



# Rapport

**Datum: 20 februari 2001**  
**Rapportnummer: 2001/050**

## Klacht

Op 6 januari 2000 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer V. te Dordrecht, met een klacht over een gedraging van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid en over een gedraging van de beheerder van dit korps.

Naar deze gedragingen, die beide worden aangemerkt als een gedraging van de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid (de burgemeester van Dordrecht), werd een onderzoek ingesteld.

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

Verzoeker, ambtenaar bij het regionale politiekorps Midden en West Brabant en longpatiënt, klaagt over de gang van zaken rondom zijn selectiegesprek op 23 maart 1999 in het kader van een reïntegratieprocedure bij de Regionale inlichtingendienst van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid.

Hij klaagt er met name over dat:

- de chef van de Dienst recherche ondersteuning (DRO) aan het begin van het gesprek direct heeft aangegeven dat hij niet van plan was om iets aan de sigarettenrook binnen het pand te doen, en tijdens het gesprek aan verzoeker meerdere medische vragen heeft gesteld;
- de personeelsmanagement-assistente (PMA) hem enkele dagen na het gesprek telefonisch de redenen van afwijzing heeft meegedeeld, die alle betrekking hadden op zijn al eerder opgegeven beperkingen naar aanleiding van zijn ziekte;
- de chef van de DRO hem bij brief van 18 juni 1999 nogmaals de redenen van afwijzing heeft meegedeeld die niet overeenkwamen met hetgeen de PMA hem telefonisch had meegedeeld, en waarvan de eerste reden bovendien in strijd is met de Wet op de medische keuringen.

Verder klaagt verzoeker over de wijze waarop de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid heeft gereageerd op zijn verzoek van 2 september 1999 om een visie te geven over de houding van de politie Zuid-Holland-Zuid ten opzichte van het rookbeleid binnen de organisatie.

Hij klaagt er op dit punt met name over dat de korpsbeheerder:

- in zijn brief van 22 september 1999 van mening is dat de politie zich pas aan de Tabakswet hoeft te houden, nadat een persoon die zich daarop beroept in dienst is genomen;

- in zijn brief van 8 oktober 1999 geen concreet antwoord heeft gegeven op het verzoek om zijn visie te geven over het rookbeleid binnen zijn organisatie.

## Achtergrond

**1. Artikel 3, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998** (18 maart 1999, Stb. 184):

"De werkgever voert een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid en neemt daarbij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht:

a. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden geveerd moet de werkgever de arbeid zodanig

organiseren dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;

b. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden geveerd moeten de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan worden voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, moeten daartoe andere doeltreffende maatregelen worden getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming de voorrang dienen te hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden geveerd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, dienen doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking te worden gesteld;

c. de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte

arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud moeten zoveel als redelijkerwijs kan worden geveerd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers zijn aangepast;

(...)

e. doeltreffende maatregelen moeten zijn genomen teneinde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat, waarin direct gevaar voor de veiligheid of

gezondheid aanwezig is, zich snel in veiligheid kan stellen dan wel andere passende

maatregelen kan nemen en ten einde te verzekeren dat de schade aan de gezondheid zoveel mogelijk beperkt wordt."

**2. Artikel 4.9, eerste en tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit** (15 januari 1997, Stb. 60):

"Doeltreffende maatregelen zijn genomen om te voorkomen dat werknemers bij hun arbeid kunnen worden blootgesteld aan stoffen in zodanige mate, dat schade kan worden toegebracht aan hun gezondheid of aan de werknemers hinder kan worden veroorzaakt."

"Ter naleving van het eerste lid zijn zodanige technische of organisatorische maatregelen genomen, dat het gevaar voor blootstelling zoveel mogelijk bij de bron daarvan wordt voorkomen, waaronder mede is begrepen het toepassen van stoffen waarbij de werknemers, gelet op de eigenschappen van die stoffen, de aard van de arbeid, de werkmethoden en de werkomstandigheden, aan zo weinig mogelijk gevaar voor hun gezondheid worden blootgesteld of waarbij aan de werknemers zo weinig mogelijk hinder wordt veroorzaakt."

**3. Artikel 10 van de Tabakswet** (10 maart 1988, Stb. 342, lwtr. 1-1-1990):

"1. Voor de instellingen, diensten en bedrijven die door de Staat en de openbare lichamen worden beheerd, worden door het bevoegde orgaan zodanige maatregelen getroffen, dat van de daardoor geboden voorzieningen gebruik kan worden gemaakt en de werkzaamheden daarin kunnen worden verricht zonder dat daarbij hinder van het gebruik van tabaksprodukten wordt ondervonden.

2. Tot de maatregelen, bedoeld in het eerste lid, behoort in ieder geval het instellen en handhaven van een verbod tabaksprodukten te gebruiken in ruimten, behorende tot bij algemene maatregel van bestuur, aangewezen categorieën. Op het verbod kunnen, overeenkomstig bij de algemene maatregel van bestuur gestelde regelen, beperkingen worden aangebracht."

4. Artikel 2 Besluit beperking verkoop en gebruik tabaksprodukten:

"1. Als categorieën van ruimten waarin ingevolge artikel 10, tweede lid, van de Tabakswet (*Stb.* 1988, 342), een verbod om tabaksprodukten te gebruiken ingesteld en gehandhaafd dient te worden, worden aangewezen:

- a. ruimten waarin zich loketten bevinden;
- b. wachtruimten;
- c. hallen, gangen en trappen;
- d. liften;
- e. vergaderzalen;

- f. leslokalen;
- g. toiletten;
- h. kantines;
- i. recreatie- en soortgelijke ruimten;
- j. overige ruimten, voor zover deze voor het publiek toegankelijk zijn.

2. Indien meer dan één ruimte, behorend tot een van de categorieën, genoemd onder *b*, *g* of *i*, in de inrichting aanwezig is, kan het bevoegde orgaan besluiten per categorie ten hoogste de helft van dit aantal ruimten van dit verbod uit te zonderen. Het verbod is in dat geval van toepassing op de ruimte of gezamenlijke ruimten met de grootste vloeroppervlakte. Van de in de eerste volzin bedoelde bevoegdheid kan slechts gebruik worden gemaakt indien de dichtstbijzijnde ruimte van die categorie waarvoor een rookverbod geldt, zich op dezelfde verdieping bevindt.

3. In de ruimten waarvoor een verbod om tabaksprodukten te gebruiken is ingesteld, dient zulks te worden aangeduid met de goed leesbare tekst "roken verboden", dan wel met een begrijpelijke aanduiding, anders dan in letters, met dezelfde betekenis."

**5. Wijziging van de Tabakswet, Memorie van Toelichting** (TK 26 472, vergaderjaar 1998-1999, nr. 3, p. 7:

"Het regelmatig blootstaan aan tabaksrook heeft een nadelige invloed op de gezondheid en het welbevinden, in het bijzonder voor de meest kwetsbare groepen, zoals CARA-patiënten, zwangere vrouwen en kinderen. Tabaksrook vormt op de arbeidsplaats, in openbare gelegenheden en thuis een zeer groot, zo niet het grootste binnenmilieuprobleem.

In tabaksrook zitten ruim 50 kankerverwekkende bestanddelen. Voor deze stoffen bestaan, in tegenstelling tot andere schadelijke stoffen, geen drempelwaarden waaronder ze geen gevaar met zich zouden brengen en niet meer schadelijk (onder meer kankerverwekkend) voor de gezondheid zouden zijn. Passief roken kan nauwelijks vermeden worden en elke mate van blootstelling aan tabaksrook geeft een verhoogd risico op onder meer longkanker."

**6. Artikel 4, tweede lid, van de Wet op de medische keuringen** (5 juli 1997, Stb. 365):

"...Bij andere beoordelingen dan de medische keuring mogen geen vragen worden gesteld noch anderszins inlichtingen worden ingewonnen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuim in het verleden."

## Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Daarnaast werd aan twee ambtenaren de gelegenheid geboden om commentaar op de klacht te geven. Beide ambtenaren maakten van deze gelegenheid geen gebruik.

Ook werden twee getuigen aangeschreven met het verzoek om informatie te verstrekken.

Eén van de getuigen is tijdens het onderzoek telefonisch gehoord.

Tijdens het onderzoek kregen verzoeker en de korpsbeheerder de gelegenheid op de door ieder van hen verstrekte inlichtingen te reageren. Tevens werd aan de korpsbeheerder een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Verzoeker en de korpsbeheerder deelden mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. De reactie van getuige B. gaf aanleiding het verslag te wijzigen en aan te vullen.

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. Verzoeker is een politieambtenaar, bij wie in 1986 de ernstige longziekte Cystic Fibrosis is vastgesteld. Hij was toen werkzaam bij de gemeentepolitie te Delft.

Op 1 april 1991 trad verzoeker in dienst van de toenmalige gemeentepolitie Dordrecht (vanaf 1994 het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid).

Nadat zich enkele jaren later de eerste complicaties van de ziekte openbaarden, adviseerde de bedrijfsarts van de gemeentepolitie Dordrecht de chef van het district Dordrecht een rookbeleid binnen het politiebureau vast te stellen. Hierbij werd onder meer gewezen op de toen geldende Arbeidsomstandighedenwet.

Ook de juridisch adviseur van de Astmapatiëntenvereniging schreef in maart 1995 een brief aan de burgemeester van Dordrecht, toentertijd al beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid, waarin hij deze verzocht maatregelen te nemen om de werkplek van verzoeker rookvrij te maken.

Hierop werd door de districtschef bij brief van 1 mei 1995 geantwoord dat door een werkgroep, waarin ook verzoeker zitting nam, een rookbeleid zou worden ontwikkeld.

2. In 1996 trad verzoeker in dienst bij het regionale politiekorps Midden en West Brabant en verhuisde naar Brabant. In 1997 werd op verzoeker, vanwege zijn longziekte, de Ziektewet van toepassing. Het als politieambtenaar terugkeren op straat was vanaf toen uitgesloten voor hem. Wegens persoonlijke omstandigheden verhuisde verzoeker in oktober 1998 terug naar Dordrecht.

3. In overleg met verzoeker besloot de bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW) van het regionale politiekorps Midden en West Brabant te trachten verzoeker te laten reïntegreren bij zijn oude werkgever, het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid.

Na overleg tussen de twee BMW's van de beide korpsen, voerde verzoeker op 10 november 1998 een eerste gesprek met de BMW van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid, mevrouw R. Hierna volgde op 17 februari 1999 een informeel gesprek met een rechercheur van de Regionale inlichtingendienst (RID) (thans Regionale criminele informatiedienst, het RCI), de heer B., wat leidde tot een selectiegesprek op 23 maart 1999. Bij dit gesprek waren aanwezig de bovengenoemde heer B., de chef van de Dienst recherche ondersteuning (DRO), de heer S. en de personeelsmanagement-assistente (PMA), mevrouw K.

4. Enkele dagen na het gesprek op 23 maart 1999, liet de PMA verzoeker telefonisch weten dat de reïntegratieplek voor verzoeker bij de RID geen doorgang zou vinden. De PMA gaf daarbij enige redenen aan die tot de afwijzing hadden geleid.

5. Vervolgens deelde de chef van de DRO van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid aan de maatschappelijk werker van het regionale politiekorps Midden en West Brabant bij brief van 20 april 1999 het volgende mee:

"Op uw verzoek is binnen de regio Zuid-Holland-Zuid gekeken naar een mogelijke reïntegratieplaats voor uw medewerker de heer V. (verzoeker; N.o.).

Hieruit voortvloeiend heeft op 23 maart jl. een gesprek plaatsgevonden met de heer V. om de mogelijkheden omtrent een reïntegratieplaats te bespreken. Gesprekspartners waren: de heer B., rechercheur RID, mevrouw K., PMA en ondergetekende. De reïntegratieplaats betrof een administratieve functie van 16 uur per week bij de Regionale Inlichtingen Dienst.

Op basis van dit gesprek is besloten om de heer V. hier niet te laten reïntegreren. De redenen zijn door mevrouw K. aan de heer V. telefonisch medegedeeld. Uit dit gesprek bleek dat de heer V. zelf ook sterke twijfels had over de reïntegratieplaats. Ik wens u en de heer V. veel succes met het zoeken naar andere oplossingen."

6. Verzoeker, die een afschrift van de hierboven geciteerde brief had ontvangen, deelde de chef van de DRO hierop bij brief van 20 mei 1999 onder meer het volgende mee:

"In het telefoongesprek van mij met mevrouw K. zijn een viertal afwijzingsgronden genoemd. Ik heb mevrouw K. toen gevraagd om mij deze redenen in een brief te doen toekomen. Helaas zie ik hiervan in de brief in ieder geval niets terug. Mijn verzoek hieromtrent blijft dus staan.

Dat ik intussen twijfels had over de reïntegratieplaats heeft hoofdzakelijk te maken gehad met uw opstelling tijdens ons gesprek. U begon immers met de mededeling, dat als ik van het roken een hard punt zou maken, het geen zin had om het gesprek voort te zetten. Daarnaast gaf u duidelijk aan dat u niet van plan was om maar iets aan het roken te doen aan de Vissersdijk.

Mede gezien mijn ervaring van ongeveer 4 jaar geleden bij de politie Zuid-Holland-Zuid met betrekking tot het roken en uw opstelling nu hieromtrent, mag het duidelijk zijn waarom ik twijfels heb.

(...)

Het had u gesierd als u in uw brief aan de politieregio Midden- en West-Brabant open was geweest over de afwijzingsgronden en u gewoon eerlijk was geweest over het niets willen regelen met betrekking tot het roken."

7. Bij brief van 18 juni 1999 reageerde de chef van de DRO onder meer als volgt naar verzoeker:

"Om de volgende redenen heb ik besloten u niet voor de functie in aanmerking te laten komen.

- De verwachting van het ziektebeeld werd in het gesprek door u anders uitgelegd dan in eerste instantie was aangegeven. U gaf aan dat het niet ondenkbaar was, dat u vanwege uw ziektebeeld plotseling kunt uitvallen, waardoor de bedrijfsvoering binnen de afdeling wordt aangetast.
- Uw opstelling omtrent de functie en in het algemeen. U hebt in het gesprek getoond nauwelijks flexibel te zijn en u was nauwelijks bereid om enige consensus te bereiken.
- Uw ingroei in de reïntegratieplaats: vooraf was aangegeven dat u beschikte over een maximale arbeidsduur van 16 uur. In het gesprek kwam naar voren, dat u nog ziek thuis was en het onduidelijk was binnen welk tijdsbestek u 16 uur inzetbaar was.
- De constatering dat u de gesprekken met medewerkers van de politie Zuid-Holland-Zuid interpreteert op een voor u passende manier. De weergave van het gesprek in uw brief is



daarvan opnieuw een bevestiging. Ik vind dat ongewenst in het kader van de vertrouwelijkheid van de functie en de afdeling RID.

- De kleine afdeling waar direct inzetbaarheid en continuïteit nodig is.

Overigens zijn deze overwegingen aan u reeds eerder telefonisch medegedeeld.

Naar mijn gevoel heb ik alle medewerking verleend om te pogen u een plaats te bieden om te reïntegreren. Ik betreur dan ook de strekking en toonzetting van uw brief. Ik verwacht u hiermede voldoende te hebben geïnformeerd."

8. Verzoeker diende op 12 juli 1999 een klacht in bij de korpschef van het regionale politiekorps Zuid Holland Zuid, de heer T.

Zijn klachtbrief hield onder meer het volgende in:

"Begin oktober 1998 is er via mijn huidige werkgever, de politieregio Midden- en West-Brabant, bij uw regio een verzoek gedaan, om te onderzoeken of er een reïntegratieplaats voor mij binnen uw regio (en mijn oude regio) was. In een eerste gesprek met mevrouw R., maatschappelijk werkster binnen uw regio, zijn mijn beperkingen vastgelegd. Een van mijn beperkingen is dat ik absoluut ben aangewezen op een rookvrije werkomgeving.

Een half jaar later, op 23 maart 1999, vond er een selectiegesprek plaats, betreffende een administratieve functie bij de RID.

Kort na het begin van het gesprek deelde de heer S. mij mee, dat 'als ik het roken hard wilde spelen, we nu al konden stoppen met het gesprek, want hij was niet van plan om er iets aan te doen'. Uit het gesprek bleek ook wel dat de heer S. er daadwerkelijk niets aan wilde doen.

Mijnheer T., de opmerking van de heer S. is absoluut onaanvaardbaar en getuigt van onbehoorlijk bestuur. Daarnaast komt zo'n opmerking over als absoluut onsmakelijk en kwetsend.

Daags na het gesprek werd ik telefonisch benaderd door mevrouw K., met de mededeling dat ik niet in aanmerking kwam voor de functie en wel om een viertal redenen:

1. men was bang dat ik mij op termijn zou gaan ergeren aan het roken op de Vissersdijk
2. de functie was voor 16 uur per direct, terwijl ik nog moest opbouwen
3. de functie was voor 16 uur en niet eventueel minder (het is dus nog niet bekend of ik 16 uur kan halen)

4. de kans op uitval op termijn achtte men te groot.

Ik heb mevrouw K. toen gevraagd deze afwijzingsgronden voor mij op papier te zetten.

Bijzonder curieus is het dat alle gebruikte afwijzingsgronden overeenkomen met mijn beperkingen. Hierop heb ik mevrouw R. gebeld, met de vraag wat er gebeurd was. Het komt nogal vervelend over als je beperkingen worden gebruikt als afwijzingsgrond, terwijl er een toch duidelijk verzoek lag voor een reïntegratieplaats. Gelukkig begreep zij er ook niet veel van en had zij, naar haar zeggen, mijn beperkingen toch goed doorgegeven.

(...)

Eerder in deze brief gaf ik aan, wat mevrouw K. mij telefonisch had doorgegeven; schriftelijk komt dat er toch anders uit te zien (zie de brief van de politie Zuid-Holland-Zuid) ( zie hiervóór, onder 7.; N.o.) (...):

1. de eerst genoemde reden via de telefoon betreffende het roken, wordt angstvallig buiten de correspondentie gehouden.

2. de eerst genoemde reden in de tweede brief betreffende uitval door mijn ziekte is een nogal zwakke, omdat niemand in de toekomst kan kijken, zelfs mijn artsen niet. Daarnaast was die reden bekend bij de beperkingen.

3. ik zou nauwelijks flexibel zijn, maar enige consensus doen wat ten nadele is van mijn gezondheid, kan ik niet! Helaas was de opstelling van de heer S. ook niet flexibel.

4. ook deze reden, betreffende de arbeidsduur, was allang bekend, als zijnde een beperking.

5. over deze constatering heb ik twee opmerkingen:

1. dit kan dus geen reden zijn geweest om mij niet in aanmerking te laten komen voor de functie. Daarnaast zie ik dit als een ordinaire trap na en getuigt wederom van onbehoorlijk bestuur.

2. deze constatering is onjuist.

6. directe inzetbaarheid was niet mogelijk op die afdeling, omdat er eerst nog een uitgebreid BVD-onderzoek moest plaatsvinden, wat nog vele weken in beslag zou nemen, in die weken had ik naar de 16 uur toe kunnen werken.

Geachte heer T.,

Ondanks dat er kennelijk geen reïntegratieplaats voor mij is binnen uw regio, vind ik de manier waarop dat is gebeurd, beneden elk peil. Het is dan ook heel opvallend, dat het

grote geschilpunt, namelijk het rookgedrag op de Vissersdijk, op alle mogelijke manieren wordt omzeild in de briefwisseling.

Samengevat vind ik mij op 4 punten onheus bejegend en is er in mijn ogen sprake van onbehoorlijk bestuur:

1. de opmerking van de heer S. tijdens het begin van het selectiegesprek.
  2. de verschillen tussen de telefonisch meegedeelde afwijzingsgronden en de genoemde afwijzingsgronden in de brieven.
  3. dat de afwijzingsgronden overeenkomen met mijn beperkingen, terwijl het toch ging om het zoeken naar een reïntegratieplaats.
  4. de afwijzingsgrond in de tweede brief, welke niets anders is dan een ordinaire trap na."
9. Bij brief van 9 augustus 1999 reageerde de plaatsvervangend korpschef van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid, tevens hoofd politie bedrijfsvoering, onder meer als volgt op de klacht van verzoeker:

"Uw klacht is besproken met de heer S., chef Dienst Recherche Ondersteuning (DRO) en mevrouw K., PMA.

De chef DRO was destijds bereid met u een gesprek aan te gaan om te bezien of u in het kader van uw reïntegratie binnen zijn Dienst in een administratieve functie bij de Regionale Inlichtingen Dienst voor 16 uur per week geplaatst kon worden.

Bij aanvang van het op 23 maart 1999 gehouden selectiegesprek waren bij uw gesprekspartners uw beperkingen op hoofdlijnen bekend. Dit selectiegesprek had als doel, naast het bepalen of u aan de normale selectiecriteria voor de functie voldoet, te bepalen of de werkplek cq -omgeving geschikt was of aan te passen was zodat u met uw medische beperkingen zou kunnen functioneren.

In dat kader is verder ingegaan op uw beperkingen. Een van uw beperkingen, namelijk het zijn aangewezen op een rookvrije werkplek, is tijdens het gesprek nadrukkelijk aan de orde geweest.

Omdat u in uw brief van 12 juli 1999 het rookgedrag op de Vissersdijk als het grote geschilpunt noemt volgt hierna de visie van uw gesprekspartners.

Binnen de Regionale Inlichtingen Dienst was de bereidheid en de mogelijkheid om een rookvrije werkplek te creëren. Uiteindelijk bleek dat het u niet alleen om een rookvrije werkplek ging, maar om een absoluut rookvrije werkomgeving. In het gesprek is u duidelijk gemaakt dat die geheel rookvrije werkomgeving niet te realiseren was in verband met de luchtbehandelinginstallatie op de verdieping.

Volgens de heer S. en mevrouw K. is er nog met u gesproken om voor uw entree naar de werkplek gebruik te laten maken van de brandtrap aan de buitenkant van het gebouw.

De inhoud van uw op 20 mei 1999 aan de heer S. gerichte brief alsmede de inhoud en toonzetting van uw brief van 12 juli 1999 zijn voor mij aanleiding de algemene opmerkingen in de brief van 18 juni 1999 van de heer S. te onderschrijven.

Het gegeven dat ik niet op alle details uit uw brief reageer, betekent niet dat ik die onderschrijf. Ik laat uw opmerkingen voor uw rekening.

Voor de goede orde deel ik u nog mede dat uw afwijzing zoals vermeld in de brief van 18 juni 1999, alsmede dit schrijven niet een voor beroep vatbare beslissing zijn."

10. Op 17 augustus 1999 stuurde verzoeker de brief van de plaatsvervangend korpschef door aan de Inspectie Gezondheidsbescherming Waren en Veterinaire Zaken (inspectie V&W), die is belast met het staatstoezicht op de volksgezondheid.

Na onderzoek ter plaatse bij het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid kwam de Inspectie W&V in een brief van 8 september 1999 aan verzoeker tot de conclusie dat in de ruimten vallende onder de Tabakswet niet volledig was voldaan aan de gestelde regels. De Inspectie had de korpsbeheerder van de overtreding op de hoogte gebracht, waarbij er op was gewezen dat de instelling moet voldoen aan de regels van de Tabakswet.

11. Verzoeker verzocht de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid bij brief van 2 september 1999 om zijn visie te geven op het volgende:

"...Op 23 maart 1999 heb ik een selectiegesprek gehad bij de politie Zuid-Holland-Zuid, om te kijken of ik in het arbeidsproces kon reïntegreren in mijn oude politieregio. Door omstandigheden heb ik mij intussen gevestigd in Dordrecht. Daarnaast ben ik door mijn ernstige longziekte aangewezen op een rookvrije werkomgeving.

Vrij snel na aanvang van het gesprek deelde de heer S., chef Dienst Recherche Ondersteuning mij mee dat 'als je het roken hard wilt spelen, kunnen we nu al stoppen; ik ben niet van plan om er iets aan te doen.' Uit het gesprek bleek inderdaad, dat hij niets aan het roken op de Vissersdijk wilde doen.

Daags na het gesprek werd ik gebeld door de ook tijdens het gesprek aanwezige mevrouw K., personeelsmanagement-assistente. De eerste reden van afwijzing die ik te horen kreeg was, dat men bang was, dat ik mij op termijn zou gaan ergeren aan het rookgedrag op de Vissersdijk.

Vervolgens heb ik nog enige correspondentie gevoerd met de politie ZHZ, wat uiteindelijk leidde tot het indienen van een klacht over de gang van zaken. Deze klacht werd echter niet in behandeling genomen, maar afgedaan met de opmerking, dat mijn opmerkingen

voor mijn rekening zijn.

Echter over het roken schreef de plaatsvervangend korpschef dat er niets aan gedaan kon worden in verband met de luchtbehandelingsinstallatie. (...).

Gaarne zie ik uw visie tegemoet als korpsbeheerder betreffende de houding van de politie Zuid-Holland-Zuid met betrekking tot het roken binnen de organisatie..."

12. Bij brief van 22 september 1999 liet de korpsbeheerder aan verzoeker onder meer het volgende weten:

"Ik heb mij ter voorbereiding op mijn antwoord verdiept in de eerdere correspondentie tussen u en het korps.

Die correspondentie roept het beeld op van vasthoudendheid van uw kant en van volledigheid en compleetheid van argumenten van de zijde van het korps. De ontrafeling van het vraagstuk laat zich samenvatten enerzijds in uw wil om bij het korps Zuid-Holland-Zuid emplooi te vinden en anderzijds in de selectiecriteria die het korps hanteert om tot het oordeel over geschiktheid van u als kandidaat voor een bepaalde functie te komen. Die ogenschijnlijke duidelijkheid wordt diffuus door uw beleving dat het korps uw noodzakelijke behoefte aan een rookvrije werkomgeving weliswaar erkent maar als extra selectie criterium hanteert omdat het korps niet volstrekt zou kunnen of niet volstrekt zou willen tegemoet komen in die behoefte.

Ik meen dat in uw beleving een misvatting is geslopen. Het zou pas in een volgend stadium van de sollicitatieprocedure kunnen gaan over de tegemoetkoming in uw behoefte. Maar zo ver is het niet kunnen komen en hoeft het mijns inziens ook niet te komen omdat u niet voldoet aan de selectiecriteria die Zuid-Holland-Zuid hanteert. Ik wil hier oprecht benadrukken dat ik het betreurt dat uw gezondheid verhindert dat u aan die criteria kunt voldoen. Maar ik heb aan de hand van de correspondentie de overtuiging dat het korps zich heeft ingespannen uw mogelijkheden te laten accorderen met minimale eisen die aan de bedrijfsvoering worden gesteld. Die eisen hangen ten nauwste samen met het belang van een goede bedrijfsvoering. Het korps kan niet worden verweten dat die eisen onredelijk zijn of dat deze onredelijk zouden zijn gehanteerd in uw geval. Sterker nog, ik proef in de correspondentie de inspanning van het korps om de bedrijfsvoering in verhouding te brengen met uw mogelijkheden. Nu het korps, in casu de chef van de Dienst Recherche Ondersteuning en in een later stadium het Hoofd Politiële Bedrijfsvoering, met argumenten heeft aangegeven dat die verhouding niet aanwezig is en ook niet kan worden ingeschat of en wanneer die verhouding kan worden verwacht, meen ik dat de korpsleiding de juiste beslissing heeft genomen en dat u op juiste en correcte wijze bent bejegend en behandeld.

Het is als zo vaak dat aan een vraagstuk altijd een enerzijds en een anderzijds vastzit.

Het komt mij voor dat na de achterliggende periode van correspondentie en mondeling contact het moment aanbreekt dat op u een beroep mag worden gedaan, het anderzijds van dit vraagstuk onder ogen te zien."

13. In reactie op de brief van de korpsbeheerder deelde verzoeker de korpsbeheerder bij brief van 3 oktober 1999 nog onder meer het volgende mee:

"Uw brief gaat over de sollicitatieprocedure, echter mijn vraag was uw visie te geven als korpsbeheerder over de houding van de politie Zuid-Holland-Zuid met betrekking tot het roken binnen de organisatie en in het bijzonder naar mij toe tijdens en na het reïntegratiegesprek."

14. De korpsbeheerder liet verzoeker hierop bij brief van 8 oktober 1999 onder meer het volgende weten:

"Uw brief van 3 oktober jl. geeft mij aanleiding tot de volgende reactie.

Ik veronderstel een vervolg op mijn brief van 22 september jl.

Als die veronderstelling juist is, en ik ga ervan uit dat zulks het geval is, bespeur ik bij u onbegrip voor mijn eerdere uitleg.

Onbegrip is fnuikend voor een zinvolle correspondentie. Dat verklaart waarom ik niet meer dan één zin wil wijden aan mijn antwoord op uw vraag van 3 oktober jl.

Ik ben een groot voorstander en verdediger van het democratisch staatsbestel in Nederland en ik weet dat sedert 1988 de Tabakswet geldt.

Voor de goede orde meld ik u dat ik hiermee mijn correspondentie met u over dit onderwerp sluit."

#### B. Standpunt verzoeker

Het standpunt van verzoeker staat samengevat weergegeven onder klacht.

#### C. Standpunt korpsbeheerder

De beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid nam bij brief van 18 april 2000 onder meer het volgende standpunt in:

"De aanleiding tot de klacht begint bij zijn verzoek om medewerking aan herintreding. Het korps spreekt de bereidheid daartoe uit en biedt de mogelijkheid via sollicitatie op een bestaande vacature. Vacaturevervulling heeft te maken met bedrijfsvoering. Bedrijfsvoering is in belangrijke mate gerelateerd aan het formatieplan en aan het beleidsplan. Jaarlijks stelt het regionale college die documenten vast. Jaarlijks legt het

korps verantwoording af over de wijze waarop het formatieplan en het beleidsplan zijn uitgevoerd. Via de bedrijfsvoering komt het korps de verplichtingen na waaraan het zich heeft gecommitteerd. Bedrijfsvoering loopt dus altijd parallel met de verdeling van de schaarste. In die hoedanigheid moet in een sollicitatieprocedure geloof en vertrouwen ontstaan dat de kandidaat minimaal geschikt (in de brede betekenis van dat woord) is voor de functie. Ter vermijding van herhalingen verwijs ik naar de brief van de korpsbeheerder d.d. 22 september 1999 in het bijzonder onderaan de eerste pagina en bovenaan de tweede pagina.

Het gaat in dit soort zaken altijd weer om heldere communicatie. De medewerking van het korps was gebaseerd op de veronderstelling dat de heer V. 16 uur per week beschikbaar was. Er was voldoende voeding voor de terechtheid van die veronderstelling. Tijdens het sollicitatiegesprek blijkt die veronderstelling echter onjuist. De functie waar de heer V. voor was beoogd, vraagt om een relatieve beschikbaarheid en de waarborg van continuïteit en is een radertje in een groter geheel. Daarom heeft het korps, toen die onjuiste veronderstelling bleek, in het licht van de bedrijfsvoering, terecht paal en perk moeten stellen aan zijn medewerking.

Ik herhaal: het gaat om heldere communicatie. Daarin is de heer V. tekort geschoten. Zou hij vooraf duidelijk hebben gemaakt welke zijn condities zijn - in dit geval minder dan 16 uur en overigens gefaseerd in opbouw waarbij niet bekend was wanneer met de opbouw kon worden gestart - dan zou het korps vooraf zijn standpunt hebben kenbaar gemaakt.

Nogmaals het gaat om heldere communicatie ook van de zijde van het korps. Het korps (de chef DRO) heeft per brief van 18 juni 1999 zijn standpunt duidelijk kenbaar gemaakt.

Ook de korpsbeheerder heeft oprecht benadrukt (brief van 22 september 1999) dat hij het betreurt dat de gezondheid van de heer V. verhindert dat hij aan de selectiecriteria die de politie Zuid-Holland-Zuid hanteert, kan voldoen.

Ik heb begrip voor de teleurstelling van de heer V. Maar mijns inziens vertaalt hij zijn teleurstelling in oneigenlijke elementen.

Natuurlijk zijn in het sollicitatiegesprek onderwerpen als roken, rookgewoontes, rookgedrag, rookvrije ruimtes e.d. ter sprake geweest (zie de brief d.d. 9 augustus 1999 van de plaatsvervangend korpschef). Onmiskkenbaar zal de chef DRO een opmerking hebben gemaakt in de zin zoals de heer V. bij herhaling citeert. Maar citaten moeten wel in hun context blijven. Uit die context gehaald zoals de heer V. doet, is alsdan in al zijn naaktheid sprake van een ongepaste uitspraak. Maar bezien in het geheel van de gevoerde gesprekken en aantoonbare inspanningen om de sollicitatie van de heer V. te leiden naar de invulling van de bestaande vacature, mag aan dit citaat, voor zover deze al juist is, geen andere betekenis worden ontleend dan dat de werkomgeving voor de heer V. niet passend kon worden gemaakt aan de fysieke kwalen van de heer V.

Ik herhaal dat de heer V. zich vergist als hij - bij herhaling - blijft aanvoeren dat in het voorgaande de afwijzingsgrond voor zijn sollicitatie ligt opgesloten.

Het geheel overziend, ben ik van mening dat de klacht van de heer V. ongegrond is; het korps heeft de sollicitatieprocedure met de heer V. zorgvuldig en betrokken doorlopen. Het korps heeft daarin helder en duidelijk gemaakt tot waar de mogelijkheden van het korps reiken en tot waar de bereidheid gaat om de heer V. te helpen in zijn reïntegratieproces. Ik betreur het ten zeerste dat de heer V. zich door zijn fixatie blijkbaar het zicht heeft laten ontnemen op de begrenzing die in redelijkheid aan die mogelijkheden en bereidheid moesten worden gesteld."

#### D. Reactie verzoeker

Verzoeker reageerde onder meer als volgt:

"- Kennelijk is het de waarnemend korpsbeheerder niet duidelijk wat de grondslag voor het reïntegratiegesprek is geweest. Niet ik maar het politiekorps Midden en West Brabant heeft het verzoek om medewerking tot reïntegratie gedaan.

- De afwijzingsreden mbt waarborg en continuïteit is in strijd met de Wet op de medische keuringen. Daarnaast betrof het een geheel nieuwe functie, die nog nooit eerder was ingevuld.

- Dat ik tekort ben geschoten in de communicatie voorafgaand aan het gesprek is onjuist. Op 10 november 1998 om 10.00 uur heb ik een gesprek gehad met de maatschappelijk werkster van de politie Zuid-Holland-Zuid, mevrouw R. In dat gesprek zijn al mijn beperkingen opgenomen, zodat zij de korpsleiding informatie kon geven over mijn mogelijkheden. Zo kon er een passende functie gezocht worden, welke voldeed aan mijn beperkingen. In eerdere correspondentie heb ik ook aangegeven dat ik na de afwijzing nog contact heb gezocht met haar en dat zij aangaf het ook niet te begrijpen, maar dat zij er verder niets aan kon doen. Daarnaast is er een gesprek geweest op 17 februari 1999 om 09.00 uur met RID-rechercheur B. Hij vertelde mij zelfs nog dat het minimaal 6 weken zou duren voordat ik aan de slag kon in die functie, omdat er eerst een uitgebreid BVD-onderzoek naar mij moest plaatsvinden. Dat zou een mooie periode zijn om op te bouwen naar 16 uur. Ook hij wist dat ik nog thuis zat. Kennelijk schort er iets aan de interne communicatie bij ZHZ.

- De opmerking van de plaatsvervangend korpschef over het niet kunnen realiseren van een rookvrije werkomgeving in zijn brief van 9 augustus 1999 is reden geweest voor de heer Vn. van de Inspectie W&V om een onderzoek in te laten stellen.

- Ook in eerdere correspondentie heb ik aangegeven dat de PMA wel degelijk heeft aangevoerd dat het korps bang was dat ik me zou gaan ergeren aan het roken, maar dat dat niet in de correspondentie is opgenomen.



- De laatste alinea van de brief is de waarnemend korpsbeheerder van mening dat er zorgvuldig en betrokken is gehandeld. Zo zorgvuldig dat de Tabakswet en de Wet op de medische keuringen werden overtreden en zo betrokken dat een aangedragen oplossing (het gebruik van de brandtrap) gewoon werd genegeerd. Er werden ook geen andere oplossingen aangedragen (bijvoorbeeld zich conformeren aan de Tabakswet).

De bedoeling van het verzoek van de politie Midden en West Brabant leek mij duidelijk: in overleg een passende functie vinden binnen de politie Zuid-Holland-Zuid (mijn oude werkgever) in overeenstemming met mijn beperkingen,

Het korps heeft inderdaad helder en duidelijk gemaakt tot waar de bereidheid gaat. De maatschappelijk werker van de politie Midden en West Brabant kwam al eerder tot de conclusie: men wil gewoon niet! Maar moest dat nou op zo'n manier?"

#### E. reactie korpsbeheerder

1. Onder meer in reactie op het verzoek van de substituut-ombudsman om meer concreet in te gaan op de klachtformulering en om nadere vragen te beantwoorden, reageerde de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid onder meer als volgt:

"Op uw verzoek ga ik hierna nader in op de volgende deelaspecten waarbij elk van die aspecten kort is geparafraseerd. (...)

1 in het begin van het gesprek heeft de chef DRO direct aangegeven dat hij niet van plan was iets aan de sigarettenrook te doen in het pand, en heeft hij meerdere medische vragen gesteld

Het gesprek tussen de heer V. enerzijds en anderzijds de commissie van de Dienst Recherche Ondersteuning (DRO) bestaande uit de chef van de DRO, de personeelsmanagement adviseur (PMA) en een medewerker van de regionale inlichtingen dienst (RID) had een drieledig doel:

- hoe de heer V. te helpen
- kennismaken met de heer V. en
- te selecteren op de functie van administratief medewerker bij de RID.

De formatieplaats voor die functie is in februari 1999 tot stand gekomen. In een eerder stadium had de heer V. van die medewerker RID tijdens een bezoek van de heer V. aan de RID, ruimschoots informatie gekregen over de werkzaamheden van de RID en het type werk van administratief medewerker bij die dienst.

Reeds tijdens het gesprek ontstond bij de commissie de indruk dat de heer V. - ondanks alle informatie die hij heeft gekregen van de medewerker van de RID - geen, althans

onvoldoende interesse toonde om in die functie aan het werk te gaan. De heer V. heeft die indruk gaande dat gesprek, en ook nadien, niet kunnen wegnemen. Eerst gaande het gesprek is het onderwerp roken c.a. ter sprake gekomen. Zie mijn brief van 18 april 1999 (bedoeld zal zijn: 18 april 2000, zie hiervóór onder C.; N.o.), blad 2, 4e alinea, en de brief van de plaatsvervangend korpschef d.d. 9 augustus 1999, blad 1, laatste alinea (zie hiervóór onder A.9.; N.o.). Onjuist is de stelling van de heer V. dat het onderwerp roken c.a. reeds in het begin van het gesprek ter sprake is gebracht.

Onjuist is eveneens de stelling van de heer V. dat de chef DRO zou hebben uitgesproken dat hij (chef DRO) niet van plan was iets aan de sigarettenrook in het pand te doen.

De chef DRO heeft in dat gesprek aangegeven dat een rookvrije werkplek kon worden gegarandeerd. Die garantie kon niet worden gegeven voor de toegang tot die werkplek. De chef DRO en de PMA hebben als een oplossing daarvoor het gebruik van de brandtrap bedacht. Die oplossing getuigt ervan dat het korps serieus heeft gezocht naar mogelijkheden voor de heer V.

Onjuist is de stelling van de heer V. dat de chef DRO hem (de heer V.) meerdere medische vragen heeft gesteld in de betekenis die de heer V. hieraan geeft met verwijzing naar de Wet op de medische keuringen. De heer V. legt het menselijk gezicht van het gesprek verkeerd uit. Natuurlijk is hem (de heer V.) gevraagd hoe het met hem gaat. De heer V. zet de wereld op zijn kop. Ik zou het een tekortkoming hebben gevonden indien die commissie - wetend dat de heer V. tobt met zijn gezondheid - met interesse voor de mens V. die vraag niet zou hebben gesteld.

2 de PMA deelt de heer V. enkele dagen later de afwijzingsgronden mee die alle betrekking hebben op zijn eerder opgegeven beperkingen naar aanleiding van zijn ziekte

De basis voor het gesprek ligt in de brief van de bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW) van het korps d.d. 11 november 1998 (zie hierna, onder 2.; N.o.). De commissie mocht mijns inziens terecht uitgaan van een beschikbaarheid van de heer V. van 16 uur per werkweek. Ik verwijs verder naar mijn brief van 18 april 2000 (blad 1, 2e en 3e alinea)(zie hiervóór, onder C.; N.o.). Ik acht deze stelling van de heer V. onjuist.

3 de afwijzingsgronden van de chef DRO stemmen niet overeen met telefonische mededelingen van de PMA en de eerste daarvan is in strijd met de Wet op de medische keuringen

Dat er altijd verschil zal (blijven) bestaan tussen mondelinge (telefonische) en schriftelijke communicatie is een vaststaand feit. Zo ook in dit geval. Leidend is de schriftelijke communicatie waar de heer V. zelf om heeft verzocht. Als de citaten van de heer V. (diens brief van 12 juli 1999, blad 1) al juist zijn - ik heb mijn twijfels omdat ik bij andere feiten aantoonbare onjuistheden heb gesignaleerd - zie ik geen uiteenlopende verschillen in

intentie tussen de brief van de chef DRO van 18 juni 1999 en de strekking van de mededelingen van de PMA zoals door de heer V. geciteerd.

Onjuist is de stelling van de heer V. dat hier sprake zou zijn van strijd met de Wet op de medische keuringen. Binnen de mogelijkheden de heer V. behulpzaam te zijn, mag het aspect van een goede en verantwoorde bedrijfsvoering niet uit het oog worden verloren. Dat is in deze geschied. Zie mijn brief van 18 april 2000 (blad 1, 1e alinea) (zie hiervóór, onder C.; N.o.) en de brief van 22 september 1999 aan de heer V. (zie hiervóór, onder A.12.; N.o.).

4 de korpsbeheerder meent dat de politie zich uitsluitend aan de Tabakswet hoeft te houden voor mensen die bij de politie werken; de korpsbeheerder is niet concreet in zijn visie op rookbeleid

In de brief van 22 september 1999 van de korpsbeheerder (zie hiervóór, onder A.12.; N.o.) staat letterlijk:

"Het zou pas in een volgend stadium van de sollicitatieprocedure kunnen gaan over de tegemoetkoming in uw behoefte." De heer V. interpreteert dus met zijn stelling dat de Tabakswet alleen zou gelden voor zittend personeel. Bovendien is het een onjuiste interpretatie. Onjuist is die op verkeerde interpretatie gestoelde stelling van de heer V. Hij zou beter kunnen en moeten weten sedert de brief van 8 oktober 1999 (zie hiervóór, onder A.14.; N.o.) waarin in al zijn eenvoud is aangegeven dat het dezerzijds bekend is dat de Tabakswet geldt. Wel juist is dat het korps nog geen concreet (anti)rookbeleid voert. Het is tot heden overgelaten aan de welgevoeglijkheid van het personeel en de collegiale omgangsvormen. Inmiddels is wel al enige tijd een werkgroep bezig met de ontwikkeling van een voorstel tot beleid.

Naar aanleiding van de brief van de heer V. aan de Nationale ombudsman d.d. 4 mei 2000 (zie hiervóór, onder D.; N.o.).

5 de grondslag voor het reïntegratiegesprek: het verzoek tot reïntegratie is van de politieregio Midden en West Brabant uitgegaan en niet van de heer V.

De weg waarlangs het verzoek bij het korps is binnengekomen is die van collegiaal contact tussen de respectieve BMW's, waarna de BMW van Zuid-Holland-Zuid het verzoek heeft voorgelegd aan de korpsleiding die het verzoek verder in behandeling heeft genomen. De relevantie van deze reactie van de heer V. ontgaat mij. Tenzij in deze reactie impliciet ligt opgesloten dat hij eigenlijk geen belang heeft bij of belang stelt in het verzoek en zich slechts als lijdend voorwerp heeft opgesteld. Dat zou overigens wel veel verklaren over zijn houding tijdens het gesprek, waar hij er, ondanks de veelheid aan informatie die hij van de medewerker van de RID vooraf heeft gekregen over de dienst en de functie, een ongeïnteresseerde indruk maakte en er blijk van gaf dat hij van de dienst en de functie

nauwelijks iets afwist.

6 afwijzingsreden is in strijd met de Wet op de medische keuringen

In antwoord op de menselijke belangstelling van de commissieleden voor de gezondheid van de heer V. heeft de heer V. onder meer verteld over zijn behoefte aan een dagritme en zijn gebruik van medicijnen. Vanwege het belang van de bedrijfsvoering is de heer V. wel gevraagd om een helder beeld te geven van zijn mogelijkheden en beperkingen. Gaande het gesprek is de beschikbaarheid voor 16 uur ter sprake gekomen. In die fase van het gesprek heeft de heer V. gereageerd met woorden als: 'ho, ho, ik ben nog ziek, ik werk nog helemaal niet'. Dat was op dat moment informatie die niet bekend was bij het korps Zuid-Holland-Zuid. Ook deze stelling van de heer V. is mijns inziens onjuist.

7 het betreft een nieuwe functie die nog nooit eerder was ingevuld

Die uitspraak van de heer V. is juist. Daarom ook koos het korps - lees de commissie - voor de insteek: laten wij de heer V. helpen want dan zijn wij ook geholpen.

Maar zoals eerder uitgesproken, dat helpen kende wel zijn grenzen. Er moest evenwicht zijn tussen het belang van het helpen en het belang van de bedrijfsvoering. Dat evenwicht is gezocht maar niet gevonden.

8 de communicatie van de heer V.

Het rapport van BMW aan de korpsleiding d.d. 11 november 1999 (bedoeld wordt: 1998; N.o.) is bijgevoegd. Op basis van dat rapport mag worden verondersteld dat de heer V. in het gesprek met BMW niet al zijn beperkingen heeft aangegeven zoals hij wel beweert te hebben gedaan. Immers in de brief van BMW is niet gemeld dat de heer V. toen nog ziek thuis was en ook niet dat na afloop daarvan een periode zou moeten worden genomen voor de opbouw naar 16 uur in de hoop dat die 16 uur gehaald zou kunnen worden. Maar BMW heeft mij ten tijde van het opstellen van deze brief wel gemeld dat zij zich in alle oprechtheid afvraagt of de heer V. haar toentertijd niet toch heeft gesproken over een opbouwperiode naar 16 uur.

9 de PMA heeft gezegd dat het korps bang was dat de heer V. zich zou gaan ergeren aan het roken

De PMA bevestigt dat zij in de contacten met de heer V. - buiten het gesprek om, zoals tijdens het ontvangen van de heer V. en hem begeleiden naar de vergaderkamer waar het gesprek plaatsvond en vice versa - de heer V. heeft gevraagd naar zijn mening of hij niet bang was in botsing te komen met collega's die roken. Ik constateer met tevredenheid dat gelukkig niet met gesloten mond wordt gecommuniceerd. Maar eens te meer en voor alle duidelijkheid, in die uitspraak ligt geen afwijzingsgrond opgesloten noch is die uitspraak als zodanig gehanteerd, ook niet tersluiks.

Deze stelling van de heer V. is dus juist maar wel aanvechtbaar omdat de heer V. hem in een andere context plaatst dan die uitspraak is gedaan. Die uitspraak is gedaan toen eens te meer duidelijk werd gemaakt dat niet het gehele gebouw waar de RID is gehuisvest, rookvrij kon worden gemaakt.

10 de korpsbeheerder beweert zorgvuldigheid en betrokkenheid maar negeert oplossingen (gebruik brandtrap o.d.)

Met deze stelling trekt de heer V. de goede bedoelingen van het korps in twijfel. Voor alle duidelijkheid: het is het korps zelf - lees de chef DRO - geweest dat de oplossing, dat de heer V. gebruik zou kunnen maken van de brandtrap, heeft aangedragen. Maar vervolgens is ingezien dat hier niet de oplossing lag vanwege het ventilatiesysteem dat voor de noodzakelijke temperatuurbeheersing zorgt en afgezogen lucht weliswaar zuivert en filtert maar nooit volstrekt kan ontdoen van de sporen van rook.

Naar aanleiding van (de vragen van de substituut-ombudsman; N.o.) (...).

11 de basis tot veronderstelling dat de heer V. voor 16 uur beschikbaar zou zijn

12 onjuiste informatie van de heer V. aan BMW

Ik verwijs naar het bijgevoegde rapport van BMW d.d. 11 november 1998."

2. Bij zijn reactie voegde de korpsbeheerder een afschrift van een brief van 11 november 1998, geschreven door de maatschappelijk werkster van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid, mevrouw R., aan het hoofd politieële ondersteuning. In dit rapport is onder meer het volgende opgenomen:

"Op 13 oktober jongstleden hebben wij kort gesproken over de heer V.

De heer V. heeft in het verleden binnen de politieregio Zuid-Holland-Zuid gewerkt en heeft begin 1996 de overstap naar de politieregio Midden en West Brabant gemaakt. In het gesprek heb ik aangegeven dat de heer V. taaislijmvliesziekte heeft. Deze ziekte is zich meer gaan openbaren in de periode dat de heer V. in Midden en West Brabant woonde en werkte. Een consequentie binnen de privésfeer hierbij was dat er in mindere mate een beroep gedaan kon worden op de zorg vanuit de directe omgeving. Familieleden waar in het verleden een beroep op kon worden gedaan, waren niet woonachtig in de directe omgeving van de heer V. en zijn gezin.

Onder andere door de ziekteperiode van de heer V. hebben zijn vrouw en hij dan ook de beslissing gemaakt om terug te keren naar Dordrecht. Een andere reden was het niet kunnen wennen in Brabant. Dit gold zowel privé als in de werksituatie. Sinds halverwege oktober is het gezin weer woonachtig in Dordrecht.

In het gesprek van 13 oktober hebben wij de afspraak gemaakt dat ik een gesprek met de heer V. aan zou gaan. Het doel van dit gesprek was om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden en beperkingen van de heer V. Dit gesprek heeft op dinsdag 10 november plaatsgevonden.

De heer V. vertelde mij tijdens dat gesprek dat er op dit moment sprake is van een afkeuringspercentage van 75%. Zijn maximale arbeidsduur is op dit moment geschat op 16 uur per week, verdeeld over 4 dagen. Daarbij heeft de USZO de beperking opgelegd dat er niet in onregelmatigheid gewerkt mag worden, terwijl de heer V. hier zelf niet geheel afwijzend tegenover staat. Wel geeft de heer V. aan dat hij niet in nachtdiensten kan werken en ook in de ochtend de nodige tijd nodig heeft om op te starten. De heer V. krijgt in februari 1999 een herkeuring.

Naast de hier bovenstaande beperking is er bij de heer V. sprake van nog een paar beperkingen:

- de heer V. kan niet ingezet worden voor de executieve dienst,
- de heer V. kan niet werken in een ruimte waarin gerookt wordt, omdat dit zeer nadelige consequenties voor zijn gezondheid heeft en
- tenslotte sprak de heer V. de voorkeur uit om binnen Dordrecht aan de slag te gaan. Hij kan dan de extra belasting die eventuele reistijd met zich meebrengt namelijk omzeilen.

Tijdens het gesprek heb ik met de heer V. gekeken naar zijn eigen ideeën over een werkplek. Tijdens het gesprek zijn bestaande vacatures zoals het wijksecretariaat en de meldkamer ter sprake gekomen. Met name ten opzichte van de laatste optie, was er echter sprake van een tegenstrijdigheid met de beperking van de heer V.; de meldkamer is namelijk niet rookvrij.

Een andere optie waar de heer V. aan dacht, was het meedraaien met projecten. Zo is de heer V. in Midden en West Brabant bijvoorbeeld actief geweest binnen een regionaal verkeersproject.

Tot slot gaf de heer V. aan dat hij in eerste instantie bijvoorbeeld via een detachings-overeenkomst met de regio Midden en West Brabant zou willen meedraaien zonder specifieke opdracht. Het voordeel van deze constructie is dat de heer V. op die manier ervaart waar zijn mogelijkheden en grenzen liggen. Deze zijn op dit moment nog niet geheel duidelijk. Er is namelijk geen eenduidig verloop van de ziekte. In de detachingsperiode zou dan gezocht kunnen worden naar een meer definitieve plaats binnen de regio Zuid-Holland-Zuid.

Ik heb met de heer V. de afspraak gemaakt om op korte termijn wat meer duidelijkheid over eventuele mogelijkheden in zijn richting te scheppen. Mijn verzoek in uw richting is

dan ook om binnen de districten en ondersteunende diensten te inventariseren welke ruimte er is."

#### F. verklaring getuige B.

Op 16 mei 2000 verklaarde getuige B., rechercheur bij de RID van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid, tegenover een medewerkster van het Bureau Nationale ombudsman onder meer het volgende:

"In 1999 was de RID op zoek naar een nieuwe kracht binnen de afdeling voor onder meer de administratieve ondersteuning bij het screenen van politiepersoneel. De RID is een kleine en besloten afdeling, waar zeer vertrouwelijk werk wordt verricht.

Na rondvraag binnen het korps werd verzoeker gepresenteerd als kandidaat. Volgens mij werd dit gedaan door de chef van de dienst recherche ondersteuning (DRO), de heer S. Er is contact gelegd met verzoeker, waarna ik hem heb uitgenodigd voor een informeel gesprek op 17 februari 1999 om hem in te lichten over de functie. De regelingen die aan de functie ten grondslag zouden gaan liggen en de personele invulling ervan waren op dat moment nog onderdeel van besluitvorming.

Ik kan me niet goed meer herinneren of er over gesproken is, maar toen was al bekend dat het een functie voor 16 uur zou betreffen. Dat verzoeker eerst zou moeten opbouwen tot deze 16 uur is mij in dit gesprek niet bekend geworden.

In het selectiegesprek op 23 maart 1999, waarbij ik eveneens aanwezig was, is de 16 uur wel degelijk aan de orde geweest. De regelingen die aan de nieuwe functie ten grondslag zouden gaan liggen waren toen wel bekend. Het zou een functie worden van 16 uur, die per direct zou moeten worden ingevuld. In het gesprek op 23 maart 1999 is pas duidelijk geworden dat verzoeker eerst zou moeten opbouwen naar 16 uur. Voorts liet verzoeker in dit gesprek weten dat hij zelf nog een beslissing wilde nemen over de functie, en dat hij niet zeker wist of hij die 16 uur uiteindelijk zou gaan halen.

Ook het roken is uitgebreid besproken in het gesprek. Wij hebben verzoeker laten weten dat de collega, waarmee hij op een kamer zou komen te werken, bereid zou zijn om te stoppen met roken. Voorts hebben wij hem gevraagd welke maatregelen nog meer zouden moeten worden genomen voor zijn medische situatie. Toen verzoeker liet weten dat er een geheel rookvrije omgeving moest worden gecreëerd, ontstond er een discussie over de mogelijkheden daartoe. Dit geeft namelijk problemen vanwege de luchtinstallatie binnen het gebouw. Naar ik mij herinner deed de chef van de DRO de suggestie om via de nooddeur naar de werkplek te komen. Maar later in de discussie bleek dit geen werkzame oplossing te zijn, omdat verzoeker dan alsnog via een gang binnen het gebouw naar zijn eventueel toekomstige werkkamer zou moeten lopen.

Wat mij betreft heeft verzoeker zelf gezorgd voor de negatieve toonzetting van het gesprek. Dit kwam door zijn houding ten opzichte van de werkzaamheden en de uitstraling die hij had. Op zo'n kleine, besloten afdeling als de RID is het noodzakelijk dat iemand in de groep past. Ik had na het gesprek op 23 maart 1999 niet het gevoel dat verzoeker hier aan voldeed. Verder kon verzoeker niet voldoen aan het aantal uren, en kon hij ons niet de zekerheid geven dat hij hieraan ooit wel zou kunnen voldoen. Naar mijn mening was verzoeker niet geschikt voor de functie.

Verzoeker is afgewezen omdat hij niet paste in ons beeld van de functie en de sollicitant. Daarnaast was de beschikbaarheid van verzoeker voor mij een bijkomend probleem. Wij hadden direct iemand nodig. Daarnaast kwam het rookprobleem, en bovendien vond ik verzoeker geheel niet in onze groep passen. De wijze waarop verzoeker zich heeft gepresenteerd kwam totaal niet positief over.

Hoewel ik volledig achter de beslissing sta, hebben we intern nog wel een discussie gehad over verzoeker en zijn beperkingen. Wij vonden dat iemand het probleem van verzoeker toch moet kunnen oplossen. Wij konden dit echter niet doen.

Met betrekking tot het eerste klachtonderdeel van de klacht van verzoeker, moet ik u zeggen dat ik het een kreet vind die ik totaal niet kan plaatsen. Ik geef toe dat het creëren van een totaal rookvrije omgeving een problematische situatie was geworden, maar dit was zeker niet de insteek waarmee wij het gesprek zijn ingegaan.

Over de andere klachtonderdelen kan ik u niets meedelen, omdat ik daarbij niet betrokken ben geweest."

#### G. nadere reactie verzoeker

Verzoeker deelde in zijn nadere reactie onder meer het volgende mee:

"Uit de reactie van de korpsbeheerder concludeer ik wederom, dat het bij het korps niet geheel duidelijk is geweest wat de probleemstelling omtrent mij is en wat daar een mogelijke oplossing voor zou kunnen zijn. De brief van de maatschappelijk werkster, mevrouw R., geeft m.i. een andere kijk op de situatie, dan die van het korps c.q. de korpsbeheerder.

Van het USZO heb ik indertijd de opdracht gekregen om te onderzoeken of ik nog kon werken. Om te wennen aan mijn nieuwe medische situatie heb ik indertijd een halfjaar ziekteverlof van mijn regio gekregen. Dit verlof liep af begin oktober 1998. Dit is toen besproken met mevrouw R. Vervolgens is gekeken in het kader van de diverse regelingen, hoe reïntegratie het beste aangepakt kon worden. Uit deze regelingen blijkt dat het voor mij niet verstandig zou zijn om binnen de ziekteperiode van 2 jaar van werkgever te wisselen. Daarnaast is het zo dat een werkgever, die een WAO-er na die 2 jaar ziekte wet in dienst neemt een premie ontvangt en geen risico loopt bij wederom optredende uitval



door ziekte van die WAO-er. Daarnaast kan de werkplek voor die WAO-er op kosten van het USZO worden aangepast. Deze regelingen zijn terug te vinden in de Wet ReA.

In het kader van bovenstaande heeft mijn regio dan ook toegezegd dat de periode van minimaal mijn 2 jaar durende ziekteperiode het salaris van mij geheel betaald zou worden door mijn regio.

Gezien bovenstaande zou de regio Zuid-Holland-Zuid geen enkel financieel risico lopen; sterker nog men zou zelfs een premie kunnen ontvangen waardoor ik zelfs na de eventuele overgang naar Zuid-Holland-Zuid geruime tijd 'gratis' voor Zuid-Holland-Zuid zou kunnen werken.

Nogmaals: in eerste instantie moest ik onderzoeken of ik überhaupt nog wel kon werken

Dit verhaal is ook aan mevrouw R. verteld, wat zij vertaald heeft in:

- arbeidsduur op dit moment geschat op 16 uur (schatting was afkomstig van het USZO)
- een detacheringovereenkomst zonder specifieke opdracht
- voordeel het kunnen ervaren van mijn mogelijkheden en grenzen, daar deze nog niet geheel duidelijk zijn
- in detacheringperiode zoeken naar een meer definitieve plaats

Begin december 1998 heb ik telefonisch contact gehad met mevrouw R. met de vraag waarom het zolang duurde. Immers een 'meeloop'plek moet toch zo gevonden zijn. (Ik heb zelfs nog gesuggereerd om mij desnoods mee te laten lopen met de huismeester om zo weer in een arbeidsritme te komen.) Mevrouw R. deelde mij toen mee, dat het korps kennelijk andere plannen had.

Uit bovenstaande en de brief van mevrouw R. aan de HPB kan worden afgeleid wat de bedoeling van het verzoek van mijn regio is geweest. Een verzoek waarbij Zuid-Holland-Zuid, zeker in het begin, geen enkel financieel risico liep en de Wet ReA ook uitkomsten biedt.

Kortom: help in eerste instantie mee om te onderzoeken of ik überhaupt nog kan werken en zo ja, kijk dan later naar een mogelijke definitieve oplossing.

Reactie op brief van de korpsbeheerder d.d. 15 juni 2000

Punt 1

Op de opmerking 'hoe de heer V. te helpen' kom ik later terug.

In het voorgesprek met de heer B. is in tegenstelling tot wat de korpsbeheerder zegt, geen ruimschoots informatie gegeven over de werkzaamheden en het type werk van een administratief medewerker van de RID. Dat kon ook niet gezien de zeer vertrouwelijk manier van werken van de RID. De heer B. excuseerde zich hiervoor, maar dat kwam allemaal zeer begrijpelijk over. Hoofddoel van een administratief medewerker was de administratieve handelingen van beide RID-rechercheurs grotendeels overnemen, zodat zij meer 'de straat' op konden.

De vragen over het RID-werk kwamen pas nadat er uitgebreid was gesproken over het roken en dus na de opmerking van de heer S. Dat ik geen interesse *meer* (mijn toevoeging) zou hebben in de functie was grotendeels gelegen in het feit dat er voor mij geen enkel lichtpunt meer was. De werkomgeving zou ongeschikt voor mij blijven als de heer S. zo vasthield aan zijn standpunt.

Mijn standpunt blijft, dat de heer S., de opmerking heeft gemaakt: Als je het roken hard wilt spelen, kunnen we nu wel stoppen. Ik ben niet van plan er iets aan te doen.

Voor mij was plaatsing in Dordrecht heel belangrijk, gezien mijn situatie. Dat lijkt me duidelijk.

Dat ik geen interesse of onvoldoende interesse zou hebben volgens de korpsbeheerder, zou dan ook heel raar overkomen. Het zou de korpsbeheerder aan het denken kunnen zetten over het kennelijke verloop van het gesprek. Kennelijk is er dan iets gebeurd, waardoor er bij mij iets knapte en de situatie voor mij onaanvaardbaar werd.

Over de opmerking van de heer S. schreef de korpsbeheerder eerder in zijn brief van 19 april 2000 nog, dat de heer S. *onmiskenaar* een opmerking zal hebben gemaakt, zoals ik bij herhaling citeer. Nu wordt die stelling ontkend door de korpsbeheerder.

De chef DRO geeft een *garantie* voor een rookvrije werkplek. Deze garantie blijkt een loze belofte:

- de heer B. gaf al eerder aan dat in de winter de luchtbehandelinginstallatie wordt uitgeschakeld, zodat de rook zich over de gang in iedere richting kan verspreiden. Tenzij bij de politie ZHZ intelligente rook is uitgevonden, zal de rook niet voor de deur stoppen. De rook zal zich dan ook verspreiden naar de kamer van de RID en via roosters en kieren ook daar binnen komen. En als de deur dan even open gaat, heb je de volle laag te pakken.
- Het systeem werkt door lucht onder druk in de werkkamer te laten stromen, wat via roosters in de deuren naar de gang stroomt en aan het einde van de gang bij de trap weer wordt afgezogen. Op dit punt doet de korpsbeheerder een uitspraak onder punt 10 van zijn brief van 15 juni 2000 die mijn eerder genoemde twijfels over de werkplek in de brief van de heer S. van 20 april 1999 bevestigen: '*de afgezogen lucht weliswaar zuivert en filtert*

*maar nooit volstrekt kan ontdoen van sporen van rook'.*

Nogmaals de bedachte oplossing van de brandtrap kon niet, omdat die deur aan de buitenkant op slot moest blijven in verband met de BVD-beveiliging van RID-kamer. Het was een redelijk goede oplossing, maar werd door de heer S. direct van tafel geveegd, (en dat noemt de korpsbeheerder serieus zoeken naar mogelijkheden?)

Vragen over mijn gezondheid in menselijk sfeer zijn niet gesteld. De heer S. begon over mijn gezondheid met de vraag of ik hem kon vertellen over mijn ziekte, zodat HIJ wist waar HIJ aan toe was. Ook vroeg hij wat voor consequenties rook voor mij zou kunnen hebben (medisch gezien). In dit geval was er maar 1 persoon die deze vraag mocht stellen en met de uitkomst ervan wat aan kon vangen, nl. de bedrijfsarts, mevrouw P. Eerder gaf ik al aan dat ook mevrouw P. in een telefoongesprek met mij al aangaf, dat de heer S. in deze niet bevoegd was en in strijd handelde met de Wet op de medische keuringen.

Daarnaast blijft het dus merkwaardig dat de bedrijfsarts in het geheel niet betrokken is geweest in mijn reïntegratieprocedure bij Zuid-Holland-Zuid.

Ook moet ik vaststellen, dat de korpsbeheerder in zijn brief een medische uitlating doet, door te stellen dat ik met mijn gezondheid tob.

#### Punt 2

In de brief van mevrouw R. wordt gesproken over een *geschatte maximale arbeidsduur van 16 uur*. De commissie had dat kunnen weten als zij de brief had gelezen.

#### Punt 3

Mijn standpunt blijft gehandhaafd in deze.

Dat ik mij zou gaan ergeren aan het roken noemen als reden, is in strijd met de Tabakswet.

De genoemde reden onder punt 1 in de brief van 18 juni 1999 is een medische reden en daarom in strijd met de Wet op de medische keuringen. Zie ook onder punt 1.

De brief van 18 april 2000 waarnaar de korpsbeheerder verwijst geeft een omschrijving van een sollicitatieprocedure. Het ging om een reïntegratie.

#### Punt 4

Mijn standpunt blijft zoals die eerder is ingenomen.

Dat de korpsbeheerder weet dat de Tabakswet geldt, zegt niets over de uitvoering en handhaving binnen het korps.

(...)

- De enige tijd dat een werkgroep bezig is met de ontwikkeling van een voorstel tot beleid is een dooddoener van de korpsbeheerder. Eerder, op 1 mei 1995, gaf de heer Rr., toenmalig districtschef in Dordrecht, ook al aan dat er werkgroep bezig was hiermee. Hoe lang gaat dat nog duren?

Tegemoetkoming in de behoefte was in deze de kern van de zaak; helpen met reïntegreren. Daarnaast suggereert de korpsbeheerder over de tegemoetkoming hierin in een volgend stadium.

#### Punt 5

Aan het begin van deze brief heb ik e.e.a. hierover uitgelegd.

Het verschil tussen een verzoek tot medewerking tot reïntegratie en een sollicitatie is een verschil in uitgangspositie; bij het eerste verzoek ligt de opdracht tot het vinden van een passende functie in dit geval bij ZHZ hetgeen gebeurt op verzoek van de regio Midden en West Brabant, de initiatiefnemer in deze.

Zou er een vacature zijn die ik passend zou vinden voor mij, dan zou er sprake kunnen zijn van een sollicitatie en dus sprake zijn van initiatief van mijn zijde.

De eerder genoemde gedane uitspraak van mevrouw R. ('ik begrijp er niets van, maar ik kan er niets aan doen') geven mij alleen nog maar meer het gevoel, dat de korpsleiding niet heeft willen luisteren naar de maatschappelijk werkster, die wel wist wat de bedoeling was. De brief van mevrouw R. aan de HPB is in mijn ogen duidelijk genoeg.

#### Punt 6

Medische items (behoefte aan dagritme en gebruik medicijnen) blijven medische zaken en vallen onder de beoordeling van een bedrijfsarts. Alleen de bedrijfsarts kan dan inschatten wat voor consequenties dat heeft voor de bedrijfsvoering.

Pas aan het einde van het gesprek is er gesproken over zaken die in de brief van mevrouw R. stonden. De commissie wist *NIET* dat detachering in eerste instantie de bedoeling was en wist *NIETS* van de regelingen van de Wet ReA. Ik kan dan ook alleen maar concluderen dat de commissie de brief van mevrouw R. *NIET* kende.

Des te opmerkelijker wordt dan het vervolg: ik word afgewezen voor de functie en de heer S. wenst ons succes met een andere oplossing (brief 20 april 1999) en in de brief van 18 juni 1999 geeft hij aan dat hij naar zijn mening alle medewerking heeft verleend om mij een plaats te bieden om te reïntegreren. Vervolgens lees ik dan in het verslag van u van het gesprek dat u met de heer B. had d.d. 17 mei 2000, dat 'zij vonden dat iemand het

probleem van verzoeker toch moet kunnen oplossen. Wij konden dat echter niet doen.' Het is onbegrijpelijk dat een chef DRO (een rang van commissaris) moet zeggen dat hij het probleem niet kan oplossen, (m.i. niet *will* oplossen).

Kennelijk is de commissie aan het einde van het gesprek er achter gekomen, dan mijn insteek een andere was, dan dat de commissie voor ogen had. Had de commissie het geheel dan niet kunnen terugkoppelen naar de korpsleiding met de mededeling, dat in mijn geval er iets anders had moeten gebeuren? Eerder in deze brief gaf ik al de bedoeling en de opzet van de reïntegratie aan.

Nu ik de brief van mevrouw R. onder ogen zie, is haar reactie na de afwijzing heel begrijpelijk: 'Ik begrijp er niets van, maar ik kan er niets aan doen.'

Had men mij echt willen helpen, dan had men toch minstens kunnen zoeken naar een tweede oplossing, (toch laten 'meelopen' in eerste instantie, bijvoorbeeld).

#### Punt 7

Een evenwicht had nooit gevonden kunnen worden, zolang de heer S. vasthield aan zijn standpunt. Zie ook aanvang brief.

#### Punt 8

Mevrouw R. wist dat ik nog moest opbouwen. Aan het einde van haar brief aan de HPB staat e.e.a. goed omschreven. Maar als de commissie niet van die brief af wist, wordt het natuurlijk lastig. De commissie had het kunnen weten!

#### Punt 9

De korpsbeheerder heeft reeds meerdere keren mij ervan beticht de zaak op zijn kop te zetten.

Het is voor mij onbegrijpelijk dat de korpsbeheerder schrijft dat niet het gehele gebouw waar de RID is gehuisvest rookvrij gemaakt kan worden. Volgens de Tabakswet mag er niet gerookt worden in een openbaar gebouw.

Het vraagt natuurlijk lef om als baas tegen je personeel te zeggen dat er niet meer zomaar binnen gerookt mag worden, omdat de Tabakswet dat voorschrijft.

Neem hierbij een voorbeeld aan een Dordts ziekenhuis: alleen buiten wordt er nog maar gerookt; tegen de regen zijn paraplu's beschikbaar!

#### Punt 10

Nee, ik begrijp nu pas uit de brief van mevrouw R. dat het korps zich vergist heeft in de aanpak van het verzoek. En het verzoek was eigenlijk zo simpel. En had het korps zich (jaren geleden) gewoon aan de Tabakswet geconformeerd en was het rookbeleid in die 5 jaar gewoon vastgesteld, dan hadden we niet zo uitgebreid hoeven te praten over het roken.

Verder blijkt uit dit punt nogmaals dat de gegeven garantie door de heer S. een loze belofte was!

Punt 11 en 12

Er is geen onjuiste informatie verstrekt. Dat niet alles in het rapport staat wat verteld is, blijft mogelijk.

Het verslag van het gesprek met de heer B.

Als eerste wil ik kwijt dat ik bij de voorbereiding van de klacht, in november 1999 telefonisch contact heb gezocht met de heer B. Hij verklaarde mij toen, dat hij de bewuste opmerking van de heer S. zich niet kon herinneren. Het enige wat hij zich nog kon herinneren, was dat driekwart van het gesprek ging over het roken.

In het voorgesprek dat ik met de heer B. had, heb ik laten weten dat ik de functie best wel zag zitten. Het was iets heel anders dan dat ik ooit bij de politie gedaan had. Juist dat maakte de functie een uitdaging voor mij. Daarnaast moet niet vergeten worden dat dit de mogelijkheid was om naast de deur toch weer aan de slag te kunnen komen. Ik had er nogmaals alle belang bij, bij het slagen van het selectiegesprek. Daarnaast was hij ook blij dat ik deze functie zou kunnen gaan vervullen, omdat ik een politieachtergrond had. Anders zou er een 'vrouwje via een uitzendbureau' deze functie kunnen krijgen, maar die wist niets van de politiecultuur en werkwijze van de politie.

Nogmaals deze functie was voor mij van het allergrootste belang. Maar als dan zo'n opmerking komt van een chef over het roken, is mijn gezondheid vele malen belangrijker dan die functie.

Vergelijk dat eens met iemand in een rolstoel een mooie baan aanbieden op de tweede etage. De werkplek is alleen maar bereikbaar via een steile trap... Zo'n gevoel kreeg ik nou van die opmerking.

Opmerkelijk is dat er in het verslag een nieuwe afwijzingsgrond wordt genoemd, die niet eerder in de correspondentie is genoemd. Dit is trouwens een reden die ver boven alle andere redenen staat! De heer B. had al eerder laten weten dat ik wel in de 'groep' moest passen. Immers het verwerken van eventuele ernstige en beladen zaken mocht ik alleen maar doen met de mensen van de RID, gezien het zeer vertrouwelijke werk. En of ik zou passen in de "groep" kon alleen de heer B. bepalen.

Onjuist is het dat de functie per direct zou moeten worden ingevuld. Dat kan ook niet omdat er eerst een uitgebreide BVD-screening moet plaatsvinden, die (minimaal) 6 weken in beslag neemt.

De heer B. heeft mij diverse keren gewaarschuwd over het roken in het gehele gebouw. Tevens heeft hij mij gewaarschuwd voor het uitzetten van het luchtbehandelingssysteem in de winter. (...)

Ik ben hem overigens wel heel dankbaar voor zijn waarschuwingen. Immers ook de afgegeven garanties door de heer S. blijken nu loze beloftes te zijn.

Dat zij vonden dat iemand het probleem moest kunnen oplossen heb ik eerder aangekaart. Maar als, zoals de korpsbeheerder eerder heeft aangegeven, het korps mijn reïntegratieverzoek zorgvuldig en betrokken heeft doorlopen (brief 18 april 2000) had ik toch mogen verwachten dat zo'n 'iemand' nog wel met een oplossing was komen aanzetten.

## **Conclusie**

Gezien de brief van de Korpsbeheerder en de brief van mevrouw R., heb ik nog sterker het gevoel gekregen, dat ik in deze kwestie onbehoorlijk ben behandeld.

Uit de reactie blijkt dat de commissie geen kennis droeg van de inhoud van de brief van mevrouw R., waardoor essentiële zaken gemist zijn en deze vervolgens (onnodig) tegen mij gebruikt zijn.

Ook de houding van het korps ten opzichte van het roken is laks te noemen (meer dan 5 jaar doen over een rookbeleid) en onrechtmatig.

De gegeven garantie van een rookvrije werkplek kunnen niet hard gemaakt worden. In mijn geval had dat kunnen leiden tot medische complicaties. Hierin is dus geen zorgvuldigheid betracht."

## **H. REACTIE GETUIGE b. OP VERSLAG VAN BEVINDINGEN**

In reactie op het verslag van bevindingen deelde B. naar aanleiding van de nadere reactie van verzoeker telefonisch aan een medewerkster van het Bureau Nationale ombudsman mee dat hij op 17 februari 1999 wel degelijk informatie had verstrekt aan verzoeker over de aard en de omvang van de werkzaamheden. Verder had B. een map meegegeven met voorlichtingsmateriaal, zoals onder meer jaarverslagen.

## **Beoordeling**

## A. Algemeen

1. Verzoeker is een politieambtenaar, bij wie in 1986 de ernstige longziekte Cystic Fibrosis is vastgesteld. Hij was toen werkzaam bij de gemeentepolitie te Delft.

Op 1 april 1991 is verzoeker in dienst getreden bij de toenmalige gemeentepolitie Dordrecht (vanaf 1994 het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid).

Nadat enkele jaren later de eerste complicaties van de ziekte zich openbaarden, heeft de bedrijfsarts van de gemeentepolitie Dordrecht de chef van het district Dordrecht geadviseerd een rookbeleid binnen het politiebureau vast te stellen, waarbij onder meer is gewezen op de toen geldende Arbeidsomstandighedenwet.

Ook de juridisch adviseur van de Astmapatiëntenvereniging heeft in maart 1995 een brief geschreven aan de burgemeester van Dordrecht, waarin hij deze heeft verzocht maatregelen te nemen om de werkplek van verzoeker rookvrij te maken.

Hierop werd door de districtschef bij brief van 1 mei 1995 geantwoord dat door een werkgroep, waarin ook verzoeker zitting nam, een rookbeleid zou worden ontwikkeld.

2. In 1996 is verzoeker in dienst getreden bij het regionale politiekorps Midden en West Brabant en is toen verhuisd naar Brabant. In 1997 is verzoeker vanwege zijn longziekte in de Ziektewet terechtgekomen. Voor verzoeker was het verrichten van straatdienst vanaf dat moment uitgesloten. Wegens persoonlijke omstandigheden is verzoeker in oktober 1998 terugverhuisd naar Dordrecht.

3. In overleg met verzoeker heeft de bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW) van het regionale politiekorps Midden en West Brabant besloten te trachten verzoeker te laten reïntegreren bij zijn oude werkgever, het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid.

Na overleg tussen de twee BMW's van de beide korpsen, heeft verzoeker op 10 november 1998 een eerste gesprek gevoerd met de BMW van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid, mevrouw R. Hierna volgde op 17 februari 1999 een informeel gesprek met een rechercheur van de Regionale inlichtingendienst (RID) (thans Regionale criminale informatiedienst, het RCI), de heer B., dat heeft geleid tot een selectiegesprek op 23 maart 1999. Bij dit gesprek waren aanwezig: de heer B., de chef van de Dienst recherche ondersteuning (DRO), de heer S, en de personeelsmanagement-assistente (PMA), mevrouw K.

4. Enkele dagen na het gesprek op 23 maart 1999 heeft de PMA telefonisch aan verzoeker laten weten dat de reïntegratieplaatsing voor verzoeker bij de RID geen doorgang zou vinden. De PMA gaf daarbij enige redenen aan die tot de afwijzing hadden geleid.



Bij brief van 20 april 1999 heeft de chef van de DRO de redenen van afwijzing schriftelijk aan verzoeker meegedeeld.

## B. Ten aanzien van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid

Verzoeker klaagt over de gang van zaken rondom zijn selectiegesprek op 23 maart 1999, dat heeft plaatsgevonden in het kader van een reïntegratieprocedure bij de RID van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid.

### I. Met betrekking tot de opmerking over de sigarettenrook en de medische vragen

1. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat de chef van de DRO aan het begin van het gesprek direct heeft aangegeven dat hij niet van plan was om iets aan de sigarettenrook binnen het pand te doen, en dat die chef tijdens het gesprek aan verzoeker meerdere medische vragen heeft gesteld.

2. Wat betreft de werkruimte legt artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet (zie achtergrond onder 1.) de werkgever de verplichting op de arbeid zodanig te organiseren en de arbeidsplaatsen zodanig in te richten dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de gezondheid van de werknemer. In artikel 4.9 van het Arbeidsomstandighedenbesluit (zie achtergrond onder 2.) wordt deze verplichting aldus uitgewerkt dat doeltreffende maatregelen moeten worden genomen om te voorkomen dat werknemers bij hun arbeid kunnen worden blootgesteld aan stoffen in zodanige mate dat schade kan worden toegebracht aan hun gezondheid, of aan de werknemers hinder kan worden veroorzaakt.

Verder bepaalt artikel 10 van de Tabakswet (zie achtergrond, onder 3.) dat in instellingen, diensten en bedrijven die door de Staat en de openbare lichamen worden beheerd, door het bevoegde gezag zodanige maatregelen worden getroffen, dat van de daardoor geboden voorzieningen gebruik kan worden gemaakt en de werkzaamheden daarin kunnen worden verricht zonder dat daarbij hinder van het gebruik van tabaksproducten wordt ondervonden. Tot deze maatregelen behoort in ieder geval het instellen en handhaven van een verbod tabaksproducten te gebruiken in ruimten als bedoeld in artikel 2, eerste lid van het Besluit beperking verkoop en gebruiken in ruimten als bedoeld in artikel 2, eerste lid van het Besluit beperking verkoop en gebruik tabaksproducten (zie achtergrond, onder 4.), zoals onder meer hallen, gangen, trappen, vergaderzalen, kantines en recreatie- en soortgelijke ruimten. Van dit rookverbod kunnen op grond van artikel 2, tweede lid van het Besluit beperking verkoop en gebruik tabaksproducten slechts een beperkt aantal ruimten worden uitgezonderd.

Zoals ook de regering in de memorie van toelichting bij de aanhangige wijziging van de Tabakswet (zie achtergrond, onder 5.) stelt, is kenmerkend voor tabaksrook dat voor de ruim 50 kankerverwekkende bestanddelen in tabaksrook, in tegenstelling tot andere schadelijke stoffen, geen drempelwaarden bestaan, waaronder ze geen gevaar met zich

zouden brengen en niet meer schadelijk (onder meer kankerverwekkend) voor de gezondheid zouden zijn.

Gelet op het genoemde gevaar van tabaksrook voor de gezondheid leggen bovenstaande wettelijke bepalingen aan - voor zover hier van belang - instellingen, diensten en bedrijven die door de Staat en de openbare lichamen worden beheerd de verplichting op om te waarborgen dat niet-rokende werknemers zich tijdens hun werkzaamheden en pauzes kunnen bevinden in een omgeving die geheel vrij is van tabaksrook. Er is immers geen veilige ondergrens.

Verder mogen op grond van artikel 4 van de Wet op de medische keuringen (zie achtergrond, onder 5.) bij andere beoordelingen dan medische keuringen geen vragen worden gesteld noch anderszins inlichtingen worden ingewonnen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuim in het verleden.

3.1. Met betrekking tot de opmerking over de sigarettenrook nam de korpsbeheerder het standpunt in dat de chef van de DRO onmiskenbaar een opmerking zou hebben gemaakt, zoals verzoeker had aangegeven. Hij is hierbij van oordeel dat, als deze opmerking uit zijn context wordt gehaald, in al zijn naaktheid een ongepaste uitspraak zou zijn. Echter, bezien in het geheel van de gevoerde gesprekken en aantoonbare inspanningen om de sollicitatie van verzoeker te leiden naar de invulling van de bestaande vacature, mag aan de opmerking, voor zover deze juist is, geen andere betekenis worden ontleend dan dat de werkomgeving voor verzoeker niet passend kon worden gemaakt, aldus de korpsbeheerder.

Later deelde de korpsbeheerder in zijn reactie mee dat de stelling van verzoeker dat het onderwerp roken in het begin van het gesprek ter sprake was gebracht, onjuist is. Voorts was het volgens de korpsbeheerder onjuist dat de chef van de DRO zou hebben gezegd dat hij niet van plan was iets te doen aan de sigarettenrook in het pand. De chef had in het gesprek aangegeven dat een rookvrije werkplek kon worden gegarandeerd, maar dat de garantie niet kon worden gegeven voor de toegang tot die werkplek.

3.2. Getuige B., die als rechercheur van de RID bij het gesprek op 23 maart 1999 aanwezig was, verklaarde dat het creëren van een totaal rookvrije omgeving een problematische situatie zou opleveren, maar dat hij de klacht van verzoeker op dit punt totaal niet kon plaatsen.

3.3. Hoe een en ander precies is verlopen tijdens het gesprek op 23 maart 1999 is niet meer vast te stellen. Gezien de verklaringen van verzoeker en de korpsbeheerder is het desalniettemin aannemelijk dat de chef van de DRO tegen verzoeker de opmerking heeft gemaakt dat een rookvrije werkomgeving niet mogelijk was, en dat hij er niets aan kon óf wilde doen om dit wél te bewerkstelligen. Dit moet voor verzoeker, als longpatiënt, als zeer onaangenaam worden geacht. Bovendien zou deze opmerking niet stroken met hetgeen

hiervóór, onder 2. is gesteld met betrekking tot de verplichtingen van de werkgever.

De onderzochte gedraging is op dit punt dan ook niet behoorlijk.

3.4. Ten overvloede wordt op dit punt nog het volgende overwogen.

In de brief van 9 augustus 1999 van de plaatsvervangend korpschef aan verzoeker is onder meer opgenomen dat een geheel rookvrije werkomgeving voor verzoeker niet was te realiseren in verband met de luchtbehandelingsinstallatie op de verdieping. Dit is niet juist.

Het verwijzen naar een complicatie met de luchtbehandelingsinstallatie is in strijd met de Arbeidsomstandighedenwet 1998, en eveneens met het Arbeidsomstandighedenbesluit (zie achtergrond onder 2.), waarin wordt gesteld dat doeltreffende maatregelen moeten worden genomen om te voorkomen dat werknemers bij hun arbeid in zodanige mate kunnen worden blootgesteld aan stoffen, dat schade kan worden toegebracht aan hun gezondheid of voor werknemers hinder kan worden veroorzaakt. Aangezien voor de schadelijke stoffen in tabaksrook geen drempelwaarden bestaan (zie hiervóór, onder 2.) dienen zodanige maatregelen te worden genomen dat werknemers in het geheel niet blootgesteld worden aan tabaksrook.

4. Met betrekking tot de medische vragen nam de korpsbeheerder het standpunt in dat tijdens het gesprek vanwege het belang van de bedrijfsvoering aan verzoeker is gevraagd om een helder beeld te geven van zijn mogelijkheden en beperkingen in het kader van zijn ziekte. Dit is in strijd met de Wet op de medische keuringen (zie hiervoor, onder 2.).

De Nationale ombudsman constateert overigens dat de bedrijfsarts van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid in het geheel niet is betrokken bij de reïntegratieprocedure van verzoeker. Het had voor de hand gelegen dit van begin af aan wèl te doen.

De onderzochte gedraging is op dit punt eveneens niet behoorlijk.

II. Met betrekking tot de telefonische afwijzing van de PMA

1. Verzoeker klaagt er verder over dat de PMA hem enkele dagen na het gesprek telefonisch de redenen van afwijzing heeft meegedeeld, die alle betrekking hadden op zijn al eerder opgegeven beperkingen naar aanleiding van zijn ziekte.

2. Verzoeker heeft gesteld dat de door de PMA meegedeelde redenen inhielden dat men bang was dat hij zich op termijn zou gaan ergeren aan de rook, de functie zestien uur omvatte, terwijl hij nog moest opbouwen, de functie niet voor minder dan zestien uur kon worden ingevuld terwijl het nog niet zeker was of hij die zestien uur kon halen en dat de kans op uitval van verzoeker te groot werd geacht.

De door verzoeker aangegeven redenen zijn in de correspondentie met verzoeker noch tijdens het onderzoek van de Nationale ombudsman door de politie betwist. Hiermee is aannemelijk geworden dat de PMA de door verzoeker aangevoerde redenen telefonisch heeft doorgegeven.

3. De korpsbeheerder deelde mee dat de commissie die het gesprek met verzoeker had gevoerd, er vooraf van uit mocht gaan dat verzoeker zestien uur per week beschikbaar was. Deze veronderstelling was gebaseerd op een brief van 11 november 1998 van de BMW van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid aan het hoofd politionele bedrijfsvoering van dit korps. Nu tijdens het gesprek bleek dat verzoeker nog geen zestien uur per week beschikbaar was, kon de politie hem onder meer om die reden afwijzen, aldus de korpsbeheerder.

4. In de brief van de BMW van 11 november 1998 is onder meer opgenomen dat de maximale arbeidsduur was geschat op 16 uur per week, verdeeld over vier dagen. Verder is onder meer opgenomen dat verzoeker nog moest ervaren waar zijn mogelijkheden en grenzen lagen, omdat deze op dat moment nog niet duidelijk waren. Ook is opgenomen dat verzoeker niet kan werken in een ruimte waarin wordt gerookt, omdat dit zeer nadelige gevolgen heeft voor zijn gezondheid.

5. Nu in de brief van de BMW niet is opgenomen dat verzoeker direct inzetbaar was voor zestien uur per week, maar dat dit een schatting was en dat verzoeker zijn grenzen nog moest ervaren, kan worden geconcludeerd dat de door de PMA telefonisch meegedeelde afwijzingsgronden alle betrekking hadden op de eerder door verzoeker aan de BMW opgegeven beperkingen. Hiermee heeft de politie naar verzoeker toe niet juist gehandeld, omdat het reïntegratiegesprek op 23 maart 1999 al bij voorbaat geen vruchten had kunnen afwerpen. De politie had er beter aan gedaan om vooraf de beperkingen, genoemd in de brief van de BMW, goed in ogenschouw te nemen, en eventueel op zoek te gaan naar een andere, passende, functie voor verzoeker.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

### III. Met betrekking tot de schriftelijke afwijzing van de chef van de DRO

1. Verzoeker klaagt er voorts over dat de chef van de DRO hem bij brief van 18 juni 1999 nogmaals de redenen van afwijzing heeft meegedeeld die niet overeenkwamen met hetgeen de PMA hem telefonisch had meegedeeld, en waarvan de eerste reden bovendien in strijd is met de Wet op de medische keuringen.

2. Nu aannemelijk is geworden dat de PMA de hiervóór onder B.II.2. genoemde redenen telefonisch aan verzoeker heeft meegedeeld, is komen vast te staan dat de redenen in de brief van de chef van de DRO (zie bevindingen, onder A.7) niet overeenkomen met de redenen die door de PMA zijn meegedeeld aan verzoeker. Van een bestuursorgaan mag

worden verwacht dat het aan betrokkenen in dezelfde aangelegenheid éénduidige informatie verstrekt. Dat is in dit geval niet gebeurd. Dit is niet juist.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

3. Gelet op hetgeen hiervóór, onder B.I.4. is overwogen, had de chef van de DRO tijdens het gesprek geen medische vragen mogen stellen. Beoordelingen over de gezondheidstoestand kunnen slechts worden gedaan door een arts en niet door de chef van de DRO, die daartoe niet is gekwalificeerd.

Het is dan ook niet juist dat één van de redenen van afwijzing in de brief van 18 juni 1999 betrekking had op verzoekers gezondheid.

De onderzochte gedraging is eveneens niet behoorlijk.

C. Ten aanzien van de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid

Verzoeker klaagt voorts over de wijze waarop de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid heeft gereageerd op zijn verzoek van 2 september 1999 om een visie te geven over de houding van de politie Zuid-Holland-Zuid ten opzichte van het rookbeleid binnen de organisatie.

I. Met betrekking tot de Tabakswet

1. Verzoeker klaagt er met name over dat de korpsbeheerder in zijn brief van 22 september 1999 van mening is dat de politie zich pas aan de Tabakswet hoeft te houden nadat een persoon die zich daarop beroept in dienst is genomen.

De korpsbeheerder deelde in deze brief onder meer mee dat het pas in een volgend stadium van de sollicitatieprocedure zou kunnen gaan over de tegemoetkoming in de behoefte van verzoeker aan een rookvrije omgeving (zie bevindingen, onder A.12.).

2. Artikel 10 van de Tabakswet (zie achtergrond onder 3.) bepaalt dat in instellingen, diensten en bedrijven die door de Staat en de openbare lichamen worden beheerd, door het bevoegde orgaan zodanige maatregelen worden getroffen, dat van de daardoor geboden voorzieningen gebruik kan worden gemaakt en de werkzaamheden daarin kunnen worden verricht zonder dat daarbij hinder wordt ondervonden van het gebruik van tabaksproducten. Tot deze maatregelen behoort in ieder geval het instellen en handhaven van een verbod tabaksproducten te gebruiken in ruimten als bedoeld in artikel 2, eerste lid van het Besluit beperking verkoop en gebruik tabaksproducten (zie achtergrond, onder 4.), zoals onder meer hallen, gangen, trappen, vergaderzalen, kantines en recreatie- en soortgelijke ruimten. Van dit rookverbod kunnen op grond van artikel 2, tweede lid van het Besluit beperking verkoop en gebruik tabaksproducten slechts een beperkt aantal ruimten worden uitgezonderd.

3. Gezien de hierboven genoemde wettelijke bepalingen had de korpsbeheerder vanaf het moment van de inwerkingtreding van de Tabakswet in 1990 zich moeten inspannen om een rookvrije werkomgeving te creëren. De mening van de korpsbeheerder mist feitelijke grondslag en is bovendien in strijd met de Tabakswet.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

## II. Met betrekking tot het rookbeleid

1. Ten slotte klaagt verzoeker erover dat de korpsbeheerder in zijn brief van 8 oktober 1999 geen concreet antwoord heeft gegeven op het verzoek om zijn visie te geven over het rookbeleid binnen zijn organisatie.

De korpsbeheerder liet in zijn brief weten dat hij een groot voorstander en verdediger is van het democratisch staatsbestel in Nederland, en dat hij weet dat sedert 1988 de Tabakswet geldt (zie bevindingen, onder A.14.).

2. Het is een vereiste van zorgvuldigheid dat bestuursorganen aan hen gerichte brieven adequaat verwerken, en zodanig afhandelen dat voldoende recht wordt gedaan aan hetgeen door de burger in zijn of haar brief wordt verzocht.

Door in zijn brief van 8 oktober 1999 niet concreet in te gaan op hetgeen verzoeker van hem vroeg, namelijk zijn visie op het rookbeleid binnen zijn organisatie, heeft de korpsbeheerder gehandeld in strijd met het hiervóór genoemde vereiste.

De onderzochte gedraging is op dit punt eveneens niet behoorlijk.

## Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid, die wordt aangemerkt als een gedraging van de beheerder van dit korps (de burgemeester van Dordrecht), is gegrond.

De klacht over de onderzochte gedraging van de beheerder van het regionale politiekorps Zuid-Holland-Zuid is eveneens gegrond.