



Rapport

h2>Klacht

Verzoekster klaagt erover dat haar leidinggevenden bij het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD), divisie Spoorwegpolitie, zich in de periode vanaf haar ziekmelding op 4 juni 2004 tot aan haar ontslag op 1 juni 2005 onvoldoende hebben ingezet voor haar re-integratie.

Verder klaagt zij erover dat het KLPD de (financiële) afwikkeling van het ontslag niet voortvarend genoeg heeft afgehandeld.

Voorts klaagt verzoekster erover dat de korpschef van het KLPD haar verzoek om schadevergoeding op 31 januari 2006 heeft afgewezen.

Beoordeling

Algemeen

De Wet verbetering Poortwachter (Wvp) is op 1 april 2002 in werking getreden. Doel van de Wvp is om een actieve en doelgerichte aanpak van verzuimbegeleiding, re-integratie en werkhervatting te bevorderen en langdurig ziekteverzuim in de eerste twee ziektejaren te voorkomen, en daarmee de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling te beperken. De primaire verantwoordelijkheid voor verzuimbegeleiding, re-integratie en werkhervatting ligt in de eerste twee ziektejaren bij werkgevers en werknemers. Zij laten zich hierbij ondersteunen door bedrijfsartsen en andere professionals, voor zover zij dit noodzakelijk en wenselijk achten.

De Wvp bevat voor het merendeel wijzigingen in andere regelgeving.

I. Ten aanzien van het re-integratietraject

Bevindingen

1. Verzoekster was vanaf september 1997 tot juni 2005 werkzaam bij de Spoorwegpolitie. De divisie Spoorwegpolitie maakt vanaf 1 januari 2000 onderdeel uit van het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD). Op 4 juni 2004 meldde verzoekster zich ziek. Volgens verzoekster leidde een opeenstapeling van frustraties op haar werk (die met name te maken hadden met handelwijzen van haar leidinggevenden) tot haar ziekmelding.
2. Op 9 juni 2004 had verzoekster een (eerste) gesprek met de bedrijfsarts, en vervolgens op 18 juni 2004 en 1 juli 2004. Daarnaast had verzoekster op 24 juni 2004 een gesprek met de bedrijfsmaatschappelijk werkster.
3. Bij brieven van 10 juni 2004, 18 juni 2004 en 1 juli 2004 informeerde de arbodienst het KLPD middels een voortgangsverslag over de stand van zaken rond het ziekteverzuim van

verzoekster. In deze brieven stond onder meer dat verzoekster volledig arbeidsongeschikt was en dat het verzuim nog geruime tijd kon duren. Tevens werd meegedeeld dat er duidelijke redenen waren voor het verzuim (zonder dit te preciseren), waardoor verzoekster beperkt was in de mentale belastbaarheid. Ook gaf de arbodienst aan dat verzoekster onder behandeling was bij HSK (een bureau dat mensen met psychische klachten onderzoekt en behandelt, onder meer in opdracht van het KLPD).

4. Verzoeksters leidinggevende stelde dat hij - zonder resultaat - op 23, 25 juni en 29 juni 2004 telefonisch contact had gezocht met verzoekster.

Verzoekster stelde niet op de hoogte te zijn van deze telefoontjes en ook geen berichten op haar antwoordapparaat te hebben gevonden.

5. Op 5 juli 2004 nam verzoeksters leidinggevende telefonisch contact op met verzoekster en sprak een bericht in op het antwoordapparaat. Verzoekster belde hem diezelfde dag nog terug. Volgens verzoekster gaf haar leidinggevende tijdens het gesprek aan dat hij verplicht was te bellen ingevolge de Wvp en toonde hij verder weinig belangstelling voor haar. In een e-mailbericht van 5 juli 2004 deed verzoeksters leidinggevende verslag van de inhoud van het gesprek. Tijdens het gesprek zou verzoekster hebben aangegeven dat zij contact had met de huisarts en de bedrijfsarts en dat er via HSK een behandelplan was opgesteld. Ook had verzoekster volgens hem aangegeven dat het privé goed gaat en dat zij voorlopig nog thuisblijft en niet aan de dienst moet denken, zonder in de stress te schieten.

6. Op 16 juli 2004 stelde de arbodienst een voorstel Plan van Aanpak op. Dit voorstel omvatte een probleemanalyse (een kort verslag van het onderzoek van de bedrijfsarts/arbodienst naar de arbeidsmogelijkheden en de re-integratie) en een advies aan de werkgever en de werknemer over de re-integratie.

In het voorstel was opgenomen dat de oorzaak van het verzuim gelegen was in een (niet nader aangeduide) psychische belasting. Hierdoor was verzoekster vooralsnog niet inzetbaar voor werk, maar in de toekomst zouden daarvoor wel mogelijkheden zijn. Werkhervatting in de eigen functie was het advies. Over de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen werd vermeld dat er geen bijzonderheden waren. Over het werk had verzoekster verklaard dat het haar goed beviel, maar dat zij het momenteel niet trok.

In het plan waren de volgende stappen naar werkherhervatting opgenomen: behandeling door HSK, vijf gesprekken met de bedrijfsarts, het doorgaan van de gesprekken met de bedrijfsmaatschappelijk werkster, evaluatiegesprekken tussen werkgever en werknemer en vervolgens volledige hervatting van het werk.

7. Bij brief van 16 juli 2004 stuurde de arbodienst het voorstel Plan van Aanpak aan verzoekster en het KLPD. De arbodienst deelde betrokkenen in de brief mee dat zij in het

kader van de Wvp in overleg een Plan van Aanpak voor werkhervatting dienden op te stellen en dat de arbodienst daartoe het voorstel Plan van Aanpak had gedaan. Tevens deelde de arbodienst mee dat het de bedoeling was dat zij het voorstel met elkaar bespraken en dat het Plan van Aanpak binnen twee weken diende te zijn opgesteld.

8. Bij brief van 4 augustus 2004 informeerde de arbodienst het KLPD middels een voortgangsverslag over de stand van zaken rond het ziekteverzuim van verzoekster. In de brief herinnerde de arbodienst het KLPD eraan dat het Plan van Aanpak nog niet retour was ontvangen. Op 16 augustus 2004 deelde de arbodienst het KLPD vervolgens mee dat de begeleiding door de HSK van verzoekster nog enige maanden kon duren en dat zij dus voorlopig arbeidsongeschikt was.

9. Verzoekster stuurde het Plan van Aanpak half september 2004 ondertekend retour aan de arbodienst, zonder over de inhoud daarvan met haar werkgever te hebben gesproken. Volgens haar was er vanuit het KLPD over het voorstel Plan van Aanpak geen contact met haar opgenomen en wist zij ook niet wie van de dienst tekeningbevoegd was met betrekking tot het plan.

10. Op 16 en 21 september 2004 stuurde de arbodienst weer voortgangsverslagen rond verzoeksters ziekteverzuim naar het KLPD. In de brief van 21 september 2004 rappelleerde de arbodienst ook nogmaals bij het KLPD inzake het retour zenden van het Plan van Aanpak.

11. Op 30 september 2004 nam verzoeksters leidinggevende telefonisch contact met haar op. In een e-mailbericht van 6 oktober 2004 deed hij verslag van dat gesprek. Volgens hem had verzoekster aangegeven zich nog niet beter te voelen en het emotioneel zwaar te hebben als het om het werk ging. Verder was tijdens het gesprek het HSK-traject aan de orde gekomen en had verzoekster meegedeeld op 13 oktober 2004 een afspraak te hebben met de bedrijfsmaatschappelijk werkster en op 25 oktober 2004 met de arbodienst.

12. Volgens verzoekster maakte haar leidinggevende tijdens het telefoongesprek met haar een afspraak om op 4 oktober 2004 bij haar langs te komen, maar kwam hij deze afspraak niet na. Volgens verzoekster nam haar leidinggevende ook op 6 oktober 2004 telefonisch contact met haar op. Tijdens dit gesprek werd voor 8 oktober 2004 een afspraak gemaakt. Volgens verzoekster kwam haar leidinggevende ook deze afspraak niet na.

13. Volgens verzoekster nam een andere leidinggevende op 12 oktober 2004 in verband met het Plan van Aanpak telefonisch contact met haar op. De leidinggevende verzocht haar om langs te komen op het bureau om het Plan van Aanpak te tekenen. Verzoekster deelde haar leidinggevende echter mee dat zij (emotioneel) niet in staat was om naar het bureau te komen. Ook voorstellen voor andere locaties wees zij tijdens dit telefoongesprek af.

14. Op 25 oktober 2004 informeerde de arbodienst het KLPD middels een voortgangsverslag over de stand van zaken rond het ziekteverzuim van verzoekster. In deze brief deelde de arbodienst mee dat de gezondheidssituatie van verzoekster onveranderd was. Tevens wees de arbodienst het KLPD erop dat het voorstel Plan van Aanpak nog steeds niet retour was ontvangen.

15. De arbodienst informeerde het KLPD bij brief van 1 november 2004 over de stand van zaken rond het ziekteverzuim van verzoekster. Verder drong de arbodienst er in die brief op aan dat verzoekster alsnog zou worden uitgenodigd voor een gesprek over het Plan van Aanpak en wees de arbodienst er daarbij op dat de wettelijke termijn ruimschoots was overschreden. Verder deelde de arbodienst mee dat het beeld ten aanzien van verzoekster nagenoeg onveranderd was.

16. Op 16 november 2004 ondertekenden verzoekster en het KLPD in elkaars aanwezigheid het Plan van Aanpak. In het Plan van Aanpak was opgenomen dat het KLPD en verzoekster zo vaak als nodig het Plan van Aanpak zouden evalueren, maar in elk geval elke zes weken.

17. De arbodienst informeerde het KLPD bij brief van 8 december 2004 opnieuw over de stand van zaken rond het ziekteverzuim van verzoekster. In de brief deelde de arbodienst het KLPD mee dat het Plan van Aanpak op 6 december 2004 was ontvangen en dat zou worden gestart met de re-integratieactiviteiten.

18. Op 14 december 2004 informeerde de arbodienst het KLPD over het ziekteverzuim van verzoekster en deelde daarbij mee dat verzoekster had aangegeven dat het naar omstandigheden goed met haar ging en dat zij veel baat ondervond van de behandeling door HSK. De beperkingen in de mentale belastbaarheid waren onveranderd.

19. Volgens verzoekster nam haar leidinggevende op 24 januari 2005 telefonisch contact met haar op.

20. Op 21 februari 2005 deelde de arbodienst het KLPD onder meer mee dat het (ziekte)beeld van verzoekster nagenoeg ongewijzigd was en dat een bijstelling van de probleemanalyse en het Plan van Aanpak was opgesteld. De arbodienst stelde voor de mogelijkheden van een andere functie binnen het KLPD te onderzoeken, omdat terugkeer naar de Spoorwegpolitie niet mogelijk was en de klachten daardoor zouden verergeren.

21. Volgens verzoekster belde haar nieuwe leidinggevende haar op 25 februari 2005 op. Volgens verzoekster beloofde hij daarbij duidelijkheid te verschaffen over het vervolgtraject en zegde hij toe weer contact op te nemen met haar. Volgens verzoekster hoorde zij vervolgens niets meer van haar nieuwe leidinggevende.

22. Bij brief van 14 maart 2005 deelde de arbodienst het KLPD mee dat verzoeksters situatie ten opzichte van het vorige verslag ongewijzigd was.

23. Op 18 maart 2005 stelde de arbodienst het Plan van Aanpak (waaronder de probleemanalyse) bij. Als reden voor de bijstelling stelde de arbodienst dat het vanaf 21 februari 2005 duidelijk was geworden dat verzoekster niet meer kon terugkeren naar de Spoorwegpolitie en dat naar andere arbeidsmogelijkheden moest worden gezocht binnen het KLPD of extern. Omdat verzoekster echter nog zo labiel was aldus de arbodienst, was er voor het moment nog geen mogelijkheid tot werkhervatting. In de bijstelling was verder opgenomen dat verzoekster het werken bij de Spoorwegpolitie niet meer zag zitten en opteerde voor een administratieve baan bij een ander onderdeel van het KLPD. Bij brief van 18 maart 2005 informeerde de arbodienst de KLPD over de bijstelling van het Plan van Aanpak en verzocht daarbij om dit bijgestelde plan te bespreken met verzoekster en zo spoedig mogelijk te retourneren.

24. Bij brief van 31 maart 2005 informeerde de arbodienst het KLPD over het ziekteverzuim van verzoekster en herinnerde het KLPD eraan dat een eindejaarsevaluatie diende te worden opgesteld, gelet op het feit dat binnenkort de 46e verzuimweek zou worden bereikt. De eerstejaarsevaluatie speelt een belangrijke rol bij de beoordeling door het UWV of werkgever en werknemer samen voldoende re-integratie inspanningen hadden geleverd. De arbodienst verzocht verzoeksters werkgever de evaluatie in kopie toe te sturen.

25. De arbodienst informeerde het KLPD bij brief van 4 april 2005 over verzoeksters ziekteverzuim en deelde daarbij mee dat verzoekster had besloten vaart te zetten achter een andere functie en dat zij hierdoor de toekomst wel zag zitten. Ook werd gemeld dat verzoekster er beter uitzag. Verzoekster was gemotiveerd om zo snel mogelijk aan de situatie een goed einde te maken, aldus het verslag.

26. Bij brief van 19 april 2005 informeerde de arbodienst het KLPD over het ziekteverzuim van verzoekster en herinnerde de KLPD eraan dat het voorstel tot wijziging van het Plan van Aanpak nog niet retour was ontvangen.

27 Volgens verzoekster nam de afdeling Personeel en Organisatie van het KLPD op 21 april 2005 telefonisch contact met haar op en deed haar het voorstel voor een re-integratieplek. Het aanbod betrof een baan als administratieve ondersteuning bij de divisieleiding van de Spoorwegpolitie te Utrecht, dit ondanks het bijgestelde Plan van Aanpak waarin was opgenomen dat een terugkeer naar de Spoorwegpolitie uitgesloten was. In reactie op een nadere vraag van de Nationale ombudsman over de aan haar aangeboden functie gaf verzoekster nog aan dat zij in Utrecht een voormalig teamchef van haar oude unit zou gaan assisteren.

28. Bij brief van 27 april 2005 verzocht verzoekster haar werkgever om beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2005. Vervolgens werd verzoekster per 1 juni 2005 als hersteld aangemeld bij de arbodienst. Bij besluit van 3 juni 2005 verleende het KLPD verzoekster per 1 juni 2005 eervol ontslag.

29. Bij brief van 2 augustus 2005 diende verzoekster een klacht in bij het KLPD. Zij schreef in deze brief onder meer dat de diagnose die ten aanzien van haar was gesteld een behoorlijk zware burn-out betrof en dat deze niet direct zijn oorzaak vond in haar werkzaamheden, maar voortkwam uit frustraties ten aanzien van bijzaken van het werk. In het vervolg van de brief gaf verzoekster een opsomming van deze zaken. De brief overziend kan worden gesteld dat het merendeel van de frustraties voortkwam uit houding en handelwijzen van leidinggevendenden in de periode van eind 1999 tot aan verzoeksters ziekmelding in 2004. In haar brief beklagde zij zich verder over het re-integratieproces, met name over de trage afhandeling, de onverschillige houding en de gebrekkige begeleiding van haar leidinggevendenden bij het KLPD.

30. In reactie op deze klacht probeerde het KLPD een aantal keren om zelf dan wel middels een mediator een gesprek aan te gaan met verzoekster. Verzoekster gaf echter aan alleen schriftelijk te willen communiceren met het KLPD. Uiteindelijk deed het KLPD namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de klacht af bij brief van 31 januari 2006. In deze brief erkende het KLPD dat verzoeksters re-integratie moeizaam was verlopen. Dit had volgens het KLPD mede zijn oorzaak in het gegeven dat verzoekster zeer moeilijk bereikbaar was voor het KLPD. Verzoekster wilde weinig tot geen contact met het KLPD. Het KLPD had geen aanwijzingen dat het mislukken van de re-integratie te wijten was aan gedragingen van medewerkers van het KLPD. Daarom achtte het KLPD de klacht ongegrond.

31. Verzoekster diende op 3 maart 2006 een verzoekschrift in bij de Nationale ombudsman. Zij gaf daarbij aan dat uit de voortgangsrapporten van de arbodienst viel af te lezen dat ze meer dan bereid was om te re-integreren, maar dat daar door het KLPD niet of nauwelijks op werd gereageerd. Regelmatig had zij zich beklagd bij de arbodienst en de psycholoog over het gebrek aan contact met leidinggevendenden gedurende haar re-integratie.

32. In reactie op de klacht bij de Nationale ombudsman deelde de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties onder meer mee dat de begeleiding vanuit het KLPD naar zijn mening niet gebrekkig was geweest. De minister wees erop dat conform de Wvp een plan van aanpak was opgesteld en dat dit door het KLPD was uitgevoerd. Daarnaast was verzoekster gedurende haar ziekteverzuim onder behandeling geweest van de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk en het HSK, instanties die werkzaam waren in opdracht (en op kosten) van het KLPD, aldus de minister. Verder was vanuit de dienst gedurende verzoeksters ziekteverzuim regelmatig contact met haar gezocht. Contact was echter niet altijd mogelijk geweest, volgens de minister: verzoekster was slecht bereikbaar en ook wilde zij weinig contact met de dienst. Daarnaast werd het contact met verzoekster ingeperkt doordat zij in verband met haar psychische klachten door het bedrijfsmaatschappelijk werk werd "afgeschermd", aldus de minister. Naar aanleiding van een nadere vraag met betrekking tot die afscherming deelde de minister onder meer nog mee dat de betrokken bedrijfsmaatschappelijk werkster verzoeksters

unit-leiding meerdere malen nadrukkelijk had verzocht om geen contact met verzoekster op te nemen in verband met haar ziektebeeld en psychische en emotionele problemen. De bedrijfsmaatschappelijk werkster wenste in verband met haar positie hieromtrent geen (vertrouwelijke en persoonlijke) informatie te verschaffen. Mede gelet op de gevraagde terughoudendheid in de contacten, aldus de minister, is het pas op 16 november 2004 mogelijk gebleken om de inhoud van het Plan van Aanpak met verzoekster te bespreken. Hier kwam bij dat dit alleen mogelijk was in aanwezigheid van de bedrijfsmaatschappelijk werkster.

Gelet op het voorgaande in samenhang met verzoeksters psychische klachten en het gegeven dat verzoekster het werken binnen de dienst Spoorwepolitie niet aankon, concludeerde de minister dat de mogelijkheden ontbraken om te komen tot een re-integratie in de eigen functie. Het enkele gegeven dat de re-integratie niet was geslaagd, rechtvaardigde volgende de minister echter niet de conclusie dat het KLPD nalatig was geweest.

De minister deelde verder mee dat de aan verzoekster aangeboden baan als administratieve ondersteuning bij de divisieleiding van de Spoorwepolitie te Utrecht wat betreft de werkzaamheden, noch wat de inhoud betreft, noch wat de plek betreft raakvlakken vertoonde met verzoeksters voormalige functie. Er zou ook geen sprake zijn van direct contact met de beklagde leidinggevenden bij verzoeksters voormalige unit.

Ten aanzien van de inhoud van de destijds tussen verzoekster en haar leidinggevende in verband met het ziekteverzuim gevoerde gesprekken deelde de minister mee dat de inhoud daarvan niet meer kon worden vastgesteld, en dus ook niet of er toezeggingen waren gedaan voor verder contact.

33. Gevraagd naar de afscherming door de bedrijfsmaatschappelijk werkster, deelde verzoekster nog mee dat dit haar niet bekend was. Wel had zij zich meermaals bij de bedrijfsmaatschappelijk werkster beklagd over het gebrek aan contact met haar leidinggevenden.

Beoordeling

34. Het vereiste van voortvarendheid houdt in dat bestuursorganen slagvaardig en met voldoende snelheid optreden. Dit brengt in dit geval mee dat een bestuursorgaan in zijn hoedanigheid als werkgever zich voortvarend moet inzetten voor de re-integratie van een werknemer.

35. Gelet op de Wet verbetering Poortwachter en de daarmee samenhangende Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (zie Achtergrond onder 1. tot en met 4.; No) kan met betrekking tot de procedure bij ziekteverzuim het volgende worden vastgesteld. De werkgever moet binnen vijf dagen een ziekmelding doorgeven aan de arbodienst. Bij (het

voorzicht van) langdurig ziekteverzuim moet binnen zes weken door de arbodienst een probleemanalyse worden opgesteld. Binnen twee weken daarna moet vervolgens een Plan van Aanpak worden opgesteld. De voortgang van het Plan van Aanpak wordt bewerkstelligd door in elk geval eens in de zes weken contact te laten plaatsvinden tussen werkgever en werknemer, maar ook tussen arbodienst en werknemer. In elk geval na een jaar ziekteverzuim volgt een evaluatie van het Plan van Aanpak. Indien nodig wordt de probleemanalyse en/of het Plan van Aanpak tussentijds bijgesteld.

36. Verzoeksters ziekteverzuim duurde van 4 juni 2004 tot en met 1 juni 2005 en nam daarmee twaalf maanden in beslag. Binnen zes weken werd door de arbodienst een probleemanalyse en een voorstel Plan van Aanpak opgesteld. Verzoekster en het KLPD ondertekenden het Plan van Aanpak niet twee maar ruim zeventien weken nadien. In de periode vanaf haar eerste verzuimdag tot haar verzoek om ontslag van 27 april 2005 nam haar leidinggevende - op onregelmatige tijdstippen - in elk geval acht keer telefonisch contact met haar op. Daarnaast vond één keer een bijeenkomst plaats ter gelegenheid van de ondertekening van het Plan van Aanpak en nam de afdeling personeelszaken één keer telefonisch contact met verzoekster op om haar een baan aan te bieden. Na ondertekening van het Plan van Aanpak nam het KLPD niet eens in de zes weken contact met haar op.

37. Met betrekking tot het aantal contacten deelde de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties mee dat deze beperkt waren gebleven doordat enerzijds verzoekster slecht bereikbaar was en zij weinig contact wilde met de dienst en anderzijds omdat verzoekster in verband met haar psychische klachten door de bedrijfsmaatschappelijk werkster werd afgeschermd. De feiten in dit verband lijken in elk geval te bevestigen dat verzoekster terughoudend was in contact nu zij nimmer zelf het initiatief heeft genomen voor contact met haar leidinggevende gedurende haar ziekteverzuim en een bezoek aan het bureau schuwde.

38. Een geslaagde re-integratie staat of valt met de inzet van zowel de werkgever als de werknemer. Wat opvalt in de onderhavige zaak is dat verzoekster noch het KLPD veel animo vertoonden tot het opnemen van contact. Verzoeksters afwezigheid van het werk lijkt vooral tot een zaak gemaakt voor de bedrijfsarts en andere professionele hulpverleners. Wat hiervan ook zij, van het KLPD had mogen worden verwacht dat het, ondanks het gestelde afschermen door de bedrijfsmaatschappelijk werkster, meer (op regelmatige tijdstippen) contact met verzoekster had gezocht dan het heeft gedaan. Het had hierover bijvoorbeeld in overleg kunnen treden met de bedrijfsarts om met deze het contact met verzoekster vorm te geven. De re-integratie procedure is immers niet vrijblijvend. Door dit na te laten heeft het KLPD onvoldoende slagvaardig en met onvoldoende snelheid opgetreden met betrekking tot verzoeksters re-integratie. Het feit dat voornamelijk telefonisch contact is gezocht en geen huisbezoek is afgelegd, heeft de slagvaardigheid naar het oordeel van de Nationale ombudsman ook niet vergroot. De Nationale ombudsman is van oordeel dat het KLPD in zoverre onvoldoende inzet heeft getoond in verzoeksters re-integratie.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

39. De Nationale ombudsman merkt nog het volgende op.

Het valt in de onderhavige zaak op dat nergens blijkt van de aanleiding voor het verzuim, waarvan verzoekster ná haar ontslag in haar klachtbrief van 2 augustus 2008 (zie hiervoor onder 37.) zo uitgebreid verslag doet. Over de verhouding met haar leidinggevenden zijn geen bijzonderheden te melden en het werk beviel verzoekster goed, zo staat te lezen in de probleemanalyse. Slechts vage termen als "verzuim ten gevolge van psychische belasting" worden gebruikt. Dit draagt naar het oordeel van de Nationale ombudsman niet bij aan inzicht in de problemen met betrekking tot verzoeksters ziekteverzuim en de aanpak daarvan. Het gebrek aan het benoemen van de problemen lijkt in casu een doortastende aanpak mede in de weg te hebben gestaan.

II. Ten aanzien van de afwikkeling van het ontslag

Bevindingen

1. Bij besluit van 3 juni 2005 verleende het KLPD aan verzoekster eervol ontslag. In de begeleidende brief bij het besluit is onder meer opgenomen dat zij met ingang van 1 juni 2005 bij de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie (DGVP), waarbij verzoekster als verzekerde tegen ziektekosten stond ingeschreven, zou worden uitgeschreven.
2. Met een wijzigingsformulier gedateerd 10 juni 2005 informeerde het KLPD de DGVP over het ontslag van verzoekster en verzocht het haar voor de ziektekostenverzekering af te melden.
3. Per e-mailbericht van 28 juni 2005 wendde verzoekster zich tot de DGVP. In dat bericht gaf zij aan dat aan haar per 1 juni 2005 ontslag was verleend en dat zij zich per die datum tegen ziektekosten had verzekerd bij een andere zorgverzekeraar. Zij vroeg aan de DGVP hoe de afmelding bij de DGVP in zijn werk ging en wees erop dat voor de maanden juni en juli 2005 de premie al van haar rekening was afgeschreven door de DGVP. In reactie op verzoeksters e-mailbericht van 28 juni 2005 deelde de DGVP verzoekster op 1 juli 2005 mee dat haar werkgever het ontslag diende te melden. Tot op die datum was echter nog geen bericht ontvangen, aldus de DGVP.
4. In haar klachtbrief van 2 augustus 2005 aan het KLPD klaagde verzoekster er onder meer over dat de premie voor ziektekosten na haar ontslag nog steeds door de DGVP van haar rekening werd afgeschreven. Ook klaagde zij erover dat verlofuren die zij nog tegoed had, niet aan haar waren uitbetaald.
5. Bij brief van 6 september 2005 deelde het KLPD verzoekster mee dat bij een controle was gebleken dat abusievelijk was verzuimd om actie te ondernemen met betrekking tot

het uitbetalen van het tegoed aan verlofuren aan verzoekster. Aan verzoekster werden excuses aangeboden voor de omissie. Inmiddels was, aldus het KLPD, alsnog opdracht gegeven om de verlofuren uit te betalen.

6. Naar aanleiding van verzoeksters klacht van 2 augustus 2005 deelde het KLPD op 6 december 2005 onder meer mee dat de uitbetaling van de verlofuren had plaatsgevonden in oktober 2005. Het gaf daarbij aan dat al het mogelijke was gedaan om aan de verplichtingen als werkgever te voldoen, met dien verstande dat de uitbetaling van de verlofuren in eerste aanleg abusievelijk achterwege was gebleven.

7. Bij brief van 7 december 2005 liet verzoekster het KLPD onder meer weten dat het tegoed aan verlofuren uiteindelijk pas op 24 november 2005 op haar rekening was bijgeschreven. Zij stuurde de Nationale ombudsman een bankafschrift toe ter onderbouwing. Tevens gaf zij aan dat de premie voor ziektekosten door de DGVP nog steeds van haar rekening werd afgeschreven en zij dus nog steeds niet was afgemeld bij de DGVP.

8. Op 28 december 2005 werd het wijzigingsformulier met betrekking tot verzoekster deelname aan de ziektekostenverzekering door het KLPD nogmaals opgestuurd aan de DGVP. Bij brief van 6 januari 2006 deelde de DGVP verzoekster mee dat zij (met terugwerkende kracht) met ingang van 1 juni 2005 was uitgeschreven als deelnemer bij de DGVP.

9. Het KLPD deelde verzoekster op 20 januari 2006 onder meer mee dat de ten onrechte ingehouden ziektekostenpremie zou worden gerestitueerd. Op dit punt merkte het KLPD nog op dat verzoekster de inhoudingen had kunnen voorkomen, als zij bijtijds de door haar verleende machtiging aan de DGVP had ingetrokken.

10. Op 9 februari 2006 werd aan verzoekster het teveel ingehouden bedrag aan premie voor ziektekosten gerestitueerd.

11. In reactie op dit klachtonderdeel deelde de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Nationale ombudsman mee dat bij de afhandeling van het ontslag abusievelijk is verzuimd over te gaan tot uitbetaling van de verlofuren. De fout is echter hersteld, aldus de minister, en voor de fout waren bij brief van 6 september 2005 excuses gemaakt. Met betrekking tot de afhandeling van verzoeksters deelname aan de ziektekostenverzekering van de DGVP deelde de minister nog mee dat hij hierin geen aanleiding zag om een schadevergoeding uit te keren aan verzoekster.

Beoordeling

12. Ook dit klachtonderdeel wordt getoetst aan het vereiste van voortvarendheid. Dit vereiste brengt onder meer met zich mee dat een bestuursorgaan het ontslag van een

werknemer administratief en financieel snel en adequaat afwikkelt.

13. Met de beslissing van 3 juni 2005 om aan verzoekster per 1 juni 2005 eervol ontslag te verlenen mocht van haar voormalige werkgever worden verwacht dat hij daarmee ook met voldoende snelheid voor de verdere afhandeling daarvan zou zorg dragen. Nu de uitbetaling van het tegoed aan verlofuren pas op 24 november 2005 een feit is geworden,

de uitschrijving door de DGVP pas op 6 januari 2006 is geschied en de restitutie van de teveel betaalde verzekeringspremie pas op 9 februari 2006 plaats heeft gevonden, kan niet worden gezegd dat de afhandeling van het ontslag voldoende voortvarend is geweest. Het KLPD heeft hierbij nagelaten tijdig bij de desbetreffende diensten te rappelleren. Dat verzoekster met betrekking tot haar ziektekostenverzekering niet zelf de machtiging aan de DGVP heeft ingetrokken doet hierbij niet ter zake. Ook dat de vertraging te wijten zou zijn aan de DGVP laat het voorgaande onverlet. Het KLPD is immers eindverantwoordelijke voor de afhandeling.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

III. Ten aanzien van de beoordeling van de schadeclaim

Bevindingen

1. In haar klachtbrief van 2 augustus 2005 beklagde verzoekster zich er ook over dat zij er in haar nieuwe baan financieel flink op achteruit was gegaan. Zij verzocht het KLPD om genoegdoening en compensatie voor de onverschillige houding, de nalatigheid, de trage afhandeling en de gebrekkige begeleiding van de leiding van de Spoorwegpolitie voor, tijdens en na haar arbeidsongeschiktheidsperiode.

2. Bij brief van 7 december 2005 vulde verzoekster haar klacht op het punt van de schadevergoeding nader aan:

"Mijn gedwongen ontslagname heeft voor mij persoonlijk (...) geleid tot een directe maandelijkse inkomstenderving van € 890,- bruto, alsmede derving aangaande: eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering, pensioenderving, spaarloonvoordeel, operationele toelage.

Tevens heeft het een significante wijziging in mijn toekomstperspectief tot gevolg.

Daar ik het KLPD voor het merendeel verantwoordelijk acht voor mijn gedwongen ontslagname eis ik een financiële compensatie/genoegdoening welke als volgt is opgebouwd:

vergoeding (teveel ingehouden; N.o.) nominale premie DGVP (...) € 154,00

wettelijke rente 4% over € 154 (...) - 3,09

wettelijke rente vakantie-uren uitkering (...) - 25,69

compensatie/genoegdoening inkomstenderving 1 jaar - 3000,00

Totaal netto € 3.182,78"

3. Bij brief van 31 januari 2008 wees het KLPD het verzoek om schadevergoeding af.

Als reden voor de afwijzing voerde het KLPD aan dat verzoekster - ondanks dat zij had aangegeven een bepaalde dwang te hebben ondervonden om ontslag te nemen - zelf de keuze had gemaakt om haar aanstelling te beëindigen. Daarbij kwam, aldus het KLPD, dat zij in haar ontslagaanvraag haar redenen om ontslag te nemen niet nader had gemotiveerd. Ook in de afwikkeling van de ontslagprocedure zag hij geen aanleiding voor een schadevergoeding.

4. In reactie op dit klachtonderdeel deelde de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Nationale ombudsman mee dat een toekenning van een schadevergoeding alleen aan de orde is, indien sprake is van een onrechtmatig handelen van de zijde van het bestuursorgaan. Nu van onrechtmatig handelen jegens verzoekster of van een gedwongen ontslag geen sprake is geweest, aldus de minister, was er geen aanleiding om over te gaan tot het vergoeden van de door verzoekster gestelde schade. Ook de wijze waarop het ontslag met betrekking tot het uitbetalen van de nog openstaande verlofuren en de inhouding van de premie ziektekosten door de DGVP was afgewikkeld was voor de minister geen aanleiding over te gaan tot het toekennen van een schadevergoeding.

Beoordeling

5. Het redelijkheidsvereiste brengt mee dat bestuursorganen voorafgaand aan elk handelen, of dit nu een rechtshandeling of een feitelijke handeling betreft, het belang van het realiseren van een doelstelling afwegen tegen de belangen van de burger. In het licht van het realiseren van de doelstelling mag de uitkomst van die belangenafweging niet onredelijk zijn.

6. Wat betreft de gehoudenheid tot schadevergoeding brengt het redelijkheidsvereiste mee dat het bestuursorgaan mag weigeren om financiële aansprakelijkheid voor ontstane schade te aanvaarden indien het in redelijkheid het standpunt kan innemen niet verplicht te zijn tot vergoeding van de door de burger opgegeven schade. In dat geval kan het bestuursorgaan het aan de burger overlaten om vragen betreffende de onrechtmatigheid van het handelen of betreffende de overige voorwaarden om de schadeclaim toe te wijzen aan het oordeel van de burgerlijke rechter te onderwerpen. Dit is slechts anders indien op

voorhand duidelijk is dat het standpunt van het bestuursorgaan niet houdbaar is in een civiele procedure. In dat geval is de afwijzing van het verzoek om schadevergoeding in strijd met het redelijkheidsvereiste.

7. Verzoeksters schadeverzoek valt uiteen in drie onderdelen, te weten het verzoek om alsnog uitbetaling van de teveel geïnde ziektekostenpremie, het verzoek om vergoeding van gedeerde inkomsten en het verzoek om vergoeding van wettelijke rente over niet tijdig aan haar gerestitueerde dan wel uitbetaalde bedragen (ziektekostenpremie en verlofuren).

8. Ten aanzien van het verzoek om alsnog uitbetaling van de teveel geïnde ziektekostenpremie, geldt het volgende. Op het moment van verzoeksters klacht van 2 augustus 2005 en haar nadere toelichting op haar schadevergoedingsverzoek van 7 december 2005 had haar voormalige werkgever de teveel geïnde ziektekostenpremie nog niet aan haar gerestitueerd. Dit gebeurde pas op 9 februari 2006. Met de restitutie, ook al geschiedde deze laat, is aan dit onderdeel van verzoeksters verzoek alsnog tegemoet gekomen door het KLPD. De Nationale ombudsman ziet gelet daarop dan ook geen aanleiding tot een verdere beoordeling van de klacht op dit punt.

9. Ten aanzien van het verzoek om vergoeding van gedeerde inkomsten, overweegt de Nationale ombudsman het volgende. Verzoekster stelt dat zij uit nood elders een functie heeft geaccepteerd en dat dit voor haar financieel een flinke achteruitgang heeft betekend. Zij begroot deze financiële achteruitgang in haar brief van 7 december 2005 voor een jaar op een bedrag van € 3.000, daarin verdisconteerd een wijziging in haar toekomstperspectief. De korpschef heeft het verzoek om schadevergoeding afgewezen, omdat naar zijn oordeel geen sprake was van een gedwongen ontslag. Verzoekster heeft zelf de keuze gemaakt haar aanstelling te beëindigen, aldus de korpschef.

10. Nu verzoekster op grond van haar moverende redenen de keuze heeft gemaakt om een eventueel aanbod voor een andere baan binnen het KLPD niet af te wachten, maar uit eigen beweging een functie buiten het KLPD te aanvaarden, kan niet worden gezegd dat haar ontslag door haar voormalige werkgever is afgedwongen. Weliswaar kan bij verzoekster het gevoel zijn ontstaan dat zij er beter aan deed uit eigen beweging te vertrekken, maar dit maakt nog niet dat sprake is van een gedwongen ontslag. Gelet hierop kon de korpschef in redelijkheid het standpunt innemen dat hij niet verplicht was over te gaan tot vergoeding van de door verzoekster gestelde schade met betrekking tot gedeerde inkomsten en het aan verzoekster overlaten desgewenst een procedure bij de civiele rechter aan te spannen.

11. Ten aanzien van het verzoek om vergoeding van wettelijke rente over niet tijdig aan haar gerestitueerde dan wel uitbetaalde bedragen (ziektekostenpremie en verlofuren), overweegt de Nationale ombudsman het volgende.

Indien sprake is van een vertraging in de voldoening van een geldsom is een schadevergoeding verschuldigd in de vorm van een wettelijk vastgestelde rente over de tijd dat de schuldenaar in verzuim is geweest (zie Achtergrond, onder 2). In de brief van 31 januari 2006, waarin het KLPD het verzoek om schadevergoeding afwijst, wordt niet ingegaan op het verzoek om vergoeding van wettelijke rente. Dit is niet juist. Dit kan gezien worden als een impliciete weigering om de wettelijke rente te vergoeden.

Het KLPD had het verzoek om vergoeding van de wettelijke rente niet zonder nadere motivering kunnen afwijzen. Het KLPD heeft hiermee gehandeld in strijd met het redelijkheidsvereiste.

In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

12. Met het voorgaande ziet de Nationale ombudsman aanleiding om de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een aanbeveling te doen.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Korps Landelijke Politiediensten, divisie Spoorwegpolitie, is

gegrond ten aanzien van:

de inzet die verzoeksters leidinggevend hebben getoond ten aanzien van haar re-integratie, wegens strijd met het vereiste van voortvarendheid;

de afwikkeling van het ontslag, wegens strijd met het vereiste van voortvarendheid;

de afwijzing van het verzoek om schadevergoeding voor zover het betrekking had op het niet vergoeden van de wettelijke rente, wegens strijd met het redelijkheidsvereiste;

niet gegrond ten aanzien van de afwijzing van het verzoek om schadevergoeding voor zover het de uitbetaling van de teveel geïnde ziektekostenpremie en de gedeerde inkomsten betrof.

Aanbeveling

De Nationale ombudsman beveelt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan, te bevorderen dat de korpschef van het KLPD met inachtneming van hetgeen hiervoor is overwogen, alsnog gemotiveerd beslist op de door verzoekster geclaimde wettelijke rente:

over de periode tussen haar ontslag en de uitbetaling van de verlofuren;

met betrekking tot de door de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie teveel geïnde en later terugbetaalde premies.

De minister van BZK betaalde, naar aanleiding van de aanbeveling, de geclaimde wettelijke rente aan verzoekster

De minister van Binnenlandse Zaken betaalde, naar aanleiding van de aanbeveling, de geclaimde wettelijke rente aan verzoekster

Onderzoek

Op 6 maart 2006 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw M. te Heiloo, met een klacht over een gedraging van het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD), divisie Spoorwegpolitie te Driebergen.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de beheerder van het KLPD, de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de beheerder van het KLPD (de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Vervolgens werd verzoekster in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Hierna werden aan de korpsbeheerder enkele nadere vragen voorgelegd. Hierna werd verzoekster opnieuw in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

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

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

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

1. Brief van 10 juni 2004 van de bedrijfsarts, gericht aan het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD);
2. Brief van 18 juni 2004 van de arbodienst, gericht aan het KLPD;
3. Brief van 1 juli 2004 van de bedrijfsarts, gericht aan het KLPD;

4. E-mailbericht van 5 juli 2004 van het KLPD, gericht aan het KLPD;
5. Brief van 16 juli 2004 van de arbodienst, gericht aan het KLPD;
6. "Plan van aanpak", opgesteld door bedrijfsarts op 16 juli 2004, door verzoekster en het KLPD ondertekend op 16 november 2004;
7. Brief van 4 augustus 2004 van de arbodienst, gericht aan het KLPD;
8. Brief van 16 augustus 2004 van de bedrijfsarts, gericht aan het KLPD;
9. Brief van 21 september 2004 van de arbodienst, gericht aan het KLPD;
10. E-mailbericht van 6 oktober 2004 van het KLPD, gericht aan het KLPD;
11. Brief van 1 november 2004 van de bedrijfsarts, gericht aan het KLPD;
12. Brief van 14 december 2004 van de arbodienst, gericht aan het KLPD;
13. Bijstelling probleemanalyse (re-integratieverslag) van 18 maart 2005, opgesteld door de bedrijfsarts;
14. Brief van 4 april 2005 van de bedrijfsarts, gericht aan het KLPD;
15. Brief van 27 april 2005 van verzoekster, gericht aan het KLPD;
16. Brief van 3 juni 2005 van KLPD, gericht aan verzoekster;
17. Ontslagbesluit van 3 juni 2005;
18. Formulier, gedateerd op 10 juni 2005, gericht aan de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie;
19. Brief van 2 augustus 2005 van verzoekster, gericht aan het KLPD;
20. Brief van 6 september 2005 van het KLPD, gericht aan verzoekster;
21. Brief van 7 december 2005 van verzoekster, gericht aan het KLPD;
22. Bankafschrift van verzoekster van 12 december 2005;
23. Brief van 6 januari 2006 van de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie, gericht aan verzoekster;
24. Brief van 20 januari 2006 van het hoofd van de divisie Spoorwegpolitie, gericht aan het hoofd van de concerndienst Personeel & Organisatie van het KLPD;

25. Klachtafhandelingsbrief van 31 januari 2006 van het KLPD, gericht aan verzoekster;
26. Bankafschrift van verzoekster van 10 februari 2006;
27. Brief van 3 maart 2006 van verzoekster, gericht aan de Nationale ombudsman;
28. Brief van 21 september 2006 van de beheerder van het KLPD, de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), gericht aan de Nationale ombudsman;
29. Brief van 14 november 2006 van verzoekster, gericht aan de Nationale ombudsman;
30. Brief van 15 februari 2007 van de beheerder van het KLPD, gericht aan de Nationale ombudsman;
31. E-mailbericht van 28 maart 2007 van verzoekster, gericht aan de Nationale ombudsman.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Wet van 18 februari 1966, Stb. 1966, 84; tekst geldend op 4 juni 2004)

Artikel 71a, tweede, vijfde en zesde lid

“2. De werkgever, bedoeld in het eerste lid, stelt binnen een door Onze Minister nader te bepalen termijn, in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op. De afspraken die in het plan van aanpak zijn gemaakt worden door werkgever en werknemer nageleefd. Het plan van aanpak wordt periodiek geëvalueerd.

5. Bij de uitvoering van het eerste tot en met het vierde lid laat de werkgever zich bijstaan door een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

6. De werknemer verleent zijn medewerking bij het opstellen van het plan van aanpak en het opstellen van het re-integratieverslag.”

2. Burgerlijk Wetboek

Boek 6

Artikel 6:119, eerste lid:

"De schadevergoeding, verschuldigd wegens vertraging in de voldoening van een geldsom, bestaat in de wettelijke rente van die som over de tijd dat de schuldenaar met de voldoening daarvan in verzuim is geweest."

Boek 7

Artikel 658a:

- "1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een reïntegratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voorzover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het sociaal-fiscaalnummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat reïntegratiebedrijf wordt bevorderd. Het reïntegratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voorzover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het sociaal-fiscaalnummer bij die verwerking. Onder sociaal-fiscaalnummer wordt in dit artikel verstaan het nummer, bedoeld

in artikel 2, derde lid, onderdeel j, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen.

6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die personen ziekengeld moet betalen.

Artikel 660a:

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt."

3. Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.)

Artikel 29:

"1. De verzekerde die recht heeft op een WGA-uitkering is verplicht in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid te behouden of te verkrijgen.

2. Ter naleving van de plicht, bedoeld in het eerste lid, is de verzekerde die recht heeft op een WGA-uitkering in elk geval verplicht:

- a. zich geneeskundig te laten behandelen of aanwijzingen van een arts op te volgen indien het UWV of de eigenrisicodrager of het reïntegratiebedrijf in opdracht van het UWV of de eigenrisicodrager, daartoe opdracht geeft en zijn genezing niet te belemmeren;
- b. mee te werken aan activiteiten of werkzaamheden, gericht op zijn inschakeling in de arbeid, die het UWV of de eigenrisicodrager wenselijk acht voor verkrijging van mogelijkheden tot verrichten van passende arbeid;

c. mee te werken aan aanpassing van de arbeidsplaats en aan persoonsgebonden voorzieningen die het UWV of de eigenrisicodragers verstrekken voor verkrijging van mogelijkheden tot verrichten van passende arbeid en zo nodig trachten die aanpassing en die voorzieningen te verkrijgen;

d. mee te werken aan het opstellen van de reïntegratievisie en het reïntegratieplan;

e. te voldoen aan verplichtingen die zijn opgenomen in de reïntegratievisie en het reïntegratieplan.

3. De verplichtingen, bedoeld in het eerste en tweede lid, zijn niet van toepassing op de persoon die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking tot de doelgroep behoort van de Wet sociale werkvoorziening. Voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel b, wordt niet als inschakeling in de arbeid beschouwd inschakeling in arbeid op grond van een dienstbetrekking als bedoeld in hoofdstuk 2 of 3 van de Wet sociale werkvoorziening."

4. Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (regeling van 25 maart 2002, Stcrt. 2002, 60)

Artikel 2, tweede en derde lid

"2. De werkgever verlangt indien er naar de verwachting van de arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, binnen zes weken na de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid een oordeel van de arbodienst over het desbetreffende ziektegeval.

3. De werkgever verlangt onverwijld een oordeel van de arbodienst als bedoeld in het tweede lid indien eerst na zes weken blijkt dat het ziekteverzuim naar de verwachting van de arbodienst langdurig dreigt te zijn."

Artikel 4, eerste, tweede, derde en vijfde lid

"1. Indien uit het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst, bedoeld in artikel 2, tweede of derde lid, blijkt dat er nog mogelijkheden zijn om de terugkeer naar arbeid van de werknemer te bevorderen, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer, binnen twee weken na het oordeel een plan van aanpak op.

2. Het plan van aanpak, bedoeld in het eerste lid, omvat in ieder geval:

a. de door de werkgever en de werknemer te ondernemen activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt;

b. afspraken omtrent de momenten waarop de in het plan van aanpak overeengekomen activiteiten door de werkgever en de werknemer worden geëvalueerd, die evaluatie vindt periodiek, en in ieder geval aan het einde van het eerste ziektejaar plaats, en

c. aanwijzing van een persoon die de overeengekomen activiteiten begeleidt en het contact verzorgt tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst.

3. Het plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd. De werkgever verstrekt hiervan onverwijld een afschrift aan de werknemer, de in het tweede lid, onderdeel c, bedoelde persoon en de bedrijfsarts of de arbodienst.

5. Het plan van aanpak wordt bijgesteld indien de evaluatie van dat plan van aanpak of het in het vierde lid bedoeld advies van de bedrijfsarts of de arbodienst daartoe aanleiding geeft. Het eerste tot en met derde lid zijn van overeenkomstige toepassing.”

Artikel 5.

“Van de termijnen, bedoeld in artikel 2 en 4, kan door de werkgever en de werknemer gemotiveerd worden afgeweken.”

5. Uit **Verzuimbeleid KLPD, Omgaan met preventie, verzuim en reïntegratie** van juni 2004:

"2.3 Beïnvloedbaarheid

Oorzaken op individueel niveau zijn divers en niet of vrijwel niet beïnvloedbaar, behalve waar het gaat om het werk en/of attitude ten aanzien van werk gaat. Hier liggen mogelijkheden voor aanpak van verzuim door onder meer zorg te dragen voor:

De organisatie

- Aanwezige cultuur: hoe wordt met elkaar omgegaan en hoe constructief is dat.

(...)

2.4 Curatief

Zodra er sprake is van verzuim door ziekte, is het van belang om de diversiteit aan mogelijkheden die herstel bespoedigen duidelijk voor ogen te hebben. Ook zal daarbij een basishouding van de leidinggevende, die ervoor zorgdraagt dat een goed en wezenlijk contact met de zieke wordt onderhouden, te worden gerealiseerd. Verzuimgesprekken, meedenken in oplossingsmogelijkheden, SMT's, ondersteuning door deskundigen en specialisten, intern of extern, dragen bij aan een gedegen omgang met verzuim.

(...)

Aandacht

Er zal in de aanpak van preventie aandacht moeten zijn voor onder meer:

1. Oorzaken van verzuim waarop het KLPD invloed heeft. hier valt te denken aan werkplek, werkomgeving, leiding, inhoud van het werk, groei en ontwikkelingsmogelijkheden e.d.

(...)"