



# Rapport

**Datum: 19 december 2003**  
**Rapportnummer: 2003/487**

## Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Amersfoort bij de afhandeling van haar klacht bij brief van 23 augustus 2002 inzake het feit dat de ontslagprocedure voor een van haar medewerkers anderhalf jaar heeft geduurd, de verantwoordelijkheid hiervoor volledig bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) heeft neergelegd en elke vorm van aansprakelijkheid voor door verzoekster ten gevolge van die lange behandelingsduur geleden schade heeft afgewezen.

## Beoordeling

### I. Inleiding

1. Een werknemster van verzoekster, een bedrijf in de cateringsector, was sinds 15 augustus 1998 arbeidsongeschikt. Na een jaar ziekte kreeg zij ingaande 16 augustus 1999, een uitkering toegekend ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheids-verzekering (WAO), berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%. Op 11 september 2000 heeft verzoekster voor de werknemster bij de toenmalige Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA, vanaf 1 januari 2002: de Centrale organisatie werk en inkomen, verder de CWI) een ontslagvergunning aangevraagd wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid. Op 18 september 2000 zond de CWI aan verzoekster een ontvangstbevestiging van de aanvraag, en aan Gak Nederland BV (vanaf 1 januari 2002: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, verder het UWV) een adviesaanvraag als bedoeld in artikel 5:2, tweede lid van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 3.). Het UWV diende in zijn adviesaanvraag in te gaan op de vraag of het aannemelijk was dat binnen 26 weken geen herstel zou optreden en of een mogelijkheid aanwezig kon worden geacht dat de betrokken werknemster in een andere passende functie binnen de onderneming herplaatst zou kunnen worden. Volgens de toelichting bij artikel 5:2 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 4.) brengt het UWV dit advies binnen gemiddeld zes weken aan de CWI uit. Het UWV reageerde met zijn advies van 25 september 2000. De conclusie van dit advies was dat er op dat moment geen mogelijkheden waren om te hervatten in passend werk bij verzoekster en dat niet aangegeven kon worden in hoeverre dit op termijn wel het geval zou zijn. Het UWV gaf verder aan dat er een medisch heronderzoek stond gepland voor eind oktober 2000. De CWI achtte het van belang dat het advies was gebaseerd op actuele gegevens en dat alle vragen werden beantwoord. Het advies van 25 september 2000 werd door de CWI niet als volledig en afdoende beschouwd omdat er in redelijkheid geen beslissing op kon worden gebaseerd. In verband daarmee werd op 3 oktober 2000 contact opgenomen met de arbeidsdeskundige van het UWV en werd besloten om het medisch heronderzoek van oktober 2000 af te wachten om het advies te kunnen aanvullen. Het heronderzoek van de verzekeringsarts vond plaats op 31 oktober 2000.

Aansluitend vroeg de verzekeringsarts informatie op bij de behandelend sector. Op 21 november 2000 en 8 maart 2001 informeerde de CWI bij het UWV naar de stand van zaken. Op 8 maart 2001 bleek de verzekeringsarts die het heronderzoek had verricht niet meer in dienst te zijn van het UWV; de beoordeling zou door een collega worden overgenomen. Pas na dat laatste rappel vroeg de CWI aan verzoekster of zij akkoord ging met aanhouding van het dossier in afwachting van het advies van het UWV. Verzoekster ging blijkens de telefoonnotitie van de CWI van 8 maart 2001 akkoord met die aanhouding. Daarnaast gevraagd gaf verzoekster echter aan dat zij in geen geval akkoord was gegaan met een aanhouding van het dossier voor de termijn van bijna één jaar, te weten van 8 maart 2001 tot 27 februari 2002. Wegens het uitblijven van een beslissing op de aanvraag zond verzoekster op 3 mei 2001 een rappelbrief aan de arbeidsdeskundige van het UWV te Haarlem die optrad als centrale contactpersoon voor verzoekster. Een afschrift van die brief werd door verzoekster aan de CWI te Den Haag gestuurd. Op 15 oktober 2001 rappelleerde verzoekster telefonisch bij zowel de CWI als het UWV. De CWI nam naar aanleiding daarvan contact op met het UWV en vernam toen van de arbeidsdeskundige dat zij de zaak weer actueel ging maken. Op verzoek van het UWV zond de CWI op 19 oktober 2001 een nieuw adviesformulier naar het UWV. Op 3 december 2001 rappelleerde de CWI telefonisch bij het UWV. Op 10 december 2001 en op 14 januari 2002 zond verzoekster rappelbrieven naar de CWI. Verzoekster kreeg op die brieven geen reactie van de CWI. Wel rappelleerde de CWI na de tweede brief van verzoekster nog een keer bij het UWV.

2. De betrokken werkneemster liet op 10 januari 2002 aan verzoekster weten dat zij geen WAO-uitkering meer ontving en meldde zich per 23 januari 2002 volledig hersteld. De CWI ontving vervolgens het advies van het UWV gedateerd 16 januari 2002 en zond op 24 januari 2002 een brief aan verzoekster met een samenvatting van het UWV-advies. Volgens het advies werd de werkneemster voor minder dan 15% arbeidsongeschikt beschouwd en daarmee geschikt geacht om in haar eigen werk voor negentien uur per week te hervatten. De CWI vroeg verzoekster een reactie te geven op het advies en gemotiveerd antwoord te geven op de vraag waarom zij de arbeidsverhouding met deze werkneemster wenste te beëindigen. Verzoekster stelde in haar antwoordbrief van 28 januari 2002 dat de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster al ruim drie jaar voortduurde, dat haar functie inmiddels al was vervuld en dat er op dat moment geen andere vacatures in de regio voorhanden waren. Het bevreemde verzoekster dat de werkneemster na een lange periode van arbeidsongeschiktheid opeens geschikt werd geacht voor haar eigen werk, dit temeer omdat die werkneemster ook in de periode van 1996 tot 1998 ruim twee jaar arbeidsongeschikt was geweest. Verzoekster voelde zich gedupeerd door de gebrekkige communicatie tussen de CWI en het UWV omdat zij normaal gesproken al lang in het bezit had moeten zijn geweest van een beslissing op haar ontslagaanvraag van 11 september 2000.

3. Bij besluit van 27 februari 2002 deelde de CWI aan verzoekster mee dat haar de toestemming om de arbeidsverhouding met de betrokken werkneemster te beëindigen werd onthouden. De CWI overwoog daarbij dat uit recent onderzoek van het UWV was gebleken dat werkneemster weer geschikt was voor haar functie van cateringmedewerkster en dat daardoor een nieuwe situatie was ontstaan ten opzichte van de gegevens waar verzoekster van was uitgegaan, namelijk dat de werkneemster volledig arbeidsongeschikt was en in het geheel niet in staat was om te werken.

4. Omdat de werkneemster al zo'n drieëneenhalf jaar uit het arbeidsproces was geweest, besloot verzoekster de arbeidsovereenkomst met haar alsnog te laten beëindigen via de kantonrechter. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 mei 2002 en verplichtte verzoekster om aan de werkneemster een schadevergoeding van

€ 6.000 te betalen en een bedrag van € 750 als bijdrage in de kosten van rechtsbijstand.

5. Op 5 april 2002 diende verzoekster een klacht in bij de Nationale ombudsman over de CWI omdat de CWI een termijn van anderhalf jaar nodig had gehad om op de aanvraag van verzoekster voor een ontslagvergunning te beslissen. Met nadruk gaf verzoekster aan geen klacht te willen indienen tegen de uiteindelijke beslissing van de CWI. Omdat een eerder bij de CWI ingediende klachtbrief van 13 maart 2002 niet door de CWI was beantwoord, zond de Nationale ombudsman verzoeksters klacht bij brief van 7 mei 2002 door naar de CWI met daarbij het dringende verzoek de klacht alsnog overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 9 Awb te behandelen.

6. Bij brief van 23 augustus 2002 ging de CWI in op de klacht van verzoekster. De CWI stelde daarin onder meer dat zij bij een ontslagaanvraag op basis van twee jaar ziekte conform het Ontslagbesluit verplicht is advies in te winnen bij het UWV en dat het UWV ondanks rappellen van de CWI lang heeft gewacht met het uitbrengen van zijn advies. Dit betrof echter een omstandigheid waar de CWI niet of nauwelijks invloed op heeft. Veel kantoren van het UWV kampten met tekorten aan verzekeringsartsen waardoor het in veel gevallen extreem lang duurde voordat er door het UWV advies werd uitgebracht. Verder gaf de CWI aan dat er meer dossiers waren die langer dan een jaar liepen. De CWI achtte het niet terecht dat verzoekster tijdens de hoorzitting de CWI aansprakelijk stelde voor de door verzoekster geleden schade, aangezien verzoekster er blijkbaar van uitging dat de werkneemster mogelijk niet arbeidsgeschikt zou zijn verklaard als de ontslagprocedure eerder was afgerond. Volgens de CWI kon verzoekster dit verband niet zomaar leggen. Verder benadrukte de CWI nog eens dat zij geen sancties naar het UWV heeft om het vereiste advies af te kunnen dwingen. Verzoekster was niet tevreden met deze wijze van afdoening van haar klacht en diende op 26 augustus 2003 opnieuw een klacht in bij de Nationale ombudsman. Verzoekster was en bleef van mening dat de CWI de partij was die door haar aansprakelijk gesteld moest worden, omdat het op de weg van de CWI lag om het UWV aan te spreken op termijnen die moesten worden nageleefd.

## II. Ten aanzien van de aansprakelijkheid voor de geleden schade

1. Verzoekster is van mening dat zij schade heeft geleden doordat de CWI niet tijdig op haar aanvraag een besluit heeft afgegeven. Wegens het ontbreken van een bepaling met betrekking tot de beslistermijn in het Ontslagbesluit geldt voor de CWI de termijn van artikel 4:13 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) (zie Achtergrond, onder 1.). Een beschikking dient op grond van het eerste lid binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag te worden afgegeven. Deze redelijke termijn is op grond van het tweede lid in ieder geval verstreken als binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag geen beschikking is afgegeven of een kennisgeving is gedaan waarin de aanvrager wordt meegedeeld dat de beschikking niet binnen acht weken kan worden afgegeven en waarin een redelijke termijn wordt genoemd waarbinnen de beschikking wel kan worden afgegeven. De in de algemene toelichting bij het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 4.) genoemde behandelingsduur van gemiddeld circa vier tot zes weken geldt in verband met de advisering door het UWV niet voor een ontslagaanvraag die verband houdt met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Volgens de toelichting dienen de genoemde termijnen te worden beschouwd als streeftermijnen. In deze zaak is de streeftermijn fors overschreden aangezien de ontslagaanvraag pas met het besluit van 27 februari 2002 werd afgehandeld. Deze overschrijding werd volgens de CWI volledig veroorzaakt door het uitblijven van het advies van het UWV.

De schade van verzoekster zou enerzijds bestaan uit de loondoorbetalingen over een langere periode aan de betrokken werkneemster en anderzijds uit de schadevergoeding en de vergoeding van de kosten van rechtsbijstand die verzoekster op grond van de ontbindingsuitspraak van de kantonrechter aan werkneemster moest betalen. Met betrekking tot die loondoorbetalingen is niet duidelijk in hoeverre deze betalingen voor rekening van verzoekster kwamen en niet werden gedekt door de WAO-uitkering. Verzoekster is er daarbij overigens van uitgegaan dat als de CWI binnen een redelijke termijn op verzoeksters aanvraag een beslissing had afgegeven, de vergunning wel zou zijn verleend omdat de betrokken werkneemster ten tijde van de aanvraag nog volledig arbeidsongeschikt was. Uiteraard valt achteraf niet met zekerheid te zeggen dat de ontslagvergunning wel zou zijn verleend indien de CWI eerder een beslissing had genomen. Vaststaat dat het de CWI niet is gelukt om binnen de (streef)termijnen een besluit af te geven en dat die termijnen fors zijn overschreden. Overschrijding van deze termijnen door de CWI heeft geen directe rechtsgevolgen; ook daarna kan nog een rechtsgeldige beslissing worden genomen. De enkele constatering dat deze termijnen zijn overschreden, is onvoldoende om te spreken van een onrechtmatig handelen van de CWI. Er kunnen zich echter omstandigheden voordoen die het overschrijden van deze termijnen door de CWI jegens de betrokken werkgever zo onzorgvuldig doen zijn dat dit overschrijden aanleiding dient te geven tot het toekennen van een financiële tegemoetkoming. Hier doen zich dergelijke omstandigheden echter niet voor. Immers indien de CWI eerder een beslissing op de aanvraag had genomen, stond zeker niet vast

dat de vergunning wel zou zijn verleend waardoor verzoekster haar gang naar de kantonrechter achterwege had kunnen laten. Daarbij komt dat verzoekster niet ontkent dat zij in eerste instantie heeft ingestemd met de aanhouding van de zaak in afwachting van de uitkomst van het nader onderzoek van de verzekeringsarts, zij het uiteraard niet voor een periode van bijna één jaar. Feitelijk gezien werd deze instemming herroepen op het moment dat verzoekster weer rappelleerde bij het UWV op 3 mei 2001 en van die brief een afschrift zond naar de CWI. Volgens verzoekster - daarbij verwijzend naar artikel 3:6, tweede lid Awb (zie Achtergrond, onder 1.) - had de CWI bij het uitblijven van het advies van het UWV ook zonder dat advies een besluit kunnen afgeven. De Nationale ombudsman deelt deze opvatting van verzoekster niet. In de toelichting bij artikel 3:6 Awb (zie Achtergrond, onder 2.) wordt beschreven dat er bij het uitblijven van een advies toch nog andere redenen kunnen zijn waardoor besluitvorming zonder dat advies niet mogelijk is. Als voorbeeld geeft de toelichting dat een nog niet uitgebracht advies was bedoeld om een voorgenomen besluit vanuit de gezichtshoek van een bepaalde vorm van deskundigheid te beoordelen. Als in die situatie het advies ontbreekt, kan dat betekenen dat het besluit niet voldoende zorgvuldig is voorbereid. Het arbeidsmedisch advies van het UWV in deze zaak kan worden beschouwd als een dergelijk deskundigenadvies.

Gelet op het bovenstaande en mede in aanmerking genomen de terughoudende opstelling van de Nationale ombudsman ten aanzien van beslissingen van bestuursorganen ter zake van verzoeken om schadevergoeding (zie Achtergrond, onder 5.), moet worden geoordeeld dat de CWI in redelijkheid heeft kunnen besluiten om de schadeclaim van verzoekster af te wijzen.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

2. Ten overvloede merkt de Nationale ombudsman nog op dat het zorgvuldiger was geweest als de CWI in verband met het noodzakelijke advies vaker bij het UWV had gerappelleerd. Met name de periodes tussen het rappel van 21 november 2000 en dat van 8 maart 2001 en dat van 8 maart 2001 tot 15 oktober 2001 zijn erg lang. Gelet op de termijn die het UWV gemiddeld nodig heeft om zijn advies uit te brengen te weten zes weken, zou het in de rede liggen om bij het uitblijven van dat advies maandelijks bij het UWV te rappelleren. In aansluiting hierop was het ook zorgvuldiger geweest om na ieder rappel verzoekster te informeren over de stand van zaken.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amersfoort die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is niet gegrond.

## **Onderzoek**

Op 8 april 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van S. BV te Zwanenburg, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Den Haag. Omdat het erop leek dat verzoekster deze klacht nog niet had ingediend bij de CWI, wees de Nationale ombudsman haar er bij brief van 24 april 2002 op dat alsnog te doen. Verzoekster liet in reactie op deze brief op 26 april 2002 weten al wel een klacht te hebben ingediend bij de CWI, maar op de klachtbrief van 13 maart 2002 nog geen reactie te hebben ontvangen. Omdat verzoeksters klacht daarmee niet leek te zijn behandeld conform de wettelijke bepalingen van klachtbehandeling werd de klacht op 7 mei 2002 doorgestuurd naar de CWI met de dringende vraag deze alsnog in behandeling te nemen. Bij brief van 23 augustus 2002 beantwoordde de CWI te Amersfoort verzoeksters klacht. Verzoekster was niet tevreden met dit antwoord van de CWI en diende daarover op 26 augustus 2002 een klacht in bij de Nationale ombudsman.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de CWI te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de CWI verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd de CWI een aantal specifieke vragen gesteld. De van de CWI ontvangen reactie was aanleiding om ook aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een aantal vragen te stellen.

De reactie die daarop van het UWV werd ontvangen, werd vervolgens met een aantal vragen voorgelegd aan de CWI. De laatste reactie van de CWI werd ten slotte weer voorgelegd aan verzoekster.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Noch verzoekster noch de Centrale organisatie werk en inkomen gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

## **Bevindingen**

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### **A. feiten**

1. Een werkneemster van verzoekster, een bedrijf in de cateringsector, was sinds 15 augustus 1998 arbeidsongeschikt. Na een jaar ziekte kreeg zij ingaande 16 augustus 1999, een uitkering toegekend ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheids-verzekering (WAO) berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%. Op 11 september 2000 heeft verzoekster voor de

werkneemster bij de toenmalige Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA, vanaf 1 januari 2002: de Centrale organisatie werk en inkomen, verder de CWI) een ontslagvergunning aangevraagd wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid. Verzoekster ontving op 18 september 2000 van de CWI een ontvangstbevestiging van haar aanvraag. Wegens het uitblijven van een beslissing op de aanvraag zond verzoekster op 3 mei 2001 een rappelbrief aan Gak Nederland BV (vanaf 1 januari 2002: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, verder het UWV), omdat de CWI had aangegeven nog geen advies te hebben ontvangen van het UWV. Op 15 oktober 2001 rappelleerde verzoekster telefonisch bij zowel de CWI als het UWV. Op 10 december 2001 en op 14 januari 2002 zond verzoekster rappelbrieven naar de CWI. Op beide brieven werd niet door de CWI gereageerd.

2. De betrokken werkneemster liet op 10 januari 2002 aan verzoekster weten dat zij geen WAO-uitkering meer ontving en meldde zich per 23 januari 2002 volledig hersteld. Een dag later ontving verzoekster een brief van de CWI waarin stond vermeld dat de werkneemster voor minder dan 15% arbeidsongeschikt werd beschouwd en waarin verzoekster werd gevraagd gemotiveerd antwoord te geven op de vraag waarom zij de arbeidsverhouding met deze werkneemster wenste te beëindigen. Verzoekster beantwoordde die brief met haar brief van 28 januari 2002 als volgt:

“...Op 11 september 2000 hebben wij een ontslagaanvraag ingediend wegens arbeidsongeschiktheid van betrokkene welke op dat moment reeds 2 jaren gaande was. Na verloop van tijd hebben wij meerdere malen navraag gedaan over de stand van zaken met betrekking tot deze ontslagaanvraag zowel bij (de CWI; N.o.) als bij (het UWV; N.o.). De laatste schriftelijke informatie die wij van (het UWV; N.o.) hebben ontvangen over (werkneemster; N.o.) betrof haar arbeidsongeschiktheid voor 80-100%.

Aangezien de ziekte duur van (werkneemster; N.o.) ruim 3 jaar gaande is, is de functie van (werkneemster; N.o.) reeds vervuld. Binnen de regio Den Haag/ Zoetermeer hebben wij geen vacatures voorhanden.

Het bevreemdt ons ten zeerste dat (werkneemster; N.o.) na een volledige arbeidsongeschiktheidsperiode van bijna 3½ jaar weer arbeidsgeschikt is voor het eigen werk. Hierbij komt dat (werkneemster; N.o.) 18 januari 1996 tot 2 februari 1998 eveneens volledig arbeidsongeschikt is geweest en gedurende een jaar een volledige WAO-uitkering heeft ontvangen. (...)

Wij zijn van mening dat wij als werkgever gedupeerd worden door de gebrekkige communicatie tussen uw organisatie en (het UWV; N.o.) aangezien wij normaliter al lang in het bezit zouden moeten zijn van een beslissing over onze ontslagaanvraag van 11 september 2000.



Gezien het bovenstaande verzoeken wij u ons de gevraagde ontslagtoestemming te verlenen...”

3. Bij besluit van 27 februari 2002 deelde de CWI aan verzoekster mee dat haar de toestemming om de arbeidsverhouding met betrokken werkneemster op te zeggen werd onthouden. Daarbij overwoog de CWI het volgende:

“...Ik heb daarbij overwogen dat werkneemster in oktober 1992 in dienst is gekomen maar in augustus 1998 ziek is geworden om welke reden thans ontslag voor haar wordt aangevraagd; dat werkneemster echter onlangs bij een 1e jaars herbeoordeling is afgeschat naar het percentage 0-15% en ook weer geschikt geacht wordt voor haar maatvrouwfunctie van cateringmedewerkster; dat daarbij naar mijn mening een nieuwe situatie is ontstaan ten opzichte van de gegevens waar werkgever tot op heden steeds van is uitgegaan, namelijk een 80-100% arbeidsongeschiktheidspercentage en géén mogelijkheden om te hervatten; dat het verzoek mij derhalve, uitgaande van die nieuwe gegevens, dan niet voor toewijzing vatbaar voorkomt...”

4. Verzoekster was niet tevreden over de wijze waarop de CWI de door haar ingediende ontslagaanvraag had behandeld en diende daarover op 5 april 2002 een klacht in bij de Nationale ombudsman. In die klacht gaf verzoekster aan dat de procedure bij de CWI bijna anderhalf jaar had geduurd terwijl de CWI zichzelf als richtlijn heeft opgelegd dat een aanvraag binnen zes tot acht weken moet worden afgehandeld. Verzoekster voelde zich door de handelwijze van de CWI ernstig benadeeld aangezien er door haar aan de betrokken werkneemster na een ziekteperiode van drieëneenhalf jaar opnieuw werk moest worden aangeboden. Omdat de werkneemster zolang uit het arbeidsproces was geweest, besloot verzoekster de arbeidsovereenkomst alsnog te beëindigen via de kantonrechter. Deze ontbond de overeenkomst per 1 mei 2002 en kende daarbij aan werkneemster een schadevergoeding toe van € 6.000 en als bijdrage voor de door werkneemster gemaakte kosten van juridische bijstand een bedrag van € 750. Verzoekster was van mening dat deze kosten en de kosten van verzoeksters rechtsbijstand niet gemaakt hadden hoeven worden als de CWI tijdig op de ontslagaanvraag had beslist en vroeg aan de Nationale ombudsman een oordeel te geven over het feit dat de CWI anderhalf jaar nodig had gehad om op de aanvraag te beslissen. Met nadruk wees verzoekster erop geen klacht in te dienen tegen de uiteindelijke beslissing van 27 februari 2002.

5. Omdat op een eerder door verzoekster bij de CWI ingediende klacht niet was gereageerd, zond de Nationale ombudsman verzoeksters klachtbrief van 5 april 2002 bij brief van 7 mei 2002 door aan de CWI met de dringende vraag de klacht alsnog in behandeling te nemen.

6. Bij brief van 23 augustus 2002 werd verzoeksters klachtbrief als volgt door de CWI te Amersfoort beantwoord:

“...Uw klacht richt zich op het feit dat ontslagprocedure inzake (de betrokken werknemster; N.o.) uitzonderlijk lang heeft geduurd, te weten anderhalf jaar. Ik moet erkennen dat de ontslagprocedure inderdaad heeft gelopen en hieronder geef ik daar een verklaring voor.

Het betrof hier een ontslagaanvraag op basis van twee jaar ziekte en in dergelijke gevallen dienen wij als CWI conform het Ontslagbesluit extern advies in te winnen bij het UWV. Het UWV Gak heeft ondanks rappellen dezerzijds lang gewacht met uitbrengen van een arbeidsongeschiktheidsadvies. Dit is echter een omstandigheid waar wij als CWI niet of nauwelijks invloed op hebben. Veel UWV kantoren kampen met tekorten aan verzekeringsartsen en daardoor duurt het in veel gevallen extreem lang voordat er advies naar ons toe wordt uitgebracht. De behandelend consulent heeft in (deze; N.o.) zaak (...) meerdere malen gerappelleerd, hetgeen mogelijk de afhandeling enigszins heeft bespoedigd.

Dat u het CWI aanspreekt is op zich begrijpelijk, doch ik hoop dat u genoeg kunt nemen met voornoemde verklaring waarom de procedure dermate lang heeft geduurd. Er zijn meerdere dossiers die langer dan een jaar lopen, dus dit dossier is niet het enige. Mij is wel duidelijk geworden dat de andere ontslagaanvragen van (verzoekster; N.o.) aanzienlijk sneller zijn afgehandeld.

Ik heb u 21 augustus 2002 uitgenodigd te worden gehoord (...).

Tijdens het horen herhaalde u hetgeen u eerder op schrift had gezet, dat de procedure volgens u erg lang heeft geduurd, waardoor (verzoekster; N.o.) gedupeerd is geraakt.

Ik heb van u vernomen dat de arbeidsovereenkomst inmiddels is ontbonden door de kantonrechter onder toekenning van een schadevergoeding. U stelt nu het CWI aansprakelijk voor door u geleden schade. Ik acht dit niet terecht, aangezien u er van uitgaat dat wanneer de ontslagprocedure eerder was afgerond dat werknemster dan mogelijk niet arbeidsgeschikt zou zijn verklaard. Dit is uiteraard een ongefundeerde stellingname uwerzijds. U acht het CWI primair verantwoordelijk voor een spoedige afhandeling, echter ik heb u duidelijk gemaakt dat de procedure getraineerd is vanwege het opgevraagde externe UWV Gak-advies en dat wij er dezerzijds alles aan gedaan hebben voor zover liggend binnen ons vermogen om de advisering te bespoedigen.

Tevens heb ik u gezegd dat het CWI geen sancties heeft naar het UWV Gak toe, om afhandeling daadwerkelijk af te kunnen dwingen.

Ik heb u tijdens het gesprek niettemin enkele suggesties gegeven om vanuit uw organisatie de UWV GAK-afhandeling te bevorderen. Ik heb u aangeraden de contacten met de arbeidsdeskundigen van het UWV op de diverse kantoren aan te halen.

Wat mijn organisatie CWI betreft heb ik u aangeboden dat de huidige en komende ontslagaanvragen van uw bedrijf binnen District Midden-West de komende periode vooralsnog door vaste behandelaars worden uitgevoerd...”

Verzoekster was met bovenstaande reactie van de CWI Amersfoort niet tevreden en diende op 26 augustus 2002 daarover een klacht in bij de Nationale ombudsman.

#### B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht.

#### C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

In reactie op de klacht en een aantal door de Nationale ombudsman gestelde vragen liet de Raad van bestuur van de CWI bij brief van 23 december 2002 het volgende weten:

#### “...**Beoordeling**

In zijn reactie d.d. 23 augustus 2002 op klagers klacht d.d. 20 maart 2002 is de districtsmanager Juridische Zaken Middenwest-Nederland al uitvoerig ingegaan op een aantal aspecten van deze ontslagkwestie en de rol van Arbeidsvoorziening, thans CWI daarin. Ik verzoek u deze reactie als hier herhaald en ingelast te beschouwen.

Daaraan wil de Raad van bestuur nog het volgende toevoegen.

#### De afhandelingsduur

Op 11 september heeft klager een ontslagaanvraag ingediend bij CWI. Als aangevoerd ontslagmotief gold het feit dat klager sedert 15 augustus 1998 onafgebroken arbeidsongeschikt is, terwijl er geen zicht was op duurzame en structurele werkhervatting binnen een termijn van zesentwintig weken.

Zoals de regelgeving voorschrijft, wordt in een ontslagprocedure van deze aard altijd een arbeidsmedisch advies gevraagd van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv). Artikel 5:1 lid twee Ontslagbesluit (bedoeld wordt artikel 5:2; N.o.) schrijft dit voor. Dit advies werd bij brief d.d. 18 september 2000 aangevraagd bij (de toenmalige) Gak Groep Den Haag (nader te noemen: UWV Gak).

In de onderhavige ontslagprocedure is het arbeidsmedisch advies van UWV Gak lang uitgebleven. U verzoekt onder **vraag 1 van uw brief d.d. 1 oktober jl.** om nader aan te geven wanneer en welke acties CWI ondernomen heeft om het advies te bemachtigen, en of UWV Gak een verklaring heeft gegeven voor het wachten met het afgeven van het advies.

Welnu, blijkens notities in het dossier is, na het uitbrengen van de adviesaanvraag bij UWV Gak, door CWI meermalen telefonisch gerappelleerd. Een eerste maal op 3 oktober 2000; de contactpersoon bij Gak Den Haag zegt dan toe te overleggen met de betreffende verzekeringsarts wanneer het onderzoek plaats zal gaan vinden. Een tweede maal op 21 november 2000; betrokkene is dan inmiddels gezien door de verzekeringsarts en er is aansluitend specialistische informatie opgevraagd, aldus UWV Gak. Vervolgens wordt op 8 maart 2001 weer telefonisch contact opgenomen wegens het uitblijven van het advies; het blijkt dat de behandelend verzekeringsarts uit dienst is getreden. Daarna is er door de behandelend medewerker van CWI Juridische Zaken nog telefonisch gerappelleerd op 3 december 2001 en op 15 januari 2002.

Al met al komt het uitblijven van het gevraagde advies blijkbaar voort uit door UWV Gak extern opgevraagde specialistische informatie en de persoonswisselingen binnen UWV Gak. Wat dit laatste betreft: gedurende onderhavige ontslagprocedure trad de behandelend verzekeringsgeneeskundige uit dienst en moesten andere deskundigen worden ingewerkt op dit dossier. De behandelduur van de adviesaanvraag werd daardoor ook weer langer dan gebruikelijk. Beide genoemde oorzaken voor de vertraging zijn echter factoren en omstandigheden die gaan buiten de invloedssfeer van CWI om. Reeds in het schrijven van 23 augustus jl. is van de zijde van CWI stilgestaan bij alle inspanningen die onzerzijds zijn gepleegd om afronding van de adviesaanvraag te bespoedigen. Ten enenmale ontbreekt het CWI aan verdere mogelijkheden om afhandeling van een adviesaanvraag af te dwingen c.q. sancties op te leggen. Binnen de mogelijkheden die CWI ter beschikking staan is de Raad van bestuur echter van mening dat niet meer had kunnen worden gedaan dan, zoals beschreven, regelmatig (in casu een vijftal keer) rappelleren bij UWV Gak. Overigens stond het klager c.q. diens (professionele) gemachtigde vrij om op enig moment informatie in te winnen inzake de voortgang van het dossier dan wel zelf met het Gak contact op te nemen - en dit is blijkens de door klager overgelegde stukken ook gebeurd. Tegelijkertijd is CWI afhankelijk van advisering door UWV en kan niet beslist worden op ontslagaanvragen zonder dat bedoeld advies is ontvangen en als dossierstuk is behandeld (wederhoor).

Het uiteindelijk op 16 januari 2002 ontvangen arbeidsmedisch advies werd op 24 januari 2002 voor commentaar aan klager voorgelegd. Hierop reageerde klager bij brief van 28 januari 2002. Op 27 februari is de beslissing van CWI inzake onderhavige ontslagprocedure verzonden.

#### Mogelijk geleden schade

U verzoekt onder **vraag 2 van uw brief d.d. 1 oktober jl.** om nader aan te geven of de Raad van bestuur het reëel acht dat klager ten gevolge van het uitblijven van de door haar aangevraagde ontslagvergunning schade heeft geleden en of de Raad van bestuur bereid is klager behulpzaam te zijn met het vergoed krijgen van die schade. Hieronder wordt nader op deze vraag ingegaan.

Artikel 4:13 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) geeft aan binnen welke termijn een bestuursorgaan een beschikking dient te geven na de ontvangst van een aanvraag. Voorop staat dat een beschikking moet worden gegeven binnen de termijn die daarvoor bij (bijzonder) wettelijk voorschrift is bepaald. Het beslissen op de aanvraag binnen een wettelijk voorgeschreven termijn geldt in beginsel als een rechtsplicht voor het bestuursorgaan.

Conform artikel 6 derde lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen is de uitvoeringsregeling voor de ontslagprocedure bij CWI neergelegd in het Ontslagbesluit. In de artikelen van het Ontslagbesluit zelf is geen bepaling opgenomen met betrekking tot proceduretijden. Wel is in de Toelichting op het Ontslagbesluit een procedurebeschrijving voor de afwikkeling van een ontslagprocedure opgenomen. In genoemde toelichting is onder meer aangegeven dat in het algemeen de procedure binnen circa vier tot zes weken kan worden afgewikkeld nadat een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. Tevens is in de bijlage aangegeven dat deze termijn moet worden beschouwd als een streeftermijn. De in de Toelichting op het Ontslagbesluit genoemde termijn dient derhalve te worden aangemerkt als een termijn van orde, welke als uitgangspunt gehanteerd wordt ten behoeve van een ordelijk verloop van de procedure. Op overschrijding van deze termijn is noch in het Ontslagbesluit noch elders een sanctie gesteld.

Het Hof te 's-Gravenhage deelt deze zienswijze en heeft bij uitspraak van 19 juni 2001, rolnr. 2000/362, met betrekking tot de in een bijlage van het Delegationbesluit, de voorloper van het Ontslagbesluit, genoemde termijnen als volgt bepaald:

*"(...) met termijnen die niet op de wet berusten, daarmee wordt bedoeld op wetgeving in formele zin. Dat deze termijnen gebaseerd zijn op wetgeving in materiële zin kan worden toegegeven, maar kan (...) toch niet baten: Juist is in elk geval de overweging van de Rechtbank dat op overschrijding van de termijnen geen sanctie is gesteld, zodat het hier slechts gaat om termijnen die de wetgever beschouwt als streeftermijnen, waaraan verder geen consequenties zijn verbonden. Het betreft hier dus geen "garantietermijnen" die bij overschrijding schadelijkheid meebrengen" (r.o. 2 en 3).*

*"(...)het enkele feit dat CWI bij de behandeling van de ontslagaanvraag bedoelde termijnen heeft overschreden, levert geen onrechtmatig handelen op" (r.o. 4).*

Ingeval er geen vaste termijn op grond van een bijzondere wettelijke regeling bestaat, bepaalt artikel 4:13 Awb dat een bestuursorgaan op een aanvraag dient te beschikken binnen een redelijke termijn na ontvangst van die aanvraag. Ingevolge lid 2 van artikel 4:13 Awb kan de redelijke termijn waarbinnen de beschikking gegeven moet worden variëren, maar wordt als algemeen uitgangspunt een termijn van 8 weken aangehouden.

De in eerste instantie bepaalde beslistermijn op grond van bovengenoemde Awb-bepaling is niet steeds een "fatale termijn" in die zin dat bij overschrijding ervan niet per definitie

sprake is van onbehoorlijk dan wel onrechtmatig handelen. Onder bepaalde omstandigheden is afwijking van de termijn immers zelfs geboden, bijvoorbeeld indien de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en dan met name het zorgvuldigheids-beginsel, daartoe aanleiding geven. De Toelichting op het Ontslagbesluit voorziet daarbij zelf in afwijking van termijnen, waar wordt vermeld dat de streeftermijn kan worden overschreden wanneer sprake is van geobjectiveerde dwingende redenen (het feit dat CWI niet kan beslissen zonder UWV advies, dat CWI geen andere middelen ter beschikking staan dan rappelleren bij de instantie waarvan advies gevraagd is en dat dat in casu voldoende is geschied, zie verder hierboven).

Voor wat betreft eventuele concrete schadeaspecten wenst de Raad van bestuur nog het volgende op te merken: Op dit moment is onvoldoende door klager aangevoerd of en in hoeverre sprake is van enige schade, of en in hoeverre die door CWI is veroorzaakt en of en in hoeverre in casu aan de andere aspecten van de onrechtmatige daad conform artikel 6:162 Burgerlijk Wetboek is voldaan. E.e.a. is, naar de mening van de Raad van bestuur naar bevrediging, besproken op de hoorzitting van 21 augustus 2002 en terug te vinden in de correspondentie van de klachtbehandeling. Voorts staat voorop hetgeen hierboven omtrent de rol van het GAK is gesteld. De Raad van bestuur voelt zich derhalve geenszins schadeplichtig...”

#### **D. Informatie van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen**

Bij brief van 22 mei 2003 informeerde de Nationale ombudsman bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) wat de reden was dat het UWV niet tijdig een advies had gegeven op de adviesaanvraag van de CWI van 18 september 2000 en wat het UWV in de periode liggend tussen datum adviesaanvraag en datum uitbrengen advies (16 januari 2002) had gedaan. In reactie hierop deelde het UWV bij brief van 10 juni 2002 het volgende mee:

“...Op 20 september 2000 ontvingen wij van de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening een adviesaanvraag i.v.m. arbeidsongeschiktheid voor (de betrokken werkneemster; N.o.). Dit advies werd door ons op 25 september 2000 verzonden. In dit advies heeft de arbeidsdeskundige destijds het volgende aangegeven: “Er zijn op dit moment geen mogelijkheden om te hervatten in passend werk bij werkgever. In hoeverre dit op termijn wel zo zal zijn, is pas aan te geven na medisch heronderzoek”.

Op 18 oktober 2001 ontvingen wij opnieuw een adviesaanvraag van de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening voor betrokkene. Het advies werd op 16 januari 2002 verzonden.

(Werkneemster; N.o.) werd op 31 oktober 2000 door één van onze verzekeringsartsen op het spreekuur gezien. Van de behandelende arts van betrokkene ontvingen wij informatie gedateerd 2 januari 2001. Op 21 juni 2001 hebben wij nadere informatie opgevraagd bij de

huisarts van (werkneemster; N.o.). Omdat wij deze informatie - na rappel - niet mochten ontvangen, heeft onze verzekeringsarts op 15 november 2001 zelf contact met de huisarts opgenomen.

Een nieuwe beslissing met betrekking tot de WAO uitkering werd op 23 november 2001 verzonden.

Voor zover wij kunnen nagaan zijn er - buiten de brieven van 18 september 2000 en 17 oktober 2001 - geen contacten geweest met de CWI..."

#### E. NADERE REACTIE VAN de Centrale organisatie werk en inkomen

1. De informatie van het UWV werd door de Nationale ombudsman bij brief van 11 augustus 2003 voor een nadere reactie aan de CWI voorgelegd. In reactie hierop liet de CWI bij brief van 26 september 2003 het volgende weten:

"...In reactie op uw brief d.d. 11 augustus jongstleden in bovengenoemde zaak deel ik u namens de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen het navolgende mede.

In onderhavige ontslagprocedure was arbeidsmedisch advies van UWV vereist. Ingevolge artikel 5:2 lid 1 Ontslagbesluit is door CWI derhalve aan UWV gevraagd om te adviseren over:

- a) In hoeverre het aannemelijk is dat werkneemster ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen; en
- b) Of aannemelijk is dat werkgever redelijkerwijs geen mogelijkheid heeft om werkneemster te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor werkneemster als passend kan worden beschouwd.

De inhoud en kwaliteit van een arbeidsdeskundig advies is zeer van belang. CWI baseert zich immers op dit advies van deskundigen om op zorgvuldige wijze alle relevante feiten en omstandigheden in de betreffende ontslagprocedure af te kunnen wegen. Hoewel het advies van UWV bij de belangenafweging door CWI zwaar weegt, is het niet bindend. Op CWI blijft ingevolge artikel 3:9 van de Algemene wet bestuursrecht de verplichting rusten om zich ervan te vergewissen dat ook het onderzoek door UWV op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden. Indien er bij CWI twijfel bestaat over hetgeen vermeld staat in het UWV-advies, bijvoorbeeld omdat het advies niet gebaseerd is op actuele gegevens of het advies onvoldoende informatie geeft, dan wordt contact opgenomen met de behandelend arbeidsdeskundige bij UWV, zodat UWV in staat wordt gesteld alsnog een adequaat advies te verstrekken. Dit is in casu ook gebeurd.

Werkneemster was sinds augustus 1998 arbeidsongeschikt. Op 15 augustus 1999 is in het kader van de herkeuring voor de WAO het arbeidsongeschiktheidspercentage van werkneemster door UWV opnieuw vastgesteld op 80-100%. Op 11 september 2000 is voor werkneemster vervolgens ontslag aangevraagd, waarop het vereiste advies door CWI is aangevraagd op 18 september 2000. Op 25 september is het gevraagde advies van de zijde van UWV bij CWI ontvangen. In dit advies wordt inderdaad, zoals UWV-GAK bij brief van 10 juni 2003 nogmaals aangeeft, ten aanzien de hierboven onder b) vermelde vragen gesteld: "Er zijn op dit moment geen mogelijkheden om te hervatten in passend werk bij werkgever. In hoeverre dit op termijn wel zo zal zijn, is pas aan te geven na medisch heronderzoek". Een conclusie ten aanzien van het onder a) gevraagde blijft uit.

Het verdient voorts bijzondere aandacht, dat in datzelfde advies op pagina 2 onder 2.D wordt aangegeven dat een medisch heronderzoek gepland staat voor oktober 2000. Gezien de aard van het advies en het tijdstip van het geplande heronderzoek, slechts één maand later, kon CWI het op 25 september uitgebrachte advies niet als volledig en afdoende beschouwen. Althans op basis van dit advies kon in redelijkheid nog geen beslissing genomen worden op de ontslagaanvraag. Na telefonisch contact met de waarnemer van de desbetreffende arbeidsdeskundige van UWV (...), is derhalve besloten om het medisch heronderzoek van oktober 2000 af te wachten en het initiële advies hiermee aan te vullen. Het is gebruikelijk dat dergelijke contacten met arbeidsdeskundigen van UWV informeel en dus veelal telefonisch verlopen. Van het telefoongesprek met (die arbeidsdeskundige; N.o.) is een notitie gemaakt (...). Werkgever is van het besluit van CWI om het medisch heronderzoek af te wachten op de hoogte gesteld en heeft zich in een later stadium tevens akkoord verklaard met verdere aanhouding van de ontslagprocedure in afwachting van het UWV-advies (...).

Een aanvulling en dus completering van het arbeidsdeskundig advies door UWV bleef uit en hierover is door CWI en ook door werkgever diverse malen aan UWV gerappelleerd. (...). Uiteindelijk heeft CWI op 18 oktober 2001 nogmaals schriftelijk verzocht het advies te doen toekomen. Het betrof uitdrukkelijk géén verzoek om een nieuw advies, maar een verzoek om de aanvulling van het onvolledige initiële advies.

Concluderend kan worden gesteld dat er in de periode 25 september 2000 - 27 februari 2002 sprake was van één ontslagprocedure waarvoor één (actueel en volledig) arbeidsmedisch advies van UWV was vereist, hetwelk op 16 januari 2002 ontvangen is. Volledigheidshalve merk ik op dat de Raad van bestuur geen aanleiding ziet om haar eerder ingenomen standpunt te herzien..."

2. De CWI voegde bij haar reactie onder meer een kopie van een telefoonnotitie:

"...Tel 8/3/2001 met (de senior personeelsfunctionaris van verzoekster; N.o.): Ik ga akkoord met een aanhouding v.h. dossier in afwachting van het advies v.h. GAK D-H.



Onze centrale contactpersoon voor alle zaken is dhr. S., ad v. het GAK Haarlem.

Ik zal deze zaak ook aan hem voorleggen en u van de voortgang op de hoogte houden.

U kunt deze zaak aanhouden...”

#### F. Reactie van verzoekster

Bij brief van 27 oktober 2003 werd de aanvullende informatie van de CWI door de Nationale ombudsman voor een reactie aan verzoekster voorgelegd. Verzoekster liet bij brief van 29 oktober 2003 het volgende weten:

“...Op 11 september 2000 is door ons een ontslagvergunning aangevraagd wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid voor onze (ex-)medewerker, (...). De uiteindelijke beslissing ontvangen wij pas op 27 februari 2002. Een termijn van bijna anderhalf jaar is in onze ogen onacceptabel, zeker gezien het feit dat wij meerdere malen zowel telefonisch als schriftelijk bij het CWI hebben gerappelleerd (...).

Het CWI geeft in haar brief van 26 september 2003 aan dat wij volgens een `gekrabbelde' telefoonnotitie van een medewerker van het CWI op 8 maart 2001 akkoord zouden zijn gegaan met aanhouding van het dossier in afwachting van het UWV. Wij zijn *in geen geval akkoord* gegaan met een aanhouding van het dossier voor de termijn van bijna één jaar (8 maart 2001 - 27 februari 2002).

Naar onze mening schuift het CWI haar verantwoordelijkheid af naar het UWV en verschuilt zich achter artikel 3:9 van de Algemene wet bestuursrecht.

Wij zijn van mening dat voor ons als werkgever het CWI het aanspreekpunt is bij een ontslagprocedure wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en niet het UWV. Als het UWV in gebreke is gebleven dan was het aan het CWI om het UWV hier op aan te spreken.

Bovendien staat in Art. 3:6 van de Algemene wet bestuursrecht:

1. Indien aan de adviseur niet reeds bij wettelijk voorschrift een termijn is gesteld, kan het bestuursorgaan aangeven binnen welke termijn een advies wordt verwacht. Deze termijn mag niet zodanig kort zijn, dat de adviseur zijn taak niet naar behoren kan vervullen.

2. Indien het advies niet tijdig wordt uitgebracht staat het enkele ontbreken daarvan niet in de weg aan het nemen van het besluit.

Van artikel 3:6 van de Algemene wet bestuursrecht is door het CWI geen gebruik gemaakt terwijl er wel melding wordt gemaakt van artikel 3:9 van dezelfde Algemene wet bestuursrecht.

Naar onze mening heeft het CWI Den Haag dan ook nalatig gehandeld in onderhavige ontslagprocedure waardoor (verzoekster; N.o.) uiteindelijk schade heeft opgelopen...”

## Achtergrond

### 1. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 3:6

“1. Indien aan de adviseur niet reeds bij wettelijk voorschrift een termijn is gesteld, kan het bestuursorgaan aangeven binnen welke termijn een advies wordt verwacht. Deze termijn mag niet zodanig kort zijn, dat de adviseur zijn taak niet naar behoren kan vervullen.

2. Indien het advies niet tijdig wordt uitgebracht staat het enkele ontbreken daarvan niet in de weg aan het nemen van het besluit.”

Artikel 4:13

“1. Een beschikking dient te worden gegeven binnen de bij wettelijk voorschrift bepaalde termijn of, bij het ontbreken van zulk een termijn, binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag.

2. De in het eerste lid bedoelde redelijke termijn is in ieder geval verstreken wanneer het bestuursorgaan binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag geen beschikking heeft gegeven, noch een kennisgeving als bedoeld in artikel 4:14, derde lid, heeft gedaan.”

**2. Memorie van Toelichting op de Algemene wet bestuursrecht** (Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 1994-1995, 23 983 nr. 3, bladzijde 9)

“...Het nieuwe tweede lid van artikel 3:6 regelt dat, wanneer een advies over een voorgenomen besluit niet binnen de daarvoor gestelde termijn wordt uitgebracht, het bestuursorgaan bevoegd is de volgende stap in de procedure te zetten. Als het advies uitblijft wordt de besluitvorming door dit enkele feit dus niet geblokkeerd.

Met de woorden <<het enkel ontbreken daarvan>> wordt tot uitdrukking gebracht dat er wel andere redenen kunnen zijn waarom verdere besluitvorming niet mogelijk is. Het mag geen automatisme zijn dat na ommekomst van de adviestermijn zonder advies wordt besloten. Indien het advies niet tijdig is uitgebracht dient opnieuw een afweging plaats te vinden tussen de noodzaak van een snelle besluitvorming en het belang van het advies voor de besluitvorming.

Indien het bijvoorbeeld gaat om een niet tijdig uitgebracht advies dat bedoeld was om het voorgenomen besluit vanuit de gezichtshoek van een bepaalde vorm van deskundigheid te beoordelen, kan het ontbreken daarvan betekenen dat het besluit nog niet zorgvuldig is

voorbereid. Verwezen zij naar artikel 3:2 van de Algemene wet bestuursrecht. Men denke aan de situatie dat een medisch oordeel voor het tot stand brengen van een besluit onontbeerlijk is. In die gevallen zal het bestuursorgaan niet aanstonds tot besluitvorming kunnen overgaan.

Wel kan het bestuursorgaan bij het uitblijven van een tijdig advies overwegen langs andere weg aan de noodzakelijke deskundige kennis te komen. Zo is denkbaar dat het alsnog raadplegen van een andere adviseur - bijvoorbeeld een andere arts - uiteindelijk tot minder tijdverlies leidt dan het wachten op de oorspronkelijke adviseur. Het is echter ook mogelijk dat geen andere gelijkwaardige adviseur beschikbaar is, dan wel het inschakelen van een andere adviseur juist meer vertraging oplevert of in verband met de kosten niet aantrekkelijk is. Het kan dan voorkomen, dat het bestuursorgaan niets anders rest dan de adviseur tot spoed te manen...”

**3. Ontslagbesluit** (besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238)

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.”

#### **4. Toelichting bij het Ontslagbesluit**

“...In het algemeen kan de procedure binnen gemiddeld circa vier-zes weken worden afgewikkeld nadat een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. (...)

Genoemde gemiddelde proceduretermijn geldt voor alle ontslagverzoeken wegens bedrijfseconomische én persoonlijke redenen (met uitzondering van ontslagverzoeken die

verband houden met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid) en moet worden beschouwd als een streeftermijn. (...)

De afwikkeling van ontslagverzoeken, die verband houden met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid zullen in de regel langer duren hetgeen verband houdt met de advisering door de uitvoeringsinstelling van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) (zie artikel 5:2). Indien als gevolg van geobjectiveerde dwingende redenen de beschikking niet binnen acht weken na het ontvangen van een voldoende onderbouwd ontslagverzoek kan worden gegeven, stelt de Regionaal Directeur de aanvrager daarvan in kennis en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien (art. 4:14 Algemene wet bestuursrecht (AWB)). (...)

Artikel 5:2

(...)

In het tweede lid wordt bepaald, dat de Regionaal Directeur voorafgaande aan de te nemen beslissing op ontslagverzoeken wegens (gedeeltelijk) 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..."

#### **5. De beoordeling door de Nationale ombudsman van een besluit tot afwijzing van een verzoek om schadevergoeding**

In het geval van een klacht over een besluit van een bestuursorgaan tot afwijzing van een verzoek om schadevergoeding dat kan worden onderworpen aan het oordeel van de bestuursrechter is de Nationale ombudsman niet bevoegd.

Staat bij zo'n klacht de weg naar de bestuursrechter niet open, zodat de Nationale ombudsman terzake wel bevoegd is, dan stelt de Nationale ombudsman zich terughoudend op. In zo'n geval is immers de burgerlijke rechter de instantie die bij uitsluiting bevoegd is om bindend te beslissen over de vraag of, op grond van bepalingen van burgerlijk recht, het betrokken bestuursorgaan is gehouden om de gestelde schade te vergoeden.

Alleen wanneer in zo'n geval naar het oordeel van de Nationale ombudsman de aanspraak van betrokkene op schadevergoeding, gezien de gronden waarop deze aanspraak berust,

zo evident juist is dat het betrokken bestuursorgaan niet in redelijkheid tot zijn afwijzende besluit heeft kunnen komen, wordt dat besluit tot weigering van de gevraagde schadevergoeding aangemerkt als een niet-behoorlijke gedraging.

In de overige gevallen gaat de Nationale ombudsman ervan uit dat het in beginsel vrijstaat aan het betrokken bestuursorgaan om te betwisten, dat het gehouden is tot het vergoeden van de gestelde schade, en om zich in verband daarmee op het standpunt te stellen dat de vraag naar die gehoudenheid - eventueel - moet worden beantwoord door de burgerlijke rechter. In die gevallen zal er voor de Nationale ombudsman geen reden zijn om het besluit tot weigering van de schadevergoeding aan te merken als een niet-behoorlijke gedraging.