



Rapport

Datum: 12 december 2003
Rapportnummer: 2003/468

Klacht

Verzoeker klaagt over de naar zijn mening onzorgvuldige en partijdige handelwijze van een arbeidsdeskundige van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kantoor Enschede (hierna het UWV) jegens hem, met name in het kader van de advisering aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening ten behoeve van de door verzoekers werkgever ingediende ontslagaanvragen.

Verder klaagt verzoeker erover dat het UWV zijn op 13 april 2001 ingediende klacht over de handelwijze van de bovengenoemde arbeidsdeskundige niet zorgvuldig en volledig heeft afgehandeld. Daarbij wijst hij er onder meer op, dat geen antwoord is gegeven op de diverse punten die hij in zijn brief van 13 april 2001 aan de orde heeft gesteld.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Verzoeker is sinds 14 september 1981 in dienst bij zijn werkgever. Aanvankelijk werkte hij als monteur, uiteindelijk (vanaf 1993) als verkoper/demonstrateur. Op 19 oktober 1998 werd hij ziek (beroepsastma) en sinds 27 juni 2000 ontvangt hij een gedeeltelijke WAO-uitkering.

2. In oktober 2000 vroeg de werkgever een ontslagvergunning aan bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Overijssel (RDA; vanaf 1 januari 2002 de Centrale organisatie werk en inkomen, district Oost Nederland, te Hengelo). In het kader van die ontslagaanvraag stelde de arbeidsdeskundige van het UWV, de heer S., op 8 november 2000 een rapportage op. Op 21 november 2000 bracht hij advies uit aan de RDA. De heer S. concludeerde daarin dat er voor verzoeker geen mogelijkheden waren om te hervatten in passend werk bij de werkgever en dat de werkgever aannemelijk had gemaakt dat er geen passende functies voor hem in het bedrijf te vinden waren.

De RDA wees de ontslagaanvraag vervolgens op 7 december 2000 af. Hij overwoog daarbij onder meer dat naar zijn mening niet viel uit te sluiten dat verzoeker wel inzetbaar was in andere passende werkzaamheden (bijvoorbeeld in een door verzoeker aangevoerde functie medewerker magazijn/showroomverkoop) en merkte daarbij op dat het advies van de arbeidsdeskundige voornamelijk leek te zijn ingegeven door hetgeen hem door de werkgever was verteld.

3. Op 5 april 2001 stelde de heer S. weer een rapportage op met de vraagstelling of verzoeker te reïntegreren was bij zijn eigen werkgever. De conclusie in die rapportage luidde dat er voor verzoeker geen passende werkzaamheden bij de werkgever waren met name gezien zijn opleidingsniveau en beperkingen en dat er aldaar voor hem geen, door middel van opleiding en aanpassingen, aangepast werk te creëren was.

Op 6 april 2001 vroeg de werkgever voor de tweede maal een ontslagvergunning aan bij de RDA. Opnieuw bracht de heer S. advies uit aan het RDA. De conclusie van dat advies, gedateerd op 18 april 2001, luidde hetzelfde als de conclusie van het advies bij de eerste ontslagaanvraag. De RDA wees vervolgens op 16 mei 2001 ook de tweede ontslagaanvraag af omdat volgens hem nog steeds niet was gebleken dat verzoeker niet inpasbaar zou zijn bij de werkgever. Hij overwoog daarbij onder meer dat niet duidelijk was in hoeverre de werkgever en de arbeidsdeskundige bij de beschouwing van mogelijk passende functies rekening hadden gehouden met de langdurige werkervaring van verzoeker bij de werkgever en dat de indruk bestond dat voornamelijk leek te zijn gekeken naar het gevraagde opleidingsniveau bij bepaalde functies en onvoldoende naar de eventuele geschiktheid van verzoeker voor die functies.

4. Op 13 april 2001 diende verzoeker een klacht in bij het UWV over de arbeidsdeskundige de heer S. naar aanleiding van de rapportage van 5 april 2001. Hij klaagde er onder meer over dat de heer S. niet onpartijdig zou zijn en maakte diverse opmerkingen betreffende de rapportage van 5 april 2001. Naar aanleiding van de klacht had hij op 23 mei 2001 een gesprek met de stafarbeidsdeskundige van het UWV, de heer Ho. Bij brief van 28 mei 2001 verklaarde het UWV de klacht vervolgens ongegrond, maar zegde toe bij eventuele arbeidskundige vervolgonderzoeken een andere arbeidsdeskundige te zullen inzetten voor zover de aard van het onderzoek niet vereiste dat de heer S. dat deed. Verzoeker reageerde daarop bij brief van 2 juni 2001. Hij gaf daarin onder meer aan dat het UWV in zijn reactie niet was ingegaan op beide uitspraken van de RDA en op diverse vragen uit zijn brief van 13 april 2001. Op 13 juni 2001 reageerde het UWV. Het UWV concludeerde (nogmaals) dat de arbeidsdeskundige zich had gehouden aan zijn taak en ging niet in op de vragen uit de brief van 13 april 2001.

5. Op 5 december 2001 deed de kantonrechter te Enschede uitspraak naar aanleiding van een vordering van verzoeker om zijn werkgever bij voorlopige voorziening te veroordelen hem toe te laten tot passende arbeid. De kantonrechter overwoog onder meer dat alleen in een bodemprocedure uitspraak zou kunnen worden gedaan over de vraag of er passende arbeid voor verzoeker bij de werkgever voorhanden was. Verder overwoog hij dat op dat moment niet aannemelijk was dat het rapport van de arbeidsdeskundige (van 5 april 2001) niet betrouwbaar zou zijn omdat hij zich in zijn rapportage zou hebben laten leiden door met de heer Ha. (vertegenwoordiger van de werkgever) gevoerde gesprekken.

6. Eind 2001 vroeg de werkgever voor de derde maal om een ontslagvergunning voor verzoeker. De Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) vroeg het UWV in dat kader om advies. In reactie daarop verwees de heer Ho., stafarbeidsdeskundige, de CWI bij brief van 22 januari 2002 naar de rapportage van 5 april 2001 wat betreft het standpunt van het UWV. Bij de daarin verwoorde conclusie dat er geen aangepast werk voor verzoeker bij de werkgever was te creëren, maakte hij een aantekening. Hij wees erop dat bij een bedrijf als dat van de werkgever er bijna altijd taken zijn die verzoeker met zijn kennis en rekeninghoudende met zijn fysieke mogelijkheden zal kunnen uitvoeren, maar dat dan

taken uit bestaande functies moeten worden geïsoleerd. De heer Ho. stelde dat het niet aan het UWV is om te beoordelen in hoeverre dat in de praktijk haalbaar is zonder afbreuk te doen aan de samenhang van bepaalde takenpakketten en welk offer dit vraagt van de werkgever en het overig personeel.

Bij beslissing van 12 februari 2002 wees de CWI de derde ontslagaanvraag af omdat niet was gebleken dat verzoeker niet inpasbaar zou zijn binnen de organisatie van de werkgever. De CWI verwees ook naar de stelling van de heer Ho. en stelde dat de werkgever zich stellerwijs had geuit of althans in onvoldoende mate had gemotiveerd waarom het niet mogelijk was om een aantal taken uit bestaande functies samen te voegen tot passende functies. Het ontbrak de CWI aan inzicht in de organisatie van werkgever en de daarin voorkomende functies.

7. Op 4 maart 2003 deed de kantonrechter te Enschede uitspraak op een vordering van verzoeker om zijn werkgever te bevelen hem toe te laten tot het verrichten van passende werkzaamheden. De kantonrechter wees die vordering toe en overwoog onder meer dat van een inspanning van de werkgever om verzoeker passende werkzaamheden te bieden niet was gebleken en dat de werkgever zich steeds verschulde achter het rapport van de heer S. van 5 april 2001. Er waren volgens de rechter veel aanwijzingen voorhanden dat er met enige goede wil binnen de werkgever wel degelijk werkzaamheden voor verzoeker te vinden zijn.

II. Ten aanzien van de handelwijze van arbeidsdeskundige de heer S.

Verzoeker klaagt erover dat de heer S. partijdig en onzorgvuldig heeft gehandeld jegens hem in het kader van de advisering aan de RDA ten behoeve van de door verzoekers werkgever ingediende ontslagaanvragen.

A. De partijdigheid

1. Wat betreft de klacht over de partijdigheid van de heer S. stelt verzoeker onder meer dat de heer S. door hem verstrekte informatie niet (correct) in de rapportage van 5 april 2001 heeft vastgelegd en wijst hij op het feit dat met de werkgever meerdere gesprekken zijn gevoerd en met hem maar één. Ook stelt hij dat de heer S. het onderzoek dat is afgesloten met de rapportage van 5 april 2001 is gestart op verzoek van de werkgever aangezien de werkgever daags na die rapportage zijn tweede verzoek om een ontslagvergunning bij de RDA heeft ingediend met als basis het bewuste rapport van de heer S. van 5 april 2001. Die stelling wordt naar zijn mening bevestigd door de conclusie van antwoord van zijn werkgever tijdens de procedure voor de kantonrechter (zie hierna: onder 4.).

2. Het UWV stelde in reactie op verzoekers klacht van 13 april 2001 dat de arbeidsdeskundige niet partijdig heeft gehandeld. Het UWV gaf aan dat de arbeidsdeskundige het tweede onderzoek op eigen initiatief had ingesteld, nadat hij na de

eerste uitspraak van de RDA (d.d. 7 december 2000) had onderkend dat zijn rol in de ontslagzaak weinig lof verdiende. Dat de geïnvesteerde tijd aan werkgevers- en werknemerszijde niet gelijk verdeeld was en dat de arbeidsdeskundige niet alle door verzoeker verstrekte informatie in zijn rapport had vermeld, maar alleen de naar zijn mening relevante informatie, kon volgens het UWV niet worden gezien als tekenen van partijdigheid.

Tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman herhaalde het UWV het genoemde standpunt. De arbeidsdeskundige zelf verklaarde ook dat hij het tweede onderzoek op eigen initiatief was gestart omdat hij niet tevreden was met zijn eerste onderzoek.

3. De kantonrechter oordeelde in zijn uitspraak van 5 december 2001 dat op dat moment niet aannemelijk was dat het rapport van de heer S. van 5 april 2001 niet betrouwbaar zou zijn omdat hij zich in zijn rapportage zou hebben laten leiden door met de vertegenwoordiger van de werkgever gevoerde gesprekken. Vast staat dat de heer S. eveneens een gesprek met verzoeker heeft gevoerd.

Dat de geïnvesteerde tijd aan werkgevers- en werknemerszijde niet gelijk verdeeld was en dat de arbeidsdeskundige niet alle door verzoeker verstrekte informatie in zijn rapport heeft vermeld, kan, zoals het UWV al aangaf, niet worden gezien als teken van partijdigheid.

4. Verzoeker stelde verder dat de arbeidsdeskundige het tweede onderzoek, het onderzoek dat aan de rapportage van 5 april 2001 vooraf ging, op initiatief van de werkgever was gestart. Dit wordt betwist door het UWV en de heer S. Zij stellen dat de heer S. zelf vond dat zijn eerste onderzoek onzorgvuldig was geweest en daarom op eigen initiatief een tweede onderzoek was gestart. Gezien alleen al de beknoptheid van het eerste advies van de arbeidsdeskundige (maar ook gezien hetgeen hieronder onder II.B. wordt opgemerkt), wordt de verklaring van het UWV en de arbeidsdeskundige aannemelijk geacht. Daarnaast is het zo, dat verzoeker geen feiten of omstandigheden heeft aangevoerd die zijn stelling onderbouwen. Het enkele feit dat - terwijl al in januari 2001 de eerste gesprekken van de heer S. met de werkgever hebben plaatsgevonden - daags na de rapportage van 5 april 2001 een tweede ontslagaanvraag door de werkgever is ingediend met - zoals verzoeker stelt - als enige basis het rapport van de heer S. betekent niet dat de tweede rapportage op verzoek van de werkgever is opgesteld. Daarnaast kan verzoeker niet worden gevolgd in zijn stelling dat dit zou blijken uit de conclusie van antwoord van zijn werkgever tijdens de procedure voor de kantonrechter in 2001. In die conclusie staat dat de werkgever zijn vertegenwoordiger heeft gevraagd om opnieuw een aanvraag bij de RDA in te dienen en daarbij opnieuw het UWV te vragen om een diepgaand onderzoek en dat het UWV "vervolgens" een diepgaand onderzoek heeft ingesteld. Tijdens een ontslagprocedure bij de RDA wordt het UWV om advies gevraagd door de RDA, niet door de werkgever. De tweede ontslagaanvraag is op 6 april 2001 ingediend en de bijbehorende adviesaanvraag is op 11 april 2001 door het UWV ontvangen.

Verder wordt nog gewezen op de brief van stafarbeidsdeskundige Ho. aan de vertegenwoordiger van de werkgever, de heer Ha., van 23 oktober 2001, naar het UWV aangaf een reactie op het verzoek van de heer Ha. aan de heer Ho. om ter zitting bij de kantonrechter te verschijnen dan wel nadere schriftelijke uitspraken te doen. De heer Ho. schrijft in de brief dat hij aan het verzoek geen gehoor zal geven, onder meer omdat "wij als uitvoeringsinstelling gelet op onze publiekelijke taak elke schijn van partijdigheid willen vermijden".

Nu partijdigheid van de heer S. niet is komen vast te staan en ook geen feiten of omstandigheden zijn gebleken die op partijdigheid van zijn kant wijzen, is de onderzochte gedraging in zoverre behoorlijk.

B. De zorgvuldigheid

1. Voorts stelt verzoeker dat de heer S. niet zorgvuldig heeft gehandeld in het kader van de eerste twee ontslagprocedures.

2. Het UWV gaf wat betreft de handelwijze van de heer S. tijdens het eerste onderzoek aan, dat die weinig lof verdiende (zie hierboven, onder II.A.2). Wat betreft zijn handelwijze tijdens het tweede onderzoek stelt het UWV zich op het standpunt dat de arbeidsdeskundige heeft gehandeld volgens de rol die hij bij een ontslagprocedure via de RDA heeft: van werkgevers- en werknemerszijde die informatie te verzamelen die hem in staat stelt te beoordelen of er passende functies zijn bij de eigen werkgever. Het UWV beoordeelt niet of er passende taken zijn. Tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman verwees het UWV in dit verband naar het Ontslagbesluit, waar in artikel 5:2 onder 1 b over passende *functies* wordt gesproken. Verder herhaalde het UWV tijdens het onderzoek het standpunt dat het tweede onderzoek goed en volledig is uitgevoerd en wees het er nog op dat verzoeker pas tijdens de eerste ontslagprocedure aangaf terug te willen keren bij de eigen werkgever. In een rapportage van 9 september 1999 staat nog dat noch verzoeker noch de destijds betrokken arbeidsdeskundige mogelijkheden zagen voor ander werk bij de eigen werkgever.

3. De arbeidsdeskundige zelf gaf tijdens het onderzoek aan dat de conclusie dat er geen aangepaste functie voor verzoeker bij de werkgever te creëren was, is gebaseerd op de (enige) functie (productiemedewerker) die qua opleidingsniveau overeenkwam met die van verzoeker. Het opleidingsniveau van verzoeker had hij ingeschat op 4 (MBO-niveau) en behoudens productiemedewerker lagen alle functies volgens opgaaf van de werkgever op MBO+ en HBO-niveau. Bij de functie productiemedewerker overschreed de belasting echter de belastbaarheid. Verder gaf hij aan dat hij tijdens het onderzoek niet heeft getwijfeld aan de juistheid van de door de werkgever opgegeven opleidingsniveaus. In antwoord op de vraag of hij bij zijn advisering rekening heeft gehouden met de ervaring en kennis van verzoeker, antwoordde de arbeidsdeskundige dat hij bij de WAO-beoordeling rekening heeft gehouden met verzoekers ervaring en kennis, waardoor hij (anders dan de

bezwaararbeidsdeskundige) concludeerde dat verzoekers opleidingsniveau op 4 moest liggen.

4. Verzoeker stelde daarop onder meer dat de heer S. bij de beoordeling geen rekening heeft gehouden met het feit dat een bepaald aantal jaren ervaring in een functie (5,5 jaar verkoper/demonstrateur) het niveau van de medewerker binnen het bedrijf verhoogt. Gezien het feit dat hij zo'n 20 jaar bij de werkgever heeft gewerkt en de meeste functies (met uitzondering van de administratieve functies) heeft vervuld, mag er volgens hem niet alleen gekeken worden naar zijn opleiding. Verder wees hij erop dat hij de heer S. heeft verteld dat de werkgever voor het personeel geen opleidingsniveau maar een werk- en denkniveau vraagt, getuige de advertentie voor een medewerker magazijn/showroomverkoop, waarin ook wordt aangegeven dat werken en opleiding bespreekbaar is.

In het gesprek met de heer S. op 29 maart 2001 heeft hij twee fulltime functies genoemd, maar ook werkzaamheden uit bestaande functies (samen 4 á 5 fte), die voor een deel eenvoudig te combineren zijn tot een (nieuwe) functie. Overigens bevreemdt het verzoeker dat de heer S. stelt dat het niet aan het UWV is om te beoordelen of het in de praktijk haalbaar is om taken uit bestaande functies te isoleren. Hij wijst in dat verband op de overwegingen van de RDA, waarin gewezen wordt op de verplichting van een werkgever zich voor een arbeidsongeschikte werknemer tot het uiterste in te spannen voor passend werk, waarbij ook gedacht kan worden aan werkzaamheden van een aantal uren per week, zodat de werknemer in dienst kan blijven bij de werkgever. Als verzoeker die mogelijkheden aangeeft en de werkgever niet, zal iemand dit volgens verzoeker moeten controleren.

Gezien een aanpassing van het pand van de werkgever (waarvan hij kort voor de eerste ontslag aanvraag hoorde) acht verzoeker - anders dan daarvoor - terugkeer bij de werkgever wel mogelijk. Door de aanpassing, die in gesprekken met de heer S. op 23 oktober 2000 en 29 maart 2001 aan de orde is geweest, waren alle vertrekken van de werkplaats afgescheiden waardoor de dampen niet meer vanuit de werkplaats naar andere ruimtes (zoals magazijn en showroom) trokken.

Verder wees verzoeker er op dat de werkgever voor de huidige functie van verkoper een opleidingsniveau op Hbo-niveau vraagt, terwijl dat een deel is van de functie die verzoeker heeft vervuld. Als voor alle functies behalve productiemedewerker Mbo+ of Hbo-niveau wordt vereist, snapt verzoeker niet hoe hij zo'n 20 jaar bij de werkgever heeft kunnen werken. In het door de werkgever overgelegde organogram wordt een magazijnmedewerker genoemd waarvan verzoeker weet dat hij net als hij een LTS-diploma heeft. Hij heeft dat in het gesprek op 29 maart 2001 ook aan de heer S. verteld. Afgaande op informatie van collega's, betwist verzoeker de juistheid van de door de werkgever opgegeven opleidingsniveaus.

Verzoeker wees er voorts nog op dat de heer S. in zijn reactie niet heeft aangegeven of hij bij zijn advisering rekening heeft gehouden met verzoekers jarenlange ervaring en kennis.

Uit de rapportage van 5 april 2001 blijkt volgens verzoeker ten onrechte niet dat toen hij van de advertentie hoorde (hij heeft geen abonnement op het dagblad waarin de advertentie voor magazijnmedewerker was geplaatst), de sollicitatietermijn reeds was verstreken.

Verzoeker merkte verder op dat in het rapport de (gedeeltelijke) functies die hij zou kunnen verrichten niet worden genoemd en dus blijkbaar niet met de werkgever zijn besproken. Ook stelde hij dat niet duidelijk is waarom S. de antwoorden van de werkgever niet aan verzoeker heeft teruggekoppeld. Uit het feit dat de heer S. blijkens de rapportage van 5 april 2001 het gesprek met verzoeker op 29 maart 2001 begon met de opmerking dat de functies zoals voorgelegd door de werkgever qua opleidingsniveau niet mogelijk zijn, blijkt volgens verzoeker dat de mening van S. van tevoren vast stond en het gesprek met verzoeker slechts een formaliteit was.

5. Het UWV gaf aan in verzoekers reactie geen aanleiding te zien tot een aanvulling van eerdere mededelingen. Wel stelde het UWV ter verduidelijking van zijn taak nog het volgende. Het is op grond van het Burgerlijk Wetboek aan werkgever en werknemer om bij verzuim reïntegratieactiviteiten te ontplooien die tot werkhervatting kunnen leiden. Als de werknemer reële mogelijkheden ziet voor werkhervatting, dan is de werkgever gehouden die mogelijkheid aan te bieden. Het UWV heeft op dit punt een toetsende rol en kan niets afdwingen. Tot de invoering van de Wet verbetering poortwachter op 1 april 2002 ging de arbeidsdeskundige een stap verder in die zin dat hij ook een adviesrol had: als hij concrete mogelijkheden zag in de zin van een andere (eventueel te creëren) passende functie, wees hij werkgever en/of werknemer op hun verplichtingen vanuit het Burgerlijk Wetboek. In dit geval waren volgens het UWV echter noch werkgever noch werknemer met concrete voorbeelden gekomen van een passend te maken functie en zag de arbeidsdeskundige die evenmin. Het is niet aan het UWV om één of enkele taken in kaart te brengen die (eventueel tezamen) slechts een beperkt deel van de werkweek beslaan.

Gevraagd naar een reactie op de tweede beslissing van de RDA stelde het UWV dat uit de rapportage van 5 april 2001 blijkt dat bij de verschillende functies door de arbeidsdeskundige tevens is gekeken naar andere eisen dan puur het opleidingsniveau.

De arbeidsdeskundige stelde naar aanleiding van verzoekers reactie dat hij terdege heeft gekeken naar de opgedane werkervaring, maar dat de werkgever in de periode na zijn ziekmelding de organisatie heeft gewijzigd (wisseling van de wacht, directie van senior naar junior). Hierdoor werden het opleidingsniveau en bijbehorende kennisaspecten verhoogd.

6. Verzoeker betwistte daarop nogmaals dat rekening was gehouden met zijn kennis en ervaring, door naar diverse opmerkingen in de rapportage van 5 april 2001 te wijzen (waaronder de opmerking dat in eerste instantie zes van de zeven opgegeven functies vervielen doordat verzoekers opleidingsniveau is afgezet tegen het door de werkgever gevraagde opleidingsniveau). Uit de rapportage blijkt, aldus verzoeker, op geen enkele manier dat de heer S. rekening heeft gehouden met zijn zeer brede kennis van het werk bij de werkgever.

Verder stelde hij wel degelijk concrete voorbeelden te hebben genoemd van én passende werkzaamheden (die samen, getuige de rapportage, 4 ft'en beslaan), én passende functies (magazijnmedewerker). Sinds 31 maart 2003 verricht hij, na de uitspraak van de kantonrechter, ook magazijnwerkzaamheden. Hij weet dat het UWV niets kan afdwingen, maar hij mag wel enige inzet verwachten.

Uit nagezonden informatie van verzoeker blijkt dat het UWV hem op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten de kosten vergoedt van een opleiding magazijn medewerker niveau 3/4.

7. De normering van de handelwijze van een arbeidsdeskundige bij de advisering aan de RDA, zoals die gold op de momenten waarop de heer S. zijn adviezen gaf, is weergegeven in de standaard Ontslagadvies RDA van september 1997 (zie Achtergrond, onder 4.) In de standaard staat aangegeven waaruit de arbeidsdeskundige werkzaamheden bij de advisering dienen te bestaan. Zo moet er een onderzoek ten aanzien van de werknemer plaatsvinden waarbij onder meer aandacht moet worden geschonken aan de mogelijkheden die de werknemer ziet bij zijn werkgever en zijn wensen om terug te keren bij de werkgever. Ook moet er een onderzoek bij de werkgever plaatsvinden. Daarbij dient onder meer aandacht te worden besteed aan de mogelijkheid of de werkgever functies kan verschaffen. Als een gesprek met de werkgever plaatsvindt, moet daarin onder meer aandacht worden besteed aan de mogelijkheid om functies binnen het bedrijf te splitsen, te clusteren dan wel op andere wijze aan te passen en de mogelijkheid om met scholing of training een oplossing te bereiken. Ook worden in dit gesprek het organigram van het bedrijf, de bestaande functies binnen het bedrijf en het vacatureverloop betrokken. De arbeidsdeskundige rapporteert en gaat daarbij na of de vraagstelling van de RDA adequaat wordt beantwoord. Het formulier dat de RDA met het indienen van de adviesaanvraag heeft meegezonden, moet de arbeidsdeskundige volledig invullen met eventueel een verwijzing naar zijn rapportage.

8. Wat betreft de handelwijze van de heer S. in het kader van de eerste adviesaanvraag van de RDA, gaf het UWV zelf aan dat deze weinig lof verdient. Daarnaast kan aan de hand van het door de heer S. op 21 november 2000 ingevulde formulier adviesaanvraag van de RDA en zijn rapportage van 8 november 2000, waarnaar hij op het formulier adviesaanvraag verwijst, zonder meer worden vastgesteld dat het advies niet voldoet aan de normering zoals aangegeven in de hiervoor genoemde standaard en derhalve

onzorgvuldig is geweest.

Zo blijkt noch uit de rapportage noch uit het formulier adviesaanvraag wat uit het onderzoek ten aanzien van de werknemer is gebleken, wat met hem is besproken en wat zijn visie is met betrekking tot werkhervatting (welke hij in ieder geval in een brief van 24 oktober 2000 aan de arbeidsdeskundige kenbaar had gemaakt), terwijl er in de rapportage wel staat vermeld - zij het zeer beknopt - wat er met de werkgever is besproken. Verder is op het formulier adviesaanvraag van de RDA vraag 5 (betreffende de afspraken met werkgever en werknemer in het kader van reïntegratie en in het kader van het onderzoek naar aanleiding van de ontslagaanvraag) niet ingevuld. Noch uit het formulier noch uit de rapportage (waarnaar wordt verwezen) wordt dan ook duidelijk waarop de conclusie is gebaseerd, dat er geen mogelijkheden zijn om te hervatten in passend werk. Die conclusie is niet voldoende onderbouwd.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

9. De arbeidsdeskundige baseerde zich bij het tweede advies (d.d. 18 april 2001) op het onderzoek dat had geleid tot de rapportage van 5 april 2001, gezien de verwijzing (bij conclusie/advies) naar die rapportage. De conclusie van de arbeidsdeskundige in die rapportage luidde allereerst dat er geen passende werkzaamheden zijn met name gezien het opleidingsniveau en de beperkingen van verzoeker. Daarnaast concludeerde hij dat er geen door middel van opleiding en aanpassingen aangepast werk te creëren was.

10. Vast staat, dat verzoeker zo'n zeventien jaar bij de werkgever heeft gewerkt en daarbij verschillende functies heeft vervuld, gedurende de laatste vijf jaar onder meer die van verkoper. Dit betekent zonder meer dat verzoeker de nodige ervaring bij en kennis van het bedrijf van de werkgever heeft. Uit de rapportage van arbeidsdeskundige S. van 5 april 2001 ontstaat het beeld dat hij bij zijn onderzoek eerst en vooral heeft gekeken naar het opleidingsniveau van verzoeker. De heer S. heeft de werkgever onder meer gevraagd opgave te doen van de functies in zijn bedrijf en daarbij per functie het opleidingsniveau aan te geven. Vervolgens heeft hij het opleidingsniveau van verzoeker afgezet tegen het gevraagde opleidingsniveau van de opgegeven functies, waardoor in eerste instantie zes van de zeven opgegeven functies zijn afgevallen. Daarna heeft de heer S. voor die ene functie gekeken naar de belastbaarheid en aanpassingsmogelijkheden, getuige de opmerking in het rapport dat die functie qua opleidingsniveau en belastbaarheid niet passend is en ook niet is aan te passen.

Het beeld dat uit de rapportage naar voren komt, wordt bevestigd door de reactie van de heer S. tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman. Daarnaast gevraagd gaf hij namelijk aan dat hij de conclusie, dat er geen passende werkzaamheden voor verzoeker (te creëren) zijn, heeft gebaseerd op de enige van de door de werkgever opgegeven functies waarvan het opleidingsniveau met dat van verzoeker overeenkwam.

11. Het UWV en de arbeidsdeskundige stelden tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman overigens dat er wel degelijk rekening is gehouden met verzoekers kennis en ervaring. Het UWV verwees daartoe naar de rapportage. Daarin is echter niets terug te vinden dat er op wijst dat rekening is gehouden met kennis en ervaring. De arbeidsdeskundige zelf wees erop dat de werkgever in de periode na verzoekers ziekmelding de organisatie heeft gewijzigd (wisseling van de wacht; senior naar junior) waardoor het opleidingsniveau en bijbehorende kennisaspecten waren verhoogd. Dat laatste acht de Nationale ombudsman echter op zich geen reden voor de arbeidsdeskundige om geen rekening te houden met verzoekers kennis en werkervaring. Als iemand zo'n zeventien jaar bij een bedrijf heeft kunnen functioneren in diverse functies, is het niet waarschijnlijk dat hij dat enkel en alleen door verhoging van de opleidingsniveaus van de functies niet meer zou kunnen. Het had dan ook in de rede gelegen dat de arbeidsdeskundige bij de werkgever had doorgevraagd over het verhogen van de opleidingsniveaus na de wisseling van de directeur en de consequenties daarvan voor de werknemers die niet het vereiste opleidingsniveau hadden. Niet gebleken is, dat dat is gebeurd.

12. Verzoeker betwistte tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman nog de juistheid van de door de werkgever opgegeven opleidingsniveaus. De arbeidsdeskundige stelde daarentegen dat hij geen reden had aan de juistheid daarvan te twijfelen. Of er al dan niet reden bestond voor de arbeidsdeskundige om aan de juistheid van de opgegeven opleidingsniveaus te twijfelen, doet echter niet af aan het feit dat de arbeidsdeskundige hoe dan ook - gezien verzoekers ruime kennis van en werkervaring bij het bedrijf - niet zonder meer in eerste instantie alleen op basis van het opleidingsniveau zes van de zeven opgegeven functies had moeten afschrijven.

13. Vastgesteld kan worden dat de arbeidsdeskundige bij het onderzoek naar de reïntegratiemogelijkheden van verzoeker bij de werkgever eerst en vooral heeft gekeken naar de opleiding en geen rekening heeft gehouden met verzoekers jarenlange kennis van en ervaring bij het bedrijf van de werkgever. De Nationale ombudsman acht dat niet zorgvuldig.

14. Het UWV maakt, wat betreft de conclusie dat er geen aangepast werk voor verzoeker (te creëren) is, een onderscheid tussen passende functies en passende taken. In artikel 5:2 van het Ontslagbesluit wordt gesproken over een passende of aangepaste functie. In de toelichting bij artikel 5:2 staat echter dat ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week als passende arbeid kunnen worden beschouwd. Uit de standaard Ontslagadvies RDA volgt dat bij het onderzoek bij de werkgever onder meer gekeken moet worden naar de mogelijkheid voor de werkgever om functies te herschikken en dat bij het gesprek met de werkgever gesproken moet worden over mogelijkheden functies te clusteren, te splitsen of op andere wijze aan te passen. Hoewel steeds de term 'functie' wordt gebruikt, valt hieruit wel op te maken dat verder moet worden gekeken dan alleen naar vacante c.q. bestaande functies.

15. Verzoeker heeft tijdens het onderzoek van de heer S. diverse mogelijkheden aangedragen van in zijn ogen passende taken én passende functies (waaronder die van magazijnmedewerker). Afgaande op de rapportage van 5 april 2001, heeft de heer S. die mogelijkheden (op 4 april 2001) aan de werkgever voorgelegd. Hij heeft vervolgens in de reactie van de werkgever geen aanleiding gezien voor nader onderzoek. Dat had wel voor de hand gelegen, gegeven de inhoud van de reactie van de werkgever en gegeven de omstandigheden van dit geval. Zo stelde de werkgever met betrekking tot de door verzoeker aangedragen functie magazijnmedewerker, dat die binnenkort intern zou worden opgevuld en was opgewaardeerd naar HBO-niveau. De vacature bestond echter al in oktober 2000 en in de advertentie die toen was geplaatst werd werk- en denkniveau MBO+ gevraagd terwijl tevens werd aangegeven dat de combinatie van werk en opleiding mogelijk was. Verder stelt verzoeker dat hij de heer S. in het gesprek van 29 maart 2001 heeft meegedeeld dat de functie op dat moment werd vervuld door iemand die net als hij een LTS-opleiding heeft. De reactie van de werkgever verklaart niet waarom die functie tot dan toe niet op enig moment aan verzoeker was aangeboden. Ook stelde de werkgever dat het beleid was veranderd waarbij hij onder meer de verhoging van de opleidingsniveaus noemde. Zoals hierboven al is aangegeven, is de enkele constatering, dat het beleid door wisseling van de directeur is veranderd, niet zonder meer reden om aan te nemen dat er geen passend of aangepast werk voor verzoeker (met bijna twintig jaar werkervaring bij het bedrijf in verschillende functies) zou zijn.

16. Het moge zo zijn dat het niet aan het UWV is om te beoordelen in hoeverre het in de praktijk mogelijk is taken uit bestaande functies te isoleren zonder afbreuk te doen aan de samenhang van bepaalde takenpakketten en welk "offer" dit vraagt van werkgeverszijde en het overige personeel, als de werknemer, zoals in dit geval, concrete mogelijkheden voor passende taken en functies aandraagt, mag op zijn minst verwacht worden dat het UWV die mogelijkheden toetst en onderzoekt. Dat is nu in onvoldoende mate gebeurd. Het UWV stelt terecht dat het niets kan afdwingen en dat het afhankelijk is van informatie van beide partijen, maar juist vanwege die informatie en de tegenstrijdigheid daarvan, had de heer S. in dit geval nader onderzoek moeten doen. Op basis van de door beide partijen verstrekte informatie had hij niet zonder meer kunnen concluderen dat er geen passend werk voor verzoeker (te creëren) was. Gezien de door verzoeker aangedragen mogelijkheden had de heer S. overeenkomstig de door het UWV genoemde adviesrol de werkgever nadrukkelijk op zijn verplichtingen vanuit het Burgerlijk Wetboek moeten wijzen en niet zonder meer genoeg moeten nemen met diens reactie wat betreft de (on)mogelijkheden tot hervatting.

17. Daarbij wordt nog gewezen op het feit dat op grond van de standaard Ontslagadvies RDA tijdens het onderzoek door de arbeidsdeskundige in de gesprekken met de werkgever de mogelijkheid van scholing en training moet worden besproken. Noch uit de rapportage van 5 april 2001 noch uit het onderzoek door de Nationale ombudsman blijkt, dat de arbeidsdeskundige dat heeft gedaan. Dat had wel voor de hand gelegen, mede

gezien zijn constatering dat verzoeker een te laag opleidingsniveau heeft voor de opgegeven functies. Het wordt dan ook niet duidelijk waarop de heer S. de conclusie dat er geen - door middel van opleiding en aanpassingen - aangepast werk te creëren is, heeft gebaseerd.

De Nationale ombudsman is kortom van mening dat de heer S. onvoldoende onderzoek heeft gedaan naar mogelijkheden tot werkhervatting voor verzoeker en dat zijn conclusie op dat punt niet door de feiten wordt gedragen.

18. Dat verzoeker eerder (vóór de ontslagaanvragen) aan het UWV had laten weten dat hij geen mogelijkheden zag bij de werkgever, is overigens niet relevant. Verzoeker stelt (en het UWV betwist dit niet) dat hij tijdens de onderzoeken in het kader van de eerste en de tweede (zo blijkt ook uit de rapportage van 5 april 2001) ontslagaanvraag duidelijk aan de arbeidsdeskundige heeft laten weten dat hij wel kan en wil terugkeren bij de werkgever. Daar moet het UWV van uitgaan. Bovendien heeft verzoeker de wijziging van zijn standpunt over terugkeer bij de werkgever gemotiveerd, en heeft het UWV daar niets tegen in gebracht.

De onderzochte gedraging is in zoverre evenmin behoorlijk.

III. Ten aanzien van de afhandeling van de brief van 13 april 2001

1. Verzoeker klaagt er verder over dat het UWV zijn klachtbrief van 13 april 2001 niet zorgvuldig en volledig heeft afgehandeld. Daarbij wijst hij er onder meer op dat geen antwoord is gegeven op de diverse vragen die hij in die brief heeft gesteld. In een brief van 26 augustus 2001 liet hij de Nationale ombudsman daarnaar gevraagd weten om welke concrete vragen het gaat.

2. Tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman gaf het UWV daarnaar gevraagd aan, dat het bereid was alsnog op de vragen te reageren. Overigens stelde het UWV daarbij dat verzoeker in de brief aan het UWV van 13 april 2001 niet, zoals in zijn brief aan de Nationale ombudsman van 26 augustus 2001, de concrete vragen had opgesomd. Naar aanleiding van de brief van 13 april 2001 was tijdens het gesprek van 23 mei 2001 met de stafarbeidsdeskundige de heer Ho. eerst de kern van de klacht vastgesteld en daarop had de klachtbehandeling zich in eerste en tweede instantie geconcentreerd.

Bij brief van 7 juni 2002 stuurde het UWV alsnog een reactie toe op de vragen die verzoeker in zijn brief van 26 augustus 2001 had opgesomd.

3. Verzoeker gaf in reactie daarop aan blij te zijn dat nu wel op de diverse punten was gereageerd. Overigens gaf hij wel aan met de reacties op een aantal vragen niet tevreden te zijn omdat die naar zijn mening geen (afdoende) antwoord geven op zijn vraag of omdat hij het met het door het UWV verwoorde standpunt niet eens is.

4. Terecht stelt het UWV dat verzoeker in zijn brief van 13 april 2001 geen opsomming heeft gegeven van concrete vragen. Wel wordt uit de brief duidelijk dat bij verzoeker diverse vragen/onduidelijkheden leefden met betrekking tot de punten die hij later (in de brief van 26 augustus 2001) heeft opgesomd (zo geeft hij bijvoorbeeld aan dat hem niet duidelijk is waarom hij op 1 maart 2001 niet bij het gesprek met de werkgever was betrokken en geeft hij aan het vreemd te vinden dat de arbeidsdeskundige met hem maar één gesprek heeft gevoerd terwijl hij met zijn werkgever meerdere gesprekken heeft gehad). Afgaande op de reactie van 28 mei 2001 van het UWV heeft verzoeker tijdens het gesprek naar aanleiding van de klacht nog diverse zaken benoemd die voor het merendeel ook in zijn brief van 13 april 2001 zijn verwoord. Het UWV stelt in de brief van 28 mei 2001 dat bij dit alles geen sprake was van een werkwijze die niet past binnen de geldende procedures. Verzoeker stelde in zijn reactie van 2 juni 2001 onder meer dat hij graag een antwoord wilde op de vragen die hij in zijn brief van 13 april 2001 had gesteld. Eén vraag noemde hij daarbij expliciet: waarom de heer S. de uitnodiging voor het gesprek op 29 maart 2001 aangetekend had verzonden. In reactie daarop stelde het UWV dat nader ingaan op vragen verzoeker niet dichterbij zijn doel, terugkeer bij de eigen werkgever, zou brengen.

5. Het is begrijpelijk en niet onzorgvuldig dat het UWV zich in eerste instantie heeft geconcentreerd op het duidelijk krijgen van de kern van de klacht, mede gezien de uitvoerigheid van verzoekers brief, en zich in de reactie daarop heeft geconcentreerd. Nadat verzoeker in tweede instantie (bij brief van 2 juni 2001) echter duidelijk had aangegeven dat hij antwoord wilde op de vragen uit zijn brief van 13 april 2001, kon het UWV niet volstaan met de opmerking dat een antwoord op de vragen verzoeker niet dichterbij zijn doel zou brengen. Gezien het feit dat het UWV tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman zonder meer bereid was de vragen te beantwoorden en dat ook deed, waren er ook geen feiten of omstandigheden die beantwoording in de weg stonden. Het feit dat verzoeker tot dan toe geen concrete opsomming van de vragen had gegeven, doet daar niet aan af. Het UWV had verzoeker naar aanleiding van de brief van 2 juni 2001 moeten vragen om welke vragen het ging en die vervolgens moeten beantwoorden.

De onderzochte gedraging is behoorlijk wat betreft de reactie van het UWV in eerste instantie en niet behoorlijk wat betreft de reactie van het UWV in tweede instantie, nadat verzoeker had laten weten dat hij antwoord wilde op de vragen in zijn brief van 13 april 2001.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kantoor Enschede, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam, is gegrond, behoudens ten aanzien van de gestelde partijdigheid van de arbeidsdeskundige en ten

aanzien van de eerste reactie van het UWV op de brief van 13 april 2001; op deze punten is de klacht niet gegrond.

Onderzoek

Op 4 juli 2001 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 1 juli 2001, van de heer R. te Haaksbergen met een klacht over een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kantoor Enschede (hierna: het UWV, tot 1 januari 2003 UWV Gak geheten). Uit een nagezonden brief van verzoeker van 7 oktober 2001 bleek dat verzoeker inmiddels een civielrechtelijke procedure tegen zijn werkgever was gestart waarin het advies van de arbeidsdeskundige aan de orde kon komen. Zijn verzoek werd toen niet in onderzoek genomen op grond van artikel 14 k van de Wet Nationale ombudsman, op grond waarvan de Nationale ombudsman niet verplicht is een onderzoek in te stellen als er een procedure aanhangig is over een gedraging die nauw samenhangt met het onderwerp van het verzoekschrift.

Naar aanleiding van verzoekers brief van 21 november 2001 (en de aanvullende informatie die hij bij brieven van 10 december 2001 en 16 februari 2002 verstrekke) werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

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

Daarnaast werd de betrokken arbeidsdeskundige van het UWV de gelegenheid geboden om commentaar op de klacht te geven.

Tijdens het onderzoek kregen het UWV en de arbeidsdeskundige enerzijds en verzoeker anderzijds de gelegenheid op de door ieder van hen verstrekte inlichtingen te reageren.

Tevens werd het UWV en de arbeidsdeskundige een aantal specifieke vragen gesteld.

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

Verzoeker berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. De reactie van het UWV gaf aanleiding het verslag op een enkel punt te wijzigen. De arbeidsdeskundige gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker trad op 14 september 1981 in dienst bij zijn werkgever in Hengelo als monteur. Vanaf 1993 ging hij de functie van verkoper/demonstrateur vervullen. Op 19 oktober 1998 werd hij ziek (beroepsastma). Sinds 27 juni 2000 ontvangt hij een gedeeltelijke WAO-uitkering.

2. Op 9 september 1999 stelde de heer Kr., arbeidsdeskundige van Gak Nederland BV (sinds 1 januari 2002: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen; verder het UWV), een rapportage op in het kader van een WAO-claimbeoordeling, waarin onder meer de begeleiding naar passend werk aan de orde kwam. In die rapportage stond onder meer het volgende:

“2.2.5] Gesprek met belanghebbende:

(...)

2.2.5.1] Visie belanghebbende:

Is ongeschikt voor zijn eigen werk en kan hier dus niet in terug. Belanghebbende vindt dat de werkgever aan hem verplicht is de nodige ondersteuning te bieden. Ziet echter zelf geen reële mogelijkheden voor ander werk bij zijn huidige werkgever. Werk in de reparatie of in het magazijn kan niet daar deze werkzaamheden worden uitgevoerd in één grote ruimte waar bv ook de laswerkzaamheden worden uitgevoerd. Heeft veel last van de lasdampen. Voor administratief werk mist hij de opleiding en de affiniteit.

Alternatieven zijn: zelf iets opzetten in deze branche op het gebied van advisering, daar hij in hoge mate in dit werk gespecialiseerd is of geheel ander werk. (...)

2.2.8] Taak:

Belanghebbende verrichtte alle voorkomende werkzaamheden als Monteur/verkoper spuitmachines. De functie bestaat uit: het verkopen van spuitmachines, hiertoe ca. 1½ dag per week aan de zaak en de rest van de week op de bouw in de buitendienst. Contact met stukadoors op de bouw, demonstreren van machines. Bezoeken van beurzen op verschillende plaatsen in Nederland. Af en toe scholing volgen, volgen van nieuwe ontwikkelingen. Montagewerk bestaat uit het verhelpen van storingen en verrichten van reparaties. Hiertoe veelvuldig op de bouw in ruimtes waar blh vaak blootgesteld wordt aan inademing van vrijkomende stoffen, oplosmiddelen.

2.2.9] Arbeidsmogelijkheden:

Bij de eigen werkgever zijn geen mogelijkheden te reïntegreren in passend werk. (...)

3.3.] Mate van arbeidsongeschiktheid:

Gelet op de beperkingen van belanghebbende is hij ongeschikt voor zijn eigen werk. (...)

3.4] Reïntegratievisie:

Belanghebbende heeft bij de huidige werkgever geen mogelijkheden te reïntegreren in passend werk. Belanghebbende dient als arbeidsgehandicapte aangemerkt te worden. Belanghebbende wordt overgedragen aan een Bemiddelingseenheid. De afstand tot de arbeidsmarkt is groot. Indeling in fase 3.

3.5] Reactie belanghebbende:

Belanghebbende is de uitkomst van het onderzoek en het advies aan het L.I.S.V. (Landelijk instituut sociale verzekeringen; per 1 januari 2002 het UWV) aangezegd dd. 09-09-1999. Belanghebbende kan zich hierin vinden.

3.6] Reactie wg:

Werkgever gaat akkoord met de conclusie uit de rapportage.

4] Konklusie:

-De mate van arbeidsongeschiktheid is 35-45% in het kader van de WAO.

-Er zijn bij de huidige werkgever geen mogelijkheden tot reïntegratie.”

3. In oktober 2000 vroeg de werkgever een ontslagvergunning aan bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Overijssel (RDA; vanaf 1 januari 2002 de Centrale organisatie werk en inkomen, district Oost Nederland, te Hengelo). Het UWV werd in het kader daarvan om advies gevraagd. Verzoeker had in verband met dat advies op 23 oktober 2000 telefonisch overleg met de heer S., arbeidsdeskundige bij het UWV. Naar aanleiding van dat overleg schreef hij de heer S. op 24 oktober 2000 een brief waarin onder meer het volgende staat:

“Naar aanleiding van ons telefoongesprek van 23 oktober 2000, deel ik u het volgende mee.

Naar mijn mening is er binnen (de werkgever; N.o.) voor mij wel degelijk mogelijkheden voor een passende of eventueel aangepaste functie. Het was mij bekend dat er binnen de werkplaats een enorm verloop van personeel was. Maar uit het organogram van september 2000 dat bij de ontslagaanvraag is gevoegd, is mij duidelijk geworden dat ook bij het magazijn en de afdeling verkoop het nodige personeelsverloop is geweest.

Gelet op mijn lichamelijke beperkingen, waardoor enige aanpassingen noodzakelijk is, is bijvoorbeeld een functie van telefonische verkoop, telefonische storings en klachten oplossen gecombineerd met magazijnmedewerker heel goed mogelijk. Deze

aanpassingen kunnen zeer goed gerealiseerd worden in het nieuw te bouwen bedrijfspand op het industrieterrein. Volledigheidshalve doe ik u een afschrift toekomen van de brief van FNV-Ledenservice gericht aan de Arbeidsvoorziening Overijssel, waarin mijn bezwaren zijn verwoord.

Tot slot doe ik u toekomen een afschrift van de advertentie van (de werkgever; N.o.,) voor een medewerker magazijn/showroomverkoop.”

Bij deze brief voegde verzoeker onder meer de volgende twee bijlagen:

a) Een brief van de FNV aan de RDA d.d. 20 oktober 2000, inhoudende het verweer tegen de aangevraagde ontslagvergunning. In die brief voerde verzoeker onder meer aan dat er naar zijn mening nog wel degelijk mogelijkheden waren voor passend werk bij de werkgever (zoals bijvoorbeeld telefonische verkoop of het telefonisch aandragen van oplossingen met betrekking tot storingen en klachten), dat hij, anders dan de werkgever stelde, geen afkeer heeft van computers, niet ongeschikt is voor magazijnwerk en geen hekel heeft aan papierwerk en dat de werkgever de indruk wekte dat diploma's belangrijker zijn dan jarenlange praktijkervaring en gevolgde cursussen. Zeker met scholing zou hij in staat zijn diverse passende functies, al dan niet in combinatie met elkaar, te vervullen. De werkgever had hem echter niet de kans geboden op scholing op bepaalde vlakken.

b) Een advertentie van zijn werkgever voor een medewerker magazijn/showroomverkoop, gepubliceerd in het dagblad Tubantia van zaterdag 7 oktober 2000:

“...**Functie-omschrijving:** U verzorgt zelfstandig interne en externe orders, u begeleidt de aannames en uitgifte van reparaties en springt bij in de showroom verkoop. U plaatst bestellingen bij leveranciers. Kortom u bent verantwoordelijk voor de geautomatiseerde in- en uitgaande goederenstroom. U heeft frequent persoonlijk en telefonisch contact met klanten en leveranciers.

Functie-eisen: U werk- en denkniveau is MBO+ en bezit een goede spreekvaardigheid. U bent representatief en staat stevig in uw schoenen. U heeft bij voorkeur al enige werkervaring met EXACT of vergelijkbaar. De combinatie werken en opleiding is bespreekbaar....”

4. In het kader van de ontslagaanvraag stelde de heer S., arbeidsdeskundige bij het UWV, op 8 november 2000 een rapportage op. Die rapportage luidt als volgt:

“...**Onderzoekskader**

In het kader van een ontslag aanvraag

Onderzoeksactiviteiten

Werkgevers bezoek datum 7 nov. 2000

Telefonisch overleg met bh. 23 okt. 2000

Gegevens n.a.v. het gesprek met (de werkgever; N.o.) op datum 7 nov. 2000

(De werkgever; N.o.) geeft een relaas van hoe bh. altijd heeft gewerkt.

Tevens zijn de functies in het bedrijf doorgenomen en daaruit blijkt dat de functies niet passend zijn om de volgende redenen:

onvoldoende opleiding

zijn beperkingen

Tevens heeft de werkgever totaal geen vertrouwen in bh. en is er een verstoorde arbeidsrelatie. Uit de functie waarderings gesprekken bleek dat er veel ongenoegen was bij de werkgever.

De vacature die in de krant heeft gestaan was van een hoger nivo, tevens heeft hij niet gesolliciteerd.

Beschouwing/conclusie

Naar mijn mening is er een verstoorde arbeidsrelatie.

Er is totaal geen vertrouwen meer in bh..."

5. Op 21 november 2000 werd het advies naar de RDA gestuurd. De heer S. concludeerde daarin dat er geen mogelijkheden waren om te hervatten in passend werk bij de werkgever en dat de werkgever aannemelijk had gemaakt dat er geen passende functies in het bedrijf voor betrokken te vinden zijn. Bij die conclusie verwees hij voor aanvullende informatie naar de rapportage van 8 november 2000. Bij vraag 4 op het formulier (Mogelijkheden tot het verrichten van passend werk) is door middel van doorhalen wat niet van toepassing is, aangegeven dat er geen concrete mogelijkheden waren om de arbeid te hervatten bij de werkgever in de functie waarvoor ontslag was gevraagd (de frase "ander passend werk bij werkgever" is doorgehaald). Vraag 5, waar onder andere wordt gevraagd wat met werknemer en werkgever is besproken in het kader van het onderzoek ingesteld naar aanleiding van de ontslagaanvraag, is niet ingevuld.

6. Op 7 december 2000 weigerde de RDA de ontslagvergunning. Hij overwoog daarbij onder meer het volgende:

"Ik stel vast dat aan de aanvraag van werkgever ten grondslag ligt het argument, dat werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is geweest en het werkgever, gezien

de omstandigheden van betrokkene in relatie tot het voorhanden werk, niet mogelijk is betrokkene nog in diens eigen of aangepast werk in te passen.

Bij de beslissing over de vraag of de werkgever dat al dan niet aannemelijk heeft gemaakt, betreft de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) de mening van de Uitvoeringsinstelling. Deze mening (waaraan ik mij in de regel conformeer) draagt het karakter van een zwaarwegend advies.

Gelet op de onafhankelijkheid en deskundigheid van de Uitvoeringsinstelling zal de RDA slechts van het advies afwijken als er sprake is van bijzondere feiten of omstandigheden.

Uit de ingebrachte stukken is het duidelijk dat een terugkeer van werknemer in zijn oude functie monteur/verkoper geen reële optie is. Echter, naar mijn mening valt niet uit te sluiten dat werknemer, mits rekening wordt gehouden met diens beperkingen, wel inzetbaar is in andere passende werkzaamheden (bijvoorbeeld in de genoemde functie medewerker magazijn/showroomverkoop).

Nu het advies van de arbeidsdeskundige voornamelijk lijkt te zijn ingegeven door hetgeen hem door werkgever is verteld en daarnaast zelfs woordelijk is aangegeven dat met name ook een verstoorde arbeidsrelatie een terugkeer onmogelijk zou maken, ben ik van mening dat er aanleiding is om in dit geval van het advies van de uitvoeringsinstelling af te wijken.

Al met al acht ik het, gezien hetgeen over en weer is aangevoerd en in aanmerking nemend het feit dat werknemer zelf een terugkeer zeker niet uitsluit, voor dit moment in onvoldoende mate aannemelijk dat werkgever geen passende werkzaamheden voorhanden zou (kunnen) hebben. Werkgever heeft op dat punt zijn argumenten nogal stellenderwijs onderbouwd, terwijl werknemer deze gemotiveerd heeft bestreden.”

7. Op 5 april 2001 bracht de arbeidsdeskundige de heer S. weer een rapportage uit. Die luidt als volgt:

“...Onderzoekskader

Reïntegratie eigen werkgever.

Vraagstelling

Is bh. te reïntegreren bij eigen werkgever?

Onderzoeksactiviteiten

Overleg met vertegenwoordiger van de werkgever dhr. Ha. datum 25 jan. 2001, 1 maart 2001

Overleg met (de werkgever; N.o.) datum 7 maart

Overleg met bh., een familielid en (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) op datum 29 maart 2001 op het (UWV; N.o.) kantoor te Enschede

Bezoek werkgever op datum 4 april 2001

(...)

Gegevens naar aanleiding van het overleg met dhr. Ha. op datum 25 januari 2001 en 1 maart 2001

(...)

Gegevens overleg datum 25 jan. 2001:

Tijdens bovenstaande data is de reïntegratie en het ontslag besproken van bh.

Ik heb dhr. Ha. het volgende voorgesteld:

-een organigram op te stellen voor de arbeidsdeskundige om een beter inzicht te geven van de gehele organisatie en functies.

-functies met functie omschrijvingen en opleidingsnivo aan te leveren om te bezien waar de mogelijkheden liggen voor reïntegratie.

Gegevens overleg datum 1 maart 2001:

Het organigram is op datum 1 maart 2001 met de heer Ha. doorgesproken. Tevens zijn de functies met hun taken, belasting en opleidingsnivo doorgenomen.

Hierbij zijn de volgende afspraken gemaakt:

-de functies gezien hun belasting versus belastbaarheid bh. zal onderzocht worden door de arbeidsdeskundige

-bh. zal uitgenodigd worden in het bijzijn van dhr. Ha. op datum 12 maart 2001 om 14:00 uur bij het (UWV; N.o.) te Enschede. [neutrale plek]

Onderzoeksgegevens met betrekking belasting functies en belasting met daaraan verbonden een bedrijfsbezoek op datum 7 maart 2001

(...)

Door het opleidingsnivo van bh. af te zetten tegen het gevraagde opleidingsnivo van de functies vervallen in eerste instantie de volgende functies:

(...) (genoemd worden een zestal functies op HBO en MBO+ niveau; N.o.)

Resteert de functie:

d - produktie medewerker (opleidingsniveau; N.o.) LBO + vakgerichte opleiding

(...)

Gegevens n.a.v. het gesprek met bh., familielid en (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) datum 29 maart 2001

Werkgevers gemachtigde dhr. Ha. heeft afgezegd.

Tijdens dit overleg is door mij aangegeven dat de functies zoals die zijn voorgelegd door (werkgever; N.o.) qua opleidingsnivo niet mogelijk zijn.

Bh. en vertegenwoordigers geven zelf het volgende aan:

Er zijn voldoende mogelijkheden bij de werkgever aanwezig om hem alsnog te reïntegreren in de volgende functies:

-magazijnmedewerker met de volgende taken:

uitleg geven aan cliënten

medewerker in de show room

klanten ontvangen

telefonisch en ter plekke storingen opnemen

keuring van de machine NEN 3140

aanname van goederen

pakketten ophalen/wegbrengen

hand en span diensten [ophalen van materieel]

Op de functie als magazijnmedewerker waar een vacature was gesteld heeft hij niet gesolliciteerd daar hij vond dat de werkgever hem deze in het kader van reïntegratie had moeten aanbieden.

Volgens de functie/taak omschrijving van de werkgever zouden reken technisch 4 ft'en noodzakelijk zijn voor het vervullen van deze functie.

Daarnaast zouden er mogelijkheden zijn voor telefonische verkoop en oplossen van problemen, overleg met cliënten voor keuringen (NEN 3140) en planning opzetten daar de

bestaande mensen daar niet meer aanwezig.

Tevens zou hij beurzen kunnen bezoeken, acquisitie kunnen plegen en oplossingen kunnen geven aan cliënten en toekomstige cliënten.

Tevens wordt aangehaald dat hij in staat is om eenvoudige administratieve werkzaamheden zou kunnen vervullen zoals kopiëren, afwerken van uren staten rekeningen.

Er heeft inmiddels een WAO'er de zaak verlaten die kantoor werkzaamheden verrichte. Tevens zou hij een deel van de werkzaamheden kunnen gaan doen van een medewerker [(...) binnendienst] die een functie in de buitendienst heeft gekregen.

Bh. geeft aan altijd met veel plezier zijn werkzaamheden te hebben verricht en dat hij het bedrijf groot heeft zien worden met toedoen van hem en collega's en (zijn vorige werkgever; N.o.).

Hij geeft aan veel ervaringen in het bedrijf te hebben in allerlei disciplines met bij behorende taken en gespecialiseerd in technische taken.

Door de ervaring in het bedrijf is zijn opleidingsnivo voor de werkzaamheden in het bedrijf in voldoende mate aanwezig echter voor buiten het bedrijf niet.

Bij de wisseling van de wacht (bedrijfsovername door de (huidige directeur; N.o.)) wordt ineens zeer zwaar gekeken naar opleidingsnivo's.

Er is een groot personeels verloop, er zijn veel mensen met kennis vertrokken naar elders door dit beleid.

Er wordt nadrukkelijk gesteld dat er tussen bh. en de werkgever geen conflict aanwezig is en als hij zou integreren.

Hij zou e.e.a. graag willen uit praten maar heeft het gevoel dat de werkgever hem ontwijkt. De omgangsvormen t.a.v. klant vriendelijk moeten naar de mening van bh. wel veranderen daar hij in het werk veld vernomen heeft dat het minder is en gaat met het bedrijf terwijl het bedrijf hoogwaardig materiaal verkoopt.

Er is maar een functionering gesprek geweest

Gegevens n.a.v. het bezoek aan de werkgever op datum 4 april 2001

Aanwezig: (werkgever; N.o.)

Tijdens het gesprek zijn de mogelijkheden die bh. voorhanden had besproken.

Het bedrijf is na overname van zijn vader gegroeid tot een professioneel bedrijf en geen pioniers bedrijf.

De bedoeling is het bedrijf nog verder te professionaliseren met hoog opgeleide medewerkers en een totaal aan minder medewerkers.

Het bedrijf werkt effectiever met een gelijke omzet.

De functie magazijn medewerker wordt binnen kort opgevuld door een medewerker intern. Op dit moment is het opleidingsnivo voor deze functie opgewaardeerd naar een HBO nivo. De bedoeling is dat de functie een spil functie zal worden in het bedrijf met als toevoeging het logistieke deel.

Er zijn inderdaad mensen vertrokken echter er zijn daarvoor mensen ingezet met een hoger opleidingsnivo gezien de policy van het bedrijf.

De problemen die gemeld worden door afnemers worden door de bedrijfsleider opgelost. Deze man heeft MTS wt.b., middel en hoger management.

Door het beter aanpakken van het onderhoud blijkt dat er veel minder klachten zijn waardoor daar geen functie voorhanden is, dit mede door de kleine relatieve omvang van het bedrijf.

(De genoemde binnendienstmedewerker; N.o.) heeft een buitendienst functie gekregen daar hij niet goed op zijn plek zat als binnen dienst medewerker welke reeds weer opgevuld is.

Bh. heeft volgens de werkgever altijd vanuit een pioniers fase gewerkt waarin veel facetten van allerlei werkzaamheden door een ieder wat werd verricht.

Deze fase is nu, door toedoen van junior, verlaten en is over gegaan naar een ander beleid.

Er zijn geen functies voor bh. voorhanden.

Beschouwing

De functies zijn bij de werkgever onderzocht en uit het onderzoek blijkt dat de volgende functie qua opleidingsnivo zou kunnen: nl.

Productie medewerker LBO + vakgerichte opleiding

In mijn rap.alg. datum 27 juni 2000 heb ik bh. 's opleidingsnivo vastgesteld op 4. De voorbeeld functies die ik geduid heb waren in de range van 3 en 4 waardoor bh. ongewijzigd 35-45% arbeidsongeschikt beschouwd werd.

Bh. tekende hiertegen bezwaar aan en de bezwaar arbeidsdeskundige geeft in zijn brief datum 16 jan. 2001 aan dat het opleidingsnivo van de geduide voorbeeldfuncties door de primaire arbeidsdeskundige niet correct was en dat deze gewijzigd werd naar het opleidingsnivo 3. met een gewijzigd belastbaarheidpatroon. Er werden voorbeeld functies op basis van het opleidingsnivo geduid waardoor de mate van arbeidsongeschiktheid 49,5% werd [klasseindeling 45-55%].

(...)

Uit bovenstaande concludeer ik dat de functie “produktie medewerker” qua opleidingsnivo en belastbaarheid niet passend is.

Deze functie is niet aan te passen daar het productieproces zich toelegt op vele handelingen en niet toelegt op 1 handeling waardoor ook geen volledige bezettings tijd aan ten grondslag ligt.

Tevens geeft hij aan in een gesprek datum 11 okt. 2000 dat hij zich absoluut niet ziet werken in een of andere administratieve functie met computers.

Uit eigen bevindingen, onderzoeken en gesprekken met de werkgever is mij gebleken dat er geen passende werkzaamheden zijn met name gezien het opleidingsnivo en de beperkingen.

Tevens is er geen, door middel van opleiding en aanpassingen, aangepast werk te creëren.

Conclusie

Uit eigen bevindingen, onderzoeken en gesprekken met de werkgever is mij gebleken dat er geen passende werkzaamheden zijn met name gezien het opleidingsnivo en de beperkingen.

Tevens is er geen, door middel van opleiding en aanpassingen, aangepast werk te creëren...”

8. Op 6 april 2001 diende de werkgever opnieuw een verzoek in voor een ontslagvergunning. Op 11 april 2001 werd het UWV in het kader van die ontslagaanvraag om advies gevraagd.

9. Op 13 april 2001 diende verzoeker een klacht in tegen arbeidsdeskundige S. van het UWV. Hij schreef:

“...Naar aanleiding van het gesprek met de telefoniste van het (UWV; N.o.) op 12 april jl., inzake het kunnen indienen van een klacht over mijn arbeidsdeskundige, dhr. S., wil ik u

het volgende meedelen.

Ik heb er over nagedacht of ik wel of geen klacht over dhr. S. zou indienen. Maar gelet op zijn rapportage van 5 april 2001 lijkt mij dit inmiddels noodzakelijk geworden.

(...)

Op het moment dat ik longproblemen kreeg, werd dhr. Kr. mijn arbeidsdeskundige. In zijn rapportage van 9 september 1999 heeft dhr. Kr. mijn opleidingsniveau vastgesteld op niveau 3. Ik heb een LTS-diploma, lasdiploma's en dergelijke.

In verband met de beoordeling van mijn arbeids(on)geschiktheid heb ik op 21 juni 2000 dhr. Hi., de verzekeringsarts, bezocht. Hierna ontving ik een telefoontje, van, naar later bleek, mijn nieuwe arbeidsdeskundige, dhr. S. Op basis van dossierstudie, zonder ooit één (telefonisch) gesprek met mij te hebben gevoerd, heeft dhr. S. zijn beslissingen genomen. Hij deelde mij mee dat mijn afkeuringpercentage 35-45% (was 44,64%) niet werd gewijzigd. Ik gaf aan dat mijn beperkingen waren toegenomen en dat ik verwachtte dat mijn arbeidsongeschiktheidspercentage ook hoger zou worden. Uit zijn rapportage van 27 juni 2000, bleek dat hij mijn opleidingsniveau op 4, Mavo-niveau, had bepaald, waarbij een functie als vertegenwoordiger mogelijk zou zijn. Het is mij tot op heden nog steeds niet duidelijk waarom dhr. S. mijn opleidingsniveau wilde verhogen naar 4. De voornaamste reden waarom ik bezwaar heb aangetekend tegen de beslissing van 12 juli 2000, was dat ik een functie als vertegenwoordiger bij een ander bedrijf dan (de werkgever; N.o.) niet als een reële mogelijkheid zag en nog steeds niet zie.

Bij schrijven van 7 augustus 2000 heb ik dan ook een bezwaarschrift ingediend. Tijdens de hoorzitting op 2 november 2000 heb ik mijn bezwaar tegen het opleidingsniveau uitgelegd. Namelijk dat aanvankelijk mijn werkzaamheden, toen ik in 1981 bij (de werkgever; N.o.) ben begonnen, voornamelijk bestond uit laswerkzaamheden, verf spuiten en dergelijke. Na enige tijd mocht ik in de werkplaats simpele reparatiewerkzaamheden aan compressoren verrichten en nieuwe bouwmachines in elkaar zetten. Aangezien de reparatiewerkzaamheden toenamen, werd ik volledig monteur, aanvankelijk alleen in de werkplaats, maar later ook op de bouw. Doordat ik vaak op de bouw repareerde, kreeg ik na verloop van tijd automatisch een stukje verkoop erbij, als bijvoorbeeld de reparatie van een machine te duur werd of niet meer mogelijk was. Dit had tot gevolg dat toen in 1993 de verkoper van (de werkgever; N.o.) in de vut ging, ik, naast kleine reparaties, ook de verkoopwerkzaamheden deed. Dit mede op basis van mijn technische kennis van bouwmachines. Ik ben door de jaren heen met het bedrijf meegegroeid, van ongeveer 5 personeelsleden op één locatie, naar op het moment dat ik ziek werd, zo'n 26 medewerkers verdeeld over 3 locaties. Door mijn zeer specialistische kennis heb ik het niveau van verkoper/demonstrateur bereikt. Er zijn ongeveer 3 van dit soort bedrijven, maar (de werkgever; N.o.) is veruit de grootste. Door deze zeer specialistische kennis heb ik ook alleen kennis van dit soort machines die bij (de werkgever; N.o.) worden gebouwd.

Mocht ik niet meer werkzaam zijn bij (de werkgever; N.o.), dan zal deze kennis verloren gaan en bij een ander bedrijf heb ik zeer weinig aan deze kennis. Gelet hierop is een functie als vertegenwoordiger bij een ander bedrijf niet reëel. Bij schrijven van 16 januari 2001 is mijn bezwaar met betrekking tot mijn opleidingsniveau gegrond verklaard. De beslissing van dhr. S. werd niet overgenomen.

Tijdens de ontslagprocedure werd door de Arbeidsvoorziening advies aan de Uitvoeringsinstelling gevraagd. Op 23 oktober 2000 heb ik telefonisch contact gehad met de heer S. waarin hij meedeelde een positief advies met betrekking tot mijn ontslag af te geven. Ik heb aangegeven dat ik het hier niet mee eens was en, zoals met hem afgesproken, heb ik hem op 24 oktober 2000 een brief gestuurd waarin o.a. werkzaamheden staan die ik bij (de werkgever; N.o.) zou kunnen verrichten en een kopie van een advertentie waarin mijn werkgever een medewerker magazijn/showroom verkoop vraagt, een functie die ik ook kan vervullen.

Tot mijn grote verbazing constateerde ik, nadat ik een afschrift van het adviesaanvraag van de Arbeidsvoorziening ontving, dat dhr. S. het adviesaanvraag niet volledig had ingevuld en dat er in zijn rapportage van 8 november 2000 plotseling een verstoorde arbeidsverhouding naar voren kwam. Hij gaf toch een positief advies af voor de ontslagaanvraag. Dit zonder op mijn brief van 24 oktober 2000 terug te komen.

(...)

U zult dan ook begrijpen dat ik zeer verheugd was met het feit dat de ontslagvergunning werd geweigerd. Wederom werd een beslissing/advies van de heer S. niet opgevolgd.

Hierna heeft de FNV Ledenservice meerdere keren mijn werkgever, (...) en later ook (de firma B.; N.o.) , momenteel het juridisch adviesbureau van (de werkgever; N.o.) dat samenwerkt met (de firma H.; N.o.), benaderd om met een reïntegratievoorstel te komen. Een voorstel hebben wij tot op heden nog steeds niet ontvangen.

Op 2 maart 2001 heeft de heer S. mij een aangetekende uitnodiging gezonden om op zijn spreekuur te komen, waarbij ook de heren Ha. en B. van (de firma H.; N.o.) aanwezig zouden zijn. In deze uitnodiging deed dhr. S. dhr. B. voorkomen als een medewerker van (de firma H.; N.o.). Na enig telefonisch doorvragen bleek dat dhr. S. wel degelijk op de hoogte was van het feit dat dhr. B. de juridisch adviseur van (de werkgever; N.o.) is. Over de functie van dhr. B. ben ik dus door dhr. S. (bewust?) verkeerd voorgelicht. Tijdens dit telefoongesprek heb ik aangegeven dat dan ook (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) van FNV Ledenservice aanwezig dient te zijn.

Tevens heb ik dhr. S. gevraagd waarom de huidige directeur van (de werkgever; N.o.), (...) niet bij dit gesprek aanwezig zou zijn, hetgeen naar mijn mening wel noodzakelijk was. Dit leek dhr. S. niet verstandig want dan zou het gesprek escaleren.

Uiteindelijk is, in verband met vakantie van (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.), de datum voor dit gesprek vastgesteld op 29 maart 2001. Eén dag van tevoren, op 28 maart om 7.45 uur, kreeg ik van dhr. S. de mededeling dat de heren Ha. en B. niet bij dit gesprek aanwezig zouden zijn (zonder opgaaf van reden) en zijn vraag was of het dan nog wel zinvol zou zijn dat (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) bij dit gesprek aanwezig zou zijn. Aangezien ik inmiddels was gaan twifelen aan de onpartijdigheid van dhr. S. en ik dit ook (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) had aangegeven, heeft (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) dit dhr. S. gevraagd. Hierbij gaf dhr. S. aan onpartijdig te zijn.

Het gesprek vindt de volgende morgen plaats waarbij dhr. S. het gesprek opent met de mededeling dat ik bezwaar heb gemaakt tegen zijn vaststelling van het opleidingsniveau, dat de bezwarencommissie mijn bezwaar heeft toegekend en mijn opleidingsniveau op 3 heeft vastgesteld. Als gevolg hiervan is er bij (de werkgever; N.o.) alleen werk voor mij als productiemedewerker, maar hiervoor zal hij geen toestemming geven.

Tijdens dit gesprek, zowel aan het begin en nogmaals aan het eind, hebben wij dhr. S. uitgelegd waarom ik het niet eens was met het door hem vastgestelde opleidingsniveau, en dat binnen een ander bedrijf een functie als verkopen geen reële mogelijkheid is, maar dat ik door mijn kennis en jarenlange ervaring binnen (de werkgever; N.o.) zeer zeker mogelijkheden zie om weer terug te keren. Uit de inleiding van het gesprek bleek zeer duidelijk dat dhr. S. mijn bezwaarschrift tegen het door hem verhoogde opleidingsniveau nog steeds dwars zat.

Tijdens dit gesprek zijn de functies binnen (de werkgever; N.o.) niet doorgesproken en is een eventuele (bij)scholing niet aan de orde geweest.

Aan het eind van het gesprek hebben wij dhr. S. gevraagd waarom de heren B. en Ha. niet bij dit gesprek aanwezig waren, aangezien wij nog steeds geen opgaaf van reden hadden ontvangen. Volgens dhr. S. kwam deze heer of heren niet in verband met te weinig kennis. Nu ik in de rapportage lees dat er reeds twee gesprekken met dhr. Ha. hebben plaatsgevonden, vraag ik mij af of hij toen wel voldoende kennis had. Waarom heeft dhr. S. er tijdens deze gesprekken niet op aangedrongen dat (een vertegenwoordiger van) de werkgever bij dit gesprek op 29 maart aanwezig was?

Tijdens het gesprek kregen, zowel wij als (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) van FNV Ledenservice, het gevoel van dhr. S. dat hij met ons meedacht en serieus naar een oplossing zocht. Wij hadden alledrie een goed gevoel over dit gesprek. U zult dan ook begrijpen dat mijn verbazing zeer groot was toen ik de rapportage van dhr. S. ontving waarbij voor dhr. S. blijkbaar alleen het opleidingsniveau telt. Naar mijn kennis en ervaring wordt niet gekeken. Ik vraag mij af wat dhr. S. van dit gesprek verwachtte, want nu blijkt dat zijn mening van tevoren al vaststond. Naar mijn mening was dit gesprek van zijn kant alleen een formaliteit.

In deze rapportage ontbreekt het nodige, zoals:

de redenen waarom de heren B. en Ha. op het allerlaatste moment niet bij het gesprek aanwezig wilden zijn;

de reden waarom de (...) huidige directeur van (de werkgever; N.o.), niet bij het gesprek aanwezig wilde zijn, ondanks het feit dat (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) en ik, hier uitdrukkelijk om gevraagd hebben;

dat voor de functie magazijnmedewerker geen functiebeschrijving aanwezig was (alleen voor de functie logistiek manager - magazijnchef) aangezien dit een functie is die ik zou kunnen vervullen;

dat ik de meeste functies (met uitzondering van de echt administratieve functies) bij (de werkgever; N.o.) heb verricht;

de nieuwbouwplannen van (de werkgever; N.o.), want hiervoor is ongeveer 4 jaar geleden reeds grond op het industrieterrein aangekocht. In verband met de bouwvoorschriften volgens de Arbo-wet ontstaan er hoogstwaarschijnlijk meer werkzaamheden die ik zou kunnen verrichten.

Ook gaf dhr. S. aan dat bij opleidingsniveau 4, zoals dat door hem was vastgesteld, meer mogelijkheden voor mij binnen (de werkgever; N.o.) zouden zijn. Ook dit blijkt niet correct te zijn want bij opleidingsniveau 4 hoort alleen productiemedewerker, blijkt nu uit zijn rapportage, en ik heb niveau 3.

Naar aanleiding van de rapportage van de arbeidsdeskundige, dhr. S. heb ik de volgende opmerkingen:

Onderzoeksactiviteiten

Dhr. S. heeft reeds op 25 januari 2001 overleg gehad met dhr. Ha. van (de firma H.; N.o.), een vertegenwoordiger van (de werkgever; N.o.). Eind januari 2001 heb ik dhr. S. gesproken, aangezien mijn ziektewet-uitkering was beëindigd en ik geen bericht had ontvangen over een WW-uitkering en (inmiddels nog steeds niet) over een medische keuring in verband met mijn ziekte. Dhr. (...) vertelde dat mijn dossier bij dhr. S. op de kamer lag. Ik vraag mij af waarom dhr. S. tijdens dit telefoongesprek niet heeft aangegeven dat er inmiddels gesprekken met een vertegenwoordiger van mijn werkgever inzake mijn reïntegratie en ontslag (?!?) had plaatsgevonden. Ik vernam pas op 7 maart 2001 van hem dat er meerder gesprekken met (een vertegenwoordiger van) mijn werkgever had plaatsgevonden.

Laatste advies

De reden dat ik bezwaar heb aangetekend tegen het opleidingsniveau heb ik aan het begin van deze brief al beschreven en ook hoe ik uiteindelijk verkoper/demonstrateur bij (de werkgever; N.o.) ben geworden. Ik heb er echter wel 12 jaar over gedaan om deze functie te kunnen vervullen en zonder enige opleiding hiervoor te volgen. Het beleid van de vorige directeur, (...), de vader van de huidige directeur, was namelijk dat diploma's niet belangrijk waren, een goede inzet voor het bedrijf en de klanten wel. Op deze manier kon je door dit beleid van (de vorige directeur; N.o.) jezelf binnen het bedrijf opwerken, zoals ik heb gedaan.

Gegevens overleg 1 maart 2001

Het is mij niet duidelijk waarom ik op 1 maart 2001 bij het gesprek niet werd betrokken. Wat is er tijdens dit gesprek besproken, aangezien tijdens het vorige gesprek van 25 januari 2001 het woord "ontslag" is gevallen. In ons gesprek op 29 maart is dit woord niet genoemd. Bovendien geeft dhr. S. in zijn rapportage aan dat bij het gesprek waarvoor ik zal worden uitgenodigd ook dhr. Ha. aanwezig zal zijn. De naam van de juridisch adviseur van (de werkgever; N.o.), dhr. B., wordt niet meer genoemd. In de uitnodiging die ik van dhr. S. ontving, wel.

Gegevens gesprek 29 maart 2001

De arbeidsvoorziening heeft bij schrijven van 7 december 2000 aangegeven hoe de Arbeidsvoorziening denkt over de arbeidsdeskundige. Deze alinea heb ik hiervoor reeds geciteerd. Het is mij tijdens het gesprek op 29 maart jl. opgevallen dat dhr. S. enkele argumenten die (de huidige directeur; N.o.) tijdens de ontslagprocedure gebruikte, ook door dhr. S. in dit gesprek aan de orde zijn geweest, en wel:

mijn opleidingsniveau waartegen ik bezwaar heb aangetekend;

waarom ik niet heb gesolliciteerd op de advertentie van (de werkgever; N.o.) voor een medewerker magazijn/showroomverkoop.

Bij de werkzaamheden die ik nog zou kunnen verrichten, komt niet naar voren welke van deze werkzaamheden ik reeds als verkoper/demonstrateur heb verricht.

Gegevens bezoek werkgever 4 april 2001

(De huidige directeur; N.o.) geeft aan dat na de overname van zijn vader (de werkgever; N.o.) is gegroeid tot een professioneel bedrijf en geen pioniersbedrijf, en dat het de bedoeling is het bedrijf verder te professionaliseren met hoog opgeleide medewerkers. Naar mijn mening ligt hier het grote probleem. (De huidige werkgever; N.o.) heeft het bedrijf van zijn vader overgenomen op het moment dat ik ziek was, nu ruim 2 jaar geleden. Zoals ik hiervoor reeds heb aangegeven was het beleid van (de vorige directeur; N.o.) dat de medewerkers in de praktijk alles konden leren en dat diploma's niet belangrijk waren.

Nu is dit beleid door de huidige directeur gewijzigd en telt alleen de genoten opleiding nog. Mijn jarenlange ervaring en kennis bij (de werkgever; N.o.), waar ik sinds 1981 werkzaam ben, wordt in het gehele verslag van dhr. S. niet meegenomen. Ik dreig nu dus het slachtoffer te worden van een nieuwe directeur die tijdens mijn ziekte in zijn functie is aangetreden en die een nieuw beleid wil doorvoeren.

De functie medewerker magazijn/showroom, een functie die ik uitstekend bij (de werkgever; N.o.) zou kunnen verrichten, wordt nu plotseling gewijzigd in een HBO-functie die intern zal worden opgevuld. Ik ben zeer benieuwd waarom deze functie nog niet is opgevuld (de medewerker die hiervoor was aangenomen heeft zich ongeveer 4,5 maand geleden teruggetrokken) en wie van mijn collega deze functie zal gaan vervullen. Volgens het organogram van september 2000 zijn er maar 4 medewerkers met een Hbo-opleiding. Bovendien komt er dan een andere functie vrij, die ik mogelijk kan vervullen. Bovendien stond deze functie bij het organogram van september 2000 die bij mijn ontslagaanvraag was gevoegd, nog ingevuld als vacature. Op het organogram van 16 januari 2001 is deze vacature ingevuld door Ku., hiervoor was Ku. nog productiemedewerker (Lbo-niveau). Ook deze vacature van productiemedewerker is inmiddels weer opgevuld. Betekent dit een uitbreiding van het magazijn?

Met betrekking tot de opmerking dat problemen met afnemers door de bedrijfsleider wordt opgelost, wil ik het volgende opmerken. (...) Ik hoor nog steeds heel veel klachten over (de werkgever; N.o.). Dus de problemen worden niet correct opgelost en ook niet alleen door de bedrijfsleider. Ik heb altijd zeer goed contacten gehad met de klanten, en met een deel nog steeds, zodat ik ervan overtuigd ben dat dit een deel van mijn functie zou kunnen worden.

(...)

De opmerking van (de huidige directeur; N.o.) dat ik altijd heb gewerkt vanuit een "pioniersfase" waarin veel facetten van allerlei werkzaamheden door een ieder werd verricht, komt doordat dit het beleid was van (de vorige directeur; N.o.). Blijkbaar word ik nu op dit beleid van (de vorige directeur; N.o.) afgerekend.

En de opmerking van (de huidige directeur; N.o.) dat er geen functies voorhanden zijn bestrijd ik dan ook ten zeerste. Gelet op het feit dat, nadat bekend was geworden dat de Arbeidsvoorziening mijn ontslag had geweigerd, heeft een collega gezegd dat ik dan de telefonische storing van A., die inmiddels vertrokken was, kon overnemen. Volgens A. had hij aan de telefonische storing en de technische vragen bijna een dagtaak. Aan zijn werkzaamheden in de werkplaats kwam hij bijna niet meer toe. De opmerking van (de huidige directeur; N.o.) dat door het beter aanpakken van het onderhoud er veel minder klachten zijn waardoor er geen functie voorhanden is, is dan ook absoluut niet waar.

Bovendien sprak ik onlangs (twee collega's; N.o.), de verkopers van (de werkgever; N.o.). Zij vertelden mij dat er werk genoeg voor mij was. Blijkbaar denken mijn collegae anders dan de huidige directeur.

Blijkens het rapport van dhr. S. zijn met (de huidige directeur; N.o.) slechts 4 van de door mij aangegeven mogelijke werkzaamheden die ik bij (de werkgever; N.o.) zou kunnen verrichten, besproken. De niet behandelde punten zijn:

de werkzaamheden die (...) verrichte. Hij had namelijk net als ik longproblemen en kreeg er later rugklachten bij. Hij was in het verleden lasser met een Lbo-opleiding. Voor hem was er wel werk, gedeeltelijk magazijn en gedeeltelijk eenvoudig administratief werk. Hij is volledig arbeidsongeschikt geworden tijdens mijn ziekte.

het gedeelte van mijn oude werkzaamheden als verkoper/demonstrateur, zoals:

het bezoeken van beurzen;

telefonische verkoop;

telefonische storingsen;

telefonisch technische adviezen geven met betrekking tot de onderdelen en hoe deze te monteren;

de werkwijze van de machines ten opzichte van de diverse materialen;

het verhuren van machines;

instructies over de werkwijze en handelingen van de te kopen of gekochte machine;

het verkopen van handgereedschappen, papier en plakband;

het geven van adviezen inzake reparaties;

(de werkgever; N.o.) vertegenwoordigen op openingen van bedrijven, recepties en dergelijke;

het in ontvangst nemen en afgeven van de ter reparatie aangeboden machines;

medewerker in de showroom;

afspraken maken over onderhoud en keuring;

verrichten van keuringen volgens NEN 3140 (dit is nu voor één persoon bijna een dagtaak)

eenvoudig administratieve werkzaamheden van de verkoop binnendienst, zoals het kopiëren van in enkelvoud binnengekomen facturen, op datum stempelen van ontvangen post, werkstaten verzamelen en kopiëren, en dergelijke;

de post ophalen en wegbrengen naar het postkantoor;

ophalen en afleveren van postpakketten bij Van Gend en Loos; hand en spandiensten verrichten en overige kleine boodschappen.

Beschouwing

Dhr. S. geeft nu plotseling aan dat de functie als productiemedewerker voor mij, niet alleen gelet op mijn belastingen maar ook gezien mijn opleidingsniveau niet geschikt is voor mij. In ons gesprek heeft hij dit niet aangegeven.

Bovendien gaf dhr. S. aan het einde van het gesprek aan wie welke rapporten zou ontvangen. Zo vertelde hij dat de werkgever geen informatie zou ontvangen over mijn belastbaarheid. Bij mijn bezwaarschriftprocedure had ik al aangegeven dat ik niet wilde dat mijn werkgever geïnformeerd zou worden over mijn beperkingen. Toch moet ik constateren dat er toch een deel van mijn beperkingen in het rapport voor de werkgever vermeld staan. Dit is zeer zeker niet afgesproken.

Ook gaf dhr. S. aan het eind van het gesprek aan dat dit nu maar een keer afgelopen moest zijn. Hij bleef niet bezig. Ik vind het zeer vreemd dat er met (vertegenwoordigers van) de werkgever vier gesprekken hebben plaatsgevonden, en dat er met mij maar één gesprek nodig was. Bovendien worden de punten die ik heb aangehaald niet naar mij teruggekoppeld. Dhr. S. heeft aangegeven dat beide partijen een afschrift van het rapport zouden ontvangen, maar er werd niet bijgezegd dat hiermee alles was afgesloten.

Ook de opmerking die dhr. S. hierna in zijn rapport maakte, namelijk dat ik in het gesprek van 11 oktober 2000 zou hebben aangegeven dat ik mij absoluut niet zie werken in één of andere administratieve functie met computers is niet correct. Ik heb in dit gesprek (...) wel opgemerkt dat ik geen man ben om 8 uur per dag achter een bureau en computer te zitten. Maar dat is wel totaal iets anders dan zijn opmerking "absoluut niet ziet werken in een of andere administratieve functie met computers". Want ik heb zelf reeds 2,5 á 3 jaar een computer en momenteel zit ik regelmatig, bijna dagelijks, achter mijn computer. In de huidige tijd ontkom je ook niet meer aan computers.

Gelet op het vorenstaande is van onpartijdigheid van het (UWV; N.o.), dhr. S., absoluut geen sprake. Ik heb dan ook geen vertrouwen meer in de objectiviteit van dhr. S. Naar mijn mening is van zijn kant sprake van een persoonlijke vete, al weet ik niet waarom.

Bovendien vind ik het vreemd dat, nadat de ontslagvergunning door de Arbeidsvoorziening is geweigerd, dhr. S. opnieuw zijn eigen advies kan beoordelen en toetsen. Behoort dit

niet, zoals tijdens een bezwaarschriftenprocedure, door een derde te worden gedaan?

Vanmorgen heb ik van de arbeidsvoorziening een afschrift van het verzoek om een ontslagvergunning van (de firma H.; N.o.) namens (de werkgever; N.o.) ontvangen. Dit verzoek is volledig gebaseerd op de rapportage van dhr. S. Dhr. Ha. van (de firma H.; N.o.) houdt hierin een reclamepraatje over zichzelf waarin vermeld staat welke ervaring hij ruim 20 jaar heeft. Bij hem telt deze ervaring schijnbaar wel mee. Dat ik bijna 20 jaar ervaring bij (de werkgever; N.o.) heb en een groot deel van de functies binnen (de werkgever; N.o.) heb verricht is blijkbaar niet belangrijk.

Door het niet nakomen van mijn werkgever van de arbo-voorschriften, namelijk het niet verstrekken van beschermingsmiddelen, ben ik ziek geworden. Doordat er tijdens mijn ziekte een nieuwe directeur is aangesteld die een nieuw beleid bij (de werkgever; N.o.) doorvoert, en het (UWV; N.o.) in de hoedanigheid van dhr. S. met dit nieuwe beleid meegaat waarbij alleen de genoten opleiding nog van belang is en de jarenlange ervaring en kennis niet meer meetelt, dreig ik nu slachtoffer te worden. Als dit het totale beleid van het (UWV; N.o.) is, dan verwondert het mij niet dat het aantal WAO-ers stijgt. Want ik zie voor mij het werk bij (de werkgever; N.o.) als mijn grootste kans om uit de WAO te komen.

Hierbij wil ik u vragen deze rapportage van dhr. S. opnieuw te (laten) beoordelen. Ik hoop dat u mijn klacht serieus neemt en dat ik op zeer korte termijn, in verband met de ontslagprocedure die op basis van de rapportage van dhr. S. opnieuw is gestart, bericht van u mag ontvangen over hoe u nu verder handelt....”

10. Op 18 april 2001 stelde de heer S. een advies op aan de RDA in het kader van de tweede ontslagaanvraag. De conclusie luidde hetzelfde als in het advies van 21 november 2000 (zie hierboven onder 5). Bij de conclusie werd voor aanvullende informatie verwezen naar de rapportage van 5 april 2001. Bij de vragen 4 (Mogelijkheden tot het verrichten van passend werk) en 5 (Afspraken met werkgever en werknemer) werd eveneens verwezen naar de rapportage van 5 april 2001.

11. Bij beslissing van 16 mei 2001 wees de RDA het tweede verzoek om een ontslagvergunning af. Hij overwoog daarbij onder meer:

“In een eerder door werkgever opgestarte ontslagaanvraag is door mij geconcludeerd, dat destijds in onvoldoende mate aannemelijk was gemaakt dat er geen passende werkzaamheden voorhanden zouden (kunnen) zijn. Tevens is door mij destijds onder meer overwogen dat niet is gebleken in hoeverre de adviserende arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) daadwerkelijk een onderzoek had gedaan naar mogelijkheden binnen de onderneming van werkgever.

Gezien de thans in het geding gebrachte stukken ben ik van mening, dat nog immer niet is gebleken dat betrokkene niet inpasbaar zou zijn binnen de onderneming van werkgever.

Op werkgever rust de bewijslast aannemelijk te maken dat het hem binnen de grenzen der redelijkheid niet mogelijk is om, door herverdeling van werk of met het nemen van andere (organisatorische) maatregelen, betrokkene passend werk te bieden.

In het kader van het algemene ontslagbeleid, hetgeen er op is gericht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers zo mogelijk voor ontslag te behoeden, zal een werkgever zich voor een arbeidsongeschikte werknemer tot het uiterste moeten inspannen om passend werk aan te bieden in het eigen bedrijf. In dit verband kan bijvoorbeeld ook worden gedacht aan werkzaamheden van een aantal uren per week, zodat de werknemer in dienst kan blijven bij de werkgever.

Met name is niet duidelijk in hoeverre zowel werkgever als de arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) bij de beschouwing van mogelijke passende functies rekening hebben gehouden met de langdurige werkervaring van betrokkene binnen het bedrijf. De indruk bestaat dat voornamelijk lijkt te zijn gekeken naar het gevraagde opleidingsniveau bij bepaalde functies en onvoldoende naar de eventuele geschiktheid van betrokkene voor die functies.

Nu niet in voldoende mate duidelijk is of alle mogelijkheden zijn onderzocht, valt thans, mede gezien ook de mate van arbeidsongeschiktheid, niet uit te sluiten dat er toch mogelijkheden binnen de onderneming aanwezig zouden kunnen zijn.”

12. Het UWV reageerde bij brief van 28 mei 2001 op verzoekers klachtbrief van 13 april 2001:

“...Uw brief is ter afhandeling voorgelegd aan de heer Ho., stafarbeidsdeskundige (UWV; N.o.). De heer Ho. had op woensdag 23 mei een gesprek met u en uw zus. De periode tussen datum ontvangst van uw brief en genoemd gesprek werd bepaald door een vakantie van de heer Ho. en uw verzoek om op een woensdag af te spreken.

Tijdens genoemd gesprek werd in de eerste plaats door u gezamenlijk vastgesteld wat de kern van uw klacht is. Deze is door de heer Ho. als volgt verwoord: "U twijfelt aan de onpartijdigheid van de heer S. (verder te noemen "de ad") in zijn rol als arbeidsdeskundige bij (UWV; N.o.)."

Daaraan gekoppeld gaf u aan dat de ad in het gesprek met u de indruk heeft gewekt dat hij nog wel mogelijkheden voor u zag bij uw eigen werkgever, terwijl dit in zijn rapport van 5 april 2001 niet naar voren komt. U concludeert dat de ad de zijde van de werkgever heeft gekozen.

Tegen het einde van genoemd gesprek suggereerde u dat de ad zijn onderzoek in tweede instantie (dwz na de eerste uitspraak van het Arbeidsbureau, afdeling Ontslagzaken, omtrent het door uw werkgever ingediende verzoek het dienstverband te ontbinden) zou zijn gestart op verzoek van uw werkgever. De Ho. gaf aan dit laatste met de ad te willen

bespreken omdat hij hierover geen informatie had aangetroffen in uw dossier.

Om met dit laatste te beginnen. De ad verklaart dat hij na genoemde uitspraak van het Arbeidsbureau zelf onderkende dat zijn rol in de ontslagzaak (met name zijn summier rapport d.d. 08-11-2000) weinig lof verdiende, reden waarom hijzelf besloot alsnog een gedegen onderzoek naar uw terugkeermogelijkheden in te stellen. Dit onderzoek was dus eigen initiatief, uw werkgever heeft hierin geen rol gespeeld.

Blijft de vraag of de ad in de wijze van zijn onderzoek en rapportage juist (lees onpartijdig) heeft gehandeld.

U werd verteld dat een ad zich altijd onpartijdig dient op te stellen. Noch (het UWV; N.o.) als organisatie noch de individuele ad heeft vanuit haar rol belangen in de uitkomst van een onderzoek. Wij allen worden afgerekend op zaken als rechtmatigheid en tijdigheid. De ad heeft desgevraagd verklaard niemand van de betrokkenen in deze casus eerder in enige hoedanigheid te hebben gesproken.

Voorts werd u toegelicht waaruit de informerende rol van een ad bij een ontslagprocedure via het Arbeidsbureau bestaat, te weten: De ad dient van werkgevers- en werknemerszijde die informatie te verzamelen welke hem in staat stelt een oordeel te vormen over de beschikbaarheid van passend werk binnen het bedrijf. In uw situatie heeft de ad van uw werkgever verlangd dat deze een helder en compleet beeld op papier gaf van het organigram van het bedrijf en alle relevante voorkomende functies (in de vorm van functiebeschrijvingen). Daarnaast heeft u uw visie kunnen vertellen. Dat de geïnvesteerde tijd aan werkgevers- en werknemerszijde niet gelijkelijk verdeeld was wordt door de heer Ho. niet gezien als een teken van partijdigheid. Dit geldt ook tav van uw constatering dat de ad niet al uw informatie in zijn rapport heeft vermeld. Immers hij dient zich te beperken tot de zijns inziens relevante informatie. Ook de informatie van werkgeverszijde is ten dele weergegeven.

De ad heeft volgens de heer Ho. gehandeld conform de hiervoor beschreven rol. Dit met de aantekening dat hij uw mogelijkheden qua (medische) beperkingen en verder gebaseerd op uw opleiding en arbeidsverleden heeft afgezet tegen de thans volgens uw werkgever bij haar aanwezige functies. Dit sluit niet uit dat er (deel)taken kunnen voorkomen die u wel zou kunnen verrichten.

Waar er in het eerste rapport van de ad gesproken wordt over "een verstoorde arbeidsrelatie" betreft het een beknopte weergave van hetgeen de werkgever heeft gezegd. In zijn tweede rapportage geeft hij uw mening hieromtrent weer. In beide gevallen betreft het een neutrale weergave van verzamelde informatie.

In het gesprek met de heer Ho. benoemde u nog diverse zaken die voor het merendeel ook in uw brief zijn verwoord. De heer Ho. stelde vast dat zijns inziens bij dit alles geen

sprake was van een werkwijze die niet past binnen de geldende procedures.

Samenvattend is de heer Ho. van mening dat de ad niet verweten kan worden dat hij op enig onderdeel in zijn onderzoek partijdig is geweest. In die zin acht hij uw klacht niet gegrond.

Wat resteert is een situatie waarin u aangeeft terug te willen keren in passend werk bij de eigen werkgever, terwijl van werkgeverszijde kenbaar is gemaakt dat men dat niet wil. De arbeidsdeskundige verkeert niet in de positie in een dergelijke situatie iets af te dwingen. Door de heer Ho. werd u verteld dat in de ontstane situatie de weg naar de kantonrechter voor beide partijen een mogelijkheid vormt.

U gaf aan het eind van uw gesprek met de heer Ho. aan geen vertrouwen (meer) te hebben in genoemde ad. Dit standpunt kon op dat moment niet worden bijgesteld door de heer Ho. Hij zei u toe bij eventuele arbeidskundige vervolgonderzoeken een andere ad in te zullen zetten voor zover de aard van het onderzoek niet vereist dat de heer S. dit uitvoert.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben ingelicht...”

13. Verzoeker reageerde bij brief van 2 juni 2001:

“...Uw brief van 28 mei 2001 inzake de door mij ingediende klacht tegen de arbeidsdeskundige, dhr. S., heb ik op 31 mei 2001 ontvangen. Naar aanleiding hiervan wil ik het volgende opmerken.

De opmerking in uw brief dat tegen het eind van het gesprek op 23 mei 2001 ik suggereerde dat dhr. S. zijn onderzoek in tweede instantie zou zijn gestart op verzoek van mijn werkgever, geeft een vertekend beeld weer van hetgeen is besproken. Tijdens ons gesprek was dhr. Ho. er volledig van overtuigd dat het tweede onderzoek van dhr. S. was gestart op verzoek van de Arbeidsvoorziening. Dit zou de normale gang van zaken zijn volgens dhr. Ho. De eerste gesprekken van dhr. S. met (vertegenwoordigers van) mijn werkgever hebben reeds in januari 2001 plaatsgevonden. Dhr. S. heeft zijn rapportage op 5 april 2001 afgerond. Reeds de volgende dag heeft de vertegenwoordiger van mijn werkgever bij de Arbeidsvoorziening een tweede verzoek om ontslag ingediend, met als enige basis het rapport van dhr. S. Derhalve konden wij als enige conclusie trekken, dat het tweede onderzoek was ingesteld op verzoek van de werkgever.

(...) de Arbeidsvoorziening geeft in zijn brief van 7 december 2001 (moet zijn: 2000; N.o.) aan dat het advies van de arbeidsdeskundige voornamelijk lijkt te zijn ingegeven door hetgeen hem door de werkgever is verteld, ik ben verheugd over het feit dat dhr. S. zelf tot de conclusie is gekomen dat hij onvoldoende onderzoek heeft verricht.

Zoals wij dhr. Ho. hebben verteld, heeft de Arbeidsvoorziening bij schrijven van 16 mei 2001 opnieuw de ontslagvergunning geweigerd. Er is nog immer niet gebleken dat ik niet inpasbaar zou zijn binnen de onderneming van mijn werkgever. Tevens geeft de Arbeidsvoorziening aan dat met name niet duidelijk is in hoeverre zowel werkgever als de arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) bij de beschouwing van mogelijke passende functies rekening hebben gehouden met mijn langdurige werkervaring binnen het bedrijf. De indruk bestaat bij de Arbeidsvoorziening dat voornamelijk lijkt te zijn gekeken naar het gevraagde opleidingsniveau bij bepaalde functies en onvoldoende naar mijn eventuele geschiktheid.

Gelet op het feit dat de Arbeidsvoorziening opnieuw de conclusie trekt dat niet alle mogelijkheden zijn onderzocht, vraag ik u of er door mijn nieuwe arbeidsdeskundige een onderzoek hiernaar verricht kan worden. Hij of zij kan dan beoordelen of er een functie voor mij is, waarbij rekening wordt gehouden met mijn langdurige ervaring, zoals de Arbeidsvoorziening dit aangeeft. Want in uw brief komt u niet terug op de opmerkingen die de Arbeidsvoorziening over de arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) heeft gemaakt.

Tijdens het gesprek vertelde dhr. Ho. dat het hem niet bekend is of (het UWV; N.o.) bericht ontvangt als de Arbeidsvoorziening een ontslagvergunning weigert. Derhalve doe ik u volledigheidshalve toekomen een tweetal afschriften van het 3e blad van de beide beslissingen van de Arbeidsvoorziening, waarin de Arbeidsvoorziening de opmerkingen over de arbeidsdeskundige maakt.

Ik hoop dat u toestemming verleent zodat mijn nieuwe arbeidsdeskundige kan beoordelen of ik inpasbaar ben binnen (de werkgever; N.o.), waarbij nu wel rekening wordt gehouden met mijn langdurige werkervaring binnen het bedrijf. En dat hierbij de opmerkingen die de Arbeidsvoorziening heeft gemaakt, zullen worden meegenomen. Want ik zie mijn toekomst nog steeds bij (de werkgever; N.o.) en dit is voor mij de grootste mogelijkheid om uit de WAO te komen. Tevens verneem ik graag de naam van mijn nieuwe arbeidsdeskundige.

Toch wil ik graag een antwoord op de vragen die ik in mijn brief van 13 april 2001 heb gesteld. Op een groot gedeelte van mijn vragen heb ik nog geen antwoord gekregen. De onpartijdigheid van dhr. S. blijkt natuurlijk niet alleen uit de wijze waarop hij beide keren zijn advies aan de Arbeidsvoorziening heeft uitgebracht, zoals nu in uw brief wordt aangegeven. Beide adviezen van hem zijn niet door de Arbeidsvoorziening overgenomen.

Ook gaf dhr. Ho. aan dat er alleen een aangetekende brief wordt verzonden als de uitgenodigde persoon meerdere keren niet op een afspraak verschijnt. Volgens dhr. S. was de uitnodiging voor het gesprek van 29 maart 2001 aan mij aangetekend verzonden, anders zou deze uitnodiging bij het Gak niet geregistreerd staan. Dhr. Ho. heeft mij telefonisch uitgenodigd voor het gesprek op 23 mei 2001. Dit staat dus ook niet geregistreerd. Het was dhr. Ho. niet bekend waarom dhr. S. mij deze uitnodiging aangetekend heeft verzonden en hij zou dit navragen. Ook hierop heb ik geen antwoord

gekregen.

Ik hoop dat ik van u een voor mij bevredigend antwoord mag ontvangen...”

14. Het UWV reageerde bij brief van 13 juni 2001:

“Op uw schrijven van 2 juni jl. wil ik onder meer reageren door beknopt stil te staan bij de rol van (de ad van) (het UWV; N.o.) bij een ontslagprocedure via het arbeidsbureau. De strekking hiervan is u eerder door de heer S. (ad) en/of de heer Ho. (staf-ad) verteld.

Wanneer een werkgever (veelal na circa twee jaar afwezigheid door ziekte/arbeidsongeschiktheid) bij het arbeidsbureau een ontslagvergunning aanvraagt op grond van zijn/haar mening dat de werknemer niet meer terug zal kunnen keren in passend werk bij dat bedrijf, dan vormt onderdeel van de procedure dat het arbeidsbureau de bevoegde uitvoeringsinstelling (UVI) vraagt om een advies. Het advies van de UVI bestaat uit het geven van een mening over de mogelijkheden van terugkeer van verzekerde c.q. werknemer in passende functies bij de eigen werkgever. Het arbeidsbureau beslist in een dergelijke zaak waarbij werkgever en werknemer partij zijn en de UVI adviseur. Men hoeft ons advies niet over te nemen.

Het advies van de ad van de UVI wordt gebaseerd op informatie verkregen van werkgever en werknemer. Daarbij is de ad afhankelijk van hetgeen partijen hem vertellen. Na weging van de verkregen informatie doet de ad een uitspraak over de mogelijkheid terug te keren in een passende functie (dus niet over het voorkomen van passende taken). Het arbeidsbureau toetst, mede op grond van de door de UVI verstrekte informatie, of de werkgever (niet de ad) aannemelijk heeft gemaakt dat het hem binnen de grenzen der redelijkheid niet mogelijk is om door herverdeling van werk of het nemen van andere (organisatorische) maatregelen, betrokkene passend werk te bieden.

In mijn vorige schrijven gaf ik u aan van mening te zijn dat de betrokken ad niet verweten kan worden dat hij op enig onderdeel van zijn onderzoek partijdig is geweest. Ik stel tevens vast dat hij zich heeft gehouden aan zijn taak als hiervoor verwoord.

Nu de situatie zo is dat het arbeidsbureau andermaal het verzoek van uw werkgever, om een ontslagvergunning te verstrekken, heeft afgewezen bestaat er voor de UVI geen taak meer in het kader van deze procedure.

Buiten de inmiddels afgeronde ontslagprocedure bij het arbeidsbureau zien wij geen basis om een rol te kunnen spelen bij een mogelijke terugkeer van u bij de eigen werkgever nu deze duidelijk heeft gemaakt dat er in zijn (uw werkgever) ogen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Samengevat: noch vanuit onze rol in de inmiddels afgeronde ontslagprocedure, noch vanuit onze bemiddelingsrol bestaat er momenteel aanleiding nadere activiteiten te

ondernemen. Het toewijzen van een andere ad is daardoor op dit moment niet aan de orde.

Ik realiseer mij dat hetgeen hiervoor vermeld een formeel standpunt betreft dat u niet verder brengt in uw streven terug te keren in passend werk bij de eigen werkgever. Niets weerhoudt u om zelf te trachten met uw werkgever tot overeenstemming te komen. Duidelijk moet zijn dat de UVI hierin geen rol (meer) heeft.

Temeer daar de uitspraak van het arbeidsbureau aansluit bij uw standpunt hoop ik met deze brief uw klacht af te handelen. Nader ingaan op vragen van uw kant zal u immers niet dichter bij uw doel, om terug te keren bij de eigen werkgever, brengen. U weet dat u voor bemiddeling naar passend werk elders een beroep op ons kunt doen. Ik wens u succes toe bij het vinden van dergelijk werk.”

15. Op 5 december 2001 deed de kantonrechter te Enschede uitspraak naar aanleiding van een vordering van verzoeker om zijn werkgever bij voorlopige voorziening te veroordelen hem toe te laten tot passende arbeid. De kantonrechter overwoog onder meer:

“2. (Verzoeker; N.o.) stelt dat bij (de werkgever; N.o.) voor hem passende arbeid aanwezig is, maar dat (de werkgever; N.o.) niet meewerkt om hem te reïntegreren. Volgens (verzoeker; N.o.) gedraagt (de werkgever; N.o.) zich in strijd met goed werkgeverschap. (Verzoeker; N.o.) noemt als passende functies telefonische verkoop, afhandeling van storing/klachten, magazijnmedewerker/showroomverkoper, taxateur van gebruikte machines, offertevervaardiging voor nieuwe machines, advisering over onderhoud en de jaarlijks terugkerende verplichte keuring, verkoop binnendienst, diverse ondersteunende logistieke werkzaamheden. Voor zijn geschiktheid om deze werkzaamheden te verrichten verwijst hij naar een door hem overgelegde verklaring van zijn longarts (...).

3. Volgens (de werkgever; N.o.) is reïntegratie van (verzoeker; N.o.) om gezondheidsredenen niet mogelijk. Zij beroept zich ter onderbouwing van deze conclusie op het rapport van de heer Ha. van (...)(de firma H.; N.o.). Tevens beroept zij zich op het rapport (van 5 april 2001) van de arbeidsdeskundige van (het UWV; N.o.), waarin de conclusies van Ha. worden bevestigd. In dit laatste rapport wordt geconcludeerd dat de functie productiemedewerker qua opleidingsniveau en belastbaarheid niet passend is. Tevens wordt in het rapport aangegeven dat (verzoeker; N.o.) zich niet ziet werken in een of andere administratieve functie met computers.

(...)

5. In deze procedure kan bezwaarlijk door de kantonrechter worden geconcludeerd dat voorshands aannemelijk is dat voor (verzoeker; No,) wel passende arbeid voorhanden is. Een definitieve uitspraak op dit punt kan redelijkerwijs niet anders worden gedaan dan in een bodemprocedure. Daarin kan namelijk het in dit geval onontbeerlijke feitenonderzoek

worden gepleegd. Wat nodig lijkt, is dat eerst de medici op één lijn komen over de vraag welke arbeid door (verzoeker; N.o.) kan worden verricht. Het standpunt van (verzoekers longarts; N.o.) valt moeilijk te verenigen met de opsomming van beperkingen in het rapport van de arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.), welke, naar de kantonrechter aanneemt, zijn ontleend aan de bevindingen van de verzekeringsarts.

Verder zou een punt kunnen zijn dat, naar (verzoeker; N.o.) ter zitting heeft aangegeven, hij in het kader van voortschrijdend inzicht is teruggekomen van zijn standpunt dat hij zich niet ziet werken in een administratieve functie met computers. Echter, door dit alles heen loopt de stelling van (de werkgever; N.o.) dat vanwege de slechte resultaten 12 van de 20 arbeidsplaatsen verloren zijn gegaan. Als dit juist zou zijn doet zich een omstandigheid voor die mogelijkheden tot herplaatsing van (verzoeker; N.o.) de facto sterk beperkt.

Op dit moment is voorts niet aannemelijk dat het rapport van de arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) niet betrouwbaar zou zijn, omdat deze zich in zijn rapportage zou hebben laten leiden door met de heer Ha. gevoerde gesprekken.

6. Gelet op het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat de vordering van (verzoeker; N.o.) niet toewijsbaar is.”

16. Eind 2001 werd voor de derde maal een ontslagvergunning aangevraagd. Ditmaal werd het UWV door de Centrale organisatie werk en inkomen (de CWI) (dat per 1 januari 2002 deze taak van de RDA heeft overgenomen) om advies gevraagd. De stafarbeidsdeskundige, de heer Ho., liet de CWI in reactie op de adviesaanvraag bij brief van 22 januari 2002 het volgende weten:

“...Van uw adviesaanvraag in bovengenoemde casus, door u verzonden op 18 december 2001, en aanvullende stukken van betrokken partijen, door u verzonden op 4 respectievelijk 14 januari 2002, heb ik kennis genomen. Ik kies ervoor te reageren middels dit schrijven. Het invullen van het geëigende formulier laat ik achterwege. De reden dat ik reageer en niet de primaire ad houdt verband met een eerder door mij behandelde klacht rond deze casus. Sedertdien ben ik bij deze casus betrokken.

Over naar de inhoud van de zaak. Nu voor een 3e maal sprake is van een aanvraag ontslagvergunning is de vraag opportuun of en zo ja welke meerwaarde wij nog kunnen leveren. Ik acht deze beperkt. U beschikt over het arbeidsdeskundig rapport van ad S., gedateerd 05-04-01. Hierin is onze arbeidsdeskundige visie verwoord. Samengevat: de, na een interne reorganisatie, aanwezige functies zijn allen als niet passend te beschouwen gezien het vereiste opleidingsnivo dan wel de beperkingen van verzekerde. Dit wordt in genoemd rapport mijns inziens voldoende beargumenteerd.

Op één punt wil ik mij niet zondermeer aansluiten op hetgeen genoemde ad concludeert, te weten de vraag of er aangepast werk te creëren zou zijn. De ervaring leert dat er bij een

bedrijf met de omvang van (de werkgever; N.o.) bijna altijd taken zijn die verzekerde met zijn kennis (van het bedrijf) en rekeninghoudende met zijn fysieke mogelijkheden zal kunnen uitvoeren. Dit verlangt dat deze taken uit bestaande functies worden geïsoleerd. In hoeverre dit in de praktijk haalbaar is zonder afbreuk te doen aan de samenhang van bepaalde takenpakketten en welk "offer" dit vraagt van werkgeverszijde en het overige personeel is niet aan ons om te beoordelen. Wel leert de praktijk dat de relatie tussen werknemer en werkgever hierbij veelal bepalend is voor het eindresultaat.

Ik wens u wijsheid bij het nemen van een beslissing in deze casus..."

17. Op 3 februari 2002 stuurde verzoeker zijn reactie op de brief van de stararbeidsdeskundige naar zijn rechtshulpverlener van de FNV:

"...Dhr. Ho. noemt in zijn brief *interne reorganisatie*. Tijdens mijn ziekte is er een nieuwe directeur aangetreden. Hij heeft aangegeven dat er een aantal dingen zijn veranderd, maar elke nieuwe directeur zal wijzigingen doorvoeren. Ook zijn er een groot aantal collega's vertrokken, waarvoor nieuwe personeelsleden zijn aangenomen. Maar dit is geen interne reorganisatie.

In het gesprek met dhr. S. op 29 maart 2001 heb ik vele mogelijkheden aangegeven van door mij te verrichten werkzaamheden binnen (de werkgever; N.o.), waaronder gedeelten van mijn oude werkzaamheden en enkele volledige functies (zoals de functie van magazijn medewerker (...)). Als de nieuwe directeur van (de werkgever; N.o.) mijn oude functie tijdens mijn ziekte zonder enig overleg met mij anders gaat invullen, komt dat geheel voor zijn rekening. Als ik de werkzaamheden die ik nog kan verrichten, nu zou gaan verrichten, is er geen sprake van *aangepast werk te creëren* zoals dhr. Ho. schrijft of *een isolatie van taken* (volgens dhr. Ha.). Het feit blijft dat (de werkgever; N.o.) tijdens mijn ziekte het gebouw heeft aangepast, waardoor er voor mij wel mogelijkheden zijn.

(...) Een groot aantal jaren ervaring binnen een bedrijf verhoogt het opleidingsniveau van de medewerker. Ik heb (de werkgever; N.o.) zien groeien van een bedrijf met enkele medewerkers in 1981 naar meer dan 25 medewerkers op het moment dat ik ziek werd. De kennis bij (de werkgever; N.o.) is zeer specialistische kennis en dit leer je niet binnen enkele maanden. Deze kennis kun je alleen bij dit soort bedrijven opdoen, en (de werkgever; N.o.) is nog steeds het grootste bedrijf in haar soort.

Zoals ik in eerdere brieven heb aangegeven wordt de functie van magazijnmedewerker nog steeds vervuld door Ku. Blijkens het organogram van september 2000 werkte Ku. bij de afdeling productie met LBO-niveau. Hij zou zijn oude werk kunnen oppakken waardoor ik het magazijn kan beheren. Ik heb een verklaring van mijn longarts waarin vermeld is dat ik in staat ben magazijnwerk te verrichten op een werkplek waar het luchtmilieu om mij heen schoon is. Ook werk ik vele jaren langer bij (de werkgever; N.o.) dan Ku.

Ik heb nog regelmatig contact met mijn (inmiddels bij (de werkgever; N.o.) vertrokken) collega's, waaronder A. Hij is een jaar geleden bij de concurrent begonnen als monteur. Volgens het organogram deed A. bij (de werkgever; N.o.) de service en onderhoud. A. vertelde dat het grootste gedeelte van zijn werk bij (de werkgever; N.o.) bestond uit het geven van telefonisch ondersteuning, zoals telefonisch storingen oplossen en technische adviezen geven. Hij was zeer verbaasd dat ik zijn werk bij (de werkgever; N.o.) niet had overgenomen nadat hij was vertrokken. Ik had mij op dat moment bij (de werkgever; N.o.) beschikbaar gesteld voor passend werk, aangezien de arbeidsvoorziening (de werkgever; N.o.) geen toestemming had gegeven om de arbeidsverhouding met mij op te zeggen.

(...)

Tijdens de rechtszaak werd gezegd dat er nog 8 medewerkers waren, een maand later is dit aantal gestegen tot 12. Als (de werkgever; N.o.) in staat is om binnen een maand 4 nieuwe medewerkers aan te nemen, en tevens gelet op het verloop van het personeel bij (de werkgever; N.o.) is het absoluut mogelijk geweest en nog steeds mogelijk om voor mij een functie bij (de werkgever; N.o.) te vinden. Of bijvoorbeeld werkzaamheden voor een aantal uren per week, zodat ik in dienst kan blijven bij (de werkgever; N.o.). Maar dan moet (de werkgever; N.o.) wel willen meewerken en niet alleen een afwachtende houding aannemen, zoals (de werkgever; N.o.) tot nu toe heeft gedaan.

(...) Bovendien kunnen deze verhoogde opleidingseisen niet gesteld worden aan het zittende personeel zoals ik, zonder enig overleg met mij en geen enkele vorm van (bij) scholing aan te bieden.

Ook wil ik nogmaals benadrukken dat dhr. (...) van Argonaut heeft aangegeven dat bijvoorbeeld een proefplaatsing bij (de werkgever; N.o.) tot de mogelijkheden behoren, evenals bijscholing, als dat nodig mocht zijn.

Tot slot wil ik opmerken dat ik graag iemand wil spreken die mij kan uitleggen hoe het mogelijk is dat ik binnen een bedrijf kan groeien van monteur naar uiteindelijk verkoper/demonstrateur. Maar als ik daarna ziek word en er tijdens mijn ziekte een nieuwe directeur aantreedt, ik een te laag opleidingsniveau heb voor alle functies binnen het bedrijf, zoals dhr. S. in zijn rapport heeft vermeld..."

18. De derde ontslaanvraag werd bij beslissing van 12 februari 2002 opnieuw afgewezen. De CWI overwoog onder meer dat:

"Conclusie

(...)

In twee eerder door werkgever gevoerde ontslagprocedures is door mij geconcludeerd, dat mij in beide procedures in onvoldoende mate aannemelijk is geworden dat er geen

passende werkzaamheden voorhanden zouden (kunnen) zijn.

Ook thans uit de ingebrachte stukken is mij nog immer niet gebleken dat werknemer niet inpasbaar zou zijn binnen de organisatie van werkgever. Op werkgever rust de bewijslast aannemelijk te maken dat het hem binnen de grenzen van de redelijkheid niet mogelijk is om, door herverdeling van werkzaamheden of met het nemen van andere (organisatorische) maatregelen, betrokkene (eventueel in deeltijd) passend werk te bieden.

Op basis van de ingebrachte stukken acht ik het in onvoldoende mate aannemelijk gemaakt, dat werkgever zich voor betrokkene tot het uiterste heeft ingespannen om passend werk aan te bieden binnen zijn organisatie.

Daarnaast komt uit de rapportage van het UWV naar voren, dat de stafarbeidsdeskundige van mening is, dat er in een bedrijf met de omvang van werkgever bijna altijd taken zijn te vinden die werknemer, met zijn kennis en rekening houdende met zijn fysieke mogelijkheden, uit zal kunnen voeren;

Werkgever heeft zich dienaangaande min of meer stellerwijs geuit, althans, ondanks herhaalde verzoeken daartoe, in onvoldoende mate concreet gemotiveerd waarom het niet mogelijk is om een aantal taken uit bestaande functies samen te voegen tot een passende functie. Mij ontbreekt het daarbij aan inzicht in de organisatie van werkgever en de daarin voorkomende functies.”

19. Op 4 maart 2003 deed de kantonrechter te Enschede uitspraak op verzoekers vordering om zijn werkgever onder meer te bevelen hem toe te laten tot het verrichten van passende werkzaamheden op straffe van een dwangsom. De kantonrechter wees die vordering toe en overwoog daarbij onder meer het volgende:

“7. In het onderhavige geval is sprake van een werknemer die in ieder geval zo'n 17 jaar probleemloos heeft gefunctioneerd bij (de werkgever; N.o.) en ten gevolge van de arbeidsomstandigheden bij (de werkgever; N.o.) arbeidsongeschikt is geworden. Deze stelling, zoals in de dagvaarding verwoord, is immers door (de werkgever; N.o.) niet bestreden. Onder die omstandigheden kan en mag van (de werkgever; N.o.) worden verwacht dat zij haar productieproces aanpast aan de omstandigheden van (verzoeker; N.o.).

8. Van een inspanning van de zijde van (de werkgever; N.o.) om haar productieproces zodanig aan te passen dat binnen die organisatie weer plaats is of komt voor (verzoeker; N.o.) is niet gebleken. (De werkgever; N.o.) verschuilt zich immers steeds achter een rapport van de arbeidsdeskundige S., doch van een eigen inspanning blijkt niets.

Er zijn vele aanwijzingen voorhanden dat er met enige goede wil binnen (de werkgever; N.o.) wel degelijk werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) te vinden zijn, maar kennelijk ontbreekt die goede wil. Het moge dan zo zijn dat er nadat de vader van de huidige

directeur het bedrijf heeft verlaten, een andere wind door het bedrijf is gaan waaien en het bedrijf langzaam maar zeker meer gebruik is gaan maken van hoger opgeleid personeel, daaraan kan niet afdoen dat, ondanks die omslag in beleid er werkzaamheden voorhanden blijven die (verzoeker; N.o.) zeer wel kan verrichten. De door (verzoeker; N.o.) zelf aangeduide werkzaamheden spreken immers boekdelen...”

De kantonrechter beval de werkgever om verzoeker binnen veertien dagen na betekening van zijn vonnis in staat te stellen en toe te laten tot het verrichten van voor hem passende werkzaamheden binnen de onderneming van de werkgever.

B. Standpunt verzoeker

1. Het standpunt van verzoeker is weergegeven in de klachtsamenvatting onder Klacht. In zijn verzoekschrift van 1 juli 2001 schreef verzoeker onder meer:

“Het grootste gedeelte van de in mijn brief van 13 april 2001 aangehaalde klachten, wordt bij de afhandeling niet beantwoord. De heer Ho. behandelt in zijn brief van 28 mei 2001 enkel de manier waarop de advisering bij de twee ontslagaanvragen is afgehandeld.

(...)

Hierbij wil ik u verzoeken mijn klacht over de partijdigheid van de arbeidsdeskundige en de manier waarop deze klacht is behandeld, te onderzoeken. Naar mijn mening is er bij de afhandeling van mijn klacht sprake van een leidinggevende die zijn ondergeschikte de hand boven het hoofd houdt. Maar ik wil toch heel graag weten met welke reden(en) de heer S. mij op deze manier heeft behandeld.”

2. Hij lichtte dat bij brief van 26 augustus 2001 als volgt toe:

“...Mijn grootste klacht is dat vele vragen niet beantwoord zijn. De vragen die ik graag beantwoord wil zien zijn de volgende:

> Waarom stelt dhr. S. mijn opleidingsniveau vast op 4 (Mavo-niveau) en op basis waarvan, want ik heb een LTS-diploma. Op het moment dat hij dit niveau vaststelde, had hij nog geen enkel gesprek met mij gevoerd. De vorige arbeidsdeskundige heeft mijn opleidingsniveau vastgesteld op 3 (LTS-niveau).

> Ik heb dhr. S. een brief gestuurd met een vacature bij mijn werkgever. Waarom reageert hij naar mij toe hier niet op, waardoor ik zijn antwoord van de Arbeidsvoorziening moet ontvangen?

> Waarom heb ik middels een aangetekende brief de uitnodiging voor een gesprek ontvangen? Dhr. S. gaf aan dat dit gesprek anders niet in het dossier vastgelegd zou zijn. De uitnodiging voor het gesprek met dhr. Ho. ontving ik telefonisch. Dhr. Ho. gaf aan dat

een aangetekend uitnodiging alleen werd verzonden als iemand meerdere keren niet op een afspraak verscheen. Hij wist in het gesprek niet aan te geven waarom ik de uitnodiging aangetekend heb ontvangen.

> In de hiervoor genoemde uitnodiging wordt de functie van één van de gesprekspartners door dhr. S. verkeerd aangeduid. Waarom verzwijgt dhr. S. dat een van deze personen de juridisch adviseur van mijn werkgever is?

> Dhr. S. gaf, op ons verzoek, in het gesprek op 29 maart aan dat de in de brief aangekondigde heren niet bij dit gesprek aanwezig waren in verband met te weinig kennis. Hoe verklaart hij dit, gelet op het feit dat uit zijn rapportage blijkt dat hij hiervoor meerdere gesprekken met deze heer of heren heeft gevoerd?

> Waarom verzwijgt dhr. S. dat hij reeds contact heeft met (vertegenwoordigers van) mijn werkgever inzake reïntegratie en ontslag als ik hem telefonisch spreek?

> Tijdens het gesprek op 29 maart hebben wij heel veel werkzaamheden opgesomd die ik bij mijn werkgever zou kunnen verrichten. Blijkens zijn rapportage heeft dhr. S. veel van deze werkzaamheden niet teruggekoppeld naar de werkgever. Waarom niet? Dit is toch zeer belangrijk. En waarom worden de antwoorden van de werkgever niet naar mij teruggekoppeld? Van een neutrale weergave van verzamelde informatie is geen sprake.

> In het gesprek gaf dhr. S. aan dat mijn werkgever geen informatie zou ontvangen inzake mijn belastbaarheid. Waarom noemt hij een deel van mijn belastbaarheid wel in zijn rapportage?

> Waarom kunnen er met (vertegenwoordigers van) mijn werkgever 4 gesprekken plaatsvinden, en met mij maar 1 gesprek? (Met tegelijk de opmerking dat het nu maar afgelopen moest zijn. Hij bleef niet bezig.)

> De grootste moeite heb ik met het feit dat in geen enkel verslag aan de Arbeidsvoorziening mijn jarenlange ervaring en kennis bij mijn werkgever staat vermeld. Speelt dit geen enkele rol? Is voor dhr. S. enkel de opleiding van belang? Zijn manier van vastlegging geeft een vertekend beeld weer van de werkelijkheid.

Ik wil nogmaals benadrukken dat het niet gaat om één voorval of één punt uit mijn brief van 13 april 2001 maar om de gehele wijze waarop dhr. S. besluiten neemt, adviezen geeft en rapportages maakt. Dhr. S. kan de gesprekken die ik met hem gevoerd heb, op verschillende manier weergeven, een neutrale weergave, een weergave waarbij de informatie in mijn voordeel wordt verwoord of een weergave waarbij de informatie in mijn nadeel wordt verwoord.

In mijn situatie gebeurt dit laatste. Dit blijkt o.a. doordat veel informatie niet in de rapportage wordt vastgelegd (zoals een deel van de door mij uit te voeren werkzaamheden

bij de werkgever, waarbij dhr. Ho. in zijn brief van 28 mei 2001 aangaf dat dhr. S. zich beperkte tot relevante informatie???) , niet wordt doorgesproken (zoals de vele werkzaamheden die ik bij (de werkgever; N.o.) zou kunnen verrichten) of verkeerd wordt genoteerd (zoals de opmerking dat ik mij absoluut niet zie werken in één of andere administratieve functie met computers. Ik heb gezegd dat ik geen man ben om 8 uur per dag achter een bureau te zitten, maar ik heb meer dan 3 jaar een computer, waar ik regelmatig achterzit).

In gesprekken met mij geeft dhr. S. mij het idee met mij mee te denken, Zo ook in het gesprek op 29 maart 2001 waarbij mijn vakbondsman aanwezig was. Mijn vakbondsman gaf na afloop aan een goed gevoel te hebben over dit gesprek. Maar als dhr. S. zijn rapportage maakt, staat er iets heel anders op papier. Mijn vakbondsman gaf later ook aan dat hij dit absoluut niet verwacht had.

Mijn overtuiging is dat als dhr. S. mijn arbeidsdeskundige blijft, hij mij zal dwarsbomen. Op het moment dat mijn vorige arbeidsdeskundige vertrok is er een nieuwe ver- of indeling van het rayon gemaakt. Derhalve begrijp ik niet waarom er nu geen andere arbeidsdeskundige toegewezen wordt.

Naar mijn mening zijn dit (te) veel opmerkingen, waardoor er geen sprake meer kan zijn van “per ongeluk vergeten”, een “typefoutje”, of een “slip of the pen” en van “een neutrale weergave van verzamelde informatie” is naar mijn mening absoluut geen sprake...”

3. In een brief van 7 oktober 2001 aan de Nationale ombudsman schreef hij:

“...De heer S. heeft in het gesprek van 29 maart 2001 met mij niet gesproken over om- of bijscholing. Ik heb in dit gesprek wel aangegeven welke onderdelen van de werkzaamheden die ik als verkoper/demonstrateur heb verricht, zou kunnen blijven doen. Met deze informatie heeft de heer S. niets gedaan.

(...)

Op 29 maart 2001, het enige gesprek dat de heer S. naar aanleiding van zijn 2e rapportage met mij heeft gevoerd, heeft de S. aangegeven dat mijn beperkingen niet in de rapportage voor de werkgever vermeld zouden worden. Want ook bij de bezwaarschriftprocedure in verband met het arbeidsongeschiktheidspercentage, had ik aangegeven dat de werkgever geen medische gegevens verstrekt mocht worden. Uit de stukken die mijn werkgever in verband met de rechtszaak heeft overgelegd, blijkt nu dat zij wel degelijk een rapportage met informatie over mijn lichamelijke beperkingen van de heer S. heeft ontvangen. Dus ook hiermee heeft hij zich niet gehouden aan hetgeen hij in het gesprek ons vertelde.

Er bestaan mogelijkheden voor mijn werkgever om voor mij subsidie te ontvangen of een soort proefplaatsing. Waarom heeft de heer S. dit nooit aangegeven? Dan zou

daadwerkelijk bekeken kunnen worden of ik het werk bij mijn werkgever kan verrichten, zonder dat het de werkgever geld kost...”

4. Op 10 december 2001 schreef verzoeker de Nationale ombudsman naar aanleiding van de uitspraak van de kantonrechter van 5 december 2001 onder meer het volgende:

“Hierbij wil ik opmerken dat bij punt 3 de rechter opmerkt dat volgens de werkgever reïntegratie voor mij om gezondheidsredenen niet mogelijk is. Dit op basis van het rapport van dhr. Ha. (door de werkgever ingehuurd en betaald) en het rapport van het (UWV; N.o.).

Hierbij wil ik nogmaals opmerken dat mijn beperkingen in het gesprek op 29 maart 2001 bij dhr. S. van het (UWV; N.o.) niet aan de orde zijn geweest. Dhr. S. begon dit gesprek met de opmerking dat ik bezwaar had aangetekend tegen het door hem gehanteerde opleidingsniveau en dat dit bezwaar was toegekend. Dit betekende voor mij, gelet op dit opleidingsniveau, alleen in de werkplaats werk zou zijn en daarvoor gaf hij geen toestemming. Ook de door hem van tevoren opgestuurde functiebeschrijvingen binnen (de werkgever; N.o.) zijn nooit besproken. Hij heeft dus niet gekeken naar mijn lichamelijke beperkingen en naar mijn jarenlange ervaring en kennis bij (de werkgever; N.o.), enkel en alleen naar mijn opleidingsniveau. Door de rechter wordt de rapportage van dhr. S. uitgelegd dat ik de werkzaamheden niet zou kunnen verrichten gelet op mijn beperkingen. Dit is dus niet correct.”

5. In een brief aan de Nationale ombudsman van 16 februari 2002 schreef hij:

“... dhr. S. (...) geeft op blad 3 van het op 5 april 2001 uitgebrachte rapportage een opsomming van de bij (de werkgever; N.o.) aanwezige functies met het geëiste opleidingsniveau. (...) Onder deze opsomming schrijft dhr. S. (ik citeer):

“Door het opleidingsnivo van bh. af te zetten tegen het gevraagde opleidingsnivo van de functies vervallen in eerste instantie de volgende functies:

(...)(genoemd worden een zestal functies op HBO en MBO+ niveau; N.o.)

Resteert de functie:

d-productie medewerker (opleidingsniveau; N.o.) LBO + vakgerichte opleiding (...)

Gelet hierop heeft dhr. S. voor de functies a, b, c, e, f en g niet gekeken naar mijn belastbaarheid, maar enkel en alleen naar mijn opleidingsniveau. Alleen de functie productiemedewerker is beoordeeld op beperkingen. Bij de beoordeling van voornoemde functies heeft dhr. S. op geen enkele manier rekening gehouden met mijn jarenlange ervaring en kennis bij (de werkgever; N.o.). Terwijl jarenlange ervaring binnen een bedrijf het opleidingsniveau van de medewerker binnen het bedrijf juist verhoogt.

Bij punt 5 van het vonnis van de rechtbank (...) geeft de kantonrechter aan dat door hem kan worden geconcludeerd dat voorshands aannemelijk is dat er voor mij wel passende arbeid voorhanden is. Wat nodig lijkt, geeft hij aan, is dat eerst de medici op één lijn komen over de vraag welke arbeid door mij verricht kan worden. Naar mijn mening dient hier een arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) naar te kijken. Want, zoals ik hiervoor reeds heb aangegeven, is dit door dhr. S. niet gedaan, bij hem stond het opleidingsniveau op de eerste plaats...”

6. Verzoeker schreef de Nationale ombudsman op 4 april 2002 dat uit de conclusie van antwoord van zijn werkgever tijdens de procedure voor de kantonrechter blijkt dat het tweede onderzoek van de arbeidsdeskundige niet is gestart op diens eigen initiatief, maar op verzoek van de werkgever. Als bijlage stuurde hij een blad uit die conclusie van antwoord mee waarin onder meer het volgende staat:

“9. Ha. heeft alle mogelijkheden onderzocht en afgewogen en daarbij bezien of het organogram van (de werkgever; N.o.) op de inpasbaarheid van (verzoeker; N.o.) kan worden aangepast. Deze mogelijkheden bleken niet aanwezig. (De werkgever; N.o.) heeft vervolgens Ha. gevraagd om als gevolmachtigde opnieuw een aanvraag bij Arbvo in te dienen en daarbij opnieuw het (UWV; N.o.) te verzoeken tot diepgaand onderzoek en een heroverweging van de inzetbaarheid van (verzoeker; N.o.);

10. Door het (UWV; N.o.) heeft vervolgens diepgaand onderzoek naar alle mogelijkheden plaatsgevonden en de conclusie van de registerarbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) in deze, blijft dezelfde.”

Verder gaf hij aan het onbegrijpelijk te vinden dat, terwijl hij zich in 20 jaar van manasje van alles, naar monteur binnendienst, naar monteur buitendienst en vervolgens tot verkoper/demonstrateur had opgewerkt, hij een te laag opleidingsniveau heeft voor alle functies binnen het bedrijf.

C. Standpunt Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

1. Op 27 maart 2002 werden aan het UWV de volgende vragen gesteld:

“...1. a) Is UWV Gak bereid alsnog inhoudelijk te reageren op de vragen/punten waarop in het kader van de klachtafhandeling niet is gereageerd en die verzoeker in zijn brief aan de Nationale ombudsman van 26 augustus 2001 opsomt?

b) Zo ja, wanneer gaat dat gebeuren? Als het schriftelijk gebeurt, ontvang ik graag een afschrift van de bewuste brief.

c) Zo nee, waarom niet? U noemt in uw brief van 13 juni 2001 een reden om niet op die punten in te gaan. Maar verzoeker vraagt u in zijn brieven (uitdrukkelijk) om dat wel te doen; hij wil een oordeel over de handelwijze van de arbeidsdeskundige en hij wil weten

waarom deze heeft gehandeld zoals hij heeft gedaan in de door verzoeker genoemde situaties. Daar komt bij, dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) bij wijze van uitzondering de adviezen van de arbeidsdeskundige niet heeft overgenomen en in zijn overwegingen onder meer de handelwijze van de arbeidsdeskundige aan de orde heeft gesteld (zie de beslissingen van de RDA).

2. In uw brief van 28 mei 2001 staat, dat de arbeidsdeskundige na de eerste beslissing van de RDA (van december 2000) op eigen initiatief een nieuw onderzoek heeft ingesteld naar de terugkeermogelijkheden van verzoeker bij zijn eigen werkgever.

a) Wanneer is dat nieuwe onderzoek door de arbeidsdeskundige gestart?

b) Is er naar uw mening een (wettelijke) basis voor zo'n hernieuwd onderzoek op eigen initiatief? Zo ja, welke?

c) Wanneer kwam de tweede adviesaanvraag van de RDA bij het UWV binnen?

3. a) Is op enig moment overwogen om dat nieuwe onderzoek door een andere arbeidsdeskundige te laten uitvoeren (zie in dit verband ook de opmerking die verzoeker in zijn brief van 13 april 2001 (...) maakt)? Zo nee, waarom niet?

b) Waarom is er bij de derde ontslagaanvraag wel voor gekozen om een andere arbeidsdeskundige (de stafarbeidsdeskundige) te laten reageren?

4. a) U schrijft in uw brief van 28 mei 2001 dat de arbeidsdeskundige tot het hernieuwde onderzoek besloten had, omdat hij onderkende dat zijn rol in de eerste ontslagzaak weinig lof verdiende. Tegelijkertijd stelt u, dat de arbeidsdeskundige zijn taak goed (en niet partijdig) heeft uitgevoerd. Het is de vraag hoe het een met het ander te rijmen valt. Ik verzoek u daarom gemotiveerd aan te geven of de arbeidsdeskundige naar uw mening zorgvuldig heeft gehandeld naar aanleiding van de beide verzoeken van de RDA om advies, daarbij de beslissingen en overwegingen van de RDA in overweging nemend.

b) Waarom is naar aanleiding van de eerste beslissing van de RDA wel op eigen initiatief een nieuw onderzoek door de arbeidsdeskundige ingesteld en naar aanleiding van de tweede beslissing van de RDA (waarin ook kritische kanttekeningen bij de handelwijze van de arbeidsdeskundige worden gemaakt) niet?

5. De arbeidsdeskundige concludeert in zijn rapportage van 5 april 2001 dat er geen aangepast werk te creëren is voor verzoeker bij (de werkgever; N.o.) (...). De stafarbeidsdeskundige spreekt dat in zijn advies in het kader van de derde ontslagaanvraag tegen (brief van 22 januari 2002 (...)). Betekent dit dat het UWV bij nader inzien de conclusie in de rapportage van 5 april 2001 niet juist acht?

6. De stafarbeidsdeskundige stelt in de hierboven onder punt 5 genoemde brief, dat het niet aan het UWV is te beoordelen in hoeverre het in de praktijk voor een werkgever haalbaar is om taken uit bestaande functies te isoleren voor de betrokkene. Naar aanleiding van die stelling, zou ik graag weten hoe ver volgens u de taak van het UWV reikt wat betreft de advisering in het kader van een ontslagaanvraag.

7. In de brief van het UWV van 13 juni 2001 (...) wordt melding gemaakt van de bemiddelingsrol van het UWV.

a) Op welke bemiddelingsrol wordt hier gedoeld en op welke (wettelijke) regeling is die bemiddelingsrol gebaseerd?

b) Waarom kan het UWV die rol niet spelen, nu kennelijk uitsluitend de werkgever heeft aangegeven dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding? Gaat het UWV, met andere woorden, uitsluitend af op de stelling van de werkgever ter zake voor het antwoord op de vraag of het UWV nog kan bemiddelen of niet?..."

2. Het UWV beantwoordde de vragen bij brief van 16 april 2002 als volgt:

"1a

Het lijkt ons goed onderscheid te maken tussen de brief/klacht van (verzoeker; N.o.) d.d. 12 april 2001 (moet zijn: 13 april 2001; N.o.) gericht aan (het UWV; N.o.) en zijn brief aan de Nationale ombudsman d.d. 26 augustus 2001.

In eerstgenoemde brief beschrijft (verzoeker; N.o.) vrij uitgebreid zijn beeld van de casus en geeft regelmatig zijn mening. Een enkele maal staan er zinnen in vragende zin in de tekst. Omdat daarmee niet duidelijk was wat de kern van de klacht van (verzoeker; N.o.) was heeft de stafarbeidsdeskundige (de sad) dhr. Ho. aan het begin van zijn gesprek met (verzoeker; N.o.) en zijn zus voorgesteld dit eerst gezamenlijk vast te stellen, zie de brief van (het UWV; N.o.) d.d. 28 mei 2001. De klachtenbehandeling heeft zich hierop geconcentreerd, zowel in eerste als tweede instantie.

Genoemde brief aan de Nationale ombudsman heeft een ander karakter. Hierin somt (verzoeker; N.o.), anders dan in zijn brieven aan (het UWV; N.o.), een tiental concrete vragen op. Een inhoudelijke reactie hierop is, in het kader van onderhavige procedure, goed te geven. Hiertoe zijn wij zondermeer bereid.

1b

Beantwoording van de vragen verlangt inbreng van de arbeidsdeskundige (de ad) dhr. S. en de staf arbeidsdeskundige. Door vakantie van beiden zijn zij eerst in week 20 aanwezig. Zij zullen vervolgens binnen een tijdsbestek van 2 weken schriftelijk reageren.

1c

Niet van toepassing gezien 1 a en b.

2a

Op 8 december 2000 werd bij (het UWV; N.o.) de beslissing van de RDA van de 1e ontslagaanvraag ontvangen. Wanneer de ad hiervan kennis heeft genomen valt niet exact te zeggen. Waarschijnlijk was dat binnen enkele dagen. Als eerder verklaard in de brief van (het UWV; N.o.) d.d. 28 mei 2001 vormde deze beslissing van de RDA voor de ad aanleiding zijn rol in de ontslagzaak (met name zijn summier rapport d.d. 8 november 2000) onder ogen te zien. Zelf was hij van mening dat zijn inbreng in eerste aanleg weinig lof verdiende. De afwijkende beslissing van de RDA vormde daarbij een zekere prikkel, reden voor hem te besluiten een vervolgonderzoek in te stellen. Immers wellicht waren er toch mogelijkheden voor (verzoeker; N.o.) om te hervatten in een passende functie bij de eigen werkgever. Dit vervolgonderzoek ving aan in januari 2001. De ad heeft zijn onderzoeksactiviteiten benoemd in zijn rapport d.d. 5 april 2001. Het gesprek met dhr. Ha. (als vertegenwoordiger van de werkgever) op 25 januari 2001 vormde hierin de eerste stap.

2b

De wet kent bepaalde momenten waarop onderzoek voorgeschreven is, zoals per Einde Wachtijd en de 1e en 5e jaars herbeoordelingen. Daarnaast zijn allerlei situaties denkbaar waarin een vervolg- of heronderzoek wordt ingesteld. Een vermoeden dat een vorig onderzoek wellicht niet volledig was is één van die redenen. Het is vanzelfsprekend dat de medewerker hierop een vervolgonderzoek instelt. Daarvoor is geen nadere toestemming of overleg vereist. Dit staat geheel los van enige wettelijke basis. In een tegenovergestelde situatie (wanneer een medewerker een vermoeden heeft dat een onderzoek wellicht niet volledig of correct is uitgevoerd en hij nader onderzoek nalaat) heeft de medewerker, zodra dit blijkt, wel iets uit te leggen.

2c

De 2e adviesaanvraag van de RDA kwam op 11 april 2001 binnen bij (het UWV; N.o.).

3a

Neen, dit is niet overwogen omdat de ad, als eerder vermeld, zelf het initiatief nam zijn eigen onderzoek uit te breiden. Dit heeft hij niet vooraf met de sad besproken hetgeen ook niet nodig is, zie antwoord 2b. Had dit vervolgonderzoek nog niet plaatsgevonden dan was de aanvraag in principe ook door dezelfde ad behandeld, ervan uitgaande dat de verzekerde nog in zijn rayon valt. Wordt vooraf door één van de partijen verzocht een andere ad in te schakelen dan kan een dergelijk verzoek in overweging worden genomen.

Hiervan was geen sprake.

3b

Rond 1 november 2001 werd een nieuwe rayonnering van kracht. (Verzoeker; N.o.) viel vanaf dat moment in het rayon van een nieuwe ad (in opleiding), (...). De sad was eerder betrokken bij de klachtafhandeling en in oktober/november 2001 bij de kantonrechterprocedure door (verzoeker; N.o.) gestart. De vertegenwoordiger van de werkgever heeft de sad verzocht ter zitting te verschijnen dan wel nadere schriftelijke uitspraken te doen. De sad heeft aan deze verzoeken geen gevolg gegeven, zie zijn brief d.d. 23 oktober 2001 als bijlage bijgesloten.

Toen de 3e adviesaanvraag RDA werd ontvangen bij (het UWV; N.o.) kwam genoemde ad met aanvraag en dossier naar de sad. Deze besloot daarop gezien zijn kennis van het dossier te reageren op deze aanvraag. De sad verwoordde dit in zijn schrijven d.d. 22 jan 2002 aan de RDA/het CWI.

Overigens kan nog worden vermeld dat (...) (de bovengenoemde nieuwe arbeidsdeskundige; N.o.) sinds eind maart jl. niet meer in dienst is bij (het UWV; N.o.). Het betreffende rayon is nu in handen van ad mevrouw T. Zie aanvulling verderop in dit schrijven.

4a

'Weinig lof' slaat op het eerste onderzoek van de ad. De uitspraak 'goed (en niet partijdig)' betreft het onderzoek in 2e instantie dat resulteerde in de ad-rapportage van 5 april 2001. Het 2e onderzoek/vervolgonderzoek vond, als bekend, op eigen initiatief van de ad plaats. Daarbij beschikte hij alleen over de 1e uitspraak van de RDA. In deze uitspraak wordt aangegeven dat het advies van de ad 'lijkt te zijn ingegeven door hetgeen hem door de werkgever is verteld...' en voorts wordt vermeld dat de ad over een verstoorde arbeidsrelatie spreekt.

De ad rapporteerde circa 1 week voor ontvangst van de 2e aanvraag van de RDA. Uw vraagstelling sluit daarmee niet geheel aan op de feitelijke situatie.

4b

Met zijn onderzoek resulterende in de rapportage van 5 april 2001 had de ad in zijn ogen gedaan wat hij moest doen. Voor nader onderzoek zag de ad geen aanleiding. Dit standpunt (dat er voor de UVI geen nadere taak ligt m.b.t. een eventuele terugkeer van (verzoeker; N.o.) bij de eigen werkgever) is later door de sad eveneens ingenomen, zowel bij de afhandeling van de klacht van (verzoeker; N.o.) als bij de derde adviesaanvraag RDA.

5

Nee, de conclusie uit genoemd rapport is nog steeds juist. 'Werkzaamheden zijn' dient daarbij te worden gelezen als 'functie is'. De ad maakt in zijn brief aan het CWI onderscheid tussen functies en taken. Zonder eigen onderzoek geeft hij aan dat 'bij een bedrijf met de omvang van (de werkgever: N.o.) bijna altijd taken zijn die verzekerde... zal kunnen uitvoeren'.

De ad schrijft verder in zijn rapport van 5 april 2001 dat '... geen aangepast werk te creëren is'. Ook hier dient voor werk te worden gelezen 'functie'.

6

Tot de taak van (het UWV; N.o.) behoort en behoorde het beoordelen van de mogelijkheid van een terugkeer bij eigen werkgever. In de eerste plaats hebben werkgever en werknemer ten aanzien van het aanbieden respectievelijk accepteren van passend werk verplichtingen vanuit het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast heeft de Arbo-dienst van de werkgever hierbij een adviserende/ondersteunende taak. Dit zogenaamde 1e reïntegratiespoor is daarmee vooral het domein van genoemde partijen. Bij verschil van mening bestaat er de mogelijkheid naar de kantonrechter te stappen (hetgeen (verzoeker; N.o.) afgelopen najaar heeft gedaan).

(Het UWV; N.o.) heeft een taak vanuit haar rol als poortwachter. Deze taak is/was (sedert 1 april 2002 is de poortwachterrol UWV bij wet gewijzigd) vastgelegd in artikel 71.a WAO en bestaat eruit dat UWV het reïntegratieplan (het rip, opgesteld onder verantwoordelijkheid van de werkgever) toetst en eventueel een sanctie oplegt. Ziet de werkgever, werknemer of de ad op het moment van beoordelen van de einde wachttijdclaim mogelijkheden voor een herplaatsing in een passende functie dan zal dit op dat moment onderwerp van gesprek zijn. In het kader van deze procedure wijzen wij op hetgeen ad dhr. Kr. hierover schrijft in zijn rapportage d.d. 9 september 1999 (in kopie bijgesloten). Kort samengevat valt hierin onder andere te lezen dat noch de ad noch (verzoeker; N.o.) mogelijkheden zien voor ander werk bij de eigen werkgever. (Verzoeker; N.o.) werd aangemeld voor een reïntegratietraject naar een andere werkgever (het zogenaamde 2e reïntegratiespoor). Verder wil ik wijzen op de eerstejaars herbeoordeling, uitgevoerd door ad S. Zie bijgevoegd rapport d.d. 27 juni 2000. (Verzoeker; N.o.) zag op dat moment geen mogelijkheden voor een terugkeer bij de eigen werkgever (dit wordt niet vermeld in het rapport). Hij verwachtte een hoger ao-percentages omdat hij zich toegenomen arbeidsongeschikt voelde. Mede gezien het eerdere rapport van ad Kr. was er voor ad S. geen aanleiding voor nader onderzoek in die richting. (Verzoeker; N.o.) gaf voor het eerst aan terug te willen keren bij de eigen werkgever tijdens de (eerste) ontslagprocedure.

Naast genoemde rol omschreven in artikel 71.a WAO heeft UWV een rol bij kantonrechterprocedures waarbij ontslag in verband met 'ziekte' speelt. Deze rol is vastgelegd in artikel 685 Burgerlijk Wetboek. Hierin wordt weer verwezen naar genoemd WAO artikel. De rechter toetst of UWV het rip heeft getoetst en of er een sanctie is opgelegd.

Tot slot heeft UWV een rol bij ontslagprocedures 'in relatie tot ziekte' via de RDA. Dit is vastgelegd in het zogenaamde ontslagbesluit, artikel 5:2. Onder 1b staat: '(indien de werkgever) aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere **functie** binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.'

Onder 2 staat dat de RDA hierover advies inwint bij het Lisv (lees UWV). UWV geeft richting RDA aan of er volgens haar passende **functies** zijn bij de eigen werkgever en of aannemelijk is dat herstel binnen 26 weken zal optreden.

7a

Met de 'bemiddelingsrol' van (het UWV; N.o.) wordt bedoeld haar taken gericht op een reïntegratie in het 1e (eigen wg) respectievelijk 2e (andere wg) spoor. Zie ook onze reactie op vraag 6. In het 2e spoor is (het UWV; N.o.) verplicht de werkzaamheden uit te besteden aan een reïntegratiebedrijf.

7b

Er is geen sprake van kunnen of willen spelen van 'die rol'. Waar het in de kern om gaat is dat (het UWV; N.o.) / de ad geen mogelijkheden ziet voor een terugkeer in een passende **functie**. Dit is uitgebreid beschreven in de rapportage van 5 april 2001. Was dat wel het geval dan bestaat er een sanctiemogelijkheid. (Het UWV; N.o.) kan echter niets afdwingen. Er bestaat geen sanctiemogelijkheid wanneer een werkgever weigert zijn werknemer een passende **taak** aan te bieden. In beide situaties (functie en taak) bestaat de mogelijkheid voor partijen om de gang naar de kantonrechter te maken.

Het al dan niet bestaan van een verstoorde arbeidsrelatie is op onze rol niet van invloed. Regelmatig wordt door een ad getracht een (mogelijk) conflict vlot te trekken. In de praktijk blijft dit bij een gerezen conflict vaak zonder resultaat omdat de ad in het algemeen pas circa 9 maanden na de ziekmelding bij een casus betrokken raakt. De standpunten zijn dan inmiddels zo hard dat slechts de optie rest dat partijen uit elkaar gaan, al dan niet na tussenkomst van de kantonrechter. Of er een 'schuldige' is aan te wijzen en 'zo ja wie' behoort niet tot de taak van de ad.

Tot zover de beantwoording van de vragen..."

3. Als bijlagen werden onder meer meegestuurd:

a) de tweede adviesaanvraag, met daarop een stempel datum van ontvangst door het UWV te weten 11 april 2001;

b) een brief van de stafarbeidsdeskundige de heer Ho. van 23 oktober 2001 gericht aan de heer Ha. van de firma H.:

“Betreft: kantongerechtprocedure

(...)

In reactie op uw schrijven dd. 11 oktober jl. verwijs ik naar de eerder, in het kader van twee ontslagprocedures bij Arbeidsvoorziening, uitgebrachte arbeidsdeskundige rapportages. (...) Met het uitbrengen van deze rapportages is de rol van (het UWV; N.o.) ten aanzien van genoemde procedures afgesloten.

Ik geef geen gevolg aan uw verzoek, enerzijds niet omdat ik als staf-arbeidsdeskundige niets heb toe te voegen aan de arbeidsdeskundige rapportages en anderzijds niet omdat wij als uitvoeringsinstelling gelet op onze publiekelijke taak elke schijn van partijdigheid willen vermijden...”

4. Op 7 juni 2002 stuurde het UWV de in de brief van 16 april 2002 onder 1a en 1b aangekondigde reactie, met daarin de antwoorden op de tien vragen van verzoeker vermeld in zijn brief van 26 augustus 2002:

“...

Bij de bepaling van het opleidingsnivo van een verzekerde vormt bijgesloten overzicht een startpunt. Verzekerde heeft meer dan een LTS-diploma. Zijn opleidingsnivo is daarmee “LTS +” en ligt, gezien het overzicht van de gevolgde opleidingen als verwoord in het ad-rapport van ad Kr. van 9 september 1999 en uitgaande van genoemd overzicht, tussen nivo 3 en 4 in. Bij de EWT-beoordeling werd door ad Kr. het nivo op 3 bepaald. Ad S. schatte dit in op nivo 4 en (de bezwaar-arbeidsdeskundige; N.o.) was van mening dat het toch 3 moest zijn. De vaststelling van een opleidingsnivo is vaak geen zwart/wit beslissing. Wanneer iemands opleiding uitkomt tussen 2 nivo's dan laten andere factoren de keuze naar de ene of de andere kant doorslaan. Dat daarbij verschil kan ontstaan is eigen aan het werk van een ad. Dat een “volgende” ad in dergelijke situaties de mening van zijn collega niet deelt komt eveneens regelmatig voor. De handelwijze van ad S. is daarmee niet bijzonder. Hij heeft in de concrete situatie de ervaring van (verzoeker; N.o.) bij de eigen werkgever meegewogen en meende daarmee op nivo 4 uit te moeten komen.

De brief van (verzoeker; N.o.) van 24 oktober 2000 (...) met als bijlage (onder andere) een kopie van een advertentie werd door ons op 27 oktober ontvangen. In deze brief verzoekt (verzoeker; N.o.) niet om actie te ondernemen mbt de bijgesloten advertentie. Zelf heeft hij evenmin gereageerd naar zijn werkgever. (Verzoeker; N.o.) was van mening dat zijn

werkgever hem deze plaats had moeten aanbieden, zie ook (...) het rapport van 5 april 2001. Bij onze reactie op de eerste adviesaanvraag van het RDA is dit aspect niet meegenomen door ad S. in zijn rapport van 8 november 2000. Omdat verzekerde bij het latere onderzoek alsnog over deze advertentie sprak heeft de ad genoemde zinsnede opgenomen in zijn rapport van 5 april 2001. Inmiddels was het opleidingsnivo van verzekerde andermaal op 3 (LTS-nivo) bepaald. In de advertentie wordt MBO + gevraagd.

Op het moment van verzending van deze brief was een afspraak gemaakt met de heer Ha. En de heer B. Puur omwille van de zekerheid dat (verzoeker; N.o.) de uitnodiging zou bereiken is de brief (...) aangetekend verzonden. Er was geen enkele reden te verwachten dat verzekerde niet zou verschijnen. Bewust is daarom de vrij gebruikelijke zinsnede ".....kan niet verschijnen consequenties hebben voor uw uitkering" niet opgenomen in deze brief. (...)

Van verzwijgen was geen sprake. De heer Ha. had de ad voorgesteld dat de heer B. bij het gesprek aanwezig zou zijn. De ad had daar geen bezwaar tegen evenmin als dat het geval was wanneer (verzoeker; N.o.) iemand meebracht. Hij wist op dat moment niet de exacte status van de heer B. De betreffende afspraak ging uiteindelijk niet door omdat (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) (die (verzoeker; N.o.) zou vergezellen) verhinderd was. Bij de latere afspraken van ad S. is de heer B. nimmer aanwezig geweest.

Als hiervoor vermeld ging de betreffende afspraak niet door. Bij het maken van een nieuwe afspraak realiseerde ad S. zich dat het wellicht beter zou zijn (verzoeker; N.o.) (vergezeld door (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.)) alleen te spreken zodat deze alle ruimte zou hebben om zijn mening ter tafel te brengen.

Bij bedoeld telefonisch contact is ons inziens niets verzwegen. Van verzwijgen is sprake als iets bewust wordt achter gehouden, met name wanneer ernaar gevraagd wordt. Hiervan was geen sprake.

De ad heeft de in zijn ogen relevante zaken met de werkgever besproken. In zijn rapport van 5 april 2001 vermeldt hij deze. Dit aspect is eerder bij de behandeling van de klacht van (verzoeker; N.o.) door sad Ho. besproken met (verzoeker; N.o.), zie ook de brief van (het UWV; N.o.) van 28 mei 2001. Genoemd rapport is blijkens de dossierstukken op 5 april verzonden aan (verzoeker; N.o.), de FNV, de werkgever en de heer Ha. Daarmee zijn alle betrokkenen gelijktijdig en op dezelfde wijze geïnformeerd omtrent de mening van de ad.

Een ad mag geen medische informatie verstrekken aan derden. De mogelijkheden / beperkingen (zowel de medische als die op basis van opleiding en werkervaring) zijn wel onderdeel van gesprek omdat deze van belang zijn om de resterende arbeidsmogelijkheden te onderzoeken. De ad heeft dan ook nimmer gezegd niet over deze mogelijkheden / beperkingen met de werkgever te zullen spreken.

Als vermeld in het rapport van 5 april 2001 onder het kopje “onderzoeksactiviteiten” heeft de ad 3 maal met de werkgever of haar vertegenwoordiger gesproken. (Verzoeker; N.o.) heeft in het verleden meerdere gesprekken gevoerd met ad Kr. en ad S. Zijn situatie was daarmee grotendeels bekend en vastgelegd in diverse rapportages. Tijdens het latere ad-onderzoek volstond 1 gesprek. Ook dit aspect was onderdeel van gesprek tijdens de klachtafhandeling door de sad, zoals verwoord in eerdergenoemd schrijven van (het UWV; N.o.).

De ervaring en kennis van (verzoeker; N.o.) bij / van de eigen werkgever was bij ad S. bekend, reden in een eerdere fase het opleidingsnivo op 4 te stellen, zie ook het antwoord op vraag 1. Nivo 4 staat gelijk aan MBO nivo (zonder diploma). Uitgezonderd de productiemedewerker vereist de werkgever voor alle functies een MBO+ of HBO nivo. Ook als het nivo bij de eigen werkgever alsnog op 4 gesteld wordt sluit dit niet aan bij de gestelde eisen. Daarmee is slechts de conclusie gerechtvaardigd dat er geen passende functies bij de eigen werkgever voorkomen...”

D. standpunt arbeidsdeskundige

1. Op 27 maart 2002 werden aan de arbeidsdeskundige de heer S. de volgende vragen gesteld:

“...1. Ik heb begrepen dat u na de eerste beslissing van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) van december 2000, zelf hebt besloten een nieuw onderzoek in te stellen. Kunt u toelichten waarom u dat hebt gedaan? Wat zijn uw overwegingen bij die beslissing geweest?

2. Wat is uw reactie op de overwegingen in de beslissingen van de RDA van 7 december 2000 en 16 mei 2001 wat betreft het door u uitgevoerde onderzoek en uitgebrachte rapport?

3. a) In de rapportage van 5 april 2001 concludeert u dat er geen passend werk voor verzoeker is te creëren bij (de werkgever; N.o.). Waarop baseert u die conclusie?

b) Wat is uw reactie op het in de brief van 22 januari 2002 vermelde standpunt van de stafarbeidsdeskundige naar aanleiding van de derde ontslag aanvraag, dat er bij een bedrijf met de omvang van (de werkgever; N.o.) bijna altijd taken zijn die verzekerde met zijn kennis en rekeninghoudend met zijn fysieke mogelijkheden zal kunnen uitvoeren?

c) Wat is uw reactie op de stelling van de stafarbeidsdeskundige, dat het niet aan het UWV is om te beoordelen of het in de praktijk haalbaar is om deze taken uit bestaande functies te isoleren.

4. Hebt u bij de adviesaanvragen rekening gehouden met de jarenlange ervaring en kennis (van dit bedrijf) van verzoeker? Zo ja, op welke wijze?...”

2. De arbeidsdeskundige reageerde bij brief van 17 mei 2002:

“...1)

De reden dat ik nogmaals een onderzoek heb ingesteld is dat ik zelf niet helemaal tevreden was met mijn eerste onderzoek.

Ik had zelf het gevoel dat ik onzorgvuldig was geweest en had mij dan ook voorgenomen een veel dieper en uitgebreider onderzoek uit te voeren.

2)

a)

reactie op de overwegingen beslissing RDA van 7 dec. 2000: zie antwoord onder 1.

b)

reactie op de overwegingen beslissing RDA van 16 mei 2001:

Er is door mij een uitgebreid onderzoek geweest verwoord in rapportage 5 apr. 2001.

Het opleidingsniveau binnen eigen bedrijf is door mij ingeschat op 4 (MBO-niveau).

Behoudens productiemedewerker liggen alle functies op MBO+ en HBO niveau.

De werkgever heeft de niveaus vastgesteld voor zijn organisatie en tijdens het onderzoek heb ik nimmer getwijfeld of dit niet reëel was.

3)

a)

Ik heb mij bezig gehouden met bestaande functies en geen deeltaken.

Daarnaast heb ik mij gebaseerd op de functie die qua opleidingsniveau overeenkwam met die van (verzoeker; N.o.), daar voor mij de andere functies vervielen gezien het hiervoor genoemde opleidingsniveau.

Deze functie werd echter uitgevoerd op een afdeling waar de belasting de belastbaarheid overschreed.

b)

met deze stelling ben ik het eens

c)

met deze stelling ben ik het eens

4)

Tijdens een WAO-beoordeling heb ik wel degelijk rekening gehouden met zijn ervaringen en kennis.

Dit resulteerde in een lagere klasse indeling voor de WAO daar er voorbeeldfuncties geduid waren met een hoger opleidingsniveau (4).

(Verzoeker; N.o.) tekende daartegen bezwaar aan en de bezwaar arbeidsdeskundige heeft het opleidingsniveau 3 gevolgd, wat (verzoeker; N.o.) daadwerkelijk aan afgeronde opleidingen met diploma, had gevolgd.

De ervaring en kennis werden t.o.v. andere werkgevers nu niet mee gewogen.

(Verzoeker; N.o.) bleef hierdoor in dezelfde arbeidsongeschiktheidsklasse als voor mijn advies.

Zie verder onder vraag 2 a..."

E. Reactie verzoeker

1. Op 5 juli 2002 werd verzoeker een kopie gestuurd van de reacties van het UWV en de arbeidsdeskundige.

Verzoeker reageerde daarop bij brief van 25 juli 2002. In die brief stond onder meer het volgende:

"Ik ben er nog steeds van overtuigd dat ik bij een ander bedrijf dan (werkgever; N.o.) niet als verkoper aan de slag kom, aangezien ik geen enkele cursus voor verkoper heb gevolgd en zo'n bedrijf mij niet kent. Ook tijdens het gesprek op 7 maart 2001 is dit de heer S., zowel aan het begin als aan het eind van het gesprek, uitgelegd. (...) Er wordt geen rekening gehouden met het feit dat een bepaald aantal jaren ervaring in een functie, in mijn geval 5,5 jaar verkoper/demonstrateur, het niveau van de medewerker binnen het bedrijf verhoogd. Want bij een bedrijf waar ik zo'n 20 jaar werk en de meeste functies heb vervuld met uitzondering van de administratieve functies, mag de heer S. niet alleen kijken naar mijn opleiding.

Bovendien heb ik in het gesprek op 7 maart 2001 de heer S. verteld dat (de werkgever; N.o.) voor het personeel geen opleidingsniveau vraagt, maar een werk- en denkniveau. Zie de advertentie voor een medewerker magazijn/showroomverkoop, waarbij ook wordt aangegeven dat werken en opleiding bespreekbaar is. De vorige directeur, hij trad af als

directeur en enig aandeelhouder enkele maanden nadat ik ziek werd, vond opleiding onbelangrijk. Een gedeelte van het personeel in de werkplaats had een LTS-diploma, maar ongeveer een kwart had voortijdig deze opleiding beëindigd, en had geen diploma.

Dan wil ik nu reageren op enkele antwoorden van (het UWV; N.o.) op uw vragen.

Bij vraag 4b geeft (het UWV; N.o.) aan dat met het onderzoek resulterende in de rapportage van 5 april 2001 de arbeidsdeskundige in zijn ogen had gedaan wat hij moest doen. (Het UWV; N.o.) reageert niet op de conclusie van de ontslagaanvraag, namelijk dat de Arbeidsvoorziening van mening is dat er voornamelijk lijkt te zijn gekeken naar het gevraagde opleidingsniveau bij bepaalde functies en onvoldoende naar mijn eventuele geschiktheid voor die functies, en dat niet uit te sluiten valt dat er voor mij toch mogelijkheden bij (de werkgever; N.o.) zouden kunnen zijn, aangezien niet in voldoende mate duidelijk is of alle mogelijkheden zijn onderzocht.

(...)

Naar aanleiding van uw vraag 5, waarin de arbeidsdeskundige in zijn rapportage van 5 april 2001 concludeert dat er geen aangepast werk te creëren is bij mij bij (de werkgever; N.o.), wil ik opmerken dat ik, naast de werkzaamheden uit bestaande functies, ook twee fulltime functies heb genoemd. Gelet op de ontwikkelingen binnen (de werkgever; N.o.) waaronder het uitbesteden van bepaalde laswerkzaamheden, zijn er inmiddels nog meer functies die ik zou kunnen vervullen.

Bij de beantwoording van vraag 6 schrijft (het UWV; N.o.) dat ik in het verleden heb aangegeven geen mogelijkheden voor een terugkeer bij (de werkgever; N.o.) te zien. Blijkbaar is de reden waarom ik bij de eerste ontslagprocedure heb aangegeven dat een terugkeer wel mogelijk is, niet in mijn dossier vermeldt. In 1981 ben ik als 19-jarige bij (de werkgever; N.o.) begonnen als bankwerker. Het bedrijf begon te groeien en het pand werd te klein waarna het magazijn en de showroom werden aangebouwd. Dit werd één grote open ruimte met de werkplaats. De dampen die in de werkplaats hingen, trokken naar het magazijn en showroom, maar ook naar de kantine, toilet en kantoor. Daarom zag ik geen mogelijkheden om bij (de werkgever; N.o.) terug te keren. Korte tijd voordat de 1e ontslagprocedure werd opgestart, hoorde ik dat het pand was aangepast. Aanvankelijk dacht ik dat alleen het magazijn was afgeschermd van de werkplaats, maar later hoorde ik dat alle vertrekken waren afgescheiden, dus ook de showroom. Hierdoor trokken ook niet, zoals voorheen, de dampen vanuit de werkplaats naar de kantine, kantoor en toilet. Dit is in het telefoongesprek op 23 oktober 2000 met de heer S. aan de orde geweest, toen hij mij vertelde dat hij aan de Arbeidsvoorziening het advies zou geven akkoord te gaan met de ontslagvergunning. Hij was van mening dat een terugkeer voor mij niet mogelijk was. Ik heb hem verteld het hier niet mee eens te zijn, gelet op de aanpassing van het pand, maar ook dat er bij (de werkgever; N.o.) wel werk voor mij is, zoals de advertentie voor de medewerker magazijn/showroomverkoop. Maar ook in het gesprek met de heer S. op 7

maart 2001 is de aanpassing van het pand aan de orde geweest. De heer S. vertelde hoe de ruimten waren afgeschermd. Blijkbaar heeft de heer S. niet in mijn dossier vastgelegd dat er tijdens mijn ziekte aanpassingen in het pand van (de werkgever; N.o.) hebben plaatsgevonden, waardoor uit mijn dossier ook niet de reden van mijn gewijzigde zienswijze over mijn terugkeer bij (de werkgever; N.o.) blijkt.

In het gesprek op 23 mei 2001, gaf de heer Ho. aan dat als er geen wijzigingen zijn, er geen gesprek plaatsvindt. Wij hebben de heer Ho. duidelijk kunnen maken dat er in mijn situatie wel een wijziging was, namelijk de toename van mijn beperkingen (hetgeen ook blijkt uit het "resultaat onderzoek verzekeringsarts" van 22 juni 2000). Uiteindelijk trok de heer Ho. tijdens het gesprek de conclusie dat het, achteraf gezien, verstandiger was geweest als de heer S. mij had uitgenodigd voor een gesprek. Ik vraag mij af, als er voor de heer S. geen aanleiding was voor nader onderzoek, mede gezien het eerdere rapport van de heer Kr. zoals wordt aangegeven, waarom hij wel afwijkt van het opleidingsniveau? Bij de beantwoording door (het UWV; N.o.) van 7 juni bij het antwoord op vraag 1, kom ik hierop terug.

(...)

Onderstaand wil ik reageren op enkele antwoorden van **de heer S.**, om te beginnen met vraag 2b. Het antwoord dat de heer S. geeft, beantwoordt niet uw vraag. Hij schrijft dat hij nimmer heeft getwijfeld of het door mijn werkgever vastgestelde niveau niet reëel was. Maar tijdens het gesprek van 7 maart 2001 hebben wij veel opmerkingen gemaakt over (de werkgever; N.o.), waaronder dat de vorige directeur opleiding en diploma's niet belangrijk vond. Ook heb ik verteld dat ik de dupe dreig te worden van het nieuwe beleid van de directeur die tijdens mijn ziekte is aangetreden. Tevens hebben we verteld dat in de advertentie een werk- en denkniveau wordt gevraagd, en geen opleidingsniveau zoals nu door de werkgever wordt opgegeven. De werkgever kan het opleidingsniveau binnen het bedrijf vaststellen, dat is correct. Maar de heer S. heeft ook gezien dat (de werkgever; N.o.) voor de huidige functie van verkoper (en dat is een deel van de functie die ik in het verleden vervulde) een opleidingsniveau op Hbo-niveau vraagt. Dan kan het niet zo zijn dat ik voor alle functies een te lage opleiding heb (zie het rapport van de heer S. van 5 april 2001 (...)), en dat het opleidingsniveau het enige criterium is. Maar ook voor de onderdelen van mijn oude functie als verkoper/demonstrateur die ik wel zou kunnen verrichten, ben ik blijkbaar ongeschikt.

Bij het antwoord op vraag 3a geeft de heer S. aan dat hij zich gebaseerd heeft op de functies die qua opleidingsniveau met de mijne overeenkwamen. Uit het organogram van (de werkgever; N.o.) van 16 januari 2001 blijkt dat Ku. de magazijnmedewerker is. Hij heeft net als ik een LTS-diploma en is later als ik bij (de werkgever; N.o.) begonnen te werken. In het gesprek op 7 maart 2001 hebben wij de heer S. verteld dat (de werkgever; N.o.) aanvankelijk voor deze functie iemand had aangenomen, maar dat deze man één tot enkele dagen voordat hij zou beginnen, zich heeft teruggetrokken. Bovendien weet ik dat

Ku. (met LTS-diploma!!!) deze functie nu nog vervult. Dit is nogmaals op 18 maart 2002 verteld aan mevrouw T.

Het antwoord op uw vraag 3c van de heer S., en een gedeelte van het antwoord van uw vraag 6 van (het UWV; N.o.), namelijk dat het niet aan (het UWV; N.o.) is om te beoordelen of het in de praktijk haalbaar is om taken uit bestaande functies te isoleren, bevreemdt mij. Bij de conclusie geeft de Arbeidsvoorziening aan dat op de werkgever de bewijslast rust om aannemelijk te maken dat het hem binnen de grenzen der redelijkheid niet mogelijk is om, door herverdeling van werk of met het nemen van andere (organisatorische) maatregelen, mij passend werk te bieden. Ook zal een werkgever zich voor een arbeidsongeschikte werknemer tot het uiterste moeten inspannen om passend werk aan te bieden in het eigen bedrijf, waarbij bijvoorbeeld gedacht kan worden aan werkzaamheden van een aantal uren per week, zodat de werknemer in dienst kan blijven bij de werkgever. Als ik deze mogelijkheden wel aangeef en de werkgever niet, dan zal dit door iemand gecontroleerd moeten worden. Tijdens het gesprek met de heer S. op 29 maart 2001 heb ik, naast twee fulltime functies, veel overige werkzaamheden genoemd die ik zou kunnen verrichten, gezamenlijk 4 á 5 fte. Ook is de heer S. verteld dat een deel van deze overige werkzaamheden eenvoudig te combineren is tot een (nieuwe) functie. Hij had zich niet hoeven beperken tot de bestaande functies, maar hij had ook deze gezamenlijke taken kunnen beschouwen als een nieuwe functie en als zodanig beoordelen. Zeker gelet op het feit dat tijdens het gesprek het grote personeelsverloop bij (de werkgever; N.o.) aan de orde kwam. Toen ik de werkzaamheden opnoemde, heeft de heer S. niet aangegeven dat het alleen ging om functies en geen deeltaken. Bij de formulieren die (het UWV; N.o.) invult voor de Arbeidsvoorziening betreffende de ontslagvergunning, staat bij punt 4 vermeld de mogelijkheden tot het verrichten van passend werk, en bij punt 6 conclusie/advies, onderdeel b er zijn geen/wel mogelijkheden om te hervatten in passend werk bij werkgever.

Op uw vraag 4 schrijft de heer S. dat hij bij de WAO beoordeling met mijn jarenlange ervaring en kennis rekening heeft gehouden. Of hij tijdens deze adviesaanvragen hiermee rekening heeft gehouden, schrijft hij niet. Maar op pagina 8 van zijn rapportage van 5 april 2001 vermeldt hij het volgende: *“Uit het bovenstaande concludeer ik dat de functie “productie medewerker” qua opleidingsnivo en belastbaarheid niet passend is.”*

Tot slot wil ik opmerken dat ik blij ben dat ik nu wel antwoord krijg op **de door mij gestelde vragen**. In het gesprek op 23 mei 2001 gaf de heer Ho. aan dat er geen antwoorden zouden worden gegeven. Aangezien er geen naam op vermeld staat, is het mij niet bekend wie deze vragen beantwoord heeft.

Bij het antwoord op vraag 1, ben ik van mening dat er in mijn situatie wel een scheiding tussen opleidingsniveau 3 en 4 is aan te brengen. Ik heb een LTS-diploma, en voor de overige cursussen die ik heb gevolgd, gelden geen vooropleidingseis van niveau 3, waardoor het door de heer S. gehanteerde niveau 4 gerechtvaardigd zou zijn. Op het

moment dat de heer S. de beslissing nam voor opleidingsniveau 4, kende hij mij niet en had hij geen enkel gesprek met mij gevoerd.

Bij het antwoord op vraag 2 met betrekking tot de advertentie, heb ik op 23 oktober 2000 telefonisch contact gehad met de heer S. in verband met zijn advisering aan de Arbeidsvoorziening. Aangezien de heer S. aangaf een positief advies te geven voor het ontslag, heb ik hem verteld dat ik het er niet eens mee ben. De redenen heb ik hiervoor (...). Hij heeft in dat telefoongesprek gevraagd om een kopie van de advertentie en die heb ik opgestuurd. Vanzelfsprekend ga ik ervan uit dat de heer S. met de door mij verstrekte informatie, dus ook de advertentie, actie onderneemt. De heer S. heeft in zijn rapportage vermeld dat ik vind dat in het kader van de reïntegratie mijn werkgever verplicht is mij deze baan aan te bieden. Hij heeft niet vermeld dat ik geen abonnement heb op de Tubantia / Twentsche Courant. Toen ik hoorde dat (de werkgever; N.o.) een advertentie had geplaatst voor een magazijnmedewerker, heb ik deze advertentie opgezocht in het oud papier bij de bureaus en was de termijn van solliciteren verstreken. In de advertentie wordt een werk- en denkniveau van MBO+ gevraagd, maar in het gesprek op 7 maart 2001 heb ik de heer S. verteld dat deze functie nog steeds vervuld wordt door Ku. en hij heeft net als ik een LTS-diploma.

De opmerking bij vraag 3 dat deze brief aangetekend verstuurd is om de zekerheid dat deze uitnodiging mij zou bereiken, komt op mij vreemd over. Uitnodigingen van het (UWV; N.o.) hebben mij altijd bereikt, maar door de verkeerde adressering met enige vertraging. Bovendien wijkt dit antwoord af van de reden die de heer S. mij op 7 maart 2001 telefonisch heeft opgegeven namelijk dat hij deze brief zelf heeft gemaakt en dat anders deze brief bij het Gak niet geregistreerd zou staan. Dit antwoord heb ik nooit begrepen, want dit is een dure manier van brieven registreren. Tevens heb ik enkele uitnodigingen van UWV Gak nagekeken. Er worden standaard twee bijlagen bijgevoegd, en wel over de identificatie en algemene informatie met betrekking tot het spreekuur. In geen enkele brief stond de voor het UWV Gak gebruikelijke zinsnede "...kan niet verschijnen consequenties hebben voor uw uitkering", zoals bij de beantwoording van uw brief wordt geschreven.

Bij vraag 4 wordt geschreven dat van verzwijgen geen sprake is. Dit wil ik tegenspreken. Op 7 maart 2001 heb ik telefonisch contact gehad met de heer S. Na enig doorvragen bleek dat hij wist dat de heer B. die hij voorstelt als een personeelslid van (de firma H.; N.o.), de medewerker is van (de firma B.; N.o.), het juridisch adviesbureau van (de werkgever; N.o.).

Mijn vraag 5 wordt niet beantwoord. De dag voordat het gesprek zou plaatsvinden, vernam ik dat de heren Ha. en B. niet kwamen. Vervolgens vroeg de heer S. aan mij of het nog zinvol zou zijn als (verzoekers rechtshulpverlener; N.o.) bij dit gesprek aanwezig zou zijn. Hierna heeft de (rechtshulpverlener; N.o.) telefonisch contact gezocht met S. en hem verteld dat als (een vertegenwoordiger van) mijn werkgever niet aanwezig zou zijn, alles niet besproken zou kunnen worden. De volgende dag vond het gesprek plaats en aan het

eind heb ik gevraagd naar de reden waarom de beide heren niet waren gekomen. De heer S. vertelde dat de heren te weinig kennis van zaken hadden. En nu wordt geschreven dat de heer S. zich realiseerde dat het wellicht beter zou zijn mij alleen te spreken. Als dit de reden zou zijn, waarom heeft hij dit niet eerst met ons overlegd? Bovendien schrijft hij op pagina 5 van zijn rapport: "*Werkgevers gemachtigde dhr. Ha. heeft afgezegd.*" Hieruit concludeer ik dat dit de beslissing van de heer Ha. is, en niet van de heer S.

Als hetgeen ik bij mijn vraag 6 heb vermeld, niet verzwegen is, waarom vertelde de heer S. mij niet dat hij reeds contact had met mijn werkgever? Ook op deze vraag wordt geen antwoord gegeven.

Bij het antwoord op vraag 7 wordt aangegeven dat de heer S. de in zijn ogen relevante zaken met de werkgever heeft besproken. Een volledige functie die ik zou kunnen vervullen, is blijkbaar in zijn ogen niet relevant, want deze wordt niet met de werkgever besproken. Ook het gedeelte van mijn oude functie dat ik nog wel kan verrichten evenals de gedeeltes van de overige functies die ik genoemd heb, worden niet genoemd. Ook krijg ik geen antwoord op mijn vraag waarom de heer S. de antwoorden van mijn werkgever niet naar mij heeft teruggekoppeld. Ik had kunnen aangeven dat een aantal zaken toch anders zijn dan in het rapport van de heer S. staat vermeld. Problemen, zoals deze klacht, hadden mogelijk voorkomen kunnen worden. Uit het rapport van de heer S. blijkt dat hij het gesprek als volgt opende: "*Tijdens dit overleg is door mij aangegeven dat de functies zoals die zijn voorgelegd door (de werkgever; N.o.) qua opleidingsnivo niet mogelijk is.*" ((...) het rapport van 5 april 2001) Gelet hierop stond zijn mening van tevoren vast, en was het gesprek met mij slechts een formaliteit.

Bij mijn vraag 8 heb ik aangegeven dat de heer S. in het gesprek heeft gezegd dat mijn werkgever geen informatie zou ontvangen inzake mijn belastbaarheid. Dit schrijft hij ook op pagina 8 van zijn rapport. Ook deze vraag wordt niet beantwoord. Ik heb u op 10 december 2001 de volledige rapportage van 5 april 2001 van de heer S. gestuurd, waarin ook mijn belastbaarheid is genoemd, in totaal 8 pagina's. In de rapportage voor mijn werkgever zijn de volgende onderdelen verwijderd: op pagina 2 de voorbeeldfuncties (2x) en op pagina 4 en 5 de punten 1 t/m 28 en gewijzigd door bezwaar verzekeringsarts punt 18. De op pagina 7 en 8 genoemde belastbaarheid blijft in het rapport voor de werkgever staan.

Bij mijn vraag 9 gaat het om reïntegratie bij (de werkgever; N.o.). Met mijn werkgever zijn 4 en geen 3 gesprekken gevoerd, en wel op 25 januari, 1 maart, 7 maart en 4 april 2001. Bij de 1e ontslagaanvraag heb ik één telefoongesprek met de heer S. gevoerd, waar hij niets mee heeft gedaan. Vervolgens heb ik op 7 maart 2001 één gesprek gehad. De overige gesprekken met de heren Kr. en S. hadden niets met reïntegratie bij (de werkgever; N.o.) te maken.

Als ik het antwoord op mijn vraag 10 lees, vraag ik mij af hoe ik zo'n 20 jaar bij (de werkgever; N.o.) heb kunnen werken, waarvan de laatste 5,5 jaar als

verkoper/demonstrateur.

Uit het beantwoorden en het bewust niet beantwoorden van enkele vragen, blijkt dat alles draait om mijn bezwaarschrift met betrekking tot het opleidingsniveau. Hierop wordt steeds teruggekomen. Dat is de reden dat de heer S. geen rekening heeft gehouden met mijn ervaring en kennis bij (de werkgever; N.o.).”

2. In aanvulling daarop liet hij bij brief van 26 juli 2002 onder meer nog het volgende weten:

“Uit de informatie die mij nu bereikt, blijkt dat de heren Ha. en B. mensen proberen te overbluffen met het volgende:

“ *Ter informatie over ons bureau:*

Collega mr. B. is o.a. 17 jaar lang directeur van het (UWV; N.o.) geweest (...)

Nu ik weet dat de heer B. een voormalig directeur van het (UWV; N.o.) is, wordt mij een heleboel duidelijk.’

3. Op 2 november 2002 stuurde hij de Nationale ombudsman een brief waarin hij onder meer schrijft:

“De heer S. schrijft in zijn brief van 17 mei 2002 bij punt 2b aan u onder andere het volgende: “de werkgever heeft de niveaus vastgesteld voor zijn organisatie en tijdens het onderzoek heb ik nimmer getwijfeld of dit niet reëel was”.

Dit is een antwoord dat mij verwonderde. Ten eerste vroeg u niet of het opleidingsniveau reëel was. Ten tweede heb ik nooit gesuggereerd dat de door (de werkgever; N.o.) bij de functiebeschrijvingen opgegeven opleidingsniveaus niet correct zouden zijn. Ik heb altijd gezegd dat er niet naar mijn ervaring en kennis is gekeken, maar enkel naar opleiding.

(...) De management assistent (zij is belast met de salarisadministratie, personeelszaken en boekhoudkundige taken) vertelde dat (...) één personeelslid een HBO opleiding had. Tijdens dit gesprek kwam ik tot de ontdekking dat (de werkgever: N.o.) voor (bijna) alle functies in de functiebeschrijvingen een hogere opleiding opgaf dan het personeel in werkelijkheid had. Dit geldt niet alleen voor de HBO functies, maar ook voor de MBO en LBO functies.

Gelet op het feit dat de heer S. uit zichzelf reeds aangaf dat hij tijdens het onderzoek niet heeft getwijfeld of het door de werkgever opgegeven opleidingsniveau reëel was, krijg ik heel sterk het gevoel dat hij wel degelijk op de hoogte was dat de werkelijke opleidingen van het personeel lager lag. Naar mijn mening probeert de heer S. met deze opmerking zich in te dekken.”

Als bijlage stuurde verzoeker een brief mee gedateerd op 2 november 2002 waarin hij het UWV liet weten dat de werkgever naar zijn mening voor verschillende functies een te hoog opleidingsniveau had opgegeven. Verzoeker sprak in de brief de hoop uit dat deze informatie reden zou zijn om het door de heer S. uitgebrachte rapport opnieuw te bekijken.

F. Reactie Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

1. Op 1 november 2002 werden de brieven van verzoeker van 25 en 26 juli 2002 voor commentaar aan het UWV toegestuurd. De Nationale ombudsman vroeg het UWV of uit de reactie van 16 april 2002 (de punten 5 en 6) terecht wordt begrepen dat het UWV stelt dat onder de taak van het UWV betreffende de advisering in het kader van een ontslagaanvraag níet valt het beoordelen of de werkgever uit bestaande taken een nieuwe functie voor een werknemer kan creëren, maar wél het beoordelen of de werkgever een aangepaste functie voor de werknemer kan creëren?

Ook werd het UWV gevraagd aan te geven wat zijn reactie is op de tweede beslissing van de RDA voor zover daarin staat dat niet duidelijk is in hoeverre de arbeidsdeskundige bij de beschouwing van mogelijke passende functies rekening heeft gehouden met de langdurige werkervaring van verzoeker binnen het bedrijf en dat de indruk bestaat dat voornamelijk lijkt te zijn gekeken naar het gevraagde opleidingsniveau bij bepaalde functies en onvoldoende naar de eventuele geschiktheid van verzoeker voor die functies.

2. Het UWV reageerde op 19 december 2002 als volgt:

“...In de eerste plaats verzoekt u ons te reageren op het commentaar van verzekerde op onze brieven. Onze brief aan u gedateerd 16-04-02 bevat de antwoorden op de 7 aan ons voorgelegde vragen inclusief subvragen. Kort daarop hebben wij een reactie op de 10 vragen van verzekerde, verwoord in zijn brief van 26-08-02, nagezonden. Daarmee hebben wij ons inziens een compleet beeld geschetst van de door ons ondernomen activiteiten tijdens de verschillende fases van de gevalsbehandeling. Zowel “hoe” wij hebben gehandeld als onze inhoudelijke standpunten is/zijn terug te vinden in deze brieven, de bijlagen en de rapportages en dergelijke die inmiddels in uw bezit zijn. De brief van verzekerde van 25 juli 2002 vormt voor ons geen reden op genoemde 2 brieven terug te komen noch op onderdelen aanvullende informatie te verstrekken.

Ons inziens verandert er niets aan de kern van de zaak. Deze bestaat er naar onze mening uit dat door voormalig Gak Twente (verder te noemen UWV) geen mogelijkheden tot herplaatsing van verzekerde bij de eigen werkgever werden gezien. Een mening die verzekerde met ons deelde bij zowel de WAO-claimbeoordeling aan het eind van het eerste ziektejaar als bij de eerstejaars herbeoordeling. Tijdens de eerste ontslagprocedure nam verzekerde een ander standpunt in. Een standpunt waarnaar door onze arbeidsdeskundige in het kader van onze adviesrol bij een ontslagprocedure in tweede instantie uitgebreid onderzoek is verricht met de hiervoor vermelde conclusie.

Verzekerde is, dan wel lijkt, van mening dat het tot de taak van UWV behoort om aan te geven welke mogelijkheden tot werkhervatting er bij de eigen werkgever zijn en, indien er mogelijkheden zijn, de werkgever te verplichten deze beschikbaar te stellen. Ook recentelijk heeft hij ons wederom schriftelijk verzocht op dit punt actie te ondernemen richting zijn werkgever (zie nb). Daarmee (tevens in reactie op uw 2e alinea) wordt een onjuist beeld geschetst van onze rol/taak. Het is, zie ook onder punt 6 van onze brief van 16 april 2002, een zaak van werkgever en werknemer om bij verzuim die reïntegratieactiviteiten te ontplooiën welke tot een werkhervatting kunnen leiden. Dit conform het Burgerlijke Wetboek. Een belangrijk aspect hierbij is dat wanneer de werknemer reële mogelijkheden ziet om tot werkhervatting te komen de werkgever gehouden is aan het aanbieden van die mogelijkheid. Een mogelijkheid waarvan verzekerde tot de eerste ontslagaanvraag geen gebruik heeft gemaakt. UWV heeft op dit punt een toetsende rol en kan zeker niets afdwingen.

De arbeidsdeskundige ging in de praktijk veelal een stap verder. Deze stap bestond eruit dat, wanneer hij op basis van zijn kennis van de betreffende situatie concrete mogelijkheden zag in de zin van een andere (eventueel te creëren) passende functie, hij werkgever en/of werknemer wees op hun verplichtingen vanuit het BW. Zonodig kon de werknemer in zo'n situatie trachten het verkrijgen van een passende functie via de kantonrechter af te dwingen. (Wij schrijven deze laatste zinnen in de 'verleden tijd' omdat deze adviesrol van de arbeidsdeskundige niet meer bestaat sinds de invoering van de Wet verbeterde (moet zijn: verbetering; N.o.) poortwachter op 1 april dit jaar.).

In onderhavige casus kwamen noch de werkgever noch verzekerde met concrete voorbeelden van een passend te maken functie. De arbeidsdeskundige zag deze mogelijkheid evenmin. Reeds eerder gaven wij aan onderscheid te maken tussen een **functie** en één of enkele 'taken' die (eventueel tezamen) slechts een beperkt deel van de werkweek beslaan. Van dit laatste zal, zoals door ons eerder aangegeven, al snel sprake zijn. Dit mede afhankelijk van aard en omvang van het bedrijf. Voor alle duidelijkheid, UWV had en heeft niet als taak dit laatste in kaart te brengen.

Uw vraag in alinea 3 sluit aan op het voorgaande. In de 2e beslissing van de RDA wordt eerst verwezen naar de taak van de werkgever. Zo staat er 'Op werkgever (en dus niet UWV) rust de bewijslast aannemelijk te maken dat het hem binnen de grenzen der redelijkheid niet mogelijk is om, door herverdeling van werk of met het nemen van andere (organisatorische) maatregelen, betrokkene passend werk te bieden. 'En verder'... zal een werkgever zich tot het uiterste moeten inspannen om passend werk aan te bieden in het eigen bedrijf. In dit verband kan bijvoorbeeld ook worden gedacht aan werkzaamheden van een aantal uren per week, zodat de werknemer in dienst kan blijven bij de werkgever'. En tot slot 'Met name is niet duidelijk in hoeverre zowel werkgever als de arbeidsdeskundige van het (UWV; N.o.) bij de beschouwing van mogelijke passende **functies** rekening hebben gehouden met de langdurige werkervaring van betrokken(e) binnen het bedrijf'.

De arbeidsdeskundige is in zijn rapportage van 5 april 2001 onzes inziens duidelijk omtrent zijn mening. Hij schrijft letterlijk: 'Uit eigen bevindingen, onderzoek en gesprekken met de werkgever is mij gebleken dat er geen passende werkzaamheden (lees zoals in ons vorige schrijven toegelicht 'functies') zijn met name gezien het opleidingsniveau en de beperkingen. Tevens is er geen, door middel van opleiding en aanpassingen, aangepast werk te creëren.'

Uit genoemde rapportage blijkt tevens dat bij de verschillende functies door de arbeidsdeskundige tevens is gekeken naar andere eisen dan puur het opleidingsniveau. Dat de RDA een andere indruk heeft doet hier wat ons betreft niets aan af. Wij blijven van mening dat de arbeidsdeskundige datgene heeft gedaan wat, volgens de hierboven weergegeven kaders, tot zijn taak behoort.

(...)

nb.

(Verzoeker; N.o.) heeft de afgelopen weken meerdere brieven naar één van onze arbeidsdeskundigen en (de claimmanager; N.o.) gezonden. Hij blijft ons vragen om ons in te zetten voor een herplaatsing bij zijn werkgever. Conform hetgeen hiervoor vermeld kan UWV op dit punt niets meer voor verzekerde betekenen. Wij hebben (verzoeker; N.o.) dit zowel mondeling als in meerdere brieven kenbaar gemaakt. Wij hebben besloten om in navolging van twee eerdere schriftelijke aankondigingen niet meer te reageren op brieven van verzekerde die betrekking hebben op de relatie tussen hem en zijn werkgever..."

G. reactie arbeidsdeskundige

1. Op 1 november 2002 stuurde de Nationale ombudsman de brief van verzoeker van 25 juli 2002 voor commentaar naar de arbeidsdeskundige. Daarbij werd hij gevraagd aan te geven of hij van mening is dat hij duidelijk rekening heeft gehouden met de werkervaring en kennis (van het bedrijf) van verzoeker bij het beoordelen van de tweede adviesaanvraag van de RDA c.q. het beschouwen van mogelijke passende functies voor verzoeker bij zijn werkgever.

2. Bij brief van 19 december 2002 reageerde de arbeidsdeskundige als volgt:

"...Ik verwijs voor commentaar naar het schrijven van mijn werkgever op uw brief van 1 november 2002.

Ik blijf bij mijn mening zoals eerder verwoord.

T.a.v. 'rekening houden met zijn opgedane ervaringen en kennis bij mogelijke passende functie bij eigen werkgever' meld ik het volgende:

Ik heb terdege gekeken naar zijn opgedane werkervaring, echter de werkgever heeft in de periode na zijn ziekmelding de organisatie gewijzigd (wisseling van de wacht, directie van senior naar junior).

Hierdoor werden het opleidingsniveau en bijbehorende kennisaspecten verhoogd...”

H. Nadere reactie verzoeker

1. Op 26 mei 2003 stuurde de Nationale ombudsman verzoeker een kopie van de reacties van het UWV en de arbeidsdeskundige van 19 december 2002.

Op 30 juni 2003 reageerde hij daarop als volgt:

“...Allereerst wil ik reageren op de opmerking van S. dat hij terdege heeft gekeken naar mijn opgedane werkervaring, maar dat de werkgever in de periode na mijn ziekmelding de organisatie heeft gewijzigd en dat daardoor het opleidingsniveau en bijbehorende kennis aspecten werden verhoogd. Ik verwijs u opnieuw naar de rapportage Arbeidsdeskundige van 5 april 2001 (...). Op bladzijde 4 staat dat S. mijn opleidingsniveau heeft afgezet tegen het door de werkgever gevraagde opleidingsniveau, waardoor in eerste instantie 6 van de 7 functies vervallen (hij heeft hierbij dus alleen naar mijn opleidingsniveau gekeken, niet naar mijn ervaring en kennis bij het bedrijf). Op bladzijde 5 schrijft S. over het gesprek op 29 maart 2001 dat hij tijdens dit overleg heeft aangegeven dat de functies zoals die door (de werkgever; N.o.) zijn voorgelegd qua opleidingsniveau niet mogelijk zijn. (Met deze opmerking opende S. inderdaad het gesprek.) Op bladzijde 8 komt S. tot de conclusie dat de overgebleven functie van productiemedewerker qua opleidingsniveau en belastbaarheid niet passend is. Dit betekent dat volgens S. alle functies bij (de werkgever; N.o.) qua opleidingsniveau niet passend zijn. Ook staat op bladzijde 8 *“Uit eigen bevindingen, onderzoeken en gesprekken met de werkgever is mij gebleken dat er geen passende werkzaamheden zijn met name gezien het opleidingsnivo en de beperkingen.”* Met mijn opmerkingen heeft S. niets gedaan. Ik heb verschillende functies bij (de werkgever; N.o.) vervuld en veel verschillende werkzaamheden bij (de werkgever; N.o.) gedaan waardoor ik een zeer brede kennis van het werk bij (de werkgever; N.o.) heb opgebouwd. Op geen enkele manier blijkt uit zijn rapportage dat S. hiermee rekening heeft gehouden. Het enige dat telt voor S. is wat de werkgever vertelt.

Ook wil ik reageren op de brief van (het UWV; N.o.). Opnieuw noemt (het UWV; N.o.) niet de reden waarom ik bij de 1e ontslagronde een ander standpunt innam, namelijk dat (de werkgever; N.o.) haar pand had aangepast waardoor er mogelijkheden waren ontstaan om bij (de werkgever; N.o.) terug te keren. S. heeft dit ook niet genoemd in zijn rapportages, terwijl hem dit wel verteld is. Telefonisch bij de 1e ontslagaanvraag, maar ook in het gesprek op 29 maart 2001 kwam dit aan de orde.

De opmerking op blad 2 dat ik niet kwam met concrete voorbeelden van een passend te maken functie, is niet correct. Ik heb diverse mogelijkheden genoemd, zoals blijkt op pagina 6 van de rapportage arbeidsdeskundige: *“Volgens de functie/taak omschrijving van de werkgever zouden reken technisch 4ft'en noodzakelijk zijn voor het vervullen van deze functie. Daarnaast zouden er nog mogelijkheden zijn...”* De opmerking van (het UWV; N.o.) *“één of enkele “taken” die (eventueel tezamen) slechts een beperkt deel van de werkweek beslaan. Van dit laatste zal, zoals door ons eerder aangegeven, al snel sprake zijn.”*, is niet correct. Wij hebben in het gesprek met S. een aantal mogelijkheden genoemd die samen 4 fte zijn. Daarnaast hebben wij nog andere mogelijkheden genoemd. De opmerking van (het UWV; N.o.) dat de taken slechts een beperkt deel van de werkweek beslaan is daarom niet correct.

In tegenstelling tot wat (het UWV; N.o.) schrijft, weet ik dat het niet tot de taak van UWV behoort de werkgever te verplichten om de mogelijkheden tot werkhervatting beschikbaar te stellen. Ik weet dat UWV niets kan afdwingen. Maar enige inzet mag ik toch verwachten. Met S. had ik te maken met een arbeidsdeskundige die schrijft dat er geen passende werkzaamheden zijn omdat de werkgever dit zegt terwijl deze mogelijkheden er wel zijn (zo blijkt ook nu, na de uitspraak van de rechter). Bovendien is S. afgegaan op gegevens van de werkgever die niet correct zijn, zo blijkt later. De werkgever heeft voor de gesprekken met het (UWV; N.o.) het gevraagde opleidingsniveau verhoogd, terwijl het personeel die deze functies uitoefenen in veel gevallen het genoemde opleidingsniveau niet hebben. S. heeft zijn rapport daardoor gemaakt op verkeerde informatie.

(...)

Maar ik wil nogmaals benadrukken dat ik niet alleen werkzaamheden heb genoemd, maar ook functies. Zo heb ik bij de eerste ontslagaanvraag S. de advertentie opgestuurd waarin (de werkgever; N.o.) enkele weken ervoor een magazijnmedewerker vroeg. Sinds 31 maart 2003 werk ik bij (de werkgever; N.o.). Mijn collega die de functie magazijnmedewerker in oktober 2000 vervulde, vervult deze nu nog steeds (met LBO-niveau). Bovendien verricht ik nu ook magazijnwerkzaamheden bij (de werkgever; N.o.). (De werkgever; N.o.) stelt dat dit werk tijdelijk is, maar deze mening deel ik niet.

(...) Door dit vonnis (van 4 maart 2003; N.o.) moest (de werkgever; N.o.) mij werk aanbieden, waarbij gesprekken met zowel een arbeidsdeskundige als een verzekeringsarts van (het UWV; N.o.) nodig waren in verband met mijn reïntegratiemogelijkheden...”

I. Nadere informatie van verzoeker

Op 19 december 2002 stuurde verzoeker de Nationale ombudsman onder andere een afschrift van de toekenning van een voorziening op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, bestaande uit een vergoeding van de kosten verbonden aan de

opleiding magazijn medewerker niveau 3/4. Hij stelde dat de toekenning afwijkt van de rapportage van 5 april 2001 omdat daarin staat dat hij ongeschikt is voor alle functies bij de werkgever. Hij stelde dat de afdeling Inkoop Reïntegratiediensten van het UWV die functie (die ook bij de werkgever aanwezig is) wel passend achtte en dat hij dus alleen op zijn opleidingsniveau was beoordeeld.

Achtergrond

1. Ontslagbesluit (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238, zoals geldend tot 1 januari 2002)

Artikel 5:2

"1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

- a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en
- b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Alvorens een beslissing te nemen op een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond wint de Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of een mogelijkheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht."

2. De Toelichting bij artikel 5:2 van het Ontslagbesluit

"...Uitgangspunt is, dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie en herstel binnen zesentwintig weken niet te verwachten is (eerste lid, onderdeel a).

Op grond van het eerste lid, onderdeel b, van dit artikel dient de werkgever voorts aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer op een passende functie te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Ik stel mij op het standpunt dat ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week als passende arbeid kunnen worden beschouwd.

Het begrip 'ziekte of gebrek' omvat ook de situatie dat er sprake is van regelmatig ziekteverzuim waarbij het ziekteverzuim dusdanig verstorend uitwerkt op het productieproces of een onevenredig zware druk legt op collega's, dat van de werkgever niet in redelijkheid geveerd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten. Uit het advies van het Lisv moet blijken dat binnen 26 weken niet valt te verwachten dat de werknemer normaal inzetbaar is en de werkgever geen mogelijkheden heeft om betrokkene elders in de organisatie andere passende werkzaamheden aan te bieden.

In het tweede lid wordt bepaald, dat de Regionaal Directeur voorafgaande aan de te nemen beslissing op ontslagverzoeken wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of op grond van regelmatig ziekteverzuim een adviesaanvraag moet indienen bij het Lisv.

Binnen gemiddeld zes weken zal aan de Regionaal Directeur een advies worden uitgebracht. Het door het Lisv uit te brengen advies gaat in de praktijk in beginsel vergezeld van een rapportage van een arbeidskundige.

Het advies van het Lisv is niet bindend. Het ligt echter voor de hand dat daaraan bij de afweging van de belangen door de Regionaal Directeur een groot gewicht wordt toegekend."

3. Wet Nationale ombudsman

Artikel 26, tweede lid:

"Indien ten aanzien van de gedraging waarop het onderzoek van de ombudsman betrekking heeft anders dan ingevolge een wettelijk geregelde administratiefrechtelijke voorziening door een rechterlijke instantie uitspraak is gedaan, neemt de ombudsman de rechtsgronden waarop die uitspraak steunt of mede steunt, in acht."

4. Ontslagadvies RDA; Arbeidsdeskundige standaard september 1997

"...

2. Arbeidsdeskundige werkzaamheden

2.1 Onderzoek ten aanzien van de met ontslag bedreigde werknemer

(...) wordt door de arbeidsdeskundige met de met ontslag bedreigde werknemer een gesprek gevoerd, waarvoor deze in principe wordt opgeroepen. (...) Het oproepen kan achterwege blijven indien de uitvoeringsinstelling beschikt over recente gegevens van de werknemer. (...) De arbeidsdeskundige benadert de desbetreffende werknemer nog wel telefonisch om te informeren of er sinds de recente datum nog - voor de advisering relevante - wijzigingen zijn opgetreden in de situatie van de werknemer. Ongeacht of er wijzigingen zijn opgetreden biedt de arbeidsdeskundige aan dat een gesprek kan

plaatsvinden, indien dat op prijs wordt gesteld.

Aspecten bij het onderzoek

Bij het onderzoek (dossier, telefonisch contact, oproep) wordt in ieder geval aan de volgende aspecten aandacht geschonken:

(...)

de mogelijkheden die de werknemer ziet bij zijn oude werkgever;

(...)

de ideeën over ander werk, al dan niet met werkvoorzieningen;

de wensen om terug te keren bij de werkgever;

(...)

2.2 Arbeidskundig onderzoek bij de ontslagaanvragende werkgever

In alle categorieën (waarbij de RDA verplicht advies bij de uitvoeringsinstelling moet inwinnen; N.o.) verricht de arbeidsdeskundige (aanvullend) onderzoek bij de ontslagaanvragende werkgever. Het kan hierbij gaan om dossieronderzoek en/of telefonisch onderzoek en/of onderzoek ter plekke bij de werkgever. (...)

Aspecten bij het onderzoek

Om de adviesaanvraag te beantwoorden dient navolgende informatie verzameld te worden en/of dient tijdens het onderzoek aan de volgende aspecten aandacht te worden geschonken:

(...)

een organigram (evt. van vóór en ná de reorganisatie);

een overzicht van binnen het bedrijf bestaande functies;

een overzicht van het vacature verloop;

een inventarisatie van de huidige functie-inhoud;

een vergelijking van belasting en belastbaarheid van eigen en eventueel andere relevante functie(s);

de mogelijkheid of werkgever functies kan herschikken;

het treffen van werkvoorzieningen;

het inzetten van reïntegratie-instrumenten;

de bekendheid van de werkgever met de opvattingen over werkhervatting van de werknemer;

de bekendheid van de werkgever met de opvattingen van de werknemer over het effect van diens ziekteverzuim op het productieproces.

(...)

De arbeidsdeskundige betreft in het overleg met de werkgever de volgende onderdelen:

het organigram van het bedrijf;

de functies in het bedrijf;

het vacatureverloop.

Aandachtspunten hierbij zijn:

de doorstroming in het bedrijf naar andere vacatures;

de mogelijkheid om functies binnen het bedrijf te splitsen, te clusteren dan wel op andere wijze aan te passen;

de mogelijkheid tot het treffen van voorzieningen;

(...) de mogelijkheid om met scholing of training een oplossing te bereiken.

2.3 Oordeelsvorming op basis van verzamelde informatie

De arbeidsdeskundige moet de door de RDA gestelde vragen beantwoorden vanuit een aantal - via de jurisprudentie ontwikkelde - uitgangspunten. In het algemeen kan worden gesteld dat de werkgever eerder verplicht zal zijn tot herplaatsing van de werknemer, naarmate aan een groter aantal van onderstaande criteria is voldaan.

(...)

Eigen werk zowel als mogelijk nieuw passend werk:

(...)

er is geen sprake van een niet of nauwelijks op te lossen arbeidsconflict;

de werkgever heeft nog niet zoveel gehandicapte werknemers in dienst;

voorzieningen en aanpassingen zijn bouwtechnisch, financieel-economisch en organisatorisch niet al te ingrijpend voor de werkgever en voor collega's;

een eventuele taakverschuiving heeft niet te veel invloed op het arbeidsproces;

het realiseren van voorzieningen, aanpassingen, taakverschuivingen en het creëren van (een) nieuwe functie(s) zal niet al te tijdrovend zijn;

er bestaat een vergoedingsmogelijkheid voor werkvoorziening op grond van artikel 57 lid 1 AAW en/of art. 57a AAW;

er bestaat een mogelijkheid voor het inzetten van (andere) reïntegratie-instrumenten.

2.4 De arbeidsdeskundige rapportage

De arbeidsdeskundige rapporteert en gaat daarbij na of de vraagstelling van de RDA adequaat wordt beantwoord. Het is niet de bedoeling dat het advies de strekking heeft om de ontslagvergunning al dan niet te verlenen. Immers, de RDA neemt in samenhang met andere relevante informatie eigenstandig een gemotiveerde beslissing.

In de rapportage dient tot uitdrukking te komen:

(...)

de aanwezigheid van andere passende arbeid binnen het bedrijf;

(...)

De RDA zal met het indienen van de adviesaanvraag en formulier meezenden. Dit formulier wordt door de arbeidsdeskundige (en verzekeringsarts) volledig ingevuld met eventueel een verwijzing naar de rapportage(s)..."