



# Rapport

**Datum: 25 juli 2005**

**Rapportnummer: 2005/218**

## Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Zaandam bij beslissing van 2 september 2004 heeft geweigerd haar toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding met een van haar werknemers wegens arbeidsongeschiktheid te beëindigen. Volgens verzoekster heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het door haar gevoerde verweer. In het bijzonder had de CWI zich bij het nemen van haar beslissing niet mogen baseren op het door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) uitgebrachte advies over de herplaatsingsmogelijkheden van werknemer binnen haar bedrijf. Verzoekster wijst er in dit verband op dat het advies van het UWV op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen aangezien door het UWV hierover bij haar geen informatie is ingewonnen.

## Beoordeling

Algemeen

### I. Bevindingen

1. Op 23 januari 2004 verzocht verzoekster de Centrale organisatie werk en inkomen te Zaandam (hierna: de CWI), haar een ontslagvergunning te verlenen voor één van haar werknemers. Verzoekster gaf aan dat de desbetreffende werknemer sinds 9 november 2001 ziek was en sinds 8 november 2002 in de WAO zat. Volgens verzoekster was er op korte termijn geen uitzicht op herstel, zodanig dat de werkzaamheden hervat konden worden. Daarnaast gevraagd deelde verzoekster de CWI nog mee, dat er op 8 september 2003 nog een onderzoek door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) had plaatsgevonden. Het UWV was daarbij tot de conclusie gekomen dat de arbeidsongeschiktheid wederom 80-100% was. Aangezien de betrokken werknemer vanaf 28 augustus 2002 voor 100% arbeidsongeschikt was verklaard, was het voor verzoekster niet zinvol geweest om reïntegratieplannen voor de desbetreffende werknemer op te stellen. De betrokken werknemer had in persoonlijke gesprekken met verzoekster ook zelf aangegeven niet op korte termijn het werk te kunnen hervatten.

Bijgevoegd was onder meer een kopie van de beslissing van het UWV van 18 september 2003 aan de betrokken werknemer waarin het UWV de werknemer mededeelde dat de mate van zijn arbeidsongeschiktheid ongewijzigd diende te worden vastgesteld, te weten 80 tot 100%.

2. De betrokken werknemer, medeoprichter van het bedrijf van verzoekster, liet de CWI in zijn schriftelijke reactie op de ontslagaanvraag van 17 februari 2004 weten dat de verwachtingen om weer aan de slag te gaan in dezelfde of een andere functie bij verzoekster op dat moment zeer gunstig waren.

3. Teneinde te kunnen beoordelen of er voor de betrokken werknemer nog mogelijkheden waren om bij verzoekster zijn eigen (aangepast) werk dan wel ander passend werk te verrichten, verzocht de CWI het UWV op 27 februari 2004 om een advies inzake de aanvraag van verzoekster.

4. Bij brief van 11 juni 2004 liet het UWV de CWI weten, dat om de arbeidsmogelijkheden van de betrokken werknemer vast te kunnen stellen er een actueel medisch onderzoek noodzakelijk was. Dit onderzoek had op 27 april 2004 plaatsgevonden. Het UWV kon echter nog geen advies uitbrengen aangezien hiervoor ook informatie van de behandelend specialisten nodig was. Na ontvangst van deze informatie zou met voorrang een medisch standpunt worden ingenomen waarna de arbeidsdeskundige de ontslagaanvraag in behandeling zal nemen.

5. Het door een arbeidsdeskundige van het UWV ingevulde adviesformulier, gedateerd 29 juli 2004, vermeldt onder meer:

“2. Aard en oorzaak van langdurige arbeidsongeschiktheid

(...)

Inmiddels blijkt uit recent verzekeringsarts onderzoek dat cliënt belastbaar is voor maximaal 40 uur per week. Naar aanleiding hiervan is aan cliënt een schatting aangezegd op 28-7-2004. De mate van arbeidsongeschiktheid bedraagt, na de gebruikelijke uitlooptermijn, 55 tot 65%.

3. Visie werkgever

(...)

B. Wat zijn de verwachtingen van werkgever omtrent de langdurige arbeidsongeschiktheid voor de komende 26 weken? (...). Gezien de gewijzigde situatie werd op 27-7-2004 contact opgenomen met de werkgever en gesproken met de heer H. Afgesproken is dat cliënt zich op 29-7-2004 meldt bij de werkgever en op korte termijn het werk gaat hervatten.

4. Visie werknemer

(...)

Werknemer is het eens met bovenstaande. Afgesproken is dat hij de uitlooperperiode van de WAO gebruikt om weer te wennen aan het arbeidsproces.

(...)

6. Conclusie/advies

Werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij noch op dit moment, noch in de nabije toekomst herplaatsingsmogelijkheden heeft in de vorm van aangepast werk of passend werk. (...)

Werkgever is bij aanvraag uitgegaan van een ongewijzigde situatie op korte en lange termijn. Thans is gebleken dat cliënt zodanig is hersteld dat hij een aanvang kan maken met een werkhervatting. Werkgever is bereid hieraan mee te werken.”

6. De CWI stuurde de samenvatting van het advies van het UWV op 9 augustus 2004 naar verzoekster met het verzoek hier uiterlijk 24 augustus 2004 op te reageren. Verzoekster liet de CWI in haar nadere reactie van 24 augustus 2004 onder meer weten dat de betrokken werknemer bij verzoekster een dienstverband had van 40 uur per week en daarnaast ook nog een dienstverband had van (bijna) 40 uur bij een andere werkgever. Volgens verzoekster zou de ziekte van de betrokken werknemer dan ook te wijten kunnen zijn aan het feit dat hij jarenlang 80 uren per week had gewerkt. Het feit dat de betrokken werknemer bij een directe concurrent werkzaamheden had verricht en vervolgens weer bij verzoekster als medeoprichter wilde terugkeren, gaf volgens verzoekster aan dat hij geen enkel besef had van de schade die hij had aangericht. Verder merkte verzoekster op dat het UWV bij het opstellen van zijn advies geen informatie bij haar had ingewonnen en dat het advies van het UWV dan ook op onzorgvuldige wijze tot stand was gekomen. Gelet op de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid en de samenhang tussen het indienen van de aanvraag en het herstel, was het voor verzoekster redelijkerwijs niet mogelijk om de betrokken werknemer binnen de onderneming te reïntegreren. Voorts wees verzoekster de CWI er op dat het advies van het UWV voor de CWI niet bindend is.

7. De CWI onthield verzoekster bij beslissing van 2 september 2004 haar toestemming om de arbeidsverhouding met de betrokken werknemer te beëindigen. De CWI overwoog in haar beslissing onder meer:

“Conclusie

Na kennisneming van de standpunten van partijen kom ik tot de volgende conclusie. Werkgever heeft op basis van langdurig ziekteverzuim een ontslagaanvraag voor betrokken werknemer ingediend. Werkgever voert aan dat werknemer langdurig arbeidsongeschikt is en dat er binnen (verzoekster; N.o.) geen mogelijkheden zijn om hem te laten reïntegreren. De toetsing van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen dient zich te beperken tot de vraag of werknemer op redelijke termijn in staat zal zijn eigen werk of passende werkzaamheden bij werkgever te hervatten, zulks mede op grond van het advies van het uitvoeringsinstituut. Het door mij ingewonnen advies bij het uitvoeringsinstituut bevestigt de stelling van werkgever niet. Volgens de arbeidsdeskundige heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt dat hij noch op dit moment, noch in de nabije toekomst herplaatsingsmogelijkheden heeft in de vorm van aangepast werk of ander passend werk. Ook verschillen in dit geval partijen van mening over het wel

of niet kunnen reïntegreren in een passende functie, zodat mij niet anders rest dan het advies van de daartoe formeel aangestelde deskundige doorslaggevend te achten. Hierdoor kan ik bij deze stand van stukken vooralsnog in redelijkheid de werkgever de gevraagde toestemming niet verlenen.”

8. Verzoekster kon zich met deze beslissing van de CWI niet verenigen. In haar brief van 15 oktober 2004 aan de CWI gaf verzoekster onder meer aan dat er door het UWV bij haar geen advies was ingewonnen en dat het advies op onzorgvuldige wijze tot stand was gekomen. Het UWV had volgens verzoekster op geen enkele wijze inzichtelijk gemaakt op welke wijze haar advies tot stand was gekomen en ook niet in de rapportage aangegeven of van verzoekster wel in redelijkheid kon worden gevergd om de betrokken werknemer te reïntegreren. Volgens verzoekster is het advies van het UWV niet bindend en mag de CWI zich alleen baseren op het advies van het UWV als dit advies op een zorgvuldige wijze tot stand was gekomen.

9. De CWI antwoordde verzoekster op 27 oktober 2004 onder meer dat de CWI er met betrekking tot het advies van het UWV van uit gaat dat het UWV zich onafhankelijk opstelt en dat het advies dat de arbeidsdeskundige opstelt betrouwbaar is. Voor zover verzoekster bezwaar had tegen de conclusie van het UWV diende verzoekster dan ook hierover met het UWV contact op te nemen. De vraag of het advies van het UWV op zorgvuldige wijze tot stand was gekomen, was niet ter beoordeling aan de CWI maar aan de burgerlijke rechter. Verder merkte de CWI op niet van het advies van het UWV te zijn afgeweken omdat de ontslagadviescommissie het advies wel relevant vond voor de beoordeling van de ontslagaanvraag. Volgens de CWI diende beoordeling van de ontslagaanvraag wegens langdurig ziekteverzuim zich te beperken tot de vraag of werknemer op redelijke termijn in staat was zijn eigen werk of passende werkzaamheden bij werkgever te hervatten. De door verzoekster aangevoerde andere redenen zoals een dienstverband van bijna 80 uur per week en het werkzaam zijn bij een concurrent diende bij de beoordeling van deze ontslaggrond dan ook buiten beschouwing te blijven, aldus de CWI.

10. In haar klachtbrief aan de Nationale ombudsman van 9 november 2004 verwees verzoekster naar de brief aan de CWI van 15 oktober 2004. Verzoekster merkte op het niet eens te zijn met de stelling van de CWI, dat wanneer zij het niet eens was met het advies van het UWV zij zich maar tot het UWV diende te richten. Volgens verzoekster dient de CWI te verifiëren of het advies op een zorgvuldige wijze tot stand is gekomen en of het advies betrouwbaar is. Verzoekster wees er in dit verband op dat het UWV stelt dat er contact met verzoekster was geweest en dat er bij verzoekster een onderzoek was uitgevoerd. Verzoekster ontkende ten stelligste dat er met haar contact was geweest. Ook was verzoekster het niet eens met het standpunt van de CWI, dat de CWI zich bij de beoordeling van de ontslaggrond “langdurig ziekteverzuim” beperkte tot de vraag of de werknemer op redelijke termijn in staat was haar eigen werk of passende werkzaamheden bij verzoekster te verrichten. Gelet op het tijdsverloop in de procedure en het gebrek dat aan het advies kleefde, diende de CWI toepassing te geven aan artikel 3:1 van het

Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.).

11. De Raad van bestuur van de CWI deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht bij brief van 14 januari 2005 onder meer het volgende mee:

“Beoordeling

Volgens de huidige regelgeving kan CWI op ontslagaanvragen gegrond op arbeidsongeschiktheid beslissen zonder een deskundigenoordeel te vragen aan UWV. Ondanks deze discretionaire bevoegdheid is in casu wel degelijk UWV-advies aangevraagd - en verkregen. Hieruit blijkt reeds dat door CWI een bepaalde zorgvuldigheid bij de toetsing van de ontslagaanvraag aan de dag is gelegd. Vervolgens berust de verantwoordelijkheid voor het bewaken van de kwaliteit en zorgvuldigheid van het door UWV afgegeven advies bij CWI. Met andere woorden: als er reden is om aan te nemen dat een afgegeven deskundigenadvies niet zorgvuldig tot stand is gekomen dan wel het de veronderstelde kwaliteit mist, pleegt CWI nader onderzoek. De toets van de kwaliteit van het UWV-advies is overigens geen integrale maar een marginale toets.

Uiteindelijk is het aan de beslissingsbevoegde functionaris van CWI om waarde toe te kennen aan het UWV-advies bij de beoordeling van de ontslagaanvraag. Een UWV-advies is voor CWI niet bindend, edoch zeer zeker wel zwaarwegend nu het elementen bevat van arbeidsmedische aard en CWI zelf dergelijke specialistische kennis niet in huis heeft.

In casu werd nader onderzoek naar de inhoud van het afgegeven UWV-advies niet nodig geacht. Hiervoor werd in de eerste plaats als reden gegeven dat verzoekster weliswaar niet (meer) rechtstreeks door UWV is bevraagd over de herplaatsingsmogelijkheden, maar dat werkgevers opvatting hierover wel reeds bekend was op basis van recente stukken. Immers, in de ontslagaanvraag d.d. 23 januari 2004 vermeldt verzoekster als reden voor het verzoek om toestemming voor opzegging dat er geen zicht is op herstel, zodanig dat de *(derhalve mogelijk aanwezige)* werkzaamheden niet hervat kunnen worden. En in de aanvullende ontslagaanvraag d.d. 2 februari 2004 meldt verzoekster dat passende arbeid wel aanwezig was, maar dat het vanwege de hoge arbeidsongeschiktheidspercentage geen zin heeft gehad om te trachten tot reïntegratie te komen.

In de tweede plaats was in onderhavige ontslagprocedure relevant dat het afgegeven UWV-advies zijn oorsprong vindt in de toegenomen belastbaarheid van de werknemer. Deze toegenomen belastbaarheid betreft een arbeidsmedisch aspect dat door de deskundige van UWV ambtshalve kan worden vastgesteld. Nadere uitvraag bij verzoekster had hierop geen ander licht kunnen werpen en had dus geen invloed gehad op de inhoud van het UWV-advies. Ook om deze reden kon nader onderzoek bij verzoekster derhalve uitblijven.

De arbeidsdeskundige concludeert onder punt 6. van het advies dan ook dat verzoekster bij de ontslagaanvraag uit is gegaan van een ongewijzigde medische situatie op korte en lange termijn, terwijl ten tijde van het advies is gebleken dat werknemer zodanig is hersteld dat een aanvang kon worden gemaakt met werkhervatting. Voorts concludeert de arbeidsdeskundige dat verzoekster niet aannemelijk heeft gemaakt dat hij noch op dit moment, noch in de nabije toekomst herplaatsingsmogelijkheden heeft in de vorm van passende arbeid.

Na afgifte van een UWV-advies kan CWI in principe beslissen op het verzoek om toestemming voor opzegging. Nu in casu echter de inhoud van het advies naar verwachting zou leiden tot een voor verzoekster negatieve beslissing, is verzoekster in de gelegenheid gesteld om op de inhoud van dit advies te reageren.

Verzoeksters reactie op het UWV-advies betreft voornamelijk de vermeende oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Niet of onvoldoende wordt weersproken dat er passende arbeid aanwezig is of dat herstel van de werknemer zal optreden. Daarmee heeft verzoekster niet of onvoldoende weersproken dat zij niet voldaan zou hebben aan het bepaalde in artikel 5:2 lid 1 Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.). Bij verzoeksters klachtschrift d.d. 15 oktober 2004 wordt aangevoerd dat CWI in verband met het tijdsverloop tussen de ontslagaanvraag en het UWV-advies nader onderzoek had moeten verrichten. De Raad van bestuur stelt zich echter op het standpunt dat, als de situatie bij verzoekster betreffende de aanwezigheid van passende arbeid door dit tijdsverloop gewijzigd zou zijn, het op de weg van verzoekster had gelegen om dit bij de reactie op het UWV-advies kenbaar te maken.”

12. Verzoekster merkte in haar nadere schriftelijke reactie van 18 februari 2005 onder meer op:

“In de aanvullende ontslagaanvraag is vermeld dat werkgeefster passende arbeid heeft aangeboden en dat ondanks deze passende arbeid werknemer 100% arbeidsongeschikt is beoordeeld. Tevens vermeldt werkgeefster dat sedert eind 2002 geen contacten meer zijn geweest tussen de Arbodienst en werknemer. Uit het feit dat werknemer is uitgevallen tijdens het verrichten van passende arbeid, dient te worden afgeleid dat de passende arbeid op dat moment niet geschikt was. Zonder nadere motivering mag de CWI niet uitgaan van de geschiktheid van die arbeid. Tevens dient hierbij in ogenschouw te worden genomen dat hier sprake is van verouderde gegevens.”

Verder merkte verzoekster op dat de betrokken werknemer destijds was uitgevallen wegens klachten aan zijn arm. Gelet op zijn werkzaamheden als electromonteur, was het voor verzoekster zonder nadere toelichting niet inzichtelijk of de werknemer in staat was om passende werkzaamheden te verrichten. Verzoekster beschikte niet over recente medische gegevens over de belastbaarheid en had ook geen informatie gekregen over welke arbeid dan passend zou zijn. Verzoekster achtte het dan ook onbegrijpelijk dat

gegevens uit mei 2002 ten grondslag kunnen liggen aan de beslissing die in 2004 is genomen.

## II. Beoordeling

13. Op grond van artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1) dient de CWI, indien aan haar een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. Zij neemt daarbij onder meer in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer. Van de CWI mag worden verwacht dat zij haar beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat zij zich dient te overtuigen van de juistheid of aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten. Indien zij van mening is dat deze argumenten de afgifte van een ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient zij in beginsel de gevraagde ontslagvergunning te weigeren.

14. Indien het gaat om een aanvraag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid is artikel 5:2 van het Ontslagbesluit voorts van belang (zie Achtergrond, onder 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 deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden. Daarnaast dient de werkgever aannemelijk te maken 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.

Indien de CWI dat voor zijn besluitvorming noodzakelijk acht wint de CWI met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de werknemer te herplaatsen, het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Uit de toelichting op artikel 5:2 Ontslagbesluit blijkt dat het advies van het UWV niet bindend is, maar dat voor de hand ligt dat daaraan bij de afweging van de belangen door de CWI een groot gewicht wordt toegekend (zie Achtergrond, onder 2).

15. Afdeling 3.3 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) bevat enkele bepalingen die advisering inzake door een bestuursorgaan te nemen besluiten betreffen. Artikel 3:9 Awb bepaalt dat, indien een besluit berust op een onderzoek naar feiten en gedragingen dat door een adviseur is verricht, het bestuursorgaan zich ervan dient te vergewissen dat dit onderzoek op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden.

In de parlementaire geschiedenis bij deze afdeling wordt aangegeven dat, naarmate een adviesorgaan meer ervaring heeft met het uitbrengen van adviezen over een bepaald type



besluiten, het bestuursorgaan meer zal mogen afgaan op de expertise van het adviesorgaan. Ook wordt aangegeven dat de betekenis van artikel 3:9 Awb zal kunnen afnemen doordat het bestuursorgaan er na verloop van tijd in principe van zal mogen uitgaan dat het onderzoek door het adviesorgaan steeds op dezelfde zorgvuldige wijze plaatsvindt (zie Achtergrond, onder 3). De verantwoordelijkheid voor het zorgvuldig verricht zijn van het onderzoek blijft overigens wel ten volle bij het bestuursorgaan berusten, doch de controle daarop zal in die situatie een marginaler karakter kunnen hebben (zie Achtergrond, onder 4).

16. De arbeidsdeskundige standaard 'Ontslagadvies CWI' bepaalt ten aanzien van het arbeidskundig onderzoek bij de ontslagvragende werkgever dat de arbeidsdeskundige, afhankelijk van de vraagstelling in de adviesaanvraag van de CWI, (aanvullend) onderzoek zal moeten doen bij de werkgever. Het kan hierbij gaan om onderzoek op stukken en/of telefonisch onderzoek en/of onderzoek ter plekke bij de werkgever. Een bezoek aan de werkgever is niet noodzakelijk indien op grond van bekende (en onveranderde) gegevens een vergelijking van belasting en belastbaarheid uitwijst dat terugkeer naar de werkgever volstrekt is uitgesloten dan wel indien de werkgever nog zeer recent bezocht is in verband met een andere beoordeling van de desbetreffende werknemer dan wel indien de arbeidsdeskundige harde en recente gegevens heeft over de onmogelijkheden iemand terug te plaatsen (zie Achtergrond, onder 5).

17. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. Dit vereiste, dat een uitwerking is van het zorgvuldigheidsbeginsel, impliceert onder meer dat het bestuursorgaan zich dient te overtuigen van de juistheid dan wel aannemelijkheid van de informatie waarop hij zijn beslissing baseert en dat het bestuursorgaan nader onderzoek dient te verrichten indien er redenen zijn om aan de beschikbare informatie te twijfelen.

18. Volgens verzoekster had de CWI zich bij het nemen van haar beslissing niet mogen baseren op het door het UWV uitgebrachte advies over de herplaatsingsmogelijkheden binnen haar bedrijf. Verzoekster wijst er in dit verband op dat het advies van het UWV op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen aangezien door het UWV hierover met haar geen contact is opgenomen. Volgens verzoekster is er sinds eind 2002 geen contact meer geweest tussen haar en het UWV. Dit betekende volgens verzoekster dat het UWV zich had gebaseerd op oude gegevens. Gelet op de werkzaamheden die de betrokken werknemer verrichtte, elektromonteur, en het feit dat hij destijds was uitgevallen wegens klachten aan zijn arm, was het verzoekster zonder een nadere toelichting niet duidelijk of en zo ja, welke passende werkzaamheden binnen haar bedrijf voor de betrokken werknemer als passend konden worden beschouwd.

19. Uit het feit dat door de CWI wordt erkend dat verzoekster niet door het UWV is benaderd, blijkt dat de CWI er van op de hoogte was dat verzoekster, in strijd met hetgeen

de arbeidsdeskundige standaard op dit punt bepaalt, niet is gehoord. Verzoekster heeft de CWI in haar reactie op het advies van het UWV hier ook op gewezen. Desondanks heeft de CWI, mede op basis van dit advies, verzoekster geen toestemming verleend om de arbeidsverhouding met de betrokken werknemer te beëindigen. Uit de motivering van de ontslagbeslissing blijkt dat de CWI zich daarbij in overwegende mate heeft gebaseerd op het advies van het UWV.

Nu door verzoekster werd aangegeven dat er door het UWV met haar geen contact was opgenomen over eventuele werkhervatting van de betrokken werknemer binnen haar bedrijf en gelet op het feit dat het vorige contact tussen het UWV en verzoekster al weer enige tijd geleden had plaatsgevonden, had de CWI niet zonder meer op het advies van het UWV mogen afgaan. Immers, zoals hiervoor werd aangegeven bleef de verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige uitvoering van het onderzoek bij de CWI berusten. Van de CWI had dan ook mogen worden verwacht dat zij het UWV over het advies nadere uitleg had gevraagd. Ook had van de CWI mogen worden verwacht dat zij aan het UWV nadere informatie zou hebben gevraagd over welke functies binnen het bedrijf van verzoekster voor de betreffende werknemer als passend konden worden beschouwd. Door zonder meer het verweer van verzoekster te passeren dat er door het UWV geen contact met haar is opgenomen is en er zonder meer van uit te gaan dat de betrokken werknemer zijn werkzaamheden weer als vanouds zou kunnen hervatten dan wel dat er passende werkzaamheden voor de werknemer voorhanden zouden zijn, is de CWI uit het oogpunt van een actieve en adequate informatieverwerving jegens verzoekster tekortgeschoten.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zaandam is gegrond wegens schending van het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

## **Onderzoek**

Op 10 november 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 9 november 2004, van X B.V. te Zwaag, ingediend door mr. A.J. Butter, advocaat te Hoorn, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zaandam.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, werd een onderzoek ing'esteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

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

informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

1. Verzoekschrift van 9 november 2004.
2. De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoekster.
3. Reactie op de klacht van de Raad van bestuur van de CWI, gedateerd 14 januari 2005.
4. Reactie van verzoeksters gemachtigde op de reactie van de Raad van bestuur van de CWI, gedateerd 18 februari 2005.

## **Bevindingen**

Zie onder Beoordeling

## **Achtergrond**

1. Ontslagbesluit

Artikel 3:1:

“De Centrale organisatie werk en inkomen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden.”

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. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen dat voor zijn besluitvorming in het kader van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond noodzakelijk acht, wint hij het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of de mogelijkheid, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht.”

## 2. Toelichting bij het Ontslagbesluit

“*Artikel 5:2:*

(...)

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. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 3:9:

“Indien een besluit berust op een onderzoek naar feiten en gedragingen dat door een adviseur is verricht, dient het bestuursorgaan zich ervan te vergewissen dat dit onderzoek op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden.”

Memorie van Antwoord (Tweede Kamer, vergaderjaar 1990-1991, 21 221, nr. 5)

“Naarmate een adviesorgaan meer ervaring heeft met het uitbrengen van adviezen over een bepaald type besluiten, zal het bestuursorgaan meer mogen afgaan op de expertise van het adviesorgaan. Ook zal de betekenis van artikel 3.3.5 (het bestuursorgaan dient zich ervan te vergewissen dat het onderzoek dat door de adviseur is verricht, op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden) kunnen afnemen, doordat het bestuursorgaan er na verloop van enige tijd in principe van zal mogen uitgaan dat het onderzoek door het adviesorgaan steeds op dezelfde zorgvuldige wijze plaatsvindt.”

4. Algemene wet bestuursrecht, Nota naar aanleiding van het eindverslag (Tweede Kamer, vergaderjaar 1990-1991, 21 221, nr. 8)

### “Artikel 3.3.1

(...)

Vanzelfsprekend blijft deze verantwoordelijkheid ten volle bij het bestuursorgaan berusten. Wij hebben slechts bedoeld aan te geven dat naarmate een adviseur vaker over eenzelfde categorie van besluiten advies uitbrengt, sneller zal kunnen worden aangenomen dat het onderzoek op even zorgvuldige wijze is geschied als voorheen het geval placht te zijn. Het bestuursorgaan blijft verantwoordelijk om dit steeds na te gaan, al zal deze toetsing onder de geschetste omstandigheden een marginaler karakter kunnen hebben.”

### 5. Ontslagadvies CWI, Arbeidsdeskundige standaard (UWV, versie 1.0, mei 2003)

#### “2.2.1 Bezoek werkgever

Afhankelijk van de vraagstelling in de adviesaanvraag van CWI zal de arbeidsdeskundige (aanvullend) onderzoek moeten doen bij de werkgever. Het kan hierbij gaan om onderzoek op stukken en/of telefonisch onderzoek en/of onderzoek ter plekke bij de werkgever.

Een bezoek aan de werkgever is niet noodzakelijk indien:

- op grond van bekende (en onveranderde) gegevens een vergelijking van belasting en belastbaarheid uitwijst dat terugkeer naar de werkgever volstrekt is uitgesloten;
- de werkgever nog zeer recent bezocht is in verband met een andere beoordeling van de desbetreffende werknemer;
- de arbeidsdeskundige harde en recente gegevens heeft over de onmogelijkheden iemand terug te plaatsen.”