



# Rapport

**Datum: 30 juli 1998**

**Rapportnummer: 1998/319**

## **Klacht**

Op 12 maart 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer M. te Amsterdam, ingediend door mr. S. van Andel, advocaat te Amsterdam, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) zijn werkgever bij beslissing van 22 december 1997 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. In het bijzonder klaagt hij er over dat de RDA:

- toestemming heeft verleend met terzijdelegging van het advies van de eigen deskundige en onder gebruikmaking van oude gegevens van de uitvoeringsinstelling; - toestemming heeft verleend terwijl het niet vaststond dat verzoeker binnen 26 weken na het medisch advies zijn werkzaamheden niet zou kunnen hervatten;
- ten onrechte niet heeft onderzocht welke mogelijkheden er bij de werkgever waren voor hervatting in andere, passende arbeid, en simpelweg heeft gesteld dat er geen passende arbeid is; - toestemming heeft verleend terwijl alle redelijke beslistermijnen reeds verstreken waren; - de ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd.

## **Achtergrond**

Zie BIJLAGE.

## **Onderzoek**

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reactie van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen. Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

## **Bevindingen**

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

## 1. Feiten

1.1. Verzoekers werkgever verzocht op 19 december 1996 aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (hierna: RDA) toestemming om het dienstverband met verzoeker te beëindigen. Bij brief van dezelfde datum deelde verzoekers werkgever zijn voornemen ook aan verzoeker mee. De werkgever voerde in de aanvraag voor een ontslagvergunning onder meer het volgende aan:

"Op 7 maart 1997 zal onze medewerker, (verzoeker; N.o.), (...) het einde bereiken van een periode van 1 jaar ziekte, gevolgd door 1 jaar WAO. Aangezien een herstel en terugkeer in onze onderneming niet te verwachten is, verzoeken wij u de tussen genoemde medewerker en (verzoekers werkgever; N.o.) bestaande arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen."

1.2. Om de aanvraag van verzoekers werkgever in behandeling te kunnen nemen, had de RDA aanvullende informatie nodig en stelde daarom op 10 januari 1997 onder meer navolgende schriftelijke vragen aan de werkgever:

"2. (X) Wanneer is hij/zij bij u in dienst getreden? (...)

7. (X) Kunt u aannemelijk maken dat u redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft werknemer te herplaatsen in een aangepaste danwel andere functie binnen het bedrijf welke voor betrokkene als passend kan worden beschouwd?

8. (X) Welke pogingen heeft u ondernomen om betrokkene passend werk te bieden?

9. (X) Kunt u aannemelijk maken dat betrokkene ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde eisen te voldoen? (X) Verwacht u dat betrokkene binnen zesentwintig weken hersteld zal zijn? (...) 11 (X) Wat heeft u met de bedrijfsvereniging t.a.v. betrokkene besproken?"

1.3. Verzoekers werkgever beantwoordde deze vragen als volgt:

"... Vraag 2: De datum indiensttreding is 4 oktober 1971 (...) Vraag 7: Werknemer was werkzaam, als machine-operator in het productie-proces, waarbij grote nauwkeurigheid en attentie is vereist. Naar wij hebben begrepen is werknemer voorlopig niet in staat deze functie uit te oefenen en is herstel op termijn ook niet te verwachten. Werknemer is niet aanspreekbaar en beantwoordt ook niet correspondentie van zowel werkgever als bedrijfsvereniging Vraag 8: In het begin van de ziekte-periode is in overleg met de ARBO-dienst geprobeerd werknemer voor halve dagen te laten werken. Gedurende een korte periode van enkele weken heeft werknemer dit volgehouden. Daarna is hij wederom volledig ziek gemeld en zijn na enige tijd de contacten van zijn kant verbroken. Vraag 9: Voor de beantwoording van deze vraag verwijzen wij u naar de vragen 7 en 8. (...) Vraag 11: Met de bedrijfsvereniging is enkel contact geweest inzake het niet beantwoorden van correspondentie, zoals het in het geheel niet beantwoorden van vragen van de bedrijfsvereniging door werknemer..."

1.4. Op 4 februari 1997 verzocht de RDA schriftelijk om advies aan uitvoeringsinstelling GAK Nederland BV (hierna: het GAK). Tevens stelde hij verzoeker op die datum in de gelegenheid om binnen twee weken verweer te voeren. Verzoekers advocaat vroeg bij

brief van 14 februari 1997 om uitstel voor verweer te verlenen.

1.5. Bij brief van 9 juni 1997 stelde de RDA verzoekers advocaat in de gelegenheid om te reageren op het op 15 mei 1997 opgestelde en op 3 juni 1997 ontvangen schriftelijke advies van het GAK. In dit advies vermeldde de arbeidsdeskundige van het GAK:

"... - dat verzoeker was ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse van 80 tot 100%; - dat verzoeker op grond van depressieve klachten volledig onbelastbaar was; - dat onduidelijk was of verzoeker niet meer in staat zou zijn enige arbeid te verrichten; - dat er geen concrete mogelijkheden waren om te hervatten in passend werk bij de werkgever; - dat een medisch heronderzoek was gepland in december 1996, maar dat dit onderzoek mede door de moeilijke bereikbaarheid van verzoeker nog niet had plaatsgevonden..."

1.6. De advocaat van verzoeker maakte op dat moment van de gelegenheid tot verweer geen gebruik.

1.7. Bij brief van 22 september 1997 stelde de RDA verzoekers advocaat opnieuw in de gelegenheid om te reageren, thans op het tweede arbeidsmedische advies van het GAK van 18 september 1997. In dat advies stond, voor zover thans relevant, het volgende vermeld:

"Middels het door u ontvangen advies d.d. 15 mei 1997 hebben wij u laten weten dat er op basis van de toen beschikbare gegevens geen sprake was van duurzaam benutbare mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Medegedeeld is destijds eveneens dat recent medisch onderzoek onder meer vanwege het moeilijk bereikbaar zijn van (verzoeker; N.o.) nog niet had plaatsgevonden. Blijkens een aantekening in ons dossier is vermoedelijk naar aanleiding van het vorenstaande toen met u op 12 juni 1997 de afspraak gemaakt dat u opnieuw een adviesaanvraag in zou dienen. Wellicht heeft u dit inmiddels ook gedaan doch om welke reden dan ook is deze nieuwe adviesaanvraag niet bij ons binnengekomen. Ik heb naar aanleiding hiervan met u afgesproken dat de zaak verder middels een schrijven, en wel het onderhavige, verder zal worden afgedaan. In het kader van dit laatste kan ik u mededelen dat er op 22 augustus 1997 een hernieuwd medisch onderzoek heeft plaatsgevonden. De conclusie van onze verzekeringsarts, (...), is dat ook op basis van haar onderzoek er sprake is van niet duurzaam benutbare mogelijkheden. Vanuit de medische optiek wordt (verzoeker; N.o.) op dit moment met andere woorden in het geheel niet belastbaar geacht. Daadwerkelijk concrete aanwijzingen dat in die omstandigheden binnen afzienbare tijd wijzigingen zullen optreden zijn niet te benoemen. Een heronderzoek door de verzekeringsarts is gepland 6 maanden na 22 augustus 1997 teneinde dan te bezien of er iets van een verbetering valt te bespeuren welke dan vnl. te relateren zou moeten zijn aan wijzigingen van de sociale omstandigheden in vooral de sfeer van de huisvesting."

1.8. Bij brief van 24 september 1997 deelde de werkgever van verzoeker, die ook in de gelegenheid was gesteld om op het advies te reageren, aan de RDA mee dat het advies geen informatie bevatte die afweek van de bij hem bekende gegevens.

1.9. Het verweer van (de advocaat van) verzoeker tegen de aanvraag ontslagvergunning volgde op 29 september 1997 en luidde, voor zover van belang, als volgt:

"De vertraging in de behandeling is inmiddels dermate dat deze niet langer te billijken valt.

Dit klemt des te meer nu deze vertraging ofwel aan het GAK ofwel aan het RDA toe te rekenen valt. In elk geval is verweerder nu gedurende een wel zeer onredelijke termijn in onzekerheid. Na de wel zeer onvolledige informatie die mij op 9 juni jl. is toegezonden heb ik op 23 september jl. een schrijven van het GAK ontvangen dat wederom niet uitblinkt in duidelijkheid. Er zijn volgens het GAK geen daadwerkelijke concrete aanwijzingen dat de omstandigheden van verweerder binnen afzienbare tijd zullen veranderen. Evenwel is reeds in februari 1998 een heronderzoek gepland. De verbeteringen in de toestand van verweerder zouden met name gerelateerd moeten zijn aan zijn sociale omstandigheden. Inmiddels wordt de huisvesting gerealiseerd en is verweerder zijn huis aan het opknappen, zodat er een aanzienlijke kans is dat bij het volgende heronderzoek reële verbetering valt te bespeuren, wat weer zou kunnen leiden tot aanvangen met reïntegratieplannen. Nu binnen 26 weken wederom een nieuw heronderzoek geagendeerd is en er daadwerkelijk positieve ontwikkelingen zijn, zijn de vooruitzichten van mijn cliënt goed. In dat licht lijkt het mij voor de hand liggen dat de ontslagvergunning thans geweigerd wordt. Hierbij is tevens van belang dat de werkgever sinds maart 1997 niet langer een suppletie op de WAO uitkering betaalt, zodat hij geen enkel financieel nadeel ondervindt van het in stand laten van het dienstverband, terwijl verweerder daar zeer zeker mee gebaat is. Met betrekking tot de inhoud van de aanvraag ontslagvergunning en de omstandigheden op het werk, wenst verweerder te melden dat hij zeer teleurgesteld is in de houding van de werkgever; er is geen enkel contact geweest sinds zijn uitval. De werkgever heeft geen enkele inspanning gedaan om contact met hem te zoeken, hij heeft nooit een kaart of iets dergelijks ontvangen, terwijl zijn situatie bekend was bij de werkgever. In dat deel van de ziekteperiode dat hij halve dagen werkte is hij door zowel collega's als leidinggevenden weggepest. Dit terwijl hij het werk goed kon volhouden. De wijze waarop hij door zijn collega's is behandeld heeft er echter toe geleid dat hij het niet langer op kon brengen. Hij heeft dan ook de indruk dat dit zijn herstel niet bespoedigd heeft, integendeel zelfs vertraagd. Dat hij, met een dienstverband van 26 jaar op een dergelijke wijze behandeld wordt, zit verweerder zeer hoog. Daarbij heeft verweerder er ernstige bezwaren tegen dat steeds gesteld wordt dat hij niet of zeer moeilijk bereikbaar zou zijn. Hij heeft steeds aan zowel (de Arbodienst; N.o.) als het GAK gemeld waar hij te bereiken was. De werkgever heeft geenszins aannemelijk gemaakt dat er geen mogelijkheid zou zijn om verweerder passend werk te bieden. Er is geen enkel overleg geweest tussen de werkgever en de bedrijfsvereniging over eventuele reïntegratie of de vooruitzichten op herstel. De werkgever heeft zich geen enkele inspanning getroost om verweerder te begeleiden naar een reïntegratie. REDENEN WAAROM Verweerder u verzocht de gevraagde ontslagvergunning niet te verlenen."

1.10. De werkgever van verzoeker reageerde op 3 oktober 1997 op het namens verzoeker gevoerde verweer. De reactie luidde aldus:

"...Terzake van de opmerking dat generlei contact heeft plaatsgevonden met onze medewerker, vermelden wij dat de directe chef van (verzoeker; N.o.), de heer W., enige malen bij hem op bezoek is geweest. Bij één van deze gelegenheden, eind 1995, werd hem het toen bij (verzoekers werkgever; N.o.) gebruikelijke kerstpakket overhandigd.

Tevens is er telefonisch contact geweest tussen beide personen. Bij al deze gelegenheden is (verzoeker; N.o.) gevraagd ook zelf eens contact op te nemen met zijn bedrijf. Daarop is hij ook eenmaal bij (verzoekers werkgever; N.o.) geweest. Ook een collega, (...), heeft enige malen geprobeerd hem te bellen. Bij één gelegenheid werd de telefoon, overigens een geheim nummer, opgenomen door iemand anders dan (verzoeker; N.o.). Na zich voorgesteld te hebben als collega van de betrokkene, werd deze te verstaan gegeven dat (verzoeker; N.o.) niet aan de telefoon wenste te komen. Van de door de advocaat genoemde pesterijen is ons niets bekend. Dit is door (verzoeker; N.o.) ook nimmer bij zijn superieuren gemeld. Op 16 december 1995 heeft het GAK een aanvraagformulier voor toetreding tot de WAO aan de werknemer gezonden, waarop hij niet heeft gereageerd. Via een verzoek van het (...) Buro hebben wij de betrokkene schriftelijk gepoogd te bereiken teneinde een betalingsregeling te bereiken wegens achterstallige ziektekostenpremie voor de ZAO. Nadat deze instantie noch het ZAO, noch (verzoekers werkgever; N.o.), hem heeft kunnen bereiken, is de deurwaarder ingeschakeld. In het kader van de WAO-gat verzekering, waarop de medewerker eventueel recht heeft, hebben wij op 6 juni 1996 hem een formulier ter verdere invulling toegezonden, met het verzoek tezamen met de beschikking van het GAK, deze door te zenden naar de verzekeringsmaatschappij. Ondanks een schriftelijke herinnering, alsmede vele ondernomen stappen door (de verzekeringsmaatschappij; N.o.), schijnt dit eerst kort geleden geregeld te zijn. In december 1996 ontvingen wij van het GAK de mededeling dat nog immer niet voldaan was aan de volledige eisen voor de WAO-uitkering en werd medegedeeld dat bij niet voldoen van deze verplichtingen de uitkering zou worden stopgezet. Een aangetekende brief aan (verzoeker; N.o.) van (verzoekers werkgever; N.o.) inzake dit probleem werd niet afgehaald en een reactie op de normaal bezorgde brief ontvingen wij eveneens niet. Tenslotte vermelden wij dat vanwege salaristechnische redenen diverse brieven zijn geschreven aan (verzoeker; N.o.), waarop niet is gereageerd, ondanks het verzoek van onze kant om ons nadere informatie te verstrekken. Gezien het bovenstaande zijn wij dan ook van mening dat onzerzijds genoeg is ondernomen om de contacten tussen werkgever en werknemer te onderhouden. De moeilijke bereikbaarheid waar geen sprake van zou zijn moge blijken niet alleen uit onze ervaringen, doch tevens uit die van andere instanties. Derhalve verzoeken wij u de gevraagde ontslagvergunning te verlenen..."

1.11. Bij brief van 7 oktober 1997 verzocht de RDA de arbeidsmedisch adviseur van het Regionaal Bestuur Zuidelijk Noord-Holland (hierna: RBA) hem te adviseren in deze zaak en aan te geven of werkhervatting door verzoeker binnen afzienbare tijd tot de mogelijkheden behoorde. 1.12. Bij brief van 7 oktober 1997 berichtte de RDA aan verzoekers werkgever onder meer dat hij de arbeidsmedisch adviseur van het RBA had verzocht hem te adviseren en dat na ontvangst van dat advies werkgever en werknemer in de gelegenheid zouden worden gesteld om daarop te reageren, waarna de zaak opnieuw aan de ontslagcommissie zou worden voorgelegd. Bij brief van dezelfde datum werd verzoekers advocaat door de RDA een afschrift van zijn brief aan verzoekers werkgever toegezonden alsmede van de reactie van verzoekers werkgever van 3 oktober 1997.

1.13. De advocaat van verzoeker antwoordde de RDA bij brief van 17 oktober 1997, voor

zover relevant, als volgt:

"De werkgever heeft sinds (verzoeker; N.o.) volledig is uitgevallen geen enkele inspanning gedaan om contact met hem te zoeken danwel te onderhouden. Zoals aangegeven is er geen enkel contact geweest sinds de uitval van (verzoeker; N.o.). De contacten die genoemd worden in de brief, hebben plaatsgevonden tijdens de reïntegratieperiode, die zoals bekend op een mislukking is uitgelopen. Dat een collega telefonisch contact heeft gezocht kan niet uitgelegd worden als een teken van goed beleid van de werkgever. Dat (verzoeker; N.o.) deze collega niet wenste te spreken is iets waar in dit kader geen enkele betekenis aan toegekend kan worden. Nu ook de leidinggevenden (verzoeker; N.o.) hebben weggepest tijdens de reïntegratie, had niet van (verzoeker; N.o.) verwacht kunnen worden dat hij de pesterijen aan deze personen meldde. De mededeling dat het GAK een aanmelding WAO aan cliënt heeft gestuurd die niet is geretourneerd is niet ter zake doende. Hetzelfde geldt voor het verzoek van het (...) Bureau. Het gaat hier om een aanvraag ontslagvergunning wegens arbeidsongeschiktheid. De werkgever tracht hieraan te tonen dat (verzoeker; N.o.) niet bereikbaar was, terwijl ook van het GAK diverse poststukken aan een ander adres dan het adres waar hij verbleef zijn gezonden. Dit is aan het GAK te wijten, nu het verblijfadres wel was doorgegeven. Het komt mij onmogelijk voor hieruit af te leiden dat de werkgever voldoende getracht zou hebben aan zijn verplichtingen jegens zijn werknemer te voldoen. In eerste instantie is het verweer in mijn brief van 29 september jl. gericht tegen de onredelijk lange duur van deze procedure. Inhoudelijk is de grondslag van de ontslagaanvraag die uitsluitend berust op het ontbreken van de verwachting dat verweerder weer aan het werk kan afdoende weersproken. De werkgever tracht thans aanmerkingen op het goed werkgeverschap te weerspreken door te impliceren dat (verzoeker; N.o.) niet bereikbaar zou zijn. Dit terwijl de omstandigheden rond zijn uitval en de mislukte reïntegratie niet aan hem te wijten zijn. Dat er geen stappen in het kader van reïntegratie genomen zijn, er geen op reïntegratie gericht overleg met de bedrijfsvereniging is geweest en dat niet aannemelijk is dat geen passend werk voorhanden zou zijn is onweersproken gebleven. Verweerder blijft derhalve van mening dat de gevraagde ontslagvergunning niet verleend mag worden."

1.14. Nadat de arbeidsmedisch adviseur van het RBA verzoeker tweemaal vergeefs had uitgenodigd om voor de keuring te verschijnen op het arbeidsbureau, vond die keuring op 11 november 1997 alsnog plaats.

1.15. In zijn 'Arbeidsmedisch advies' van 9 december 1997 schreef de arbeidsmedisch adviseur van het RBA aan de RDA, onder meer, het volgende:

"Het advies (d.d. 09-12-1997) luidt:

Situatie van cliënt lijkt zich te gaan verbeteren. Of deze gunstige ontwikkeling zich definitief doorzet hangt zeker af van zijn privé-situatie. Hieraan is hij nu aan het werken. Het lijkt me dan ook in het kader van de zorgvuldigheid van belang om dit veranderingsproces nog even af te wachten. Eind februari wordt cliënt opnieuw opgeroepen door de arts van het GAK. Daarna zal ik cliënt opnieuw oproepen om een definitieve medische uitspraak te doen."

1.16. Op dit advies reageerde de advocaat van verzoeker in een brief aan de RDA van 19

december 1997 als volgt:

"...Nu blijkt het medisch advies niet aannemelijk is dat herstel binnen 26 weken uitgesloten is, en dat er, zoals zijdens verweerder meermalen aangegeven verbetering optreedt, komt het mij voor dat de ontslagvergunning op basis van deze gegevens niet verleend mag worden. Hierbij geef ik u tevens in overweging dat de werkgever geen enkel financieel nadeel ondervindt van het in stand laten van de arbeidsovereenkomst, terwijl dat voor mijn cliënt van zeer groot belang is. Daarbij zal, gezien de aard van de klachten een verder voortslepen van deze wel zeer langdurige procedure niet bevorderlijk zijn voor het herstel van mijn cliënt. Immers het advies van de medisch adviseur houdt tevens in dat de procedure weer minimaal twee maanden aangehouden wordt. Hiermee wordt (verzoeker; N.o.) onevenredig zwaar belast. Ik verzoek u derhalve de aanvraag af te wijzen..."

1.17. Bij beslissing van 22 december 1997 verleende de RDA de werkgever van verzoeker de gevraagde ontslagvergunning. De RDA motiveerde zijn beslissing als volgt:

"...Ik heb daarbij overwogen, gelet op de overgelegde stukken en gehoord het advies van de leden van de ontslagadviescommissie, dat werknemer als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid niet meer aan de voor hem geldende functie-eisen kan voldoen. Voorts heeft werkgeefster voor werknemer geen passende functie voorhanden. Door mij is advies gevraagd aan de Uitvoeringsinstelling Sociale Verzekering (bedrijfsvereniging), welke mij in deze zaak heeft geadviseerd. In verband met een in dat advies aangekondigd heronderzoek 6 maanden na 22 augustus 1997 heb ik uit zorgvuldigheidsoverwegingen, mede in verband met het lange dienstverband van werknemer, aan de arbeidsmedisch adviseur van Arbeidsvoorziening verzocht aan te geven of werkhervatting binnen afzienbare tijd tot de mogelijkheden behoort. De arbeidsmedisch adviseur van Arbeidsvoorziening kan thans geen antwoord geven op deze vraag en geeft aan dat eind februari 1998 medisch heronderzoek door de Uitvoeringsinstelling Sociale Verzekering plaats zal vinden en dat door hem nog geen definitieve medische uitspraak kan worden gedaan. Alles overwegende ben ik tot de conclusie gekomen, dat, aangezien onvoldoende is komen vast te staan, dat concrete werkhervatting in eigen danwel passende arbeid op korte termijn tot de mogelijkheden behoort, ik in redelijkheid werkgever de gevraagde toestemming niet kan onthouden. Het verweer van werknemer heeft in dezen niet tot een andere beslissing kunnen leiden. Mij is niet gebleken, dat werkgever in dezen niet de zorgvuldigheid heeft betracht, die van een goed werkgever mag worden verwacht..."

**2. Standpunt van verzoeker** Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder **KLACHT**.

### **3. Standpunt van het CBA**

3.1. In reactie op de klacht liet het CBA, voor zover relevant, het volgende weten:

"1. Verzoeker klaagt erover dat het advies van de medisch adviseur terzijde zou zijn gelegd en dat er van oude uvi-gegevens gebruik is gemaakt. Met betrekking tot de vraag of werkhervatting binnen afzienbare tijd tot de mogelijkheden behoort, heeft de medisch adviseur geen definitief oordeel, en derhalve ook geen advies kunnen geven. Van het



terzijde schuiven van een advies kan mijns inziens dan ook niet worden gesproken. De medisch adviseur heeft slechts, omdat hij zich niet in staat achtte een oordeel te geven, verwezen naar de uvi. Voor zover verzoeker bedoelt dat de Regionaal Directeur niet het opvolgende onderzoek van de uvi heeft afgewacht, ben ik van mening dat dit uitsluitend aan de Regionaal Directeur ter beoordeling is. Met betrekking tot de gestelde verouderde uvi-gegevens, merk ik op dat deze juist als zeer recent moeten worden aangemerkt. Immers de aanvullende informatie is van 18 september 1997 en is gebaseerd op gegevens van een onderzoek van 22 augustus 1997. Van verouderde gegevens is naar mijn mening dan ook geen sprake.

2. Verzoeker klaagt erover dat er toestemming is verleend terwijl niet vaststond dat verzoeker binnen 26 weken na het medisch advies zijn werkzaamheden niet zou kunnen hervatten. In de eerste plaats merk ik hierbij op dat ingevolge het Delegatiebesluit niet vast dient te staan maar aannemelijk dient te zijn dat binnen 26 weken geen herstel te verwachten is. Voorts wordt in de aanvullende informatie van de uvi aangegeven dat er geen daadwerkelijke concrete aanwijzingen zijn dat de omstandigheden van verzoeker binnen afzienbare tijd zullen wijzigen. Verzoeker heeft zelf in dat kader aangegeven dat er een kans is dat zijn sociale situatie in februari 1998 zal zijn verbeterd. Ook uit het enkele feit dat er in februari 1998 een heronderzoek zal plaatsvinden, concludeert hij dat er positieve ontwikkelingen zijn. De signalen door verzoeker en door de uvi afgegeven acht ik echter volstrekt onvoldoende om te kunnen concluderen dat herstel binnen 26 weken reëel is. Ik deel dan ook de conclusie van de Regionaal Directeur dat aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel te verwachten is.

3. Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur simpelweg heeft gesteld dat er geen passende arbeid beschikbaar is, zonder dit bij de werkgeefster te onderzoeken. De Regionaal Directeur heeft door advies in te winnen bij de uvi, bij werkgeefster laten onderzoeken of zij - rekening houdend met de mate van arbeidsongeschiktheid - aannemelijk heeft gemaakt dat zij 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. Dit overeenkomstig artikel 11, tweede lid, van het Delegatiebesluit. Door de uvi is aangegeven dat verzoeker 80 tot 100 % arbeidsongeschikt is, volledig onbelastbaar is en dat er geen mogelijkheden zijn in passend werk, de arbeid bij werkgeefster te hervatten. Reïntegratie was dan ook niet aan de orde. Ik deel dan ook de conclusie van de Regionaal Directeur dat aannemelijk is dat herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoorde. Overigens heeft verzoeker ook in zijn verweer geen enkele functie bij werkgeefster genoemd die hij gelet op zijn (volledige on)belastbaarheid in het kader van een reïntegratie zou kunnen uitoefenen.

4. Met betrekking tot de klacht inzake de lange behandelingsduur merk ik op dat de vertraging verschillende oorzaken heeft. In de eerste plaats heeft het advies van de uvi lang op zicht laten wachten. Nadat werkgeefster de aanvraag had gecompleteerd is deze op 4 februari 1997 in behandeling genomen en is gelijktijdig de uvi om advies gevraagd. De behandelingsduur is in eerste instantie vertraagd, doordat het advies van de uitvoeringsinstelling pas na ruim 16 weken, 3 juni 1997, is ontvangen. Dit ondanks het feit

dat de Regionaal Directeur de uvi op 14februari, 3 april, 9 april, 24 april, 6 mei, 14 mei en 15 mei telefonisch heeft gerappelleerd. Ingevolge Bijlage H van het Delegatiebesluit, staat er voor een advies door de uitvoeringsinstellingen een behandelingstermijn van 6 weken. De termijn dient overigens te worden aangemerkt als een termijn van orde, welke als uitgangspunt gehanteerd wordt ten behoeve van een ordelijk verloop van de procedure. Het is helaas praktijk dat de uitvoeringsinstellingen veelal deze termijn overschrijden. Daarin vormt de onderhavige ontslagaanvraag geen uitzondering. Getracht wordt met de uitvoeringsinstellingen afspraken te maken de gestelde streeftermijn in acht te nemen. De vertraging is voorts veroorzaakt doordat de Regionaal Directeur, vanwege zorgvuldigheidsoverwegingen, na het eerste advies van de uvi om aanvullende informatie heeft verzocht. De aanvullende informatie was noodzakelijk omdat het advies, als gevolg van het niet verschijnen van verzoeker, niet op recente informatie was gebaseerd. Nadat de Regionaal Directeur vier maal contact

heeft opgenomen met de uvi, op 11 juni, 31 juli, 12 en 15september, is dit advies op 18 september 1997 ontvangen. Vervolgens heeft de Regionaal Directeur partijen het recht van hoor en wederhoor gegeven en is de aanvraag in het kader van de zorgvuldigheid nog voorgelegd aan de eigen medisch adviseur. Vervolgens is in de advisering van de eigen medisch adviseur vertraging ontstaan omdat verzoeker tot twee maal toe geen gehoor heeft gegeven aan het verzoek om bij de medisch adviseur te verschijnen. Tot slot, merk ik voor de volledigheid op dat aanvraag op 4februari 1997 in behandeling is genomen en verzoeker ook op die datum om verweer is verzocht."

#### **4. Reactie van verzoeker**

Naar aanleiding van het standpunt van het CBA gaf verzoekers gemachtigde de volgende reactie:

"...Het is aan de werkgever om een andere passende functie aan te bieden en niet aan de werknemer om deze aan te dragen. Het feit dat de werkgever stelt dat hij geen passende functie voorhanden zou hebben, zonder dat deugdelijk te onderbouwen en dat vervolgens ook nadat op dit punt verweer is gevoerd nog steeds achterwege laat, zou er toe moeten leiden dat de RDA op dit punt nadere informatie vraagt, althans niet onverkort de stelling van de werkgever overneemt. De RDA had niet mogen volstaan met het afgaan op deze mededeling en kan zich ook naar mijn mening niet beroepen op informatie van de uitvoeringsinstelling, nu deze geen oordeel heeft gegeven op het punt van mogelijke reïntegratie op termijn. Naar de mening van klager is er wel degelijk een advies van de arbeidsmedisch adviseur van de RDA terzijde gelegd, nu deze uitdrukkelijk adviseert te wachten en aankondigt **na** het onderzoek van het GAK met een medisch oordeel te komen. Als de RDA duidelijk had aangegeven dat er niet langer gewacht zou kunnen worden dan had een inhoudelijk medisch advies gevraagd moeten worden en had het dossier met die opdracht teruggezonden moeten worden aan de arbeidsmedisch adviseur. Wat de RDA vervolgens doet, is zelf een medische conclusie trekken, namelijk dat klager volledig arbeidsongeschikt is en dat geen herstel te verwachten is. Hiermee overschrijdt de RDA zijn bevoegdheden door een medisch oordeel te geven. Immers de kansen op herstel

kunnen alleen door een deskundige beoordeeld worden nu hieraan een medisch oordeel ten grondslag ligt. De gebruikte gegevens van het GAK zijn gebaseerd op een onderzoek dat op 22 augustus heeft plaatsgevonden. De beslissing van de RDA dateert van 22 december, zodat deze in tegenstelling tot wat gesteld wordt, wel meer dan drie maanden oud waren en om zorgvuldigheidsredenen niet gebruikt hadden mogen worden. Met betrekking tot de vertraging, herhaalt klager dat de redelijke termijnen zijn overschreden en dat in de periode van 14 februari 1997 tot september 1997 de zaak nagenoeg heeft stilgelegen, welke vertraging volledig aan de RDA toe te rekenen is..." **BEOORDELING** Verzoeker klaagt erover dat de RDA op 22 december 1997 aan verzoekers werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Verzoekers klacht bestaat uit vijf onderdelen.

### **1. Ten aanzien van het advies van de arbeidsmedisch adviseur van het RBA van 9 december 1997 en de gegevens van de uitvoeringsinstelling**

1.1. Verzoeker klaagt er allereerst over dat de RDA toestemming voor het ontslag van verzoeker heeft verleend met terzijdelegging van het advies van de eigen deskundige en onder gebruikmaking van het advies van het GAK van 18 september 1997 dat volgens verzoeker was gebaseerd op verouderde gegevens.

1.2. De RDA heeft zijn beslissing van 22 december 1997, anders dan verzoeker stelt, mede gebaseerd op het advies van de arbeidsmedisch adviseur van het RBA van 9 december 1997. De RDA overwoog immers in zijn beslissing van 22 december 1997 onder meer dat de arbeidsmedisch adviseur van het RBA hem geen antwoord kon geven op de vraag of werkhervatting van verzoeker binnen afzienbare tijd tot de mogelijkheden behoorde en dat nog geen definitieve medische uitspraak kon worden gedaan.

1.3. De RDA heeft uit dit advies kunnen afleiden dat de omstandigheden waarin verzoeker verkeerde sinds het advies van 18 september 1997 van het Gak niet dusdanig waren veranderd dat aannemelijk was dat herstel van verzoeker binnen 26 weken was te verwachten. Het advies van het Gak was gebaseerd op gegevens verkregen tijdens een op 22 augustus 1997 uitgevoerd medisch onderzoek. Het voorgaande houdt in dat de RDA zijn beslissing niet op verouderde gegevens heeft gebaseerd. De onderzochte gedraging van de RDA is op dit onderdeel behoorlijk.

### **2. Ten aanzien van het mogelijk herstel van verzoeker binnen een termijn van 26 weken**

2.1. Ten tweede klaagt verzoeker er over dat toestemming voor het ontslag van verzoeker was verleend, terwijl niet vaststond dat verzoeker zijn werkzaamheden binnen 26 weken na het medisch advies niet zou kunnen hervatten.

2.2. Het eerste lid aanhef en onder a van artikel 11 van het Delegatiebesluit 1993 bepaalt onder meer dat aannemelijk moet zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden. Op een vraag van de RDA op dit punt heeft verzoekers werkgever geantwoord dat hij had begrepen dat verzoeker voorlopig niet in staat was zijn functie uit te oefenen, en dat herstel op termijn ook niet was te verwachten, en dat verzoeker alle contacten met de werkgever had verbroken.

2.3. Uit het arbeidsmedisch advies van het GAK van 18 september 1997 mocht de RDA vervolgens afleiden dat op dat moment - meer dan een half jaar na indiening van de aanvraag - verzoeker volledig onbelastbaar was en dat er geen concrete aanwijzingen waren dat in die omstandigheid binnen afzienbare tijd wijzigingen zouden optreden. In het medisch advies van de medisch adviseur van het RBA van 9 december 1997 stond weliswaar vermeld dat de situatie van verzoeker zich leek te gaan verbeteren, omdat verzoeker aan zijn privé-situatie aan het werken was, maar er waren kennelijk onvoldoende aanwijzingen van zodanig herstel van verzoeker dat de medisch adviseur van het RBA een van het advies van het GAK afwijkend advies kon geven. 2.4 Op grond hiervan kon de RDA op 22 december 1997 in redelijkheid oordelen dat aannemelijk was dat binnen 26 weken geen herstel van verzoeker was te verwachten in de zin van het eerste lid, aanhef en onder a, van artikel 11 van het Delegationbesluit 1993. De onderzochte gedraging van de RDA is ook op dit onderdeel behoorlijk.

### **3. Ten aanzien van de mogelijkheden van passende arbeid**

3.1. Verzoeker klaagt er voorts over dat toestemming voor het ontslag van verzoeker was verleend, terwijl niet de mogelijkheden voor hervatting in andere, passende arbeid waren onderzocht.

3.2. Blijkens het advies van het Gak van 15 mei en 18 september 1997 was verzoeker volledig onbelastbaar. In verband hiermee bestond voor verzoekers werkgever geen mogelijkheid om verzoeker passend werk aan te bieden. Zelfs ten tijde van verzoekers keuring op 11 november 1997 - meer dan negen maanden na de aanvraag ontslagvergunning was de vraag naar de mogelijkheden van passend werk blijkens het op de keuring gebaseerde advies van 9 december 1997 nog niet aan de orde. In zoverre kon de RDA dan ook tot de conclusie komen dat aannemelijk was dat er bij verzoekers werkgever geen passend (ander) werk was voor verzoeker. De onderzochte gedraging van de RDA is op dit onderdeel eveneens behoorlijk.

### **4. Ten aanzien van de afhandelingsduur**

4.1. Verzoeker klaagt er tevens over dat alle redelijke beslistermijnen waren overschreden toen de RDA zijn beslissing nam. De RDA is verantwoordelijk voor het verloop van de ontslagprocedure. Voor zover hij daarbij afhankelijk is van derden - de betrokken werkgever en werknemer, eventuele adviseurs en het Lisv - vertaalt die verantwoordelijkheid zich in een verplichting om de procedure en de gestelde termijnen nauwlettend te bewaken en om de betrokkenen te rappelleren, zodra dat nodig is.

4.2. In Bijlage A van het Delegationbesluit 1993 (zie **ACHTERGROND** onder 3.) wordt ervan uitgegaan dat een ontslagprocedure in het algemeen binnen vier tot zes weken na de ontvangst van een goed onderbouwde aanvraag kan worden afgewikkeld. Daarbij is uitgegaan van één ronde van hoor en wederhoor. De afhandelingsduur wordt vanzelfsprekend langer in de gevallen waarin wordt besloten tot het houden van een tweede (en derde) ronde van hoor en wederhoor en in gevallen waarin het Lisv om advies wordt gevraagd.

4.3. In verzoekers geval heeft de RDA ingevolge artikel 11, tweede lid, van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND** onder 1.) het advies van de uitvoeringsinstelling (thans: Lisv) moeten inwinnen alvorens op de aanvraag te beslissen. De RDA verzocht het GAK op 4 februari 1997 om advies. De RDA ontving dat advies op 3 juni 1997. De termijn van afhandeling door het Gak is veel te lang. De RDA kan hiervoor echter geen verwijt worden gemaakt nu hij het GAK hierover op 14 februari, 3, 9, 24 april en op 14 en 15 mei 1997 telefonisch heeft gerappelleerd. In zoverre heeft de RDA voldoende gedaan om overschrijding van de termijn te voorkomen, dan wel zoveel mogelijk binnen de perken te houden.

4.4. Dit eerste advies was niet gebaseerd op recente arbeidsmedische gegevens van verzoeker, reden waarom de RDA om een tweede advies heeft gevraagd. De RDA heeft dat vanuit de door hem in acht te nemen zorgvuldigheid in redelijkheid kunnen beslissen. Na verzoek daartoe op of omstreeks 12 juni 1997 heeft de RDA een tweede advies van het GAK van 18 september 1997 ontvangen. Ook ten aanzien van dit advies is de termijn waarbinnen het Gak adviseerde te lang. Om onbekende, maar in elk geval buiten de directe invloedssfeer van de RDA liggende, redenen is verzoeker pas op 22 augustus 1997 medisch onderzocht. Gelet hierop en op het feit dat de RDA het GAK over het uitblijven van het advies op 11 juni, 31 juli, 12 en 15 september 1997 telefonisch heeft gerappelleerd, wordt geoordeeld dat de RDA voldoende heeft gedaan om ook in dit geval overschrijding van de termijn te voorkomen, dan wel binnen de perken te houden.

4.5. Bij brieven van 22 september 1997 heeft de RDA partijen in de gelegenheid gesteld te reageren op het tweede advies van het GAK. Naar aanleiding van de hierop gevolgde ronde van hoor en wederhoor heeft de RDA het besluit genomen om op grond van overwegingen van zorgvuldigheid aanvullende informatie in te winnen bij de medisch adviseur van het RBA en dat aan partijen bij brieven van 7 oktober 1997 kenbaar gemaakt. Hiertegen heeft verzoeker noch zijn werkgever bezwaar gemaakt.

4.6. Het advies van de medisch adviseur van het RBA volgde op 9 december 1997, ruim twee maanden na indiening van het verzoek door de RDA. De oorzaak hiervan is mede gelegen in de omstandigheid dat verzoeker pas op de derde oproep van de medisch adviseur was verschenen voor de keuring op 11 november 1997. Ook in dit opzicht is de ontstane vertraging niet aan de RDA te wijten. Na nogmaals een ronde van hoor en wederhoor heeft de RDA op 22 december 1997 zijn beslissing genomen.

4.7. Uit het voorgaande volgt dat de RDA geen verwijt valt te maken van de (op zichzelf te lange) behandelingsduur van de aanvraag van de ontslagvergunning voor verzoeker. De onderzochte gedraging van de RDA is ook in zoverre behoorlijk.

## **5. Ten aanzien van de motivering**

5.1. Tenslotte klaagt verzoeker er over dat de RDA de ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd.

5.2. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering, zeker indien de genomen beslissing het belang van een bij deze beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van

een beschikking waarbij een ontslagvergunning wordt verleend, betekent dit dat uit de motivering moet blijken hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van de betrokken werknemer heeft gehad op zijn beslissing.

5.3. Omtrent het verweer van verzoeker heeft de RDA in zijn beslissing van 22 december 1997 alleen overwogen dat het verweer van werknemer niet tot een andere beslissing had kunnen leiden. De RDA heeft daarbij er niet inhoudelijk blijk van gegeven welk verweer verzoeker had geleverd, noch waarom dat verweer van verzoeker hem niet tot een andere zienswijze had gebracht. Dat is, gelet op hetgeen hiervoor onder 5.2. is overwogen, niet juist. De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

## Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, is niet gegrond, behoudens voor zover het gaat om de motivering van de beslissing van de RDA; alleen op dit punt is de klacht gegrond.

## BIJLAGEACHTERGROND

**1. Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt.11) Artikel 11:

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

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

2. Alvorens een beslissing te nemen op de aanvraag om toestemming wint de Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (voorheen de bedrijfsvereniging; N.o.), met betrekking tot de vraag of een mogelijkheid, als bedoeld in het eerste lid onder b, aanwezig kan worden geacht."

### **2. Toelichting op artikel 11 van het Delegatiebesluit 1993**

"Tijdens het najaarsoverleg van het Kabinet met de Stichting van de Arbeid op 2 oktober 1990 is gekomen tot een Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid. In deze verklaring is met betrekking tot de ontslagbescherming van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers overeengekomen dat de stelplicht voor de werknemer (het specifiek duiden van een voor hem geschikt te achten functie in de onderneming) dient te vervallen. Tevens werd afgesproken dat geen vergunning dient te

worden verleend indien de werkgever niet heeft aangetoond dat hij in redelijkheid, waarbij de personeelsomvang een criterium kan zijn, niet in staat is passend werk te verschaffen. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen dient als deskundige instantie om advies te worden gevraagd. De regels die in acht genomen dienen te worden bij de ontslagaanvraag van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte zijn vastgelegd in het delegatiebesluit en in de in artikel 12 onder h van dit besluit genoemde bijlage. Uitgangspunt van het bepaalde in artikel 11 is, dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en herstel binnen zes maanden niet te verwachten is (artikel 11, eerste lid, onder a). Het verlengen van de oorspronkelijke drie maanden naar een zes maanden termijn is overeenkomstig de door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gedane toezegging aan de Tweede Kamer tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume op 4 december 1991, en het gestelde in de Memorie van Toelichting bij het Wetsvoorstel terugdringing ziekteverzuim (TK 1992/1993, 22899, nr. 3, pag. 16). Op basis van het eerste lid, onderdeel b, van dit artikel dient de werkgever aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de werknemer te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Voordat de Regionaal Directeur een beslissing neemt op een ontslagaanvraag bij een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer dient hij eerst advies te vragen aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen over de mogelijkheden die de werkgever heeft om de werknemer een passende functie aan te bieden. Pas daarna zal hij zijn besluit nemen. Ook bij aanvragen op grond van regelmatig ziekteverzuim (regelmatig ziekteverzuim dient te worden aangemerkt als een subcategorie van het begrip "ziekte of gebrek" bedoeld in artikel 11 van het besluit) dient het Landelijk instituut sociale verzekeringen om advies te worden gevraagd. In dit verband dient te worden opgemerkt dat bedoeld wordt op een situatie waarin het ziekteverzuim dusdanig verstorend uitwerkt op het productieproces of een onevenredig zware druk legt op collega's, dat van de werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten. Voor wat de toepasselijkheid van dit artikel betreft kan tenslotte nog het volgende worden opgemerkt. Uiteraard kan de Regionaal Directeur het ontslagverbod, vervat in artikel 1639h, derde lid, BW niet ter zijde stellen. Anderzijds zal hij verzoeken om toestemming, welke vallen binnen de periode van twee jaar na het begin van de arbeidsongeschiktheid wel dienen te behandelen indien de werkgever na op het ontslagverbod te zijn geweest, uitdrukkelijk op behandeling prijs blijft stellen. Voorts kan zich het geval voordoen dat caopartijen gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid, af te wijken van het bepaalde in artikel 1639h, derde lid, BW. Alsdan kan rechtsgeldige beëindiging binnen de periode van twee jaar plaats vinden en kan van een verleende toestemming ook daadwerkelijk gebruik worden gemaakt."

### **3. Bijlage A bij het Delegatiebesluit 1993**

"Uniforme ontslagprocedure ex art. 6 BBA 1945 Achtergrond invoering uniforme ontslagprocedure (...) Ad II de termijnen De Stichting van de Arbeid heeft destijds een genuanceerd advies omtrent de in acht te nemen termijnen uitgebracht. In het algemeen kan de procedure binnen circa vierzes weken worden afgewikkeld nadat een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. Deze termijn moet worden beschouwd als

een streeftermijn. Er kunnen zich namelijk geobjectiveerde dwingende redenen voordoen waardoor niet kan worden voorkomen dat overschrijding van de streeftermijn noodzakelijk is. Redenen waarvoor vertraging te billijken is kunnen bijvoorbeeld gelegen zijn in advisering door het Landelijk instituut sociale verzekeringen in het kader van art. 9, zevende lid, art. 10, tweede lid en art. 11 Delegatiebesluit 1993 en bij inschakeling van de bevoegde ambtenaar die door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is belast met het toezicht op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet (zie artikel 7 van het besluit). Indien als gevolg van geobjectiveerde dwingende redenen de (ontslag)beschikking niet binnen acht weken na het ontvangen van een voldoende onderbouwde (ontslag) aanvraag kan worden gegeven, stelt de Regionaal Directeur de aanvrager daarvan in kennis en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien. (...) Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met éénmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. Uitstel voor het nader onderbouwen van de aanvraag respectievelijk het voeren van verweer dient slechts te worden verleend, indien partijen daartoe dringende redenen aanvoeren. Voorkomen moet worden dat de Regionaal Directeur een lange duur van de procedure wordt verweten, terwijl de oorzaak hiervan niet op de Regionaal Directeur terug te voeren valt. Zonodig kan een tweede ronde van hoor en wederhoor worden ingevoerd waarbij beide partijen op een termijn van tien kalenderdagen worden gesteld. Zodra voldoende gegevens beschikbaar zijn wordt de agenda van de volgende ontslagadviescommissievergadering toegezonden aan de leden. Lokaal kunnen afspraken worden gemaakt over toezending vooraf van kopieën van de ontslagdossiers aan de leden van de ontslagadviescommissie. Het is noodzakelijk dat minimaal twee werkdagen voorafgaande aan de ontslagcommissievergadering de stukken ter inzage liggen. Voor zover het mogelijk is worden alle stukken minimaal twee werkdagen voorafgaande aan de beraadslaging in kopie aan de ontslagadviescommissieleden toegezonden. Toezending dient in ieder geval plaats te vinden, wanneer werknemer de aanvraag beargumenteerd bestrijdt. Het is in het algemeen noodzakelijk dat de ontslagadviescommissie minstens éénmaal per week bijeenkomt om onnodige vertragingen te voorkomen. In de praktijk komt het voor dat, gelet op de hoeveelheid zaken, de frequentie slechts op éénmaal per twee weken en zelfs éénmaal per maand ligt. Deze frequentie dient in beginsel opgevoerd te worden tot minimaal één maal per week. Zodra de ontslagadviescommissie advies heeft uitgebracht zal (de Regionaal Directeur) binnen drie werkdagen de (ontslag)beschikking aan de aanvrager door toezending daarvan bekendmaken. Gelijktijdig met de bekendmaking wordt mededeling van de beschikking gedaan aan de wederpartij door toezending van een afschrift van de beschikking. De (ontslag)beschikking van de Regionaal Directeur dient overeenkomstig de Awb te berusten op een deugdelijke motivering."

#### **4. Bijlage H bij het Delegatiebesluit 1993**

"De ontslag en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid. 1. Algemeen In het kader van het najaarsoverleg van het Kabinet met de Stichting van de Arbeid op 2 oktober 1990 is een Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid vastgesteld. In



deze verklaring is met betrekking tot de ontslagbescherming van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers overeengekomen dat de stelplicht voor de werknemer (het specifiek duiden van een voor hem geschikt te achten functie in het bedrijf) dient te vervallen. Tevens werd afgesproken dat slechts een vergunning dient te worden verleend indien de werkgever heeft aangetoond dat hij in redelijkheid (de personeelsomvang kan hierbij een criterium zijn) niet in staat is passend werk te verschaffen. Alvorens een beslissing te nemen op het verzoek om toestemming wint de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen. In dit kader hebben de werkgever, het Landelijk instituut sociale verzekeringen en de RDA hun eigen verantwoordelijkheid. Op 2 juni 1995 is bij brief (AV/RV/950451) aan de Tweede Kamer medegedeeld, dat stappen zullen worden ondernomen om het samenspel van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening, werkgever en werknemer zodanig in te richten dat dit zal resulteren in een effectievere ontslagbescherming, waardoor nog meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten (waaronder met name ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 15% of minder) worden herplaatst op een passende arbeidsplaats bij de eigen werkgever. Dit betekent meer alertheid bij de advisering en een duidelijker omschrijving van de doelgroep. (...) 4. Ontslagbeleid bij arbeidsongeschiktheid. Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, dient de werkgever dit aannemelijk te maken. Daarbij kunnen ten gevolge van ziekte of gebreken een tweetal ontslagsituaties worden onderscheiden, te weten:

a. langdurige arbeidsongeschiktheid; b. regelmatig ziekteverzuim. In beide situaties dient de werkgever aannemelijk te maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en/of een aangepaste dan wel een andere functie binnen het bedrijf niet voor handen is dan wel voor die werknemer niet als passend kan worden beschouwd. In dit kader dient door de RDA steeds advies te worden gevraagd aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen, die duidelijkheid verschaft over de te verwachten arbeids(on)geschiktheid van betrokkene binnen een termijn van 26 weken. De aspecten, die in dat advies aan de orde komen, zijn:

- de oorzaak van het ziekteverzuim; - een mogelijke relatie tussen het ziekteverzuim en de arbeidsomstandigheden en zo ja, dan vraagt het RDA het oordeel (verplicht conform artikel 7) van ISZW (v/h Arbeidsinspectie); - de beschikbaarheid van passende werkzaamheden, die werknemer (ingeval de oorzaak van het verzuim is gelegen in ziekte en gebrek) normaal kan uitoefenen. Het verdient aanbeveling dat bij de beoordeling van aanwezigheid van passende werkzaamheden door werkgever een overzicht wordt verstrekt van alle binnen het bedrijf voorkomende functies tot en met het niveau van werkzaamheden, waarop de betrokkene laatstelijk werkzaam was. Voorts kan van de werkgever worden verlangd aan te geven welke inspanningen hij in goed overleg met deskundige diensten heeft verricht om naar alternatieven of aangepaste werkzaamheden voor de arbeidsongeschikte werknemer te zoeken."