ten aanzien van het beloop van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Tevens verklaarde het Gak dat het mede door de vakantieperiode niet mogelijk was geweest om eerder op verzoekers brief te reageren, waarvoor het verzoeker excuses aanbood.

4. Gak Nederland BV reageerde op de klacht van verzoeker met de mededeling dat er een passage per abuis niet was geschrapt en dat de rapportage nogmaals kritisch tegen het licht was gehouden en gecorrigeerd. In de gecorrigeerde versie van de rapportage was een drietal wijzigingen aangebracht.

Onder het kopje "**Visie van belanghebbende**" was de passage "Belanghebbende acht zich in staat zijn eigen werk te verrichten per EW (18-01-1999) maar dan niet bij eigen werkgever maar wel bij andere werkgever" gewijzigd in "Belanghebbende acht zich in staat zijn eigen werk te verrichten per einde wachttijd (18-01-1999), helaas belemmert de werkgever zijn reïntegratie". Onder het kopje "**Beschouwing**" was de volgende opmerking toegevoegd: "(visie verzekeringsarts, niet van belanghebbende)". Onder het kopje "**Reactie belanghebbende**" was de passage "maar dan bij andere werkgever" geschrapt.

5. Volgens de Instructie inzage- en correctierecht kan een verzekerde schriftelijk een verzoek bij het Gak indienen tot verbetering, aanvulling of verwijdering van hem

betreffende gegevens. Hierop moet binnen acht weken een antwoord volgen, dat indien het een weigering inhoudt, met redenen omkleed dient te zijn. Het Gak is verplicht om op het verzoek in te gaan indien de gegevens feitelijk onjuist, onvolledig of niet ter zake dienend zijn. Een bezwaar dat een belanghebbende heeft tegen een mening, bijvoorbeeld van een verzekeringsarts, kan niet zonder meer tot correctie leiden, wel tot toevoeging van het commentaar van de belanghebbende. Dit is eveneens een mogelijkheid ingeval van blijvende onenigheid over een correctie (zie achtergrond, onder 5.).

De Instructie inzage- en correctierecht maakt deel uit van het Handboek gegevensverstrekking van het Gak.

6. Uit de opmerking van Gak Nederland BV in reactie op de klacht van verzoeker dat een genoemde passage per abuis niet was geschrapt, leidt de Nationale ombudsman af dat er wat dat betreft blijkbaar sprake is geweest van een omissie.

De andere twee toevoegingen die het Gak tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman in de rapportage heeft opgenomen, vallen binnen de ruimte die de Instructie inzage- en correctierecht biedt om gegevens op verzoek van een verzekerde aan te vullen dan wel de mening van de verzekerde toe te voegen wanneer er geen sprake is van feitelijke onjuistheden maar van bezwaar tegen een mening. Er is geen afdoende verklaring gegeven waarom het Gak naar aanleiding van de diverse brieven van verzoeker achtereenvolgens één zin uit de rapportage heeft weggelaten en het aanbod heeft gedaan zijn brieven in het dossier op te nemen, en ten slotte in het kader van het onderzoek door de Nationale ombudsman naar aanleiding van de klacht van verzoeker is overgegaan tot een nadere wijziging van de rapportage.

Niet valt in te zien waarom het zojuist genoemde drietal wijzigingen die het Gak naar aanleiding van het onderzoek van de Nationale ombudsman in de rapportage heeft aangebracht, niet reeds naar aanleiding van de schriftelijke verzoeken van verzoeker is aangebracht, hoezeer ook de eerdere aanpassing en opneming van verzoekers brieven in het dossier op zichzelf juist was. Deze gang van zaken valt niet te rijmen met de zorgvuldigheid die een bestuursorgaan in zijn werkwijze dient te betrachten.

In zoverre is de onderzochte gedraging op dit punt niet behoorlijk.

7. Overigens is het de Nationale ombudsman opgevallen dat het Gak in reactie op het verslag van bevindingen (zie REACTIE GAK NEDERLAND BV OP HET VERSLAG VAN BEVINDINGEN, onder H.) stelde dat in het kader van de beoordeling voor de WAO de getrokken conclusie dat terugkeer op de oude werkplek niet meer haalbaar bleek te zijn, uitgebreid en zorgvuldig met verzoeker was besproken, en dat deze zich dan ook kon vinden in die conclusie. De Nationale ombudsman constateert dat laatstgenoemde stelling in tegenspraak is met de aanpassingen die het Gak bij brieven van 16 juni en 14 september 1999 had verricht aan het rapport van de verzekeringsarts, hierboven

genoemd onder punt 2. en 3. Voorts is deze stelling niet in overeenstemming met de nadere wijzigingen die het Gak in het kader van het onderzoek van de Nationale ombudsman nog in de verzekeringsgeneeskundige rapportage heeft aangebracht, met name het schrappen van de passage "maar dan bij een andere werkgever", zoals hierboven onder punt 4. genoemd.

De Nationale ombudsman zal dan ook verder geen consequenties verbinden aan deze opmerking van het Gak wat betreft de beoordeling van dit onderdeel van verzoekers klacht.

III. Ten aanzien van de inspanningen ten behoeve van reïntegratie van verzoeker

1. Verzoeker klaagt er voorts over dat het Gak zich onvoldoende heeft ingespannen voor reïntegratie bij zijn werkgever X. Verzoeker had van het Gak een actievere opstelling en begeleiding verwacht, met name ook gezien het feit dat het Gak ziekingeld betaalde toen hij ziek was geworden. Verzoeker is van mening dat zijn werkgever en hijzelf tot elkaar te brengen zouden zijn geweest indien zij goed waren begeleid.

2. In reactie op dit klachtonderdeel zette Gak Nederland BV uiteen dat in het geval van verzoeker, waarin de verzekeringsarts tot de conclusie was gekomen dat er sprake was van een situatieve arbeidsongeschiktheid, de rol van de arbeidsdeskundige is beperkt tot een informatieve rol, waarin hij slechts kan onderzoeken of partijen nog tot elkaar kunnen worden gebracht. Een arbeidsdeskundige kan geen uitspraak doen over wie het arbeidsconflict heeft veroorzaakt, noch kan hij (wettelijk) een terugkeer van de zieke werknemer afdwingen.

Volgens Gak Nederland BV had de arbeidsdeskundige getracht te bemiddelen naar een hervatting op arbeidstherapeutische basis. Toen dat niet lukte omdat de werkgever daar niet in meeging, waren zijn mogelijkheden uitgeput.

3. Uit de gegevens die tijdens het onderzoek naar voren zijn gekomen, blijkt dat er inderdaad sprake was van een conflict tussen verzoeker en zijn werkgever. De uitval van verzoeker vond zijn oorzaak in spanningen ten gevolge van de slechte verstandhouding tussen verzoeker en zijn werkgever. Dit is als zodanig ook door verzoeker aangegeven. Verzoeker heeft in zijn correspondentie met het Gak ook steeds aangegeven dat zijn werkgever de situatie had laten escaleren en dat de weigerachtige houding van zijn werkgever hem tegenhield bij zijn pogingen tot reïntegratie. Dat de verhouding tussen verzoeker en zijn werkgever verstoord was, blijkt verder ook uit het feit dat verzoeker en zijn werkgever via advocaten correspondeerden en uit het verloop van het gesprek tussen verzoeker en zijn werkgever met de arbeidsdeskundige, dat van de kant van de werkgever voortijdig werd beëindigd. Dit illustreert de slechte verstandhouding.

4. Tegen het einde van het ziektejaar, toen verzoeker op zichzelf inmiddels weer in staat en overigens ook bereid was zijn werkzaamheden te verrichten, concludeerden de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van het Gak dat er sprake was van een situatieve arbeidsongeschiktheid. Daarvan is sprake wanneer een werknemer in een bepaalde situatie verkeert die hem belemmert bij het verrichten van zijn werk, zonder dat hij lijdt aan een ziekte of gebrek die deze ongeschiktheid veroorzaakt. Medisch gezien zijn er geen naar objectieve maatstaven gemeten gronden aan te wijzen waarop een werknemer in een dergelijke situatie niet zijn werk zou kunnen of mogen verrichten, hetgeen zou leiden tot het vaststellen van (een bepaalde mate van) arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO.

De verwachting was tevens dat terugkeer van verzoeker naar zijn werkgever opnieuw tot ziekte of uitval van verzoeker zou leiden.

5. Tegen deze achtergrond dient te worden gezien wat de taken en in het verlengde hiervan de mogelijkheden van het Gak zijn wat betreft de pogingen om een reïntegratie van een verzekerde werknemer bij zijn werkgever te realiseren, en in hoeverre de omstandigheid dat er sprake is van een arbeidsconflict tussen de verzekerde en zijn werkgever, te dien aanzien van betekenis is. Voorop dient hierbij te worden gesteld dat de conclusie van het Gak dat er in het geval van verzoeker sprake was van een situatieve arbeidsongeschiktheid niet aan het oordeel van de Nationale ombudsman kan worden onderworpen. Tegen deze conclusie kan worden opgekomen in het kader van de bestuursrechtelijke voorziening van bezwaar en vervolgens eventueel het instellen van beroep bij de rechtbank tegen de beslissing omtrent het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die aan deze conclusie is verbonden.

6. Allereerst is het van belang het volgende op te merken. Verzoeker was ten tijde van zijn ziekmelding arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA. Op grond van artikel 29b Ziektewet (ZW) had hij daarom recht op ziekingeld toen hij uitviel. Verzoeker heeft aangegeven in de verwachting te hebben verkeerd dat dit een ruimere bemoeienis van het Gak impliceerde, aangezien het Gak op basis van de Wet REA middelen verstrekke ter ondersteuning van verzoekers terugkeer in het arbeidsproces in de vorm van zijn indiensttreding bij X, en de betaling van het ziekingeld ten laste van het Gak kwam.

7. Voor de verzuimbegeleiding geldt in tegenstelling tot wat verzoeker veronderstelt geen verschillend regime voor werknemers met en zonder aanspraak op ziekingeld. Het feit dat verzoeker bij zijn werkgever werkzaam was op basis van de Wet REA, in dat kader zijn werkplek door het Gak werd ondersteund en hij gedurende zijn ziekteperiode ziekingeld van het Gak ontving, leidt er dan ook niet toe dat het Gak andere, met name vóór strekkender verplichtingen of bevoegdheden had. In zoverre berust verzoekers klacht op een misvatting.

Deze misvatting had kunnen worden weggelaten als het Gak in zijn antwoord van 16 juni 1999 was ingegaan op verzoekers opmerking hierover in zijn brief van 1 februari 1999, of dit voorzien van enige motivering had gedaan in zijn antwoord van 14 september 1999 op de brief die verzoeker het Gak vervolgens op 8 juli 1999 schreef. Het is spijtig dat dit niet is gebeurd.

8. De verstoorde verhouding tussen verzoeker en zijn werkgever en het conflict dat hieruit was ontstaan, leidden ertoe dat verzoeker medio januari 1998 uitviel met psychische klachten ten gevolge van de spanningen die het conflict opeinde. Vanaf medio april 1998 kwam verzoeker in aanmerking voor therapie bij een maatschappelijk werkster.

Uit de correspondentie van verzoeker met zijn werkgever en uit de reactie van het Gak op het verslag van bevindingen (zie **FEITEN**, onder A.2. en 3. en **REACTIE GAK NEDERLAND BV OP HET VERSLAG VAN BEVINDINGEN**, onder **H.**) valt af te leiden dat de verzekeringsarts het, mede op advies van de huisarts en vervolgens de behandelend, psychologe, in het kader van de verzuimbegeleiding raadzaam heeft geacht om contacten tussen verzoeker en zijn werkgever te vermijden in afwachting van het herstel van verzoeker en om nog geen aanvang te maken met de terugkeer van verzoeker in het bedrijf van zijn werkgever. Dit komt de Nationale ombudsman niet onbegrijpelijk of onredelijk voor. Gezien het ziektebeeld van verzoeker waarbij zijn klachten aan de situatie op het werk gerelateerd waren, was het aangewezen om de aandacht in eerste instantie op het herstel van verzoeker te richten en nog niet op zijn terugkeer in het arbeidsproces. Een andere aanpak zou zelfs een averechts effect kunnen hebben gehad op zijn herstel, omdat de ziekmelding van verzoeker juist was terug te voeren op de omstandigheden op het werk, te weten het conflict met zijn werkgever.

9. In juni 1998 begon de therapie die verzoeker volgde vruchten af te werpen. Uit de rapportage van de verzekeringsarts blijkt dat een geleidelijke reïntegratie vanaf juli 1998 tot de mogelijkheden behoorde, maar dat het daar niet van was gekomen gelet op de verstoorde verhoudingen tussen verzoeker en zijn werkgever. Voorts blijkt uit de rapportage van de arbeidsdeskundige dat hij diverse telefonische contacten met zowel verzoeker als de werkgever heeft gehad. De arbeidsdeskundige verklaarde hierover dat verzoekers werkgever telkens onomwonden te kennen had gegeven verzoeker niet meer in zijn bedrijf terug te willen.

Blijkens verzoekers brief aan het Gak van 1 februari 1999 was verzoeker hier ook mee bekend, nu hij daarin refereert aan een uitlating van die strekking van de werkgever aan de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige in augustus 1998 en stelt dat zijn werkgever een weigerachtige houding heeft aangenomen en zijn reïntegratie heeft tegengehouden (zie **FEITEN**, onder A.4.). Verzoeker zelf achtte zich, zo geeft hij in reactie op het standpunt van het Gak aan, vanaf september 1998 in staat om het werk voor 50% te hervatten, en heeft daar vanaf oktober 1998 bij het Gak op aangedrongen.

10. Op 14 oktober 1998 vond vervolgens een medisch onderzoek in het kader van de zogenaamde einde-wachttijdbeoordeling plaats door de verzekeringsarts. Hierbij wordt onderzocht of de verzekerde na afloop van het jaar waarin hij ziekgeld ontving of zijn loon door zijn werkgever werd doorbetaald, voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking komt. Vastgesteld werd dat verzoeker inmiddels psychisch voldoende belastbaar was om na het verstrijken van het wachtjaar in januari 1999 zijn werk weer te kunnen verrichten. Op dat moment moest nog uit nader onderzoek of begeleiding door de arbeidsdeskundige blijken of dit bij verzoekers eigen werkgever zou kunnen dan wel dat reïntegratie bij een andere werkgever in de rede lag.

Daartoe nam de arbeidsdeskundige rond 20 oktober 1998 contact op met verzoekers werkgever. Dit is ongeveer een week na het verzekeringsgeneeskundig onderzoek; deze termijn is niet onredelijk lang. De werkgever was pas op 27 november 1998 beschikbaar voor een gesprek. Tijdens dit gesprek gaf de werkgever aan niet bereid te zijn om verzoeker gedeeltelijk dan wel op basis van arbeidstherapie weer in zijn bedrijf van start te laten gaan. Blijkens zijn rapportage heeft de arbeidsdeskundige verzoeker en zijn werkgever er toen op gewezen dat een arbeidsconflict niet via de WAO kan worden afgewikkeld maar tussen partijen zelf opgelost moet worden.

Naar aanleiding van het gesprek tekende de arbeidsdeskundige in zijn rapportage aan dat naar zijn indruk de werkgever niet verder wilde met verzoeker. Er was teveel gebeurd in het verleden.

Vervolgens heeft verzoeker nogmaals een gesprek gehad met de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige. Verder heeft de verzekeringsarts nog overlegd met verzoekers therapeute. Blijkens de rapportage van de verzekeringsarts van 15 januari 1999 kon zij zich verenigen met het voorgestane beleid.

11. Voornoemde gang van zaken in ogenschouw nemende, kan niet worden gezegd dat verzekeringsarts of arbeidsdeskundige zich in het kader van de verzuimbegeleiding van verzoeker onvoldoende hebben ingespannen of onzorgvuldig te werk zijn gegaan dan wel niet voortvarend genoeg zijn geweest. Zoals hierboven al is uiteengezet, acht de Nationale ombudsman het niet onterecht dat er de eerste maanden van verzoekers ziekte voor is gekozen om nog geen aanvang te maken met zijn terugkeer in het bedrijf van zijn werkgever. Toen verzoeker langzamerhand weer in staat was om geleidelijk aan zijn werkzaamheden te hervatten, is er door de arbeidsdeskundige middels een aantal (telefoon)gesprekken met de werkgever en een gesprek met verzoeker en werkgever samen getracht op aan te sturen dat verzoeker terug kon keren op zijn werkplek. Dit stuitte op een gebrek aan medewerking van de werkgever.

Het Gak heeft zoals het ook heeft aangegeven in zijn brief van 14 september 1999 aan verzoeker, in dat geval wettelijk geen middelen om een werkgever ertoe te bewegen de werknemer zijn werk te laten hervatten. Dit geldt ook als het gaat om een werknemer die

bij de werkgever werkzaam is op basis van de Wet REA.

12. In een dergelijk geval gaat het niet om (het toezien op) de begeleiding van een arbeidsongeschikte werknemer maar om een arbeidsrechtelijke kwestie. Ook de Centrale Raad van Beroep (zie achtergrond, onder 4.) oordeelde dat ingeval een werkgever om hem moverende redenen een werknemer niet in zijn eigen werk wil laten hervatten, een uvi niet kan worden verweten dat het van haar kant heeft ontbroken aan een deugdelijke begeleiding, waardoor het aan de vereiste zorgvuldigheid zou hebben ontbroken. Als een verzekerde werknemer weer geschikt wordt geacht voor het nog bestaande werk en de werkgever is niet bereid om hem in dat werk te laten hervatten, raakt deze kwestie de hersteld geachte verzekerde niet als verzekerde ingevolge de arbeidsongeschiktheidswetgeving, maar betreft het zijn arbeidsrechtelijke positie. In een arbeidsrechtelijk conflict is er voor een uvi geen taak weggelegd.

13. Het feit dat verzoeker in staat en ook bereid was om te hervatten bij zijn werkgever, maakt dit niet anders. Hetzelfde geldt voor de zogenaamde lijst met constructieve punten die verzoeker aan de arbeidsdeskundige heeft overhandigd. De arbeidsdeskundige heeft, hoewel de lijst wel ter sprake is gebracht, geen reden gezien om hier bij de werkgever nader op in te gaan, nu de werkgever had aangegeven dat deze lijst hem bekend was en hiertoe verder slechts had verwezen naar zijn advocaat.

14. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het Gak binnen zijn taken en bevoegdheden en gegeven de daaruit voortvloeiende beperkingen, zich voldoende heeft ingespannen ten aanzien van de verzuimbegeleiding van verzoeker. Dat het niet tot reïntegratie bij zijn werkgever is gekomen, is niet te wijten aan nalatigheid van het Gak doch aan het bestaande arbeidsconflict tussen verzoeker en de werkgever en de situatie dat als gevolg daarvan een arbeidsongeschiktheid was opgetreden die situatief was en waarin het (verder) volgen van een reïntegratietraject niet aan de orde was.

De onderzochte gedraging is op dit onderdeel behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Gak Nederland BV, districtskantoor Hengelo, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, is gegrond ten aanzien van de klacht dat onvoldoende is tegemoet gekomen aan het verzoek om aanpassing van de verzekeringskundige rapportage, en niet gegrond ten aanzien van de inspanningen voor de reïntegratie van verzoeker.