



# Rapport

**Datum: 5 april 2006**

**Rapportnummer: 2006/129**

## Klacht

1. Verzoekster klaagt erover dat een bij naam genoemde arbeidsdeskundige van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) Maastricht misleidende informatie heeft verstrekt door in een gesprek op 14 september 2004 aan te geven dat zij kon reïntegreren bij haar eigen werkgever en in een advies aan de CWI van 18 oktober 2004 op te nemen dat reïntegratie niet mogelijk was.

2. Verder klaagt verzoekster erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Zuidoost Nederland, te Maastricht bij de beoordeling van de door haar werkgever ingediende aanvraag voor een ontslagvergunning heeft aangenomen dat het advies van het UWV inzake de arbeidsongeschiktheid juist was zonder acht te slaan op de daartegen ingebrachte verweren.

## Beoordeling

### I. Inleiding

1. Verzoekster was voor 20 uur per week werkzaam als administratief medewerkster bij een ijzergieterij toen zij op 1 september 1998 uitviel met psychische klachten en luchtwegproblemen. Per einde wachttijd, 2 september 1999, kreeg zij een uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) toegekend welke was berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%. Op 14 september 2004 bezocht verzoekster in het kader van de herbeoordeling na vijf jaar het spreekuur van een verzekeringsarts van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Deze stelde vast dat verzoekster belastbaar was conform het door hem opgestelde belastbaarheidsprofiel. Verzoekster werd vervolgens uitgenodigd voor een gesprek met een arbeidsdeskundige van het UWV op 27 september 2004. Deze had met behulp van het belastbaarheidsprofiel het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS-systeem) geraadpleegd en kwam op basis daarvan tot de conclusie dat verzoekster geschikt was voor een aantal passende en gangbare functies waarmee zij een gemiddeld inkomen zou kunnen verdienen dat 28% onder haar oorspronkelijke inkomen lag. Dit leidde tot een herziening van de WAO-uitkering tot de arbeidsongeschiktheidsklasse van 25 tot 35%.

2. Op 17 september 2004 vroeg de werkgever aan de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) toestemming om het dienstverband met verzoekster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te mogen opzeggen. De CWI won op grond van artikel 5:2, tweede lid, van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) advies in bij het UWV. Dezelfde arbeidsdeskundige die betrokken was bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling gaf in zijn advies van 18 oktober 2004 aan dat er op dat moment en in de nabije toekomst geen concrete herplaatsingsmogelijkheden waren in aangepast of ander werk bij de werkgever. Hij vermeldde daarbij dat hij dat had besproken met verzoekster.

3. Verzoekster kreeg het advies door de CWI toegezonden en zond haar commentaar daarop bij brief van 9 november 2004 naar de CWI. Volgens verzoekster was het UWV-advies met betrekking tot een aantal punten niet in overeenstemming met de werkelijkheid en ook niet conform het met haar op 14 september 2004 besprokene (tijdens het spreekuur van de verzekeringsarts). Zij stipte daarbij onder meer de volgende punten aan: aard en oorzaak van de arbeidsongeschiktheid, visie van de werkgever en de werknemer en prognose van het UWV. Het belangrijkste geschilpunt betrof het al dan niet volledig herstellen van verzoekster binnen 26 weken voor haar eigen werk en het al dan niet aanwezig zijn van mogelijkheden tot herplaatsing bij haar eigen werkgever.

4. De CWI verleende bij besluit van 22 november 2004 toestemming aan de werkgever om de arbeidsverhouding met verzoekster op te zeggen. Volgens de CWI bleek uit het UWV-advies dat er voor verzoekster geen herplaatsingsmogelijkheden waren om aangepast eigen of ander passend werk te hervatten bij haar werkgever. Dit was evenmin binnen een termijn van 26 weken te verwachten. Verzoekster was het weliswaar niet met het UWV-advies eens, maar er bestond voor de CWI geen aanleiding om te twifelen aan de juistheid van het advies. De CWI stelde daarbij dat verzoekster al zes jaren afwezig was en dat het in die periode niet was gelukt om haar te laten reïntegreren in een administratieve functie zonder telefoon en in een stofvrije omgeving.

## II. Ten aanzien van de informatieverstrekking door de arbeidsdeskundige

1. Verzoekster is van mening dat de arbeidsdeskundige van het UWV onjuiste en deels misleidende informatie heeft verstrekt. Het gaat daarbij om drie voorvallen: 1) Op 14 september 2004 bezocht verzoekster in het kader van de herbeoordeling na vijf jaar het spreekuur van een verzekeringsarts. Tijdens dat gesprek werd de arbeidsdeskundige erbij geroepen voor het geven van een advies. Hij zou het toen hebben doen voorkomen dat verzoekster bij een verlaging van haar mate van arbeidsongeschiktheid zo terug zou kunnen keren bij haar werkgever omdat zij nog in dienst was en de werkgever een geschikte werkplek zou moeten creëren. 2) Op 27 september 2004 was verzoekster uitgenodigd voor een gesprek bij de arbeidsdeskundige om de herziening van haar mate van arbeidsongeschiktheid te bespreken. Er werd gesproken over de geschiktheid van verzoekster voor gangbare arbeid; ook dit duidde volgens verzoekster nog op reïntegratie bij de eigen werkgever. 3) Op 18 oktober 2004 zond de arbeidsdeskundige een advies aan de CWI dat niet zou stroken met de inhoud van de eerdere gesprekken. Herplaatsing zou niet mogelijk zijn, te verwachten zou zijn dat de arbeidsongeschiktheid nog zou voortduren en er zou geen indicatie zijn voor herstel binnen 26 weken. Het advies zou zijn besproken met verzoekster.

Verzoekster is van mening dat zij wel degelijk aangepast administratief werk bij haar eigen werkgever zou kunnen doen.

2. In reactie op dit klachtonderdeel bracht de arbeidsdeskundige naar voren dat de herbeoordeling in het kader van de WAO volledig los moet worden gezien van het advies dat is uitgebracht in verband met de door de werkgever aangevraagde ontslagvergunning. Volgens de arbeidsdeskundige heeft hij inderdaad op 14 september 2004 deelgenomen aan het gesprek dat verzoekster met de verzekeringsarts had. Hij benadrukte dat hij toen slechts algemene informatie had gegeven omtrent de ontslagprocedure en had verteld dat de werkgever aannemelijk dient te maken waarom hij van mening is dat er geen passende werkzaamheden voorhanden zijn en dat deze dient te onderzoeken of de arbeidsgehandicapte werkneemster herplaatst kan worden. Ook zou hij hebben uitgelegd dat als verzoekster van mening was dat zij haar oude werk voluit en zonder achterstand kon verrichten en zij daarmee feitelijk niet langer arbeidsongeschikt was, de werkgever diende te onderzoeken of verzoekster herplaatsbaar was in haar oorspronkelijke werk. Uiteindelijk is het aan de werkgever of herplaatsing aan de orde is. Bij een verschil van mening kunnen zowel werkgever als werkneemster een deskundigenoordeel vragen bij het UWV. Pas op het moment dat de CWI een adviesaanvraag met betrekking tot een ontslagvergunning indient, wordt er onderzoek gedaan naar de vraag of er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk en of een herplaatsing aan de orde is. De arbeidsdeskundige zou nooit de indruk of de verwachting hebben gewekt dat herplaatsing bij de eigen werkgever zonder meer realiseerbaar zou zijn. Dit laatste kon hij ook niet omdat er ten tijde van die gesprekken nog geen sprake van was. Ten slotte gaf de arbeidsdeskundige aan dat hem de reactie van verzoekster bevreemde omdat verzoekster zelf ook vraagtekens zou hebben gezet bij de herplaatsingsmogelijkheden en daarom ook had ingestemd met een extern reïntegratietraject.

3. In reactie op daarover gestelde vragen bevestigde de verzekeringsarts dat hij inderdaad tegen verzoekster had gezegd dat het in verband met haar psychische conditie wellicht verstandiger was om bij reïntegratie in eerste instantie te trachten werkzaamheden in haar oorspronkelijke werk te vinden. Verder had hij verzoekster erop gewezen dat er - omdat het contract nog niet was beëindigd en er volgens verzoekster een aanmerkelijke verandering van de werkomstandigheden was gerealiseerd - wellicht nog mogelijkheden waren om terug te keren bij haar eigen werkgever. Omdat de arbeidsdeskundige bij die terugkeer wellicht een bemiddelende rol kon spelen werd die functionaris bij het gesprek geroepen. Volgens de verzekeringsarts was de toen door de arbeidsdeskundige gegeven informatie inderdaad algemeen van aard.

Het UWV bevestigde de verklaringen van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige.

4. In haar commentaar op de toegezonden reacties van het UWV bracht verzoekster in de eerste plaats naar voren dat er ten tijde van de medische keuring en het gesprek inzake de vijfdejaarserbeoordeling op 14 september 2004 nog geen sprake was van een ontslag. De werkgever diende pas op 17 september 2004 bij de CWI een ontslagaanvraag in. Het klopte daarom niet dat de arbeidsdeskundige bij het gesprek werd geroepen in verband met dit ontslag, maar wel om de mogelijkheden en de geldende wetgeving inzake de

reïntegratie naar eigen werkgever toe te lichten. Verder was verzoekster heel stellig in haar opvatting dat het gesprek beslist niet van algemene aard was maar exact toegespitst op haar situatie met daarbij de kanttekening dat de arbeidsdeskundige tijdens het gesprek van 14 september 2004 niet wist wie de werkgever van verzoekster was. Omdat de verzekeringsarts had aangegeven dat het voor verzoekster beter zou zijn te gaan reïntegreren bij haar eigen werkgever en de arbeidsdeskundige had aangevoerd dat de werkgever er alles aan moest doen om een geschikte werkplek voor verzoekster te creëren en dat dit een probleem voor de werkgever zou zijn en niet voor haar, was verzoekster na afloop van dit gesprek ervan overtuigd dat terugkeer bij haar werkgever aan de orde zou zijn. Ook over het inschakelen van een reïntegratiebureau verschilde verzoekster van mening met de arbeidsdeskundige. Het bureau zou volgens verzoekster zijn ingeschakeld om haar bij te scholen in administratief werk zodat zij op verantwoorde wijze terug kon keren bij haar eigen werkgever.

5. Het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking houdt in dat bestuursorganen burgers met het oog op de behartiging van hun belangen actief en desgevraagd van adequate informatie voorzien.

6. Het is duidelijk dat verzoekster op dit punt van mening verschilt met het UWV. Waarom de arbeidsdeskundige op 14 september 2004 door de verzekeringsarts erbij werd geroepen is voor de beoordeling van dit punt niet relevant. Volgens het UWV was dat in verband met de aangevraagde ontslagvergunning, volgens verzoekster om reïntegratie richting de eigen werkgever te bespreken. Feit is evenwel dat er op 14 september 2004 nog geen sprake was van een ontslagaanvraag, deze werd immers op 17 september 2004 ingediend. Dat het ontslag ter sprake kwam, was echter niet vreemd: verzoekster was al ziek vanaf 1 september 1998 en een werkgever kan al aan het eind van het eerste WAO-jaar een ontslagvergunning aanvragen.

De discrepantie is het grootst tussen hetgeen op 14 september 2004 tegen verzoekster zou zijn gezegd en hetgeen door de arbeidsdeskundige in zijn advies aan de CWI van 18 oktober 2004 is opgenomen. Door de verzekeringsarts is bevestigd dat hij heeft gezegd dat het in verband met verzoeksters psychische klachten beter zou zijn als zij zou reïntegreren bij haar eigen werkgever. Omdat er nog een dienstverband was werd de arbeidsdeskundige erbij geroepen die zowel volgens hemzelf als volgens de verzekeringsarts slechts algemene informatie heeft verstrekt. Ook uit de rapportages van de verzekeringsarts van 14 september 2004 en van de arbeidsdeskundige van 29 september 2004 kan niets anders worden afgeleid. Verder is van belang dat de arbeidsdeskundige zich tijdens de gesprekken op 14 en 27 september 2004 ook niet in positieve zin heeft kunnen uitlaten over reïntegratiemogelijkheden bij verzoeksters werkgever, omdat er op dat moment nog geen contact was geweest tussen de arbeidsdeskundige en de werkgever. Dit contact vond pas plaats nadat de CWI het UWV om advies had gevraagd. Ook uit het door verzoekster aangehaalde citaat van de arbeidsdeskundige in haar brief van 3 juli 2005 ("de werkgever moet er alles aan doen een

geschikte werkplek voor jou te creëren" en "er is diverse stringente wetgeving hieromtrent, waaraan de werkgever zich moet houden") blijkt dat de arbeidsdeskundige heeft gewezen op de inspanningsverplichting die op iedere werkgever rust in het kader van reïntegratie. De Nationale ombudsman acht gezien het vorenstaande niet aannemelijk dat de arbeidsdeskundige tegen verzoekster heeft gezegd dat zij daadwerkelijk bij haar werkgever kon reïntegreren. Niet gesteld kan dan ook worden dat de arbeidsdeskundige verzoekster niet juist heeft geïnformeerd. Van strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking is geen sprake.

In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

III. Ten aanzien van het aannemen van de juistheid van het UWV-advies zonder dat de CWI acht sloeg op het daartegen ingebrachte verweer van verzoekster

1. Op grond van het gestelde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) moet de CWI beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De CWI moet daarbij zoveel mogelijk acht slaan op de belangen van zowel de werknemer als de werkgever. Als 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 op grond van het bepaalde in artikel 5:2, eerste lid van het Ontslagbesluit slechts worden verleend indien de werkgever: a.) deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen 26 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. In het tweede lid van artikel 5:2 is bepaald dat de CWI zo nodig advies inwint van het UWV 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. In de toelichting bij artikel 5:2 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 2.) is opgenomen dat het UWV-advies niet bindend is maar dat het voor de hand ligt dat daaraan bij de afweging van de belangen wel een groot gewicht wordt toegekend. De rol die het UWV hier heeft is die van adviseur in de zin van artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) (zie Achtergrond, onder 3.). Op grond van het gestelde in artikel 3:9 Awb dient de CWI zich ervan te vergewissen dat het onderzoek dat aan het advies ten grondslag ligt op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden. Naarmate een adviesorgaan meer ervaring heeft met het uitbrengen van adviezen zal een bestuursorgaan eerder mogen afgaan op de expertise van dat adviesorgaan. De verplichting om te onderzoeken of het onderzoek dat door de adviseur is verricht zorgvuldig heeft plaatsgevonden zal minder aanwezig zijn, als na verloop van tijd blijkt dat het onderzoek steeds op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden, aldus de Memorie van Antwoord bij dit wetsartikel. In de Nota naar aanleiding van het eindverslag komt overigens duidelijk naar voren dat de eindverantwoordelijkheid voor het uitgebrachte advies altijd blijft liggen bij het bestuursorgaan dat het advies heeft gevraagd (zie

Achtergrond, onder 3.).

2. In verband met de aanvraag voor een ontslagvergunning door de werkgever van verzoekster op 17 september 2004 had de CWI in verband met de langdurige arbeidsongeschiktheid van verzoekster advies gevraagd aan het UWV. Dit advies werd door een arbeidsdeskundige van het UWV opgesteld en naar de CWI teruggezonden. De CWI legde het aan verzoekster voor die er bij brief van 9 november 2004 op reageerde. Verzoekster verwees in haar reactie naar de gesprekken die zij met de arbeidsdeskundige had gevoerd (vooral naar het gesprek van 14 september 2004) en naar de informatie die zij toen had ontvangen. Volgens haar was deze informatie van geheel andere aard dan hetgeen daarover was opgenomen in het advies. De CWI verleende desondanks bij besluit van 22 november 2004 toestemming aan de werkgever om de arbeidsverhouding met haar op te zeggen. Met betrekking tot verzoeksters opmerkingen stelde de CWI dat er geen aanleiding was om te twifelen aan de juistheid van het advies. De CWI nam daarbij in ogenschouw dat verzoekster al zes jaar afwezig was van haar werk en dat het in die periode niet was gelukt om verzoekster te reïntegreren in een voor haar passende functie. De CWI herhaalde dit standpunt in de klachtafhandelingsbrief van 22 december 2004 en in de reactie op de klacht en de daarover door de Nationale ombudsman gestelde vragen. De CWI meende dat er geen enkele mogelijkheid was - hoe klein ook - van reïntegratie bij de eigen werkgever in eigen of ander passend werk. Als verzoekster van mening was wel in enige functie te kunnen hervatten, dan had ze dat moeten aangeven, aldus de CWI.

3. 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 het zijn beslissing baseert en dat het bestuursorgaan nader onderzoek dient te verrichten indien er redenen zijn om aan de beschikbare informatie te twifelen.

Verzoekster heeft de juistheid van het UWV-advies weliswaar bestreden, maar heeft daarbij niet aangegeven in welke concrete functie bij haar werkgever zij het werk dacht te kunnen hervatten. Zij reageerde ook niet op de bij brief van 26 oktober 2004 gegeven onderbouwing van de werkgever dat het door verzoekster vóór haar uitval vervulde en nu weer geambieerde routinematige administratieve werk niet meer beschikbaar was. Verder kwam duidelijk uit de stukken naar voren dat verzoekster zich ook extern aan het oriënteren was. Gelet op het voorgaande kan niet gesteld worden dat de CWI niet mocht afgaan op de juistheid van het UWV-advies en dat zij heeft gehandeld in strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

Ook in zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van een arbeidsdeskundige van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen Maastricht is niet gegrond

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen district Zuidoost Nederland te Maastricht is niet gegrond.

## Onderzoek

Op 23 februari 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw A. te Schin op Geul, met een klacht over een gedraging van een arbeidsdeskundige van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen Maastricht en een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen district Zuidoost Nederland te Maastricht.

Naar deze gedragingen, die worden aangemerkt als gedragingen van de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen respectievelijk de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen beide gevestigd te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de Centrale organisatie werk en inkomen 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 de gelegenheid geboden om commentaar op de klacht te geven.

Ook een bij naam genoemde verzekeringsarts van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, die getuige was geweest van het contact dat verzoekster had gehad met de bij de gedraging betrokken arbeidsdeskundige werd om een reactie gevraagd.

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

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. Verzoekster was sedert 1981 voor 20 uur per week werkzaam als administratief medewerkster bij een ijzergieterij toen zij op 1 september 1998 uitviel met psychische klachten en luchtwegproblemen. Per einde wachttijd, 2 september 1999, werd er aan



verzoekster een uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) toegekend welke was berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%. Op 14 september 2004 bezocht verzoekster in het kader van een herbeoordeling het spreekuur van een verzekeringsarts van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), de heer B. Deze stelde vast dat er een stabiele situatie was ontstaan, dat er weliswaar nog altijd beperkingen waren maar dat zij mede als gevolg van de gewijzigde systematiek en aanvullingen in het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS-systeem) belastbaar was conform een door hem opgesteld belastbaarheidsprofiel. Verder concludeerde hij dat verzoekster op verzekeringsgenees-kundige gronden was aan te merken als arbeidsgehandicapte en dat de prognose ten aanzien van werkhervatting en haar aandoening gunstig was. Voor een verdere beoordeling werd de casus overgedragen aan de arbeidsdeskundige.

2. De arbeidsdeskundige, de heer V., van het UWV had op 27 september 2004 een gesprek met verzoekster en rapporteerde op 29 september 2004 de bevindingen van zijn onderzoek. Hij had met behulp van het door de verzekeringsarts opgestelde belastbaarheidsprofiel het CBBS-systeem geraadpleegd om te kunnen vaststellen of en zo ja welke arbeidsmogelijkheden er voor verzoekster waren en wat haar resterende verdien capaciteit op de vrije arbeidsmarkt was. Er waren een aantal passende en gangbare functies te duiden waarmee zij een gemiddeld verlies aan verdienvermogen ten opzichte van haar oorspronkelijke (maatvrouw-)functie van 28% zou hebben. Dit verlies impliceerde een indeling in de arbeidsongeschiktheidsklasse van 25 tot 35%. De WAO-uitkering van verzoekster kon overeenkomstig worden herzien. Verder werd met verzoekster afgesproken dat zij bij het bureau arbeidsintegratie zou worden ingeschreven. Uit de rapportage die de arbeidsdeskundige op 29 september 2004 opmaakte, blijkt niet dat de arbeidsdeskundige in het kader van zijn onderzoek contact met verzoeksters werkgever heeft gehad.

3. Daarvoor, op 17 september 2004, had de werkgever aan de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) gevraagd om hem toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding met verzoekster op te zeggen. Na ontvangst van het verzoek stelde de CWI aan de werkgever een aantal vragen. Deze werden bij brief van 29 september 2004 als volgt beantwoord:

"...1. Op dit moment zijn er geen vacatures en zijn er in de administratieve sfeer geen vacatures te verwachten.

Voor alle duidelijkheid; wel is er sprake van verplaatsing van de productielijn (...). Ruim 80 medewerkers (...) zullen worden overgeplaatst naar (...) Hoensbroek; dit betreft alleen (...) productiemedewerkers.

2. Binnen 26 weken is er geen reïntegratie te verwachten (...).

3. (...) De voormalige taak van de productieadministratie, de afdeling waar betrokkene voorheen werkzaam was, is ondergebracht bij de respectievelijke afdelingen. Concreet; de productieadministratie is integraal onderdeel van de productie..."

4. Vervolgens zond de CWI aan verzoekster een "Vragenformulier bij ontslagaanvraag" en aan het UWV werd door de CWI advies gevraagd in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Verzoekster zond het vragenformulier op 12 oktober 2004 ondertekend retour naar de CWI, onder "C. Het te voeren verweer", bracht zij onder meer het volgende naar voren:

"Bij gesprek d.d. 14 september 2004 met verzekeringsarts B. en registerarbeidsdeskundige V., werd mij echter duidelijk gemaakt dat terugkeer in een administratieve functie de meest logische stap was om te reïntegreren, en dat terugkeer naar huidige werkgever in een administratieve functie als meest vanzelfsprekende stap aanbevolen werd omdat ik daar nog steeds in dienst ben.

Tav de opleiding bloemist, er beslist eerst uitgezocht moest worden of ik door mijn astma hier niet allergisch voor was.

Verder werd mij hulp aangeboden bij het reïntegreren, dmv een reïntegratiebureau. (...)

Het intakegesprek tbv reïntegratietraject heeft op 08 oktober plaatsgevonden (...).

Ook bij dit gesprek (...) werd terugkeer naar een administratieve functie bij huidige werkgever, waar de werkzaamheden en bedrijf bekend zijn, als meest vanzelfsprekende stap gezien. De gehele reïntegratie zal toegespitst worden op (bij)scholing in de administratieve sector. (...)

Momenteel lopen onderhandelingen om een, naast de werkgever gelegen machinefabriek aan te kopen, mogelijk dat de administratieve werkzaamheden daar in een stofvrije omgeving uitgevoerd kunnen worden."

5. In het advies van de arbeidsdeskundige V. van het UWV aan de CWI van 18 oktober 2004 werd onder meer het volgende opgenomen:

### **"3. Visie werkgever**

a. Wat is de visie van werkgever op de aard en de oorzaak van de langdurige arbeidsongeschiktheid?

Werkgever vermeldt dat herplaatsing niet mogelijk is.

b. Wat zijn de verwachtingen van werkgever omtrent de langdurige arbeidsongeschiktheid voor de komende 26 weken (antwoord s.v.p. toelichten)?

Verwachting is dat ook na 26 weken geen herplaatsing mogelijk zal zijn.

#### 4. Visie werknemer

a. Wat is volgens werknemer de aard en oorzaak van de langdurige arbeidsongeschiktheid?

stress/ werkdruk/ stof en irriterende stoffen in de werkomgeving

b. Wat zijn de verwachtingen van de werknemer omtrent de langdurige arbeidsongeschiktheid voor de komende 26 weken (antwoord s.v.p. toelichten)?

Verwachting is dat zij weer werkzaamheden zal kunnen verrichten echter niet meer bij haar oude werkgever (...)

#### 5. Prognose/ visie UWV

a. Wat is uw prognose omtrent de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer? Valt te verwachten dat binnen 26 weken herstel zal optreden (antwoord s.v.p. toelichten)?

Blh. is gedeeltelijk hersteld en zal ook in een lagere WAO-klasse worden ingedeeld (25-35% WAO).

Er blijven echter beperkingen bestaan die herplaatsing bij haar oude werkgever onmogelijk maken. Blh. is het hier in feite ook mee eens. Zij wil zich oriënteren op ander werk middels een reïntegratieplan.

b. Zijn er volgens u op dit moment dan wel in de nabije toekomst concrete herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever?

Ik verzoek u hierbij het aangekruiste antwoord toe te lichten, in die zin dat u aangeeft waaruit de werkaanpassing bestaat, welke andere passende functie het betreft, waarom werkgever/ werknemer niet meewerkt, etc. (...)

■ er zijn **op dit moment / in de nabije toekomst** \* geen concrete herplaatsingsmogelijkheden in aangepast/ander passend werk bij de werkgever (...)

#### 6. Conclusie/ advies

Er is te verwachten dat **de arbeidsongeschiktheid blijft voortduren/ werknemer de komende 26 weken zal herstellen/ geen indicatie\*** (s.v.p. in de vorm van een **samenvatting** toelichten waarom u tot deze conclusie komt).

Zie 5a.

Werkgever heeft **wel / 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 (s.v.p. in de vorm van een **samenvatting** toelichten waarom u tot deze conclusie komt.)

Eea werd besproken met de werkneemster.

Zowel het bedrijf als de personeelsfunctionaris zijn bij mij bekend..."

6. De werkgever reageerde bij brief van 26 oktober 2004 als volgt op het verweer van verzoekster:

"...Tijdens ons onderhoud heeft (verzoekster; N.o.) inderdaad aangegeven administratief werk te willen verrichten; zij heeft daarbij de nadruk gelegd op het routinematige karakter van zulk werk. Dit werk is niet meer aan de orde en derhalve niet beschikbaar. Daarnaast is hoe dan ook een intensief telefoonverkeer en persoonlijk contact (zelfs verhoogde intensiteit) met de productievloer aan de orde.

Verder is het logistiek administratief werk van een MBO/MBO+ niveau met sterk aanvullende affiniteit voor productie en het productieproces.

Geconcludeerd mag worden dat administratieve werkzaamheden met een routinematig karakter in een stofvrije omgeving met een beperkt telefoonverkeer helaas niet aan de orde zijn. Dit geldt dan ook voor alle ondersteunende functies in ons bedrijf.

Haar speculatie inzake onderhandelingen met een naast gelegen machinefabriek hebben het karakter van een eerste oriëntatie, zijn voorlopig verdaagd, doch zeker nu niet relevant. De administratie geschiedt bij de productie en niet andersom..."

7. Verzoekster was van mening dat het advies van het UWV op diverse punten niet conform de werkelijkheid was en merkte daarover bij brief van 9 november 2004 richting de CWI het volgende op:

"...Met dit schrijven wil ik graag reageren op het advies van UWV, daar dit mijns inziens op diverse punten niet conform de werkelijkheid is wat betreft gehele periode van arbeidsongeschiktheid, en ook op meerdere punten niet overeenkomt met gesprek d.d. 14/09/2004 waar zijdens het UWV verzekeringsarts B. en arbeidsdeskundige V. aanwezig waren.

Onderstaande punten die mijns inziens niet in overeenstemming zijn met werkelijkheid.

2) Aard en oorzaak van de langdurige arbeidsongeschiktheid

a, b) de aard van de beperking is/was hoofdzakelijk psychisch (dysthymie - depressief) en heeft geen relatie met werkomgeving en/of werkgever.

Uitvallen destijds uitsluitend door dysthymie/depressiviteit, en niet veroorzaakt door stress/werkdruk/ en irriterende stoffen dampen.

N.b. het moge duidelijk zijn dat stress/werkdruk, en het niet of moeilijk kunnen praten door stembandverlamming wel invloed heeft op mijn psychische toestand, zeker wanneer deze niet geheel in orde is.

### 3) Visie werkgever

a, b) de vraag wat is de visie van de werkgever op de aard en de oorzaak van de langdurige arbeidsongeschiktheid is niet beantwoord. Met betrekking tot het hier geformuleerde antwoord "*werkgever vermeldt dat herplaatsing niet mogelijk is*" zou ik gaarne het volgende willen toelichten;

Tijdens het gesprek d.d. 14/09 bij UWV werden wij door Hr. V. anders voorgelicht mbt dit onderwerp, hierbij enkele van zijn opmerkingen;

- de snelste weg om te reïntegreren is beslist terugkeer naar huidige werkgever.
- werkgever heeft verzuimd om het dienstverband na 2 jaar te ontbinden, waardoor ik dus nog steeds in dienst ben.
- psychische toestand is nu zo gewijzigd dat serieus over herintreden gesproken kan worden.
- de werkgever moet er alles aan doen om een na ziekte herstelde, of deels herstelde werknemer te herplaatsen.
- er is strikte wetgeving hieromtrent, en zelfs het aanpassen van de werkplek indien nodig, behoren tot de taken van de werkgever.

### 4) Visie werknemer

a - antwoord is niet correct, zie punt 2)

b - het was net tijdens het gesprek bij UWV dat door Hr. V. ons verteld werd dat snelste reïntegratie mogelijk was door wederom administratieve werkzaamheden te verrichten en dus niet iets anders te gaan doen, verder deze werkzaamheden weer bij huidige werkgever op te pakken ipv dit bij een nieuwe onbekende werkgever te doen.

Ook heb ik bij mijn bezoek aan (de werkgever; N.o.) d.d. 16/09 (...) kenbaar gemaakt dat ik weer administratief werk wil verrichten.

zie brief (werkgever; N.o.) aan CWI d.d. 26/10 48 alinea; "tijdens ons onderhoud heeft (verzoekster; N.o.) inderdaad aangegeven administratief werk te willen verrichten; ze heeft

daarbij de nadruk gelegd op routinematig karakter van zulk werk."

c - ik heb aangegeven dat ik sinds kort, door medicatie, begeleiding, en training, zaken weer zodanig op de rit heb, dat ik denk dat hervatten mogelijk is.

e.e.a. is ook bevestigd door verzekeringsarts Hr. B.

geheel los van het reïntegratiebureau en UWV was ik bezig me te oriënteren hoe weer te reïntegreren. Om niet meteen geconfronteerd te worden met een "schuldgevoel" wanneer reïntegratie door iemand anders is opgezet en toch niet slaagt, of door "druk" die ik ervaar wanneer ik teveel zaken op afgesproken tijdstippen moet doen, wou ik dit zelf regelen en ook betalen.

Ik had toen al gekozen voor een cursus bloemschikken, die in WK39 van start zou gaan.

Bij UWV werd mij dit sterk afgeraden, omdat er volgens UWV voldoende reïntegratie bureaus zijn die gespecialiseerd zijn in reïntegratie van mensen met psychische klachten, en samen met zo'n bureau (...) zal reïntegratie uitgevoerd worden.

Het doel van de gehele reïntegratie is toch juist werkhervatting!

Ik citeer hierbij een stuk uit de verzekeringsgeneeskundige rapportage UWV d.d.13/09, punt 4 beschouwing/ algemeen.

*"met cliënte werd gesproken over de kansen en bedreigingen op de WAO en reïntegratiemarkt, en haar werd aangeraden thans alles in het werk te stellen om reïntegratie in hand te nemen met ondersteuning vanuit het UWV"*

##### 5) Prognose/ visie UWV

Strekking van prognose en visie is voor rekening van UWV.

passage "*Blh. Is het er in feite ook mee eens. Zij wil zich oriënteren op ander werk middels reïntegratie plan*" is niet waar.

- ik ben het niet eens met onmogelijkheden voor herplaatsen.

- ik ben niet bezig met reïntegratie naar ander werk, maar wederom naar administratief werk, als ik dit bij (de werkgever; N.o.) niet kan uitvoeren, kan ik dit wellicht ook niet ergens anders uitvoeren.

In zulk een geval vraag ik mij ook af of de door Hr. V. aangevoerde functionele arbeidsmogelijkheden wel door mij uitgevoerd kunnen worden. Wanneer dit niet zo is, dan is de nieuwe indeling in wao klasse wellicht ook foutief.

## 6) Conclusie / advies

Er is geen antwoord gegeven op eerste gedeelte van deze vraag.

- antwoord moet zijn; er is te verwachten dat werknemer binnen 26 weken zal herstellen.

Bij het tweede gedeelte van de vraag snap ik niet de toelichting "*zowel het bedrijf als de personeelsfunctionaris zijn mij bekend*" ertoe zou leiden dat hiermee de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat er op dit moment alsook in de toekomst geen herplaatsingsmogelijkheden meer zouden zijn.

Tijdens gesprek met Hr. V. heb ik in ieder geval aangegeven dat ik niet, na 6 jaar afwezigheid bij (mijn werkgever; N.o.), kan beoordelen of er inderdaad geen herplaatsingsmogelijkheden meer zijn.

Verdere opmerkingen.

Op 30 september 2004 werd door CWI een advies bij UWV aangevraagd.

- onder punt 1 staat dat het onderzoek tbv dit advies al is uitgevoerd voordat het aangevraagd werd n.l. op 29/09/2004?

- rapport werd ingevuld d.d. 18/10/2004, en is in gekomen bij CWI d.d. 03/11/2004

Geheel ter goeder trouw hebben wij het advies van UWV zoals besproken tijdens bezoek d.d. 14/09 opgevolgd. Hoofdpunten van dit advies;

- gezien mijn huidige psychische toestand, en veranderde wetgeving er nu alles aan doen om daadwerkelijk te reïntegreren.
- reïntegreren in gelijk soort werk, dus administratief.
- reïntegreren bij huidige werkgever, die er alles aan moet doen dit mogelijk te maken.
- in principe is er van reïntegratie geen sprake.

Toevalligerwijze lopen de ontslagaanvraag, en 5e jaars herkeuring samen die het geheel onoverzichtelijk maken.

In principe meld je je gewoon "beter", je bent immers nog steeds in dienst van (je werkgever; N.o.).

Het nu beschreven advies UWV aan CWI, strookt absoluut niet met het op 14/09 bij UWV besprokene, en staat op sommige punten zelfs haaks hierop.

De aangevoerde functionele arbeidsmogelijkheden zijn nu niet meer geloofwaardig, en ik zal daarom ook bezwaar aantekenen tegen de nieuwe indeling (25-35%).

Ik ben niet terdege kundig op dit gebied, maar zoals ik het zie zijn er slechts 2 mogelijkheden;

1) ik ben nog steeds geheel afgekeurd, en wordt ontslagen (...) omdat ik langdurig ziek ben...of,

2) ik ben (deels) hersteld, en na "reïntegratie" (bijscholing administratieve werkzaamheden), binnen 26 weken weer beschikbaar bij mijn huidige werkgever (...) voor uitvoeren van administratieve werkzaamheden..."

8. Bij beschikking van 22 november 2004, waarvan een afschrift naar verzoekster werd gezonden, verleende de CWI aan de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster op te zeggen. In de beschikking had de CWI onder meer het volgende aangevoerd:

**“Overwegingen en conclusie**

Vaststaat dat werkneemster sedert september 1998, derhalve langer dan twee jaren, ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid. Met betrekking tot de vraag of werkneemster nog zal herstellen of kan reïntegreren binnen een termijn van 26 weken is nader advies ingewonnen bij het UWV. Uit het door dit UWV uitgebrachte advies van 2 november 2004 is kunnen blijken dat er voor werkneemster geen mogelijkheden zijn of komen binnen een termijn van 26 weken om in eigen, aangepast eigen of ander passend werk te kunnen hervatten bij de eigen werkgever. Hoewel werkneemster de juistheid van dit advies bestrijdt is er dezerzijds geen aanleiding om te twifelen aan de juistheid ervan. In ogenschouw nemende dat werkneemster reeds zes jaren afwezig is, het in die zes jaren niet gelukt is om werkneemster te laten reïntegreren in een administratieve functie zonder telefoon en in een stofvrije omgeving, het ontbreken van passende vacatures en het deskundigenadvies van UWV waaruit blijkt dat reïntegratie binnen 26 weken niet te verwachten is, is het door werkgever aangevoerde motief voldoende aannemelijk gemaakt.

Gelet op bovenstaande overwegingen, de door partijen ingebrachte informatie en gehoord het unanieme advies van de ontslagadviescommissie, ligt het verlenen van de toestemming om de arbeidsverhouding op te zeggen in de rede.”

9. Verzoekster diende op 30 november 2004 bij het Centraal Klachtenbureau UWV een klacht in over het UWV Maastricht. In haar klachtbrief bracht zij het volgende naar voren:

“...Middels dit schrijven dien ik een klacht in tegen UWV Maastricht, dit naar aanleiding van een advies van UWV aan CWI ivm ontslagaanvraag, dat afwijkend is met eerder gemaakte afspraken met UWV, mbt tot een zo spoedig mogelijke reïntegratie bij eigen werkgever.



(...)

5e jaars herbeoordeling d.d. 14/09:

Voor deze herbeoordeling had ik een afspraak bij UWV bedrijfsarts B.

Hoofdpunten uit dit gesprek.

- wetgeving betreffende WAO gaat wijzigen.
- iedereen met psychische klachten per 01/01/2005 hierdoor niet meer in WAO.
- mijn psychische toestand is nu zo gewijzigd dat serieus over herintreden gesproken kan worden.
- de snelste weg om te reïntegreren is beslist terugkeer naar huidige werkgever.
- geen ander werk zoeken (bloemist), maar reïntegreren in gelijk soort werk, dus administratief.

Omdat ik persoonlijk toentertijd überhaupt niet gedacht had aan herintreden bij (de werkgever; N.o.), en niet wist dat dit nog kon werd tijdens het gesprek arbeidsdeskundige V. erbij gevraagd om ons desbetreffende te adviseren.

(De arbeidsdeskundige; N.o.) stelde toen het volgende, waarbij opgemerkt dient te worden dat hij toen nog niet wist dat het de werkgever (...) betrof;

- werkgever heeft verzuimd om het dienstverband na 2 jaar te ontbinden, waardoor ik dus nog steeds in dienst ben.
- de werkgever moet er alles aan doen om een na ziekte herstelde, of deels herstelde werknemer te herplaatsen.
- er is strikte wetgeving hieromtrent (herplaatsing), en zelfs het aanpassen van de werkplek indien nodig, behoren tot de taken van de werkgever.
- jij hoeft je niet schuldig te voelen, het is de werkgever zijn probleem om de arbeidsplek aan te passen (stofvrij).
- in principe is er van reïntegratie geen sprake.

Toevalligerwijze lopen de ontslagaanvraag, en 5e jaars herkeuring samen die het geheel onoverzichtelijk maken. In principe meld je je gewoon "beter", je bent immers nog steeds in dienst.

- in dit geval zou eigenlijk de werkgever de reïntegratie moeten betalen.

Na afloop van dit gesprek had ik hier een goed gevoel over, en dacht dat UWV mij inderdaad zou meehelpen te reïntegreren bij mijn huidige werkgever, dat op zeer korte termijn en beslist binnen 26 weken plaats zou vinden.

#### Bezoek UWV 27/09

Tijdens bezoek d.d. 27/09 aan (de arbeidsdeskundige; N.o.) ivm afschatting WAO, zijn diverse passende en gangbare alternatieve functies geduid.

Projectie naar de arbeidsmarkt leert dat ik nog geschikt ben voor talloze vormen van gangbare arbeid. WAO is afgeschat van 80/100 naar 25/35, effectief per 01/12/2004

Verder merkte (de arbeidsdeskundige; N.o.) nog op; "als je in verleden bij mij was geweest had ik je al 2 jaar geleden werken gestuurd".

Al met al duidde, ook bij dit gesprek, alles erop dat ik binnen 26 weken kon reïntegreren, hoewel ik niet begrijp wat het doel van de laatst beschreven opmerking is.

n.B. Wanneer ik dit soort opmerkingen gekregen had, toen ik nog onvoldoende stabiel was, zou dit zeker hebben bijgedragen aan een terugval in mijn psychische toestand.

#### Advies UWV-CWI;

Ivm ontslagaanvraag heeft CWI advies ingewonnen bij UWV. Dit advies werd op 18/10/2004 door (de arbeidsdeskundige; N.o.) gegeven en is absoluut niet in overeenstemming met ons gesprek tijdens de 5e jaars herbeoordeling d.d. 14/09 en gesprek d.d. 27/09.

#### Onpartijdigheid in geding

Omdat uitspraken van (de arbeidsdeskundige; N.o.) tijdens gesprekken d.d. 14/09 en 27/09, en de in het advies van UWV aan CWI beschrevene d.d. 18/10 niet met elkaar stroken, rijst bij mij de vraag of (de arbeidsdeskundige; N.o.) voldoende onpartijdig was om dit advies namens het UWV aan CWI te mogen verstrekken, en mijn belangen voor een snelst mogelijke reïntegratie te behartigen.

Hr. V. (arbeidsdeskundige UWV), en Hr. K (manager HRM bij de werkgever; N.o.) waren vroeger collega's van elkaar tijdens werkzaamheden voor een arbeidsbureau.

#### Gevolgen foutieve advies UWV

De gevolgen als volgt; CWI verleent op 22/11 toestemming aan (de werkgever; N.o.) de arbeidsverhouding op te zeggen. Tijdens telefoongesprek d.d. 26/11 van (verzoekster; N.o.) met CWI, (...) werd inderdaad beaamd dat inhoud van advies van UWV als belangrijkste leidraad voor uiteindelijke conclusie gediend had. (ons verweer is niet /

nauwelijks in betracht genomen)

Heel belangrijk bij behandeling ontslaaanvraag CWI is de vraag; is herstel of reïntegratie mogelijk binnen 26 weken? Door inhoud advies UWV aan CWI, werd dit door CWI als onmogelijk geacht, (dit ofschoon reeds afgeschat naar 25/35 ?)

Ook de conclusie van CWI, die gebaseerd is op advies van UWV, dat het in zes jaren niet gelukt is te reïntegreren en dus daarom ook binnen 26 weken niet zal lukken is foutief. Het is net één van de kenmerken van dysthymie patiënten dat herstel pas na 5 à 6 jaar optreedt. Tussentijds reïntegreren was beslist onmogelijk, (in samenwerking met UWV en integratie bureau (...)) werd een poging hiertoe in 2003 nog afgelast, omdat e.e.a. toentertijd nog niet mogelijk was)

Conclusie:

Er zijn door UWV, middels advies aan CWI niet mijn belangen behartigd, zoals tijdens gesprek 14/09 afgesproken, maar lijkt het er op dat uiteindelijk de nog steeds aanwezige verhouding tussen Hr. V. en Hr. K. ertoe geleid heeft dat uitsluitend de belangen van de werkgever behartigd werden. De arbeidsdeskundige heeft in deze als vertrouwenspersoon verzaakt, en had mijns inziens beter dit advies door een collega kunnen laten uitbrengen, om alle schijn van partijdigheid te vermijden. Als persoon heeft Hr. V. hoe dan ook de zaak bedrogen, gezien zijn uitspraken d.d. 14/09 en hiermee tegenstrijdig advies aan CWI. Op termijn leidt dit voor mij niet alleen tot financiële schade, maar kunt u zich voorstellen dat deze gang van zaken, zeker voor mensen die psychisch problemen ondervonden hebben, niet bevorderlijk is voor hun psyche..."

10. Op 4 december 2004 diende verzoekster bij de CWI Maastricht een klacht in over de aan haar werkgever verleende ontslagvergunning. Zij bracht daarin het volgende naar voren:

"...Op 22/11/2004 is door CWI vergunning verleend de arbeidsverhouding tussen (de werkgever; N.o.) en (verzoekster; N.o.) op te zeggen.

De conclusie van CWI is hoofdzakelijk gebaseerd op de bij UWV ingewonnen adviesaanvraag d.d. 29-09-2004, ingevuld door arbeidsdeskundige V.

Tijdens het telefoongesprek dat mijn echtgenoot met u voerde op 26/11 werd dit ook door u beaamd.

Het advies van UWV strookt überhaupt niet met gesprek dat ik in bijzijn van mijn echtgenoot op 14/09/2004 had ten kantore van het UWV, met verzekeringsarts B. en waarbij tijdelijk ook arbeidsdeskundige V. aanwezig was.

Omdat dit advies de bron is die uiteindelijk voerde tot het verleende ontslag is dit het CWI niet aan te rekenen, maar is hiervoor separaat een klacht ingediend bij het UWV. Temeer daar de onpartijdigheid van arbeidsdeskundige V. in het geding is. Hr. V.

- UWV, en Hr. K. - (werkgever; N.o.), waren vroeger collega's van elkaar.

Toch blijven er, mijns inziens, enkele punten die wel tot de verantwoording van het CWI behoren, waarbij het CWI door onvoldoende onderbouwde "meningen" tot een foutieve conclusie kwam, die uiteindelijk leiden tot de verleende ontslagaanvraag.

Onduidelijkheid tav de procedure:

Ofschoon door mij aangegeven dat de informatie van UWV niet juist is, wordt er zijdens CWI met deze tegenstrijdige info niks gedaan.

Ik vraag me daarom af wat überhaupt het nut is van het verweer, hoor en wederhoor, wanneer hier toch niks mee gedaan wordt.

Bezwaar tegen de overwegingen / conclusie:

Gezien bovenstaande eenzijdige verwerking van de ingebrachte stukken, leidt dit voor mij tot de vraag; waarom werd uitsluitend het advies van het UWV geraadpleegd, en alle tegenstrijdige verweer van mijn kant niet in betracht genomen?

CWI concludeert dat er dezerzijds geen aanleiding is te twijfelen aan het advies van het UWV, omdat de werkneemster reeds zes jaren afwezig is, en het in deze zes jaar niet gelukt is te reïntegreren, het dus ook niet de komende 26 weken zal lukken.

Deze conclusie is foutief, en wel om meerdere redenen;

- het is net één van de symptomen van dysthymiepatiënten dat de ziekte gemiddeld 5 à 6 jaar duurt alvorens aan reïntegratie gedacht kan worden. Een poging tot reïntegratie werd in 2003, door UWV en reïntegratiebureau (...) beëindigd, omdat ik er toen psychisch nog niet toe in staat was.

- ik ben afgeschat van 80/100 naar 25/35, effectief per 01/12/2004. gesprekken hieromtrent d.d. 14/09 en 27/09 bij UWV, beide in bijzijn van Hr. V.

- volgens bericht 5ejaars keuring WAO schrijft UWV, in de verzekeringsgeneeskundige rapportage o.a.;

- dankzij medicatie is reeds langere tijd een stabiele situatie ontstaan.

- er zijn duidelijk reïntegratiemogelijkheden.

- thans alles in het werk stellen om reïntegratie in de hand te nemen, met ondersteuning van het UWV.

Mijn conclusie

CWI had, na mijn reactie op UWV rapport, wel degelijk moeten twijfelen aan UWV rapportage, en had nader advies moeten inwinnen, bij b.v. de UWV verzekeringsarts Hr. B. alvorens tot een conclusie te komen.

De gedachte *"de werknemster is reeds zes jaren afwezig, en het in deze zes jaar niet gelukt is te reïntegreren, het dus ook niet de komende 26 weken zal lukken"* is geheel voor rekening van het CWI, en is niet gebaseerd op ter zake kundige ingewonnen adviezen.

Door deze foute conclusie is er dus niet voldaan aan Toetsingskader, Art. 5:2 van het ontslagbesluit, onder punt 1a.: *Het aannemelijk maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden.*

Ook tav punt 1b van dit besluit; de werkgever heeft aannemelijk 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.

Kan geconcludeerd worden dat deze slechts gebaseerd zijn op enkele schrift passages van de werkgever, brief d.d. 17/09 (van werkgever; N.o.) aan CWI;

- herplaatsing binnen ons bedrijf - binnen 26 weken - is niet mogelijk en is niet aan de orde.

- herverdeling van werk en flexibele werktijden bieden in dit verband ook geen mogelijkheden.

Tijdens bezoek aan UWV 14/09 heeft arbeidsdeskundige V. ons meegedeeld dat de werkgever er alles aan moet doen de herstelde werknemer een passende baan aan te bieden, en zelfs de arbeidsplek, in geval van medische beperkingen, hiervoor moet aanpassen (b.v. stofvrij maken).

Ter uwer info; op het moment dat Hr. V. deze uitspraken deed was hij niet op de hoogte wie de werkgever was.

Heeft de werkgever met 2 regels in brief d.d. 17/09 aannemelijk gemaakt dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn?

Er van uitgaande dat dit advies van Hr. V. wel juist was, is ook dit punt door CWI mijns inziens onvoldoende onderbouwd.

Omdat er aan beide punten, Art. 5:2 van het ontslagbesluit 1a en 1b, moet worden voldaan alvorens een ontslagvergunning verleend wordt, ben ik van mening dat de ontslagvergunning onterecht verleend werd..."

11. De CWI Maastricht reageerde bij brief van 22 december 2004 als volgt op verzoeksters klachtbrief:

"...Bij brief van 4 december 2004 heeft u een klacht ingediend met betrekking tot een door de CWI aan uw werkgever bij beschikking d.d. 22 november 2004 gegeven toestemming om het dienstverband met u op te zeggen.

Bij schrijven d.d. 14 december 2004 bent u geïnformeerd over het feit dat uw klacht conform de voor de CWI geldende klachtenprocedure in behandeling is genomen en dat u de gelegenheid wordt gegeven om te worden gehoord. Aangezien u geen reactie heeft gegeven op dit schrijven wordt er dezerzijds van uit gegaan dat u niet wenst te worden gehoord, weshalve uw klacht schriftelijk zal worden beantwoord.

In uw klacht geeft u aan van mening te zijn dat

- Werkgever met 2 regels niet aannemelijk heeft gemaakt dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, waardoor ook niet wordt voldaan aan het toetsingskader van art. 5:2 lid 1b van het Ontslagbesluit.
- De CWI had dienen te twijfelen aan de UWV rapportage, omdat u in uw verweer heeft aangegeven dat dit advies niet zou stroken met het met u besprokene. Door een foute conclusie wordt niet voldaan aan het toetsingskader van art. 5:2 lid 1a van het Ontslagbesluit.
- De gedachte "*werkneemster is reeds zes jaren afwezig en het in deze zes jaren niet gelukt is te reïntegreren, het dus ook niet de komende 26 weken zal lukken*" is geheel voor rekening van de CWI en is niet gebaseerd op ter zake kundige ingewonnen adviezen.

De reden voor het verzoek om toestemming te verkrijgen het dienstverband met u te mogen opzeggen is gelegen in het feit dat u langdurig arbeidsongeschikt bent en er geen mogelijkheden zijn om te reïntegreren binnen 26 weken. Dit impliceert dat de criteria van artikel 5:2 van het Ontslagbesluit getoetst dienen te worden.

Er heeft hoor- en wederhoor plaatsgevonden, de UWV is om advies gevraagd en werkneemster is verzocht te reageren op dit UWV-advies.

Aangezien aannemelijk is dat u langer dan twee jaren arbeidsongeschikt bent, spitst de discussie zich feitelijk nog toe op de vraag of u kunt reïntegreren binnen 26 weken bij uw eigen werkgever in eigen, aangepast eigen of ander passend werk.

In het algemeen kan worden gesteld dat het voor een werkgever zeer moeilijk is, indien hij niet kan terugvallen op de visie van een Arbo-dienst of het UWV, om aannemelijk te maken dat een werknemer niet kan reïntegreren. Hierin is dan ook de reden gelegen dat bij de behandeling van ontslagaanvragen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vrijwel altijd een verklaring van een Arbo-dienst of UWV wordt verlangd waaruit de onmogelijkheid van reïntegratie kan blijken.

In onderhavige kwestie is dit derhalve ook verlangd en verstrekt.

Uit de verkregen informatie van zowel de Arbodienst (...) als UWV (verzekeringsgeneeskundige rapportage d.d. 14 september 2004 van verzekeringsarts B., rapportage algemeen d.d. 29.09.04 van registerarbeidsdeskundige V., advies 2 november 2004 (18.10.08) van registerarbeidsdeskundige V.) is voldoende kunnen blijken dat er geen reïntegratiemogelijkheden zijn bij de eigen werkgever binnen 26 weken. Hiermee wordt het door werkgever, in twee regels, gestelde bevestigd.

De door het UWV verstrekte informatie, meer specifiek het UWV-advies van 2 november 2004, laat aan duidelijkheid niets te wensen over en geeft op geen enkel punt aanleiding om te twijfelen aan de juistheid van deze informatie. Ook strijdigheid met de eerdere rapportages van 14 september 2004 en 29 september 2004, is niet geconstateerd kunnen worden.

Indien de rapportages van 14 september 2004 en 29 september 2004 niet zouden overeenstemmen met het met u besprokene dan had het in de rede gelegen dat u met deze rapportages niet akkoord was gegaan. Nergens is gebleken, noch door u gesteld, dat u met de betreffende rapportages niet kon instemmen.

Overigens geven ook deze rapportages geen blijk van reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever:

- U heeft blijkbaar zelf aangegeven nog niet geschikt te zijn voor het eigen werk in verband met de stoffige omgeving.
- Er wordt gesproken over terugkeer naar de arbeidsmarkt (niet expliciet wordt vermeld: eigen werkgever).
- U wordt geschikt geacht voor gangbare arbeid (niet expliciet wordt vermeld; eigen werk bij eigen werkgever).
- Er is resterende verdien capaciteit voor de vrije arbeidsmarkt, op basis waarvan volgens CBBS passende functies worden geduid.
- Een eventuele aanvraag WW wordt besproken.

In de beschikking is beargumenteerd op basis van welke feiten/overwegingen aannemelijk is geworden waarom u niet binnen 26 weken kunt reïntegreren. Deze argumentatie is gelegen in de feiten dat u reeds zes jaren afwezig bent **en** het in die zes jaren niet is gelukt te reïntegreren in een administratieve functie zonder telefoon in een stofvrije omgeving **en** het ontbreken van passende vacatures **en** het deskundigenadvies van het UWV waaruit kan blijken dat reïntegratie binnen zes weken niet mogelijk is. Uw mening dat van de zijde van de CWI de conclusie is getrokken dat u **dus** niet kunt reïntegreren enkel omdat u reeds zes jaren afwezig bent en het in die zes jaren niet is gelukt te reïntegreren in een administratieve functie zonder telefoon in een stofvrije omgeving kan ik dan ook niet delen.

Concluderend kan worden gesteld dat uw klacht als ongegrond dient te worden beschouwd...”

12 . Het UWV Maastricht reageerde bij brief van 6 januari 2005 als volgt op verzoeksters klacht:

**“...De klacht**

Uw klacht richt zich tegen arbeidsdeskundige de heer V. U stelt dat het erop lijkt dat uiteindelijk de nog steeds aanwezige verhouding tussen de heer V. en de heer K. van (de werkgever; N.o.) ertoe heeft geleid dat uitsluitend de belangen van de werkgever behartigd werden. U stelt dat de heer V. als vertrouwenspersoon heeft verzaakt. U stelt verder dat de heer V. de zaak heeft bedrogen gezien de uitspraken van 14 september 2004 en het hiermee tegenstrijdige advies aan het CWI. Tenslotte stelt u dat de gang van zaken niet bevorderlijk is voor uw psyche. Wij verwijzen overigens korthedshalve naar uw brief van 30 november 2004 en achten de inhoud daarvan hier ingelast.

Hoorzitting

U heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid uw klacht tijdens een hoorzitting toe te lichten. U heeft in uw klachtbrief van 30 november 2004 onder andere aangegeven dat u graag een schriftelijk standpunt van UWV tegemoet ziet.

Feitelijke gegevens

Naar aanleiding van uw klacht hebben wij de heer V. om een reactie gevraagd. Hij deelt ons onder andere het volgende mee. U bent blijkbaar van mening dat de relatie van de heer V. met de heer K. van dien aard is dat deze de visie van de heer V. op het door werkgever (...) aangevraagde ontslag heeft beïnvloed. De heer V. stelt dat de heer K. een collega van hem was in de tijd dat hij werkte voor het Gewestelijk Arbeidsbureau te Heerlen. De heer K. heeft deze organisatie verlaten nog voordat de heer V. deze circa 20 jaar geleden heeft verlaten. In die 20 jaar heeft de heer V. slechts sporadisch contact gehad met de heer K.. In deze casus heeft de heer K. slechts eenmaal telefonisch contact gehad met de heer V. om een toelichting te geven op de door het bedrijf ingediende



ontslagaanvraag. In feite werd tijdens dit gesprek niets nieuws vermeld. De heer V. heeft ook tijdens dit gesprek geen toezeggingen gedaan of verwachtingen gewekt met betrekking tot de uitslag van zijn onderzoek naar een mogelijke herplaatsing van u bij het bedrijf. Uiteraard heeft aan het eind van het gesprek een kort sociaal praatje plaats gevonden, hetgeen de heer V. niet meer dan logisch lijkt als oud collega's. Dit sociaal praatje heeft op geen enkele wijze invloed gehad op de uitslag van het onderzoek en het advies aan het CWI met betrekking tot de door de werkgever ingediende ontslagaanvraag.

### Overwegingen

Op basis van bovenstaande gegevens kunnen wij niet tot de conclusie komen dat uw klacht gegrond is. Er zijn immers geen harde aanwijzingen voor uw veronderstelling dat de heer V. slechts de belangen van de werkgever heeft gediend vanwege het feit dat hij in deze zaak contact heeft gehad met een oud-collega. Verder zijn wij van mening dat het niet primair de bedoeling is dat de heer V. als vertrouwenspersoon in uw richting optreedt. Het is primair de taak van de heer V. om invulling te geven aan zijn functie als arbeidsdeskundige. Daarbij speelt hij zowel een rol in het kader van de toepassing van de arbeidsongeschiktheidswetten als in het kader van de advisering namens UWV aan het CWI bij een ontslagaanvraag. Er is geen reden om aan te nemen dat de heer V. zijn taak op een dusdanige wijze heeft uitgevoerd dat deze de toets der kritiek niet zou kunnen doorstaan. Wij realiseren ons dat u een gevoel heeft overgehouden dat niet heeft bijgedragen aan uw psychische welzijn. Wij betreuren dat ten zeerste. Wij zien echter niet dat UWV of de heer V. daar, naar objectieve maatstaven gemeten, debet aan zijn.

### Conclusie

Uw klacht is ongegrond....”

13. Bij besluit van 14 februari 2005 nam het UWV een beslissing op verzoeksters bezwaarschrift tegen de verlaging van haar WAO-uitkering per 30 november 2004 van een mate van arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100% naar 25 tot 35%. Haar bezwaar werd ongegrond verklaard. Het UWV bevestigde in die beslissing onder meer dat verzoekster ten gevolge van haar beperkingen ongeschikt is voor haar eigen functie van administratief medewerker.

#### B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht en de hiervoor onder A, Feiten opgenomen brieven van verzoekster.

#### C. Standpunt Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

1. In reactie op de klacht en de door de Nationale ombudsman daarover gestelde vragen liet de betrokken arbeidsdeskundige, de heer V., bij brief van 26 april 2005 het volgende weten:

“...Alvorens inhoudelijk in te gaan op de brief van de Nationale Ombudsman hecht ik eraan om het volgende te vermelden. In onderhavige casus zijn twee zaken van belang. In de eerste plaats de wettelijke herbeoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid in het kader van de WAO een jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid voor wat betreft de WAO en in de tweede plaats het verzoek van het CWI om advies inzake de door de werkgever van (verzoekster; N.o.) aangevraagde ontslagvergunning. Beide zaken staan volledig los van elkaar. Voor wat betreft de herbeoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid werd zowel een medisch als een arbeidskundig onderzoek verricht. De verzekeringsarts stelt de actuele medische beperkingen vast op basis waarvan de arbeidsdeskundige onderzoekt in hoeverre (verzoekster; N.o.) in staat moet worden geacht om passende c.q. gangbare arbeid te kunnen verrichten. De conclusie van het onderzoek was dat (verzoekster; N.o.) in staat moest worden geacht om passend werk te kunnen verrichten op de vrije arbeidsmarkt met een loonachterstand van 28% waardoor zij werd ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 25-35%. Voor wat betreft het door het CWI gevraagde advies m.b.t. de door de werkgever aangevraagde ontslagvergunning wordt bij het uit te brengen advies mede uitgegaan van de actuele medische situatie van (verzoekster; N.o.) om te kunnen beoordelen of er bij de werkgever passend alternatief werk voorhanden is. Dit onderzoek staat echter volledig los van de beoordeling van haar mate van arbeidsongeschiktheid. Tijdens het gesprek dat (verzoekster; N.o.) had met de verzekeringsarts (...) werd ook gesproken over de inmiddels door de werkgever aangevraagde ontslagvergunning. Omdat het onderzoek m.b.t. het aangevraagde advies door het CWI hoofdzakelijk een zaak is voor de arbeidsdeskundige heeft verzekeringsarts B. mij verzocht om deel te nemen aan het gesprek op 14.09.2004. In dit gesprek heb ik algemene informatie gegeven omtrent de procedure m.b.t. het aangevraagde advies en het feit dat de werkgever aannemelijk dient te maken waarom hij van mening is dat er geen passende werkzaamheden voorhanden zijn. Ik heb uitgelegd dat de werkgever op grond van de wet verplicht is nadrukkelijk te onderzoeken of de arbeidsgehandicapte werkneemster herplaatst kan worden in aangepast werk.

Ook heb ik uitgelegd dat als (verzoekster; N.o.) van mening is haar oude werkzaamheden weer voluit en zonder achterstand te kunnen verrichten en zij van mening is niet meer arbeidsongeschikt te zijn, haar werkgever in het geval er nog een dienstverband bestaat, nadrukkelijk dient te onderzoeken of zij herplaatsbaar is in haar oorspronkelijke werk. Zij geniet immers ontslagbescherming gedurende twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Het betreft nadrukkelijk informatie van algemene aard die niet specifiek van toepassing is op de situatie van (verzoekster; N.o.). Als (verzoekster; N.o.) uit deze informatie de conclusie getrokken heeft dat zij haar baan of ander passend werk per definitie zou

terugkrijgen dan is deze conclusie niet juist. Het is de werkgever die in eerste instantie dient te onderzoeken of een herplaatsing aan de orde is. De werkgever kan van mening zijn dat de werkneemster niet volledig geschikt is voor het oorspronkelijke werk. In een dergelijke situatie kunnen zowel de werkgever als de werkneemster een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Pas op het moment dat het CWI het UWV om advies vraagt m.b.t. de aangevraagde ontslagvergunning zal in het kader van het verzoek van het CWI onderzoek gedaan worden naar de vraag of er inderdaad sprake is van volledige arbeidsgeschiktheid voor het oorspronkelijke werk en de vraag of een herplaatsing aan de orde is.

Ik heb naar mijn mening ook nooit de indruk of de verwachting gewekt dat herplaatsing bij de eigen werkgever zonder meer realiseerbaar zou zijn. In feite kon ik een dergelijke uitspraak ook niet doen omdat het onderzoek m.b.t. de adviesaanvraag van het CWI nog moest plaatsvinden. Voor wat betreft de vraag van de Nationale Ombudsman omtrent het gegeven of de inhoud van het advies aan het CWI van 18.10.2004 in overeenstemming is met hetgeen er m.b.t. de reïntegratie van (verzoekster; N.o.) is gezegd kan ik kort zijn. Als arbeidsdeskundige word ik geacht een onafhankelijk onderzoek te verrichten naar de herplaatsingsmogelijkheden van (verzoekster; N.o.) bij haar oude werkgever. Ik acht mijn verantwoordelijkheid in deze groot. Ik heb er geen enkel belang bij om een discrepantie te laten bestaan tussen de mededelingen die ik aan (verzoekster; N.o.) heb gedaan en het door mij uitgebrachte advies aan het CWI. De reactie van (verzoekster; N.o.) bevreedt mij overigens enigszins omdat zij het zelf was die vraagtekens zette bij de herplaatsingsmogelijkheden. Ik heb dan ook niet voor niets met (verzoekster; N.o.) gesproken over de mogelijkheden om een extern reïntegratietraject op te starten. Zij is hier ook mee akkoord gegaan...”

2. De betrokken verzekeringsarts, de heer B., liet in reactie op de klacht en de door de Nationale ombudsman daarover gestelde vragen bij brief van 26 april 2005 het volgende weten:

**“...Ten aanzien van vraag 1:**

Tijdens mijn onderhoud met verzoekster en haar echtgenoot heb ik inderdaad gezegd dat gezien de psychische conditie het wellicht verstandiger bij reïntegratie in eerste instantie te trachten werkzaamheden in haar eigen oorspronkelijke werk te vinden.

Ten aanzien van vraag 2:

Ik heb cliënte erop gewezen dat gezien haar contract met de laatste werkgever nog niet was beëindigd, het wellicht mogelijk zou zijn terug te keren naar eigen werkgever. Aangezien er inmiddels een aanmerkelijke verandering van de werkomstandigheden zou zijn gerealiseerd zouden een aantal eerder bestaande bezwaren zoals werken in een stoffige omgeving, inmiddels niet meer van toepassing zijn. Overleg over terugkeer naar

eigen werk en eigen werkgever dient door haar in eerste instantie zelf te worden opgenomen, doch wellicht kan de arbeidsdeskundige daarbij een bemiddelende rol spelen. Dit was de reden dat AD V. werd gevraagd even in het spreekuur er bij te komen zitten. Tijdens het gesprek dat (verzoekster; N.o.) had met mij werd ook gesproken over de inmiddels door de werkgever aangevraagde ontslagvergunning. Haast was dus geboden. In het gesprek heeft de AD algemene informatie gegeven omtrent de procedure m.b.t. het aangevraagde advies en het feit dat de werkgever aannemelijk dient te maken waarom hij van mening is dat er geen passende werkzaamheden voorhanden zijn. Er werd uitgelegd dat de werkgever op grond van de wet verplicht is nadrukkelijk te onderzoeken of de arbeidsgehandicapte werkneemster herplaatst kan worden in aangepast werk. Ook heb ik uitgelegd dat als (verzoekster; N.o.) van mening is haar oude werkzaamheden weer voluit en zonder achterstand te kunnen verrichten, haar werkgever in het geval er nog een dienstverband bestaat, verplicht is haar te herplaatsen.

Voor zover bovengenoemde beschrijving van het gesprek overeenkomt met de verklaring van (verzoekster; N.o.) luidt dus het antwoord op beide vragen: Ja, de weergegeven beschrijving van (verzoekster; N.o.) is juist...”

3. Het UWV zelf gaf bij brief van 26 mei 2005 de volgende reactie op de klacht en de door de Nationale ombudsman daarover gestelde vragen:

**“...Reactie UWV**

Wij begrijpen dat (verzoekster; N.o.) teleurgesteld is dat UWV positief geadviseerd heeft over het verlenen van een ontslagvergunning. Wij denken dat het verschil tussen de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en de advisering aan CWI haar onvoldoende duidelijk is geworden. De arbeidsdeskundige heeft geprobeerd haar de verschillen uit te leggen. Wij betreuren het dat bij (verzoekster; N.o.) verkeerde verwachtingen zijn ontstaan.

**Wao-beoordeling**

Voor de 5e jaarsherbeoordeling heeft een medisch/arbeidskundig onderzoek plaatsgevonden op 14 september 2004. Op basis van het onderzoek is (verzoekster; N.o.) voor 25-35% arbeidsongeschikt geacht. Zij wordt geschikt geacht voor gangbare arbeid en niet voor haar eigen oude functie. Er is niet onderzocht of er reële mogelijkheden waren om bij haar werkgever te hervatten in het eigen of in aangepast werk.

Op dat moment was al bekend dat de werkgever een ontslagvergunning had aangevraagd. De verzekeringsarts heeft (verzoekster; N.o.) geadviseerd om snel contact op te nemen met haar werkgever omdat het dienstverband nog bestond en (verzoekster; N.o.) zelf reïntegratiemogelijkheden zag. Volgens haar waren de arbeidsomstandigheden aanzienlijk verbeterd. Daarbij speelde haar psychische toestand een rol. Tijdens het gesprek met de verzekeringsarts is de arbeidsdeskundige er even bij gevraagd om uit te leggen hoe de

beoordeling van de aanvraag ontslagvergunning zou verlopen.

#### Advies ontslagvergunning

Als CWI advies vraagt over een aanvraag ontslagvergunning, beoordeelt UWV op basis van de actuele medische situatie of er bij de werkgever passend werk voorhanden is. De werkgever moet onderzoeken of een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst kan worden in het eigen of aangepast werk en aannemelijk maken waarom hij vindt dat er geen passende werkzaamheden voorhanden zijn. Deze algemene informatie heeft de arbeidsdeskundige verstrekt. (Verzoekster; N.o.) mocht daaruit niet afleiden dat zij haar baan of ander passend werk zou terugkrijgen.

De arbeidsdeskundige kan zich niet voorstellen dat hij de indruk of de verwachting heeft gewekt dat (verzoekster; N.o.) bij haar eigen werkgever herplaatst kon worden. Hij kon daarover ook geen uitspraak doen omdat hij nog geen advies had uitgebracht over de aanvraag ontslagvergunning. Tijdens de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling heeft hij met (verzoekster; N.o.) gesproken over externe reïntegratiemogelijkheden.

#### Conclusie UWV

Wij betreuren het dat voor (verzoekster; N.o.) de verschillen tussen de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en de advisering aan CWI onvoldoende duidelijk zijn geworden, maar zien geen aanleiding om terug te komen op onze eerdere conclusie dat haar klacht ongegrond is...”

#### **D. STANDpunt Centrale organisatie werk en inkomen**

Bij brief van 20 mei 2005 gaf de CWI de volgende reactie op de klacht en de door de Nationale ombudsman daarover gestelde vragen:

##### **“...De klacht**

De klacht van verzoekster spitst zich blijkens uw brief toe op een tweetal aspecten, te weten, dat:

1. de arbeidsdeskundige van het UWV misleidende informatie heeft verstrekt aan verzoekster;
2. CWI geen acht heeft geslagen op het verweer van verzoekster in reactie op het door het UWV uitgebrachte advies inzake de arbeidsongeschiktheid.

De Raad van Bestuur merkt op dat CWI bij brief van 22 december 2004 klachtonderdeel 2 heeft beantwoord. Voornoemde brief dient derhalve hier als herhaald en ingelast te worden beschouwd. (...)

Ten aanzien van klachtonderdeel 1 wordt dezerzijds opgemerkt dat het verstrekken van misleidende informatie (voor zover hiervan sprake zou zijn) door een arbeidsdeskundige van het UWV buiten de scope van CWI valt. In deze brief zal ik mij beperken tot beantwoording van de vraag of CWI deze informatie terecht heeft mee mogen laten wegen bij het uiteindelijke oordeel d.d. 22 november 2004.

Hierna zal ik eerst kort ingaan op de door u gestelde vragen.

Uw vraag 1:

CWI geeft in haar reactie van 22 december 2004 aan dat niet was gebleken dat (verzoekster; N.o.) het niet met de rapportages van het UWV eens was en dat er daarom voor de CWI geen reden bestond om te twijfelen aan de juistheid van het advies van het UWV. Kan de CWI uit de reactie van (verzoekster; N.o.) van 9 november 2004 op de ontslagaanvraag dan niet opmaken dat zij het niet met de rapportages en de uitkomst van de herbeoordeling eens was en daarom ook bezwaar had ingediend? Zo ja, wat is daarvan de reden?

Eerst uit haar reactie van 9 november 2004 heeft CWI kunnen opmaken dat (verzoekster; N.o.) het niet eens is met het door het UWV aan CWI uitgebrachte advies d.d. 2 november 2004 alsmede met de WAO-afschatting. Eerst ook op dat moment heeft (verzoekster; N.o.) kenbaar gemaakt voornemens te zijn bezwaar te maken bij het UWV tegen de WAO-afschatting. De strekking van de bedoelde opmerking in de reactie van CWI Juridische Zaken Maastricht d.d. 22 december 2004 op de klacht is dat (verzoekster; N.o.) ter onderbouwing van haar verweer d.d. 14 oktober 2004 twee rapportages heeft ingebracht zonder daarbij aan te geven, te suggereren of de indruk te wekken het met de inhoud van deze rapportages niet eens te zijn. Dit had, indien (verzoekster; N.o.) stelt het met de inhoud niet (geheel) eens te zijn, wel in de rede gelegen.

Uw vraag 2:

Bestond er voor de CWI - gelet op de discrepantie tussen het advies van het UWV en het verweer van (verzoekster; N.o.) - geen aanleiding om een extra ronde van hoor en wederhoor te houden? Zo neen, waarom niet?

Ten tijde van de behandeling van ontslagaanvragen dient de behandelend consulent op meerdere momenten in de procedure afwegingen te maken omtrent de volgende stap in de procedure. De vraag of een (in casu vierde) ronde van hoor en wederhoor noodzakelijk is, is een discretionaire vraag en wordt beantwoord aan de hand van het dossier; de reeds ingediende stukken én wat partijen lopende de procedure kenbaar hebben gemaakt én het UWV-advies ter zake de mogelijkheden om bij de eigen werkgever eigen (aangepast) werk dan wel ander passend werk te verrichten. Uitgangspunt is dat CWI - uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag - na één ronde van hoor en wederhoor een beslissing op een

ontslagaanvraag neemt. In deze is verzoekster in totaal drie maal in de gelegenheid gesteld te worden gehoord; twee maal in reactie op het door werkgever gestelde, de laatste maal in reactie op het UWV-advies d.d. 2 november 2004. CWI Juridische Zaken Maastricht heeft na de laatste reactie van verzoekster geoordeeld dat er voldoende gegevens waren en dat het confronteren van het UWV met de reactie op het UWV-advies van verzoekster geen relevante toegevoegde waarde zou hebben. Te meer daar het voor CWI op grond van de beschikbare informatie overduidelijk was dat verzoekster op grond van haar beperkingen niet meer bij de eigen werkgever kon reïntegreren en een discussie omtrent een foutieve afschatting of zaken die anders gezegd zouden zijn daar geen ander licht op zou kunnen werpen. Dit zou anders zijn indien CWI redenen zou hebben om aan te nemen dat een afgegeven deskundigenadvies niet zorgvuldig tot stand zou zijn gekomen dan wel de veronderstelde kwaliteit zou missen. In dat geval ligt het voor de hand dat nader onderzoek zou worden verricht. Het is aan de beslissingsbevoegde functionaris van CWI om waarde toe te kennen aan een UWV-advies bij de beoordeling van de ontslagaanvraag. Gegeven het feit dat verzoekster zelf zonder enig voorbehoud informatie van het UWV inbrengt waaruit onder andere blijkt dat zij zich niet geschikt acht voor werk bij de eigen werkgever en daar, ook in de verdere procedure, geen afstand van neemt, alsmede gelet op het feit dat de inhoud van de rapportage d.d. 2 november 2004 niet strijdig is met de rapportages d.d. 14 en 29 september 2004, was er voor CWI Juridische Zaken Maastricht geen aanleiding te twifelen aan de juistheid van die rapportages. Een nader onderzoek in reactie op het verweer van verzoekster naar de juistheid van de inhoud van het afgegeven UWV-advies is dan ook niet nodig geacht. Bij die stand van zaken is de ontslagaanvraag voor advies voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie, waarbij de Ontslagadviescommissie de mogelijkheid heeft een extra ronde van hoor en wederhoor in te laten indien de leden van de Ontslagadviescommissie dit noodzakelijk achten. De Ontslagadviescommissie heeft in casu echter geadviseerd tot het verlenen van de gevraagde toestemming voor ontslag. De Ontslagadviescommissie was derhalve eveneens van mening dat een nadere reactie zijdens het UWV niet noodzakelijk was.

#### Nadere reactie op de klacht van verzoekster

Vooropgesteld dient te worden dat bij ontslagaanvragen op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid het toetsingskader ex artikel 5:2 leden 1 en 2 van het Ontslagbesluit van toepassing is. Bij de beoordeling van dit soort aanvragen is het beleid dat een toestemming tot ontslag slechts wordt verleend indien aannemelijk is geworden dat reïntegratie van een werknemer bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is. Anders gezegd: een toestemming tot ontslag wordt in principe niet verleend als een mogelijkheid, hoe klein dan ook, van reïntegratie bij de eigen werkgever in eigen werk, aangepast eigen werk of ander passend werk aanwezig wordt geacht.

Gegeven het feit dat verzoeksters uitval wegens ziekte reeds meer dan zes jaar duurt, spits de discussie in het kader van de ontslagtoets ex artikel 5:2 Ontslagbesluit zich feitelijk alleen nog toe op de vraag of verzoekster kan reïntegreren binnen 26 weken bij de eigen

werkgever in eigen, aangepast eigen of ander passend werk. Daarbij dient de werkgever aannemelijk te maken dat herstel binnen 26 weken niet te verwachten is en dat geen passende arbeid of passend te maken arbeid aanwezig is.

#### Ontslagaanvraag werkgever

In reactie op de ontslag aanvraag van werkgever d.d. 17 september 2004 heeft CWI desgevraagd op 29 september 2004 (...) van werkgever nadere informatie ontvangen, waaronder een verklaring van de bedrijfsarts van ARBOdienst Limburg d.d. 28 september 2004. Blijkens deze verklaring (...) zijn er theoretisch zeer beperkte mogelijkheden tot inzetbaarheid, bijvoorbeeld alleen administratieve werkzaamheden zonder telefoonverkeer in een stofarme omgeving.

#### Eerste verweer verzoekster

Verzoekster is op 30 september 2004 (...) gevraagd te reageren op het door werkgever gestelde waarbij haar tevens is gevraagd aan te geven welke werkzaamheden, wanneer en welke passende functie bij werkgever zij zou kunnen verrichten als zij van mening is dat zij binnen afzienbare tijd het werk of aangepast werk zou kunnen verrichten. In reactie daarop heeft verzoekster onder andere aangegeven dat zij administratieve werkzaamheden zonder telefoonverkeer in een stofvrije omgeving kan uitvoeren en dat er naast de beperkingen duidelijke reïntegratiemogelijkheden zijn. Ter onderbouwing van haar stelling heeft verzoekster informatie van het UWV ingebracht, bestaande uit een brief d.d. 5 oktober 2004 (...) en een tweetal rapportages d.d. 14 september 2004 (...) en 29 september 2004 (...). Uit deze stukken blijkt, los van het door verzoekster aangehaalde, dat verzoekster is afgeschat naar een lagere WAO-klasse, blijkens het door verzoekster ingevulde vragenformulier sprake is van ongewijzigde omstandigheden en de medische situatie niet wezenlijk veranderd is, er nog steeds beperkingen zijn ten aanzien van stress, werkdruk en een schone werkomgeving én dat er verdien capaciteit is op de *vrije* arbeidsmarkt. Niet in het rapport is gesteld dat er zich reïntegratiemogelijkheden bij de *eigen werkgever* zouden voordoen. Verder blijkt uit de rapportage d.d. 14 september 2004 dat verzoekster zich nog niet geschikt acht voor het eigen werk in verband met de stoffige omgeving aldaar, van hetgeen zij in de verdere procedure geen afstand doet. Verzoekster stelt echter niets omtrent het voorhanden zijn van eventuele, bij naam aangeduide, passende werkzaamheden bij werkgever. Verzoekster stelt alleen in zijn algemeenheid dat een herstel c.q. starten met werkzaamheden binnen 26 weken niet onmogelijk is. Tot slot meldt verzoekster dat werkgever in onderhandeling zou zijn om een naast gelegen machinefabriek te kopen en zij daar mogelijk de administratieve werkzaamheden in een stofvrije omgeving kan uitvoeren.

Door het overleggen van voornoemde stukken en door te refereren aan het in deze rapportages vermelde wekt verzoekster op zijn minst de indruk met de inhoud in te stemmen. Daarbij komt dat verzoekster op geen enkele wijze in haar verweer heeft



aangegeven, gesuggereerd of zelfs de indruk gewekt het met de afschatting dan wel met de inhoud van de UWV-rapportages niet eens te zijn, laat staan hiertegen bezwaar te maken c.q. te hebben gemaakt dan wel dit voornemens te zijn. Indien verzoekster het niet eens zou zijn met de inhoud van voornoemde rapportages lag het in rede dat zij hiervan in haar verweer melding zou hebben gemaakt. Het is eerst in reactie op het UWV-advies d.d. 2 november 2004, dat inhoudelijk niet strijdig is met de UWV-rapportages d.d. 14 en 29 september 2004, dat verzoekster kenbaar maakt het kennelijk niet eens te zijn met de WAO-afschatting en hiertegen bezwaar te maken.

#### Eerste nadere toelichting van werkgever

In reactie op het verweer van verzoekster en in antwoord op een door CWI aan werkgever nader gestelde vraag heeft werkgever bij brief van 26 oktober 2004 (...) inhoudelijk beargumenteerd dat er voor verzoekster, gelet op haar (medische) beperkingen, geen passende werkzaamheden binnen de onderneming aanwezig zijn waarvoor zij in aanmerking zou kunnen komen. (...)

#### Tweede verweer werkneemster

Bij brief van 27 oktober 2004 (...) is verzoekster in kennis gesteld van de reactie van werkgever op haar verweer en tevens verzocht daar op te reageren. Werkneemster heeft van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt. CWI Juridische Zaken Maastricht heeft hieruit opgemaakt dat het door werkgever gestelde voor verzoekster geen aanleiding heeft gegeven tot het maken van enige reactie. N.B.: tot op dit moment ook geen enkele opmerking, suggestie of indruk zijdens verzoekster inhoudende het niet eens te zijn met de UWV rapportages en/of het besluit terzake de WAO-afschatting.

#### UWV advies

Hoewel recente rapportages van het UWV reeds voorhanden waren, heeft CWI vanuit het oogpunt van volledigheid en zorgvuldigheid het UWV op 30 september 2004 om advies gevraagd. Het op 2 november 2004 uitgebrachte UWV-advies is eenduidig:

"Beh. is gedeeltelijk hersteld en zal ook in een lagere WAO-klasse worden ingedeeld (25-35% WAO). Er blijven echter beperkingen bestaan die herplaatsing bij haar oude werkgever onmogelijk maken. Beh. is het hier in feite ook mee eens. Zij wil zich oriënteren op ander werk middels een reïntegratieplan."

*"Er zijn op dit moment (18 oktober 2004, datum ondertekening rapport) en in de nabije toekomst geen concrete herplaatsingsmogelijkheden in aangepast / ander passend werk bij de werkgever".*

"Werkgever heeft wel 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".

#### Reactie verzoekster op UWV advies

Bij brief van 4 november 2004 is verzoekster in de gelegenheid gesteld te reageren op het door het UWV uitgebrachte advies d.d. 2 november 2004. Bij brief van 9 november 2004 (...) heeft verzoekster hierop gereageerd. Het is eerst in reactie op dit advies dat verzoekster stelt dat het UWV-advies op diverse punten niet conform de werkelijkheid zou zijn en het op meerdere punten niet overeen zou komen met het gesprek van 14 september 2004 met de heren B. en V. van het UWV. Indien dit, zoals verzoekster stelt, het geval zou zijn, ligt het in de rede dat verzoekster dit reeds in haar eerste verweer d.d. 14 oktober 2004, waarbij zij nota bene zélf de UWV-rapportages d.d. 14 en 29 september 2004 zonder enig voorbehoud ter onderbouwing van haar stellingen als bijlage heeft overgelegd, kenbaar zou hebben gemaakt. Dit klemt temeer daar het gesprek van 14 september 2004 mede bron is geweest voor de UWV-rapportage d.d. 14 september 2004, die - alsook de rapportage d.d. 29 september 2004 - inhoudelijk niet strijdig is met het UWV-advies d.d. 2 november 2004.

Hoewel verzoekster in haar verweer d.d. 9 november 2004 inhoudelijk ingaat op een aantal punten, stelt verzoekster ook dit maal niets over concrete mogelijkheden tot het verrichten van passende werkzaamheden bij haar eigen werkgever.

Voor zover in deze relevant zal ik hierna reageren op een aantal in de klacht benoemde punten.

Verzoekster refereert aan de aard / oorzaak van haar langdurige arbeidsongeschiktheid. Verzoekster gaat daarbij voorbij aan het feit dat in het kader van het onderzoek ex artikel 5:2 lid 1 en 2 van het Ontslagbesluit niet zozeer de aard / oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van belang is, als wel de beperkingen van verzoekster. Het zijn juist deze beperkingen die van belang zijn bij de beoordeling van de vraag welke werkzaamheden verzoekster nog kan verrichten én in hoeverre deze werkzaamheden bij werkgever voorhanden zijn.

Voorts maakt verzoekster opmerkingen aangaande reïntegratie, herintreden, verplichtingen van de werkgever en wetgeving op dat punt. Verzoekster heeft gelijk indien zij stelt dat op werkgever een inspanningsverplichting rust tot herplaatsing van de werknemer in een passende of passend te maken functie. Dit echter voor zover dit binnen de organisatie van werkgever mogelijk is en redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd. Werkgever heeft gemotiveerd beargumenteerd dat gelet op de beperkingen van verzoekster, welke beperkingen verzoekster overigens niet ontkent of weerspreekt, er geen passende werkzaamheden binnen de organisatie voor handen zijn. Een eventuele op werkgever rustende verplichtingen zegt niets over (de aanwezigheid van) concrete mogelijkheden van reïntegratie bij de eigen werkgever.

Daarnaast stelt verzoekster enkel dat zij *denkt* dat hervatten mogelijk is. Daarbij verwijst verzoekster naar het gesprek in oktober 2004 met werkgever tijdens welk gesprek zij heeft aangegeven administratief werk te willen verrichten. Hoewel het verzoekster is te prijzen dat zij administratief werk wil verrichten, is het denken aan hervatting en het kenbaar maken aan werkgever niet voldoende om daarmee aannemelijk te maken dat eigen of passend werk bij de eigen werkgever daadwerkelijk verricht kan worden, laat staan dat dergelijk werk voor handen is. Immers, verzoekster heeft nog immer met (medische) beperkingen te maken die in de weg staan aan hervatting van haar (bedongen) administratieve werkzaamheden bij werkgever nu de werkomstandigheden binnen de organisatie van werkgever onveranderd zijn. Dit laatste wordt ook niet door verzoekster ontkend dan wel weersproken.

Voorts stelt verzoekster dat *"Doel van de gehele reïntegratie is toch juist werkhervatting!"* Dit is correct. Indien reïntegratie bij de eigen werkgever echter niet (meer) mogelijk is, omdat bij de eigen werkgever geen (andere) passende arbeid voor handen is, dan kan dat mogelijk wel extern bij een andere werkgever. Dit laatste is in het geval van verzoekster aan de orde.

Verder stelt verzoekster het niet eens te zijn met de onmogelijkheden voor herplaatsen bij haar eigen werkgever. Verzoekster laat evenwel achterwege om concreet (bij naam geduide) werkzaamheden te benoemen die zij bij haar eigen werkgever zou kunnen uitvoeren. Nergens blijkt uit en wordt door verzoekster gesteld dat er bij de eigen werkgever concrete reïntegratiemogelijkheden zijn. Dit terwijl werkgever gemotiveerd heeft beargumenteerd dat passende arbeid binnen zijn organisatie niet (op korte termijn) voor handen is en waarom naar zijn mening reïntegratie van werkneemster binnen de organisatie niet mogelijk is.

Ook stelt verzoekster niet bezig te zijn met reïntegratie naar ander werk, maar wederom naar administratief werk. Verzoekster betoogt dat indien zij dit werk niet bij haar eigen werkgever zou kunnen uitvoeren, dit wellicht ook bij een ander werkgever onmogelijk zou zijn. Verzoekster gaat hierbij voorbij aan de strekking van het begrip "ander werk". Hiermee wordt bedoeld andere passende werkzaamheden dan de bij haar eigen werkgever bedongen arbeid, zijnde administratieve werkzaamheden. Dit betekent dat indien verzoekster administratief werk in een stofvrije omgeving en zonder (druk) telefoonverkeer kan verrichten bij een andere werkgever, dit weliswaar niet meer de bedongen arbeid is, maar wel administratief werk in de zin van ander werk. Daarnaast stelt verzoekster *"In principe is er van reïntegratie geen sprake"*. Deze visie geeft blijk van een door verzoekster beperkte uitleg van het begrip "reïntegratie" en reïntegratie ten onrechte alleen te zien als een hervatten bij de eigen werkgever. Primair moet dit het streven zijn, doch indien dit niet mogelijk is, dient er gestreefd te worden naar externe reïntegratie. CWI merkt op dat er ook sprake is van reïntegratie als verzoekster er in slaagt bij een andere werkgever voor haar passend werk te aanvaarden.

De beperkte uitleg door verzoekster van het begrip "reïntegratie" blijkt voorts uit haar onjuiste concludering dat in haar geval slechts sprake kan zijn van twee mogelijkheden: (1) er is sprake van 100% arbeidsongeschiktheid en dus volgt ontslag wegens langdurige ziekte of (2) er is sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en na reïntegratie is verzoekster binnen 26 weken weer beschikbaar voor het uitvoeren van administratieve werkzaamheden bij de eigen werkgever. Aan een andere, in haar situatie reële optie gaat verzoekster evenwel voorbij; het op grond van rest- en verdiencapaciteiten afgeschat worden naar de WAO-klasse van 25-35% en in staat zijn tot het verrichten van passende werkzaamheden (onder andere administratief werk in een schone werkomgeving zonder stof en geen / weinig telefoonverkeer) bij een andere werkgever. Door aan deze optie voorbij te gaan concludeert verzoekster dat zij waarschijnlijk de functionele arbeidsmogelijkheden niet kan uitvoeren en daardoor de nieuwe indeling in de lagere WAO-klasse foutief zou zijn.

Alle beschikbare informatie overziend kom ik tot de conclusie CWI Juridische Zaken Maastricht terecht heeft geconcludeerd dat werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat verzoekster als gevolg van ziekte of gebreken ongeschikt is voor haar bedongen functie én werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat, gelet op de (medische) beperkingen zijdens verzoekster, de bedongen functie niet passend is te maken en er voor het overige geen andere passende werkzaamheden voorhanden zijn die verzoekster zou kunnen verrichten. Van reïntegratiemogelijkheden van verzoekster, al dan niet binnen een termijn van 26 weken, bij haar eigen werkgever is ook geen sprake nu er belemmerende factoren zijn die niet weggenomen kunnen worden. Het verweer van verzoekster, hoe spijtig dit ook moge zijn voor haar, maakt dit niet anders. Het voornemen van verzoekster bezwaar te zullen maken tegen de nieuwe indeling in de WAO-klasse 25-35%, welk voornemen ook nog eens wordt ingegeven door meerdere consequent onjuiste gedachtesgangen, geeft geen aanleiding tot toepassing van een vierde ronde van hoor en wederhoor. Te meer daar het voor CWI Juridische Zaken Maastricht op grond van de beschikbare informatie overduidelijk was dat verzoekster op grond van haar - ook door haarzelf erkende - beperkingen niet meer bij de eigen werkgever kon reïntegreren en een discussie omtrent een eventuele foutieve afschatting of zaken die anders gezegd zouden zijn daar geen ander licht op zou werpen. Een nader onderzoek in reactie op het verweer van verzoekster naar de juistheid van de inhoud van het afgegeven UWV-advies is dan ook niet nodig geacht.

Gegeven het feit dat aannemelijk is gemaakt dat aan alle criteria van artikel 5:2 van het Ontslagbesluit is voldaan, kom ik tot de conclusie dat CWI Juridische Zaken Maastricht terecht de gevraagde toestemming voor ontslag d.d. 22 november 2004 heeft verleend. Voorts concludeer ik dat voornoemde beslissing tot stand is gekomen na uitvoerig en zorgvuldig dossieronderzoek waarbij de standpunten van beide partijen en het advies van het UWV zorgvuldig in ogenschouw zijn genomen. Daarbij is CWI zeker niet over één nacht ijs gegaan maar heeft zij steeds overwogen of een extra ronde hoor en wederhoor

noodzakelijk zou zijn.

## Conclusie

Onder verwijzing naar het bovenstaande ben ik van mening dat Juridische Zaken te Maastricht in redelijkheid heeft kunnen besluiten een ontslagvergunning te verlenen. Zij is daarbij doordacht en weloverwogen te werk te gaan...”

### E. Reactie Verzoekster

1. De van de CWI en het UWV ontvangen reacties werden bij brief van 28 juni 2005 aan verzoekster voorgelegd. De Nationale ombudsman verzocht verzoekster daarbij in te gaan op de volgende vragen:

“...1. Op 14 september 2004 bent u voor een keuring in het kader van de herbeoordeling na vijf jaar op het spreekuur van de verzekeringsarts, de heer B., geweest. Deze heeft - toen de ontslagaanvraag van uw werkgever ter sprake kwam - de arbeidsdeskundige, de heer V., erbij geroepen. Klopt het dat de arbeidsdeskundige tijdens dat gesprek vooral informatie van algemene aard heeft verstrekt?”

2. U bent op 1 september 1998 bij uw werkgever uitgevallen; en jaar later kreeg u een WAO-uitkering toegekend; op 17 september 2004 diende de werkgever een ontslagaanvraag in. Zijn er in de periode gelegen tussen de eerste ziektedag en de ontslagaanvraag activiteiten ondernomen die er op gericht waren om u te kunnen laten reïntegreren (zowel bij eigen als andere werkgever)? Zo ja, welke en door wie?

3. Volgens de CWI heeft u eerst na toezending van het UWV-advies (bij brief van 4 november 2004) aan de CWI kenbaar gemaakt dat u het niet met het advies en de verrichte arbeidsongeschiktheidsbeoordeling eens was, terwijl u, toen u met uw verweerschrift van 12 oktober 2004 de rapportages van het UWV, die in het kader van de herbeoordeling waren opgesteld, meezond zonder daarbij opmerkingen te plaatsen, juist de indruk had gegeven dat u het met de beoordeling van het UWV eens was. Wat was daarvan de reden?...”

2. Verzoekster reageerde bij brief van 3 juli 2005 als volgt op de toegezonden reacties van de CWI en het UWV en de daarover door de Nationale ombudsman gestelde vragen:

“...Tav punt 1):

Voor aanvang van het 5e jaarsherbeoordelingsgesprek d.d. 14-09-2004 met de verzekerings arts heer B., wisten wij niet dat reïntegratie naar eigen werkgever überhaupt nog tot de mogelijkheden behoorde. Tijdens het gesprek werd ons verteld dat het juist voor mensen met psychische klachten achtergrond, reïntegratie naar vertrouwd werk (administratief) en werkomgeving (oude werkgever) zeer gunstig zou zijn voor het doen

slagen van deze reïntegratie. Omdat (verzoekster; N.o.) nog niet ontslagen was behoorde dit volgens heer B. tot de mogelijkheden. In eerste instantie waren wij verrast betreffende deze mogelijkheid, temeer omdat wij ons eigenlijk hadden ingesteld op een omscholing tot bloemist, die binnen enkele weken zou starten. Ook vroegen wij ons toen af, en hebben dit naderhand ook besproken met heren B. en V. of in geval van een poging tot reïntegratie bij oude werkgever de eventueel hierop volgende correspondentie, in geval de werkgever niet zou instemmen met de reïntegratie, zou kunnen eindigen in "moddergooien", wat mogelijk een zeer ongunstig effect zou hebben op (verzoeksters; N.o.) psychische gesteldheid.

Om de mogelijkheden, en geldende wetgeving hieromtrent toe te lichten wat betreft de reïntegratie naar eigen werkgever werd arbeidsdeskundige V. erbij gehaald.

n.B. Volgens het verweer van heer V. schrijft hij dat hij erbij gehaald werd omdat er inmiddels een ontslagvergunning was aangevraagd, en advies door CWI aangevraagd was. Beide punten zijn niet waar, ontslag is aangevraagd op 17-09-2004 en advies UWV werd op 30-09-2004 door CWI aan UWV gevraagd.

Door heer B. werd heer V. geïnformeerd betreffende de actuele situatie. Er werd o.a. vermeld;

- al 5 jaar ziek, hoofdzakelijk veroorzaakt door stemmingsproblemen (dysthymie), verder astma en verlamde stemband.
- momenteel in staat, en door mij geadviseerd om er nu alles aan te doen om te reïntegreren.
- heeft gewerkt als administratieve kracht bij een gieterij.
- kan door stembandverlamming en astma niet in stoffige omgeving functioneren.
- gezien psychische ziektebeeld achtergrond zou reïntegratie bij eigen werkgever, in gelijk werk zeer gunstig zijn.
- werkgever heeft verzuimd haar te ontslaan, ze is een "slapende werkneemster"

Vraag aan heer V.; "wat zijn de mogelijkheden voor reïntegratie bij eigen werkgever, en wat adviseert u ?"

Heer V. was zeer stellig dat beslist reïntegratie bij bestaande werkgever het meest voor de hand ligt, en ik citeer enkele van zijn uitspraken toen;

- "na afschatting WAO meld je je gewoon beter, je bent immers nog in dienst"
- "de werkgever moet er alles aan doen een geschikte werkplek voor jou te creëren"

- "de werkgever moet jou terugplaatsen in je functie of een alternatieve functie hiervoor zoeken"

- "er is diverse stringente wetgeving hieromtrent, waaraan de werkgever zich moet houden, het is niet jouw probleem maar de werkgever zijn probleem".

Na dit gesprek waren ook wij ervan overtuigd, dat reïntegratie bij eigen werkgever het gemakkelijkst is, het meest voor de hand ligt, op zeer korte termijn zou plaats vinden, en niet op de laatste plaats voor (verzoekster; N.o.), zeker gezien haar psychische ziekte beeld, het beste zou zijn.

Gezien de vraagstelling van heer B. en de antwoorden van heer V. was dit gesprek dus beslist niet van algemene aard maar exact toegespitst op onze situatie, met vermelding dat tijdens dit gesprek de exacte werkgever heer V. niet bekend was.

De boodschap was duidelijk en stellig "je gaat met hulp van UWV en het in te schakelen reïntegratiebureau reïntegreren", waarbij reïntegratie naar de oude werkgever het meest voor de hand ligt, het makkelijkst en snelste kan plaatsvinden, en niet op de laatste plaats het beste is voor (verzoekster; N.o.) ivm haar psychische klachten achtergrond.

(...)

Volgens verklaring van heer V. bevreemdt het hem dat (verzoekster; N.o.) vraagtekens zette bij de herplaatsingsmogelijkheden, en werd er daarom een extern reïntegratiebureau ingeschakeld. Dit klopt niet, het reïntegratiebureau is namelijk ingeschakeld om (verzoekster; N.o.) bij te scholen om administratief weer op de huidige stand te komen, en moest erop toezien dat het reïntegreren verantwoord gebeurde.

Voor alle duidelijkheid, ook het reïntegreren naar oude werkgever dus via dit bureau!!

In deze context kan ik nu achteraf beziend concluderen dat verzekeringsarts heer B. de zaak heel goed ingeschat heeft. Hij stelde dat de begeleiding tijdens reïntegratie van cruciaal belang was, en heel voorzichtig stapje voor stapje aangepakt moest worden. Ook vermeldde hij dat er reïntegratiebureaus waren die gespecialiseerd zijn in reïntegratie van mensen met psychische problemen.

Heer V. daarentegen bagatelliseerde zijn uitspraken en zei dat bureau (...), dat

niet gespecialiseerd is in psychische klachten, ook goed was.

Hij zei dat ze in principe gewoon kon hervatten bij oude werkgever, dus zonder enige

begeleiding. In een vervolg gesprek zei hij, ik had je vorig jaar al werken gestuurd, hierbij in zijn geheel aan het psychische ziekte verleden, en advies van heer B. voorbijgaand.

Verder schrijft heer V., laatste alinea blad 1 van 2

*Ook heb ik uitgelegd dat als (verzoekster; N.o.) van mening is haar oude werkzaamheden voluit en zonder achterstand te kunnen ..... enz.*

Dit is beslist niet besproken cq uitgelegd. Omdat wij ons afvroegen of de stap om in een keer weer volledig te hervatten niet te groot zou zijn, hebben we dan ook gevraagd of men dit verantwoord achtte.

Ons werd geantwoord dat de herintreding stapje voor stapje moest plaatsvinden, en dat (verzoekster; N.o.) een reïntegrerende arbeidsgehandicapte was, en dat de oude werkgever wettelijk verplicht was hier zijn medewerking aan te verlenen.

Tav punt 2):

Zoals reeds beschreven in de klacht d.d. 19-02-2005 tav de ombudsman, komt (verzoekster; N.o.) uit een diep dal van psychische stemmingsproblemen.

Meteen na ziek worden in september 1998 was zij nauwelijks in staat uitsluitend haar eigen persoonlijke doen en laten op de rit te houden. Alle onverwachte prikkels van buitenaf waren triggers om toestand acuut wezenlijk te verslechteren.

Zoals in diverse literatuur beschreven zijn deze dysthymieklachten van langdurige aard (~5 jaar), en in 2003 toen we dachten de zaken weer redelijk op de rit te hebben werd een poging tot reïntegratie ondernomen door UWV in samenwerking met reïntegratiebureau (...). Deze poging tot reïntegratie moest helaas op advies van UWV en reïntegratiebureau (...) beëindigd worden, omdat gaandeweg bleek dat deze stap toen te groot was en (verzoekster; N.o.) hier psychisch nog niet toe in staat was.

Achteraf gezien blij dat dit toen beëindigd werd omdat de psychische toestand toen ook abrupt verslechterde. Tijdens 5e jaarsherbeoordeling werd dit fenomeen door heer B. ook erkend, en zei hij dat het uiterst belangrijk was dat (verzoekster; N.o.) heel goed begeleidt moest worden tijdens het reïntegreren, om zodoende meteen te kunnen inspelen op eventuele optredende stemmingswisselingen.

Op 16-09-2004 tijdens een gesprek met heer K. (personeelschef werkgever; N.o.) heeft (verzoekster; N.o.) kenbaar gemaakt weer in staat te zijn administratief werk te verrichten bij (de werkgever; N.o.). Volgens heer K. is herplaatsing onmogelijk.

Ofschoon buiten de periode van 01-09-1998 tot 17-09-2004, lijkt het mij vermeldenswaardig dat (verzoekster; N.o.) geheel door eigen inbreng, dus zonder enige begeleiding van het reïntegratiebureau, op 21-01-2005 in dienst was (27.5 uur week) bij uitzendbureau (...) als data typiste bij de Belastingdienst. Voor periode van 3 tot 6 maanden.



Dit dus binnen 18 weken na 5e jaarsherbeoordelingsgesprek.

Op 5 februari werd daarnaast een proefmiddag meegedraaid in een logeerhuis voor gehandicapten, waarna in principe ook daar gestart kon worden op nog nader te specificeren tijd / uren. Ook dit binnen 26 weken na 5e jaarsherbeoordelingsgesprek. Planning was om na beëindigen van de werkzaamheden via (het uitzendbureau; N.o.) bij belasting om deze baan via een uitzendbureau te gaan uitvoeren.

Helaas kon door lichamelijke klachten dit niet door gaan, op 16-02-2005 werd (verzoekster; N.o.) met hartklachten per ambulance naar de eerste hulp gebracht, waar later bleek dat pericarditis (een ontstoken hartzak) hiervan de oorzaak was.

Tav punt 3):

Antwoord op deze vraag is reeds beschreven in de klacht d.d. 19-02-2005 tav de ombudsman. (...)

Tijdens de 5e jaarsherbeoordeling is met heer B. het gehele te volgen traject om te reïntegreren doorgesproken, inclusief de afschatting.

Omdat (verzoekster; N.o.) wil reïntegreren hadden we hier dan ook geen enkel bezwaar tegen.

Met uitzondering van opmerking heer V. "ik had je vorig jaar al werken gestuurd", liep alles volgens de gemaakte afspraak tijdens de 5e jaarsherbeoordelingsgesprek.

Pas toen we kennis namen van het advies van UWV aan CWI, werd ons duidelijk dat de volgens hetzelfde UWV "makkelijkste manier van reïntegreren", bij de oude werkgever dus, door hetzelfde UWV nu als niet haalbaar beschreven werd.

Pas toen beseften we dat UWV, heer V., geheel anders het CWI adviseerde als met ons besproken, en naar ons toe geadviseerd.

Omdat het nog binnen de termijn lag om een klacht in te dienen hebben we pas toen een klacht tegen het CWI ingediend, overigens om diezelfde reden toen ook een klacht tegen de afschatting, dit ofschoon we in principe geen bezwaar hebben tegen de afschatting op zich, en een klacht tegen heer V.

De uitgebreide reactie van (de CWI; N.o.) zal beslist juridisch de juiste zijn. Volgens de ons ter beschikking staande informatie, verkregen uit folders UWV en CWI, maar ook beschreven in brief CWI d.d. 30/09/2004 dient vooraleer een ontslag vergunning verleend wordt de werkgever aannemelijk te maken dat;

a) - men ten gevolge van de ziekte of gebrek niet meer in staat is om aan de gestelde functie-eisen te voldoen; **én**

b) - dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden; **én**

c) - dat de werkgever redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft (de werknemer; N.o.) te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, welke voor (de werknemer; N.o.) als passend kan worden beschouwd.

Ik zie ook in dit uitgebreid verslag geen eenduidig antwoord hierop.

Wellicht dat dit wordt veroorzaakt door onze "beperkte" uitleg.

Tot slot:

De reïntegratie werd in principe door ons zelf opgestart, en we stonden op het punt een cursus tot bloemist te volgen. Door UWV is ons dit sterk afgeraden, en werd de optie om terug te keren naar eigen werkgever naar ons toe als beste, en snelste reïntegratie aangeraden, hierbij zouden we hulp krijgen van een reïntegratiebureau.

De hierop volgende afschatting, behoudens de opmerking betreffende vorig jaar al werken sturen, nog geheel volgens plan, en gemaakte afspraak.

Pas bij advies UWV aan CWI bleek dat heer V. hier geheel anders adviseerde dan met ons besproken, ook in zijn nu bijgesloten verweer beschrijft hij niet de waarheid zoals met ons besproken.

De bijgesloten schrijven van UWV (voorzitter raad van bestuur), en CWI (raad van bestuur), zijn zeer indrukwekkend, maar wat hebben we hieraan?

Het betreft de geldende wetgeving, procedures, artikels enz. enz,

Deze mensen waren er niet bij tijdens het gesprek, en hun mening of oordeel is niet relevant.

Waar het ons om gaat is reïntegratie van (verzoekster; N.o.), zonder terugval in psychische toestand.

Als uitzondering in alle voorliggende verweer, is het beschreven verhaal van heer B. wel het juiste. Hij is ook de enige persoon in al onze contacten met UWV en CWI, sinds de 5e jaarsherbeoordeling, waarbij we het gevoel hebben dat hij daadwerkelijk wil meewerken aan een zo goed mogelijke reïntegratie, en hierbij rekening houdt met de betreffende persoon en haar psychische achtergrond.

Al zijn adviezen zoals, bijscholing tot huidig noodzakelijke niveau, heel voorzichtig stapje voor stapje reïntegreren, in een vertrouwde omgeving, in vertrouwd werk, met een zeer intensieve begeleiding getuigen hiervan.

Het nu voorliggende verweer geeft geen oplossing voor onze klachten;

heer V. heeft CWI geheel anders geadviseerd als met ons besproken, en beschrijft ook nu wat dit betreft niet de waarheid. Het CWI heeft een ontslagvergunning verleend zonder aan alle 3 de toetscriteria, waaraan volgens de mij beschikbare informatie in UWV en CWI brochures voldaan moet zijn, te voldoen. Hun conclusie "*reïntegratie is niet mogelijk omdat dit de afgelopen 6 jaar ook niet is gelukt*" is niet juist..."

## Achtergrond

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

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 (thans het UWV; N.o.) is niet bindend. Het ligt echter voor de hand dat daaraan bij de afweging van de belangen door de Regionaal Directeur (thans het CWI; N.o.) een groot gewicht wordt toegekend..."

### 3. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 3:5, eerste lid:

"In deze afdeling wordt verstaan onder adviseur: een persoon of college, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het adviseren inzake door een bestuursorgaan te nemen besluiten en niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van dat bestuursorgaan."

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..."

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..."