



Rapport

Datum: 2 september 1998
Rapportnummer: 1998/375

Klacht

Op 30 september 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw J. te Groningen, met een klacht over een gedraging van Cadans Uitvoeringsinstelling B.V., basiskantoor Groningen. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld. Nadat verzoekster haar klacht bij brief van 22 oktober 1997 had aangevuld, werd de klacht op grond van de door haar verstrekte gegevens als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt over de wijze waarop een arbeidsdeskundige van Cadans Uitvoeringsinstelling BV, basiskantoor Groningen, tot een advies is gekomen aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Friesland in het kader van een ontslagaanvraag voor verzoekster. Verzoekster klaagt er met name over dat de betrokken arbeidsdeskundige:

- in een gesprek met verzoekster op 9 juni 1997 heeft gesuggereerd dat verzoekster in drie behandelingen genezen zou kunnen zijn en te kennen heeft gegeven dat zij het feit dat verzoekster maar 4 tot 6 uur per week kan werken al voldoende reden tot ontslag vond.

Verzoekster heeft hierdoor de indruk gekregen dat de arbeidsdeskundige haar niet kon of wilde helpen bij het zoeken naar mogelijkheden voor aangepast werk bij haar werkgever; - haar ondanks haar verzoek in het gesprek op 9 juni 1997, geen kopie heeft toegezonden van het belastbaarheidspatroon; - geen serieus onderzoek heeft gedaan naar de functies die bij haar werkgever aanwezig zijn en naar de mogelijkheden die de werkgever heeft om haar aangepast werk aan te bieden. Verzoekster wijst er daarbij op dat de arbeidsdeskundige in haar advies kritiekloos, zonder enige toetsing, alle argumenten van haar werkgever heeft overgenomen en de door verzoekster aangedragen mogelijkheden voor aangepast werk bij de werkgever volledig buiten beschouwing heeft gelaten.

Daarnaast klaagt verzoekster over de wijze waarop de directeur van Cadans Uitvoeringsinstelling B.V., basiskantoor Groningen, haar klachten over voornoemde gang van zaken, ingediend bij brief van 21 augustus 1997, heeft afgehandeld. Verzoekster is van mening dat de directeur in zijn brief van 3 september 1997 niet of onvoldoende is ingegaan op het door haar in haar brief van 21 augustus 1997 gestelde, dat de conclusie van de directeur dat het advies van de arbeidsdeskundige na zorgvuldige overwegingen tot stand is gekomen niet of nauwelijks is onderbouwd

en dat ten onrechte in de brief wordt gesteld dat de RDA Friesland een marginale toetsing voldoende achtte. Verzoekster wijst hierbij op hetgeen de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Friesland hieromtrent heeft overwogen in zijn beslissing op de ontslagaanvraag, gedateerd 24 september 1997 (overweging I).

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Daarnaast werd de betrokken arbeidsdeskundige de gelegenheid geboden om commentaar op de klacht te geven. Vervolgens werd verzoekster 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 verzoekster gaf geen aanleiding tot wijziging van het verslag. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen gaf binnen de gestelde termijn geen reactie. De reactie van de betrokken arbeidsdeskundige gaf aanleiding tot aanvulling van het verslag.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten 1.1. Op 11 april 1997 diende verzoeksters werkgever bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) Friesland een ontslagaanvraag in voor verzoekster in verband met haar langdurige arbeidsongeschiktheid. Verzoekster, bij wie het chronisch vermoeidheidssyndroom (ME) is geconstateerd, was arbeidsongeschikt sinds oktober 1992 en ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 80 tot 100 %. In het kader van de aanvraag verzocht de RDA Friesland op 22 april 1997 aan Cadans, basiskantoor Groningen (hierna: Cadans), om een advies over de mogelijkheden van de werkgever om verzoekster een passende functie aan te bieden (zie **ACHTERGROND**, onder 1). De betrokken arbeidsdeskundige van Cadans stelde in verband met het te geven advies een onderzoek in. Op 9 juni 1997 had de arbeidsdeskundige een gesprek met verzoekster. Met verzoeksters werkgever had de arbeidsdeskundige telefonisch contact.

1.2. Het advies van de arbeidsdeskundige aan de RDA Friesland was gedateerd 10 juli 1997. In haar advies concludeerde de arbeidsdeskundige dat er voor verzoekster bij de eigen werkgever geen mogelijkheden waren voor passende werkzaamheden, en dat de werkgever aannemelijk had gemaakt dat er geen passende functie voor verzoekster in het bedrijf te vinden was. In de toelichting op het advies vermeldde de arbeidsdeskundige het volgende:

"...Werkneemster is d.d. 26-05-1997 door (de betrokken verzekeringsgeneeskundige; N.o.) gezien. Deze geeft forse lichamelijke en psychische beperkingen aan. Daarnaast is belanghebbende slechts in staat 3 x 2 uur = 6 uur per week te werken. Belanghebbende wil graag voor deze 3 x 2 uur bij de eigen werkgever te werk worden gesteld, b.v. als schrijver (van cursusmateriaal) op de afdeling O&O (onderzoek en ontwikkeling). In het telefonisch overleg voert werkgever de volgende argumenten aan om toch tot ontslag over te willen gaan:

- belanghebbende kan niet terug in eigen functie als trainer/ cursusleider. - belanghebbende is al vele jaren uit het vak (okt. '92). Het ontwikkelen van cursusmateriaal als thuiswerk kan dan ook niet omdat het vak heel erg in beweging is en belanghebbende inmiddels een forse achterstand heeft. - trainers zijn zelf verantwoordelijk voor het cursusmateriaal en ontwikkelen dat zelf. - ook voor de functie van schrijver geldt dat deze zelf uitvoerend trainer moeten zijn om feeling te houden met de praktijk. Het grote struikelblok m.b.t. herplaatsing:

- het beperkt aantal uren dat belanghebbende beschikbaar is. - belanghebbende kan alleen vanuit huis werken en heeft geen feeling met de praktijk. - ze is zelf al te lang niet meer voor de groep geweest en er te lang uit geweest. - iedereen die lesmateriaal ontwikkelt "schrijft", moet altijd feeling houden, dus zelf training geven. - het beleid is dat iedereen of fulltime of in ieder geval 80% werkt. Het absolute minimum wordt gesteld op 60% dit weer gelet op bovenstaande, t.w. feeling met de praktijk houden. Ik kan mij het standpunt van de werkgever voorstellen en kan mij dan ook vinden in een toestemming tot ontslag..." De arbeidsdeskundige zond verzoekster op 16 juli 1997 een afschrift van het advies. Daarbij was gevoegd een afschrift van de verwoording van de belastbaarheid.

1.3. Bij brief van 21 augustus 1997 diende verzoekster bij de directeur van Cadans een klacht in over de wijze waarop de betrokken arbeidsdeskundige tot haar advies was gekomen. Zij verzocht om herziening van het advies. In haar brief stelde verzoekster het volgende:

"...**Mijn klachten over het tot stand komen van het advies** Op 9 juni jl. heb ik, op mijn verzoek, een gesprek gehad met (de betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) mede in verband met een ontslagaanvraag van mijn werkgever. In dat gesprek kwam onder andere het volgende naar voren:

- Zij zei mij dat er wel een dokter was die mij in drie behandelingen zou kunnen genezen. Voor de vorm heb ik belangstelling getoond, om te voorkomen dat mij verweten zou worden dat ik niet beter zou willen worden. Ik vind het echter zeer kwetsend dat iemand, zonder enige medische kennis van mijn gezondheidstoestand en zonder kennis van wat ik tot nu toe allemaal heb ondernomen om herstel tot stand te brengen, suggereert dat genezing een fluitje van een cent is. Helaas bestaat volgens professionele medici voor mijn ziekte (nog) geen effectieve therapie. Dat is vervelend genoeg. Verwijzing naar allerlei kwakzalvers maakt het alleen maar erger. - Zij vond het feit dat ik maar 4 tot 6 uur per week zou kunnen werken bij voorbaat al voldoende reden tot ontslag. Ik ben van mening dat ook voor een dergelijk aantal uren serieus gezocht moet worden naar aangepast werk, zeker wanneer de betrokken werknemer daarvoor gemotiveerd is. Ik sta daarin niet alleen. Volgens Minister Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moet, voordat tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid mag worden overgegaan, ook onderzocht worden of er een passende functie kan worden aangeboden voor werkzaamheden van vier tot acht uur per week (zie de aanpassing van het "Delegatiebesluit 1993" per 1 januari 1996). Ik kreeg niet de indruk dat (de betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) van dit besluit op de hoogte was, hoewel het toch in het kader van reïntegratie zeer belangrijk is. - Ik had het gesprek met

haar aangevraagd om haar hulp te vragen bij het zoeken naar mogelijkheden voor aangepast werk in het bedrijf van mijn werkgever. Op geen enkele wijze gaf zij te kennen dat zij mij hierbij kon/wilde helpen. - Ik heb (de betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) tijdens het gesprek gevraagd om een kopie van de volgende stukken:

- belastbaarheidspatroon - verwoording belastbaarheidspatroon Voor deze stukken was ik door (de betrokken verzekeringsgeneeskundige; N.o.) naar haar verwezen. Zij wilde toch eerst met hem overleggen, voordat zij mij een kopie zou geven/ sturen. Ondanks een herhaald verzoek (schriftelijk) heb ik de stukken nog steeds niet ontvangen. Wel heeft (de betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) mij, op mijn verzoek, een kopie van haar advies toegestuurd. Vandaag ontving ik nogmaals een kopie via het arbeidsbureau. Daaruit blijkt: - dat zij geen serieus onderzoek heeft gedaan naar de functies die bij mijn werkgever aanwezig zijn en naar de mogelijkheden die mijn werkgever heeft om mij aangepast werk, bijvoorbeeld een deel van een functie, aan te bieden. Zij kent de organisatie niet, heeft slechts twee keer telefonisch contact gehad, heeft geen schriftelijke informatie opgevraagd. **Mijn klachten over de inhoud van het advies** - Blijkens het advies accepteert (de betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) kritiekloos, zonder enige toetsing, alle argumenten van mijn werkgever (...). - Zij laat de mogelijkheden die ik zie voor aangepast werk binnen de organisatie van mijn werkgever volledig buiten beschouwing. - Zij schrijft dat zij zich het standpunt van de werkgever "kan voorstellen", terwijl zij naar mijn mening vanuit een meer onafhankelijke positie dat standpunt had moeten toetsen. Mijn standpunt kan zij zich blijkbaar niet voorstellen. Ik heb de argumenten van mijn werkgever, zoals weergegeven door (de betrokken arbeidsdeskundige; N.o.), voorgelegd aan enkele collega's, waaronder de voorzitter van de ondernemingsraad. Volgens hen snijden veel argumenten geen hout, en zijn voor andere gesignaleerde problemen wel oplossingen te vinden..."

1.4. Bij brief van 3 september 1997 reageerde de directeur als volgt op de klacht: "...Na inhoudelijk onderzoek door onze Regio Arbeidsdeskundige komen wij tot de conclusie dat het advies na zorgvuldige overwegingen tot stand is gekomen. In telefonisch overleg (in verband met de reisafstand) met de werkgever geeft deze een aantal argumenten die door ons zijn onderzocht. Deze argumenten zijn zorgvuldig afgewogen en wij kunnen ons daarin vinden. (De betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) heeft tevens telefonisch contact gehad met Arbeidsvoorziening. De diverse argumenten van de

werkgever zijn hierbij aan de orde geweest en door Arbeidsvoorziening werd i.c. een marginale toetsing voldoende geacht. Arbeidsvoorziening zal echter tevens de argumenten die u zelf aanvoert zorgvuldig meewegen in de behandeling van de ontslagaanvraag. Daarnaast kunt u in geval van toestemming tot ontslag een civiele procedure starten wegens kennelijk onredelijk ontslag. Gezien bovenstaande zullen wij niet overgaan tot herziening van het advies..." Bij de brief waren het belastbaarheidspatroon en de verwoording van de belastbaarheid gevoegd.

1.5. Op 24 september 1997 besliste de RDA Friesland negatief op de ontslagaanvraag voor verzoekster. Hij overwoog daarbij onder meer dat:

"I) betrokkene uit het schrijven van Cadans d.d. 03.09.97 het volgende citaat weergeeft: "...(De betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) heeft tevens telefonisch contact gehad met Arbeidsvoorziening. De diverse argumenten van de werkgever zijn hierbij aan de orde geweest en door Arbeidsvoorziening werd i.c. een marginale toetsing voldoende geacht", ik hieromtrent wens op te merken dat ik deze stellingname van Cadans wens te weerspreken, wanneer er al sprake zou zijn geweest van een marginale toetsing, ik deze voor rekening en risico van Cadans wens te laten komen, ik hierbij mijnerzijds wil erkennen dat er mijnerzijds telefonisch contact met de arbeidsdeskundige is geweest, in een telefonisch onderhoud d.d. 06.05.97 door de arbeidsdeskundige is aangegeven dat een advies mogelijk eerst medio juni 1997 mogelijk zou zijn, na het uitblijven daarvan ik op 03.07.97 telefonisch contact met de arbeidsdeskundige heb gezocht en verzocht heb mij de stand van zaken inzichtelijk te maken, de arbeidsdeskundige mij daarbij haar conclusie globaal heeft geschetst en heeft aangegeven dat ik deze nog schriftelijk zal ontvangen, ik nadat het schriftelijke advies uitbleef op 16.07.97 telefonisch heb gerappelleerd, daarbij de verzekeringsarts de toezegging heeft gedaan dat het advies getypt zal worden en mogelijk nog direct per fax verzonden zal worden, ik vervolgens per gewone post op 17.07.97 het advies heb mogen ontvangen, een toestemming tot marginale toestemming (bedoeld wordt: toetsing; N.o.) in deze contacten in het geheel niet aan de orde is geweest; (...) L) gelet op de in het geding gebrachte bescheiden, ik tot de conclusie kom dat: (...) - betrokkene in dupliek bij haar eerdere stellingname blijft en deze nader uitwerkt, voorts aandraagt dat het advies van Cadans op onzorgvuldige wijze tot stand gekomen is; - wat ook zij van het advies van Cadans, ik van mening ben dat van een werkgever een uiterste inspanning mag worden gevergd om tot een herinpassing van een arbeidsongeschikte werknemer te komen, mij onvoldoende heeft kunnen blijken dat er in casu van een uiterste inspanning sprake is geweest, mij daarbij onvoldoende aannemelijk is kunnen worden dat het belang van de werkgever om tot een beëindiging van het dienstverband te komen zwaarder dient te wegen dan het belang van betrokkene bij continuering van haar dienstverband, de aanvraag dan ook vooralsnog dient te worden teruggewezen." **2. Standpunt van verzoekster** Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtomschrijving onder **KLACHT** en naar haar onder 1.3. opgenomen brief van 21 augustus 1997. **3. Standpunt van het Landelijk instituut sociale verzekeringen** 3.1. In reactie op de klacht zond het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) de Nationale ombudsman de reacties op de klacht van Cadans, basiskantoor Groningen, en van de betrokken arbeidsdeskundige. Het Lisv liet weten het met de reacties eens te zijn.

3.2. De reactie van Cadans luidde als volgt: "...(Verzoekster; N.o.) heeft voor de beantwoording van de klachtbrief telefonisch contact opgenomen met (de manager Arbeid en Gezondheid; N.o.). In dit telefoongesprek drong zij met name aan op een zeer snelle afhandeling van haar brief en een herroeping van ons advies aan de directeur Arbeidsvoorziening. Wij hebben na raadpleging van de regio-arbeidsdeskundige hier voor de door haar genoemde datum op gereageerd. Ook is zij telefonisch op de hoogte gesteld (29 augustus 1997), dat wij bij ons advies bleven. De

gevraagde stukken zijn haar eveneens toegezonden. Wij zijn ervan uitgegaan, dat hiermee haar klacht was beantwoord, omdat deze samenhangen met het advies aan Arbeidsvoorziening..."

3.3. In reactie op de klacht deelde de betrokken arbeidsdeskundige het volgende mede: "...Ik heb in mijn gesprek met (verzoekster; N.o.) nimmer gezegd dat zij in 3 behandelingen zou kunnen genezen. Ik ben geen arts

en zou nooit een dergelijke opmerking kunnen maken. (Verzoekster; N.o.) trekt mijn woorden volstrekt uit z'n verband. (...) Door het LISV is in de Standaard Ontslagadvies RDA (zie **ACHTERGROND**, onder 3.; N.o.) aangegeven aan welke aspecten bij het onderzoek door de arbeidsdeskundige aandacht besteed moet worden. Bij een verzoek in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid (&UnknownEntity; 2 jr.) spitst het advies zich toe op een prognose m.b.t. herstel (binnen 26 weken) en op het al dan niet bestaan van herplaatsingsmogelijkheden (voor direct dan wel voor de nabije toekomst). Dit laatste dan met name in hoeverre van de werkgever kan worden verlangd om binnen het bedrijf een andere passende functie aan te bieden. Over de prognose m.b.t. herstel schrijft (de betrokken verzekeringsarts; N.o.) d.d. 26 mei 1997 dat hij geen herstel verwacht binnen een half jaar, ook niet voor halve dagen. Het onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden betreft in dit geval dan ook beschikbaarstelling voor 3 x 2 uur per week. Met de werkgever zijn diverse telefoongesprekken gevoerd over mogelijke beschikbare functies en de (on)mogelijkheid om (verzoekster; N.o.) hierin terug te plaatsen. De werkgever heeft mij een aantal argumenten gegeven waarom hij (verzoekster; N.o.) geen passend werk zou kunnen bieden. De zeer geringe beschikbaarheid van (verzoekster; N.o.) (in combinatie met de prognose tot herstel) waren voor mij voldoende redenen om genoemd advies te geven. Het is de verantwoordelijkheid van de RDA om, in samenhang met andere relevante informatie, eigenstandig een gemotiveerde beslissing te nemen. (...) In genoemd gesprek is de mate van arbeidsongeschiktheid en de ontslagaanvraag besproken en heeft (verzoekster; N.o.) mij nadrukkelijk verteld dat zij zich met een ontslag niet zou kunnen verenigen. Zij verzocht mij haar hierin te steunen. Aangezien ik mijn volledige onderzoek naar mogelijkheden nog moest doen, heb ik op dat moment niet aan haar verzoek tegemoet kunnen komen. (...) Een kopie van het belastbaarheidpatroon en de verwoording belastbaarheid is reeds in het bezit van (verzoekster; N.o.). (...) De al eerder genoemde LISV-standaard geeft aan dat in geval van informatie-inwinning meestal kan worden volstaan met telefonisch contact. In dit geval werd op pragmatische gronden volstaan met telefonisch contact. Het is mij volstrekt onduidelijk waarom telefonisch onderzoek niet serieus zou zijn. De voor (verzoekster; N.o.) eventueel in aanmerking komende functies zijn alle besproken en tevens alle daarbij komende knelpunten. (...) De door de werkgever aangevoerde argumenten zijn door mij getoetst en niet als onredelijk beschouwd. Dat mijn mening niet overeenkomt met de mening van (verzoekster; N.o.) wil niet zeggen dat die mening dus kritiekloos is. (Verzoekster; N.o.) heeft mogelijkheden aangedragen voor aangepast werk bij de eigen werkgever. Het is niet de taak van de arbeidsdeskundige om de mening van een

belanghebbende over te nemen en te verwoorden. De belanghebbende (...) kan zelfstandig haar mening en argumenten naar de RDA formuleren. (Verzoekster; N.o.) is daartoe zeer goed zelf in staat..."

3.4. In antwoord op nadere vragen van de Nationale ombudsman liet de arbeidsdeskundige het volgende mede:

(vraag: "Heeft u in het gesprek met verzoekster op 9 juni 1997 te kennen gegeven dat u het feit dat verzoekster maar vier tot zes uur per week kan werken al voldoende reden vond tot ontslag?; N.o.) "Cliënte heeft in ons gesprek d.d. 9 juni 1997 te kennen gegeven graag bij haar eigen werkgever, voor haar maximaal aantal belastbare uren, werkzaam te blijven. Op dat moment had ik nog geen onderzoek naar de mogelijkheden bij de werkgever gedaan. Ik kon daarom op dat moment nog geen uitspraak doen over de advisering in het kader van ontslag." (vraag: "Heeft u verzoekster in dit gesprek op geen enkele wijze te kennen gegeven verzoekster te kunnen of te willen helpen bij het zoeken naar mogelijkheden voor aangepast werk bij haar werkgever? Indien dit het geval is, waarom heeft u dit dan niet gedaan?; N.o.) (...) "Zoals ook reeds eerder aangegeven heb ik in mijn gesprek met cliënte besproken dat mijn onderzoek naar reïntegratiemogelijkheden nog moest plaatsvinden. Vooruitlopend op dit onderzoek kon ik daarover geen uitspraken doen, noch in positieve, noch in negatieve zin." (vraag: "Is de kopie van het belastbaarheidspatroon en de verwoording belastbaarheid door u aan verzoekster gezonden en zo ja, wanneer? Indien dit niet het geval is, door wie en wanneer zijn verzoekster deze stukken toegezonden?; N.o.) (...) "Reeds op 16 juli 1997 heb ik aan cliënte een kopie van mijn reactie aan Arbvo een kopie van de verwoording van de belastbaarheid doen toekomen." **4. Reactie van verzoekster** 4.1. Verzoekster bleef bij haar standpunt. Zij liet onder meer nog weten dat haar partner aanwezig was geweest bij het gesprek met de arbeidsdeskundige op 9 juni 1997 en bereid was hieromtrent een verklaring over te leggen. Voorts liet zij weten dat de arbeidsdeskundige inderdaad niet had gezegd dat zij in drie behandelingen genezen kon zijn, maar wel die suggestie had gewekt door te zeggen dat zij een arts kende die mensen met het chronisch vermoeidheidssyndroom in drie behandelingen kon genezen. Met betrekking tot haar klacht over de toezending van een kopie van het belastbaarheidspatroon, liet verzoekster weten dat zij hier om had verzocht in het gesprek op 9 juni 1997. De arbeidsdeskundige had haar toen gezegd hierover eerst te willen overleggen met de verzekeringsgeneeskundige. Ook liet verzoekster weten dat hetgeen de arbeidsdeskundige stelt over de prognose van de verzekeringsgeneeskundige in zijn rapport, juist is. Daarnaast gaf zij met redenen omkleed aan waarom de arbeidsdeskundige zich volgens haar bij haar advies aan de RDA Friesland niet had gehouden aan het beleid zoals vastgelegd in de Standaard ontslagadvies RDA (zie **ACHTERGROND**, onder 3.). Tenslotte liet zij weten dat zij met haar werkgever in overleg is over de mogelijkheden voor aangepast werk en dat de werkgever in principe bereid is om haar thuis werkzaamheden te laten verrichten.

4.2. Verzoeksters partner verklaarde, voor zover hier van belang, het volgende:

"Op 9 juni 1997 ben ik als partner van (verzoekster; N.o.) aanwezig geweest bij het

gesprek dat zij had met (de betrokken arbeidsdeskundige; N.o.). Mijn partner had om dit gesprek gevraagd in verband met een door Cadans uit te brengen ontslagadvies aan het arbeidsbureau. De indruk die ik tijdens dat gesprek heb gekregen is dat er behoorlijk gesold is met de belangen van mijn partner. Mijn partner vroeg steun van Cadans bij het zoeken naar aangepast werk voor ongeveer 6 uur per week bij haar werkgever. (De betrokken arbeidsdeskundige; N.o.) zei dat zij die steun niet wilde en niet kon bieden. Zij gaf duidelijk te kennen dat zij zich niet geroepen voelde om bij de werkgever te zoeken naar werk voor 6 uur per week. Volgens haar kon van de werkgever niet in redelijkheid gevraagd worden om een passende functie voor mijn partner te zoeken. Ze kon zich het standpunt van de werkgever, dat neerkwam op ontslag, goed indenken. Ze zei ook dat ze niet kon controleren of de werkgever echt geen aangepast werk (bijvoorbeeld thuiswerk) voor 6 uur per week beschikbaar had. Ze had nog geen contact met de werkgever gehad. Ze noemde het een nadeel dat ze alles telefonisch moest doen. Overigens wist ze wel een arts in Noord-Holland die 90% van de ME-patiënten in drie behandelingen kan genezen. Mijn partner vroeg aan haar een kopie van het door de verzekeringsarts opgestelde belastbaarheidspatroon. Die wilde zij niet geven, hoewel de verzekeringsarts mijn partner daarvoor naar de arbeidsdeskundige had verwezen. Ze moest daarvoor eerst toestemming vragen. Ze zou overleggen met de verzekeringsarts en zou hem daarna opsturen." 5.

Reactie van de betrokken arbeidsdeskundige op het verslag van bevindingen De betrokken arbeidsdeskundige deelde in reactie op het verslag van bevindingen mede het niet eens te zijn met hetgeen door verzoeksters partner was verklaard. Zij liet weten tijdens het gesprek op 9 juni 1997 niet te hebben gezegd dat er wel een arts was die verzoekster in drie behandelingen kon genezen. Het chronisch vermoeidheidssyndroom waaraan verzoekster leed en de behandeling van dit syndroom waren wel ter sprake gekomen, maar verzoekster had haar woorden uit zijn verband getrokken. De arbeidsdeskundige ontkende tijdens het gesprek te hebben gezegd dat zij het feit dat verzoekster maar 4 tot 6 uur per week kon werken al voldoende reden voor ontslag vond. Wat zij precies tijdens het gesprek had gezegd, kon zij zich niet meer herinneren. **BEOORDELING**

. Met betrekking tot de handelwijze van de arbeidsdeskundige Verzoekster klaagt in de eerste plaats over de wijze waarop de betrokken arbeidsdeskundige van Cadans Uitvoeringsinstelling B.V., basiskantoor Groningen, tot een advies is gekomen aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) Friesland in het kader van de ontslagaanvraag voor verzoekster. 1. Het gesprek op 9 juni 1997

1.1. Ingevolge artikel 11 van het Delegatiebesluit 1993 dient de werkgever, indien hij als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, aannemelijk te maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om rekeninghoudend met de mate van arbeidsongeschiktheid de werknemer te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Voordat de RDA een beslissing neemt op een ontslagaanvraag moet hij eerst advies vragen aan het Landelijk

instituut sociale verzekeringen over de mogelijkheden die de werkgever heeft om de werknemer een passende functie aan te bieden (zie **ACHTERGROND**, onder 1.) In Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993 wordt aangegeven dat ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week in voorkomende gevallen als passende arbeid moeten worden aangemerkt (zie **ACHTERGROND**, onder 2.).

1.2. In het kader van de ontslagaanvraag voor verzoekster vroeg de RDA Friesland aan Cadans, basiskantoor Groningen, om advies. De betrokken arbeidsdeskundige had in verband hiermede op 9 juni 1997 een gesprek met verzoekster. Verzoekster klaagt er over dat de arbeidsdeskundige in dit gesprek heeft gesuggereerd dat verzoekster in drie behandelingen genezen zou kunnen zijn en te kennen heeft gegeven dat zij het feit dat verzoekster maar 4 tot 6 uur per week kan werken al voldoende reden tot ontslag vond. Verzoekster heeft hierdoor naar haar zeggen de indruk gekregen dat de arbeidsdeskundige haar niet kon of wilde helpen bij het zoeken naar mogelijkheden voor aangepast werk bij haar werkgever. Verzoeksters partner heeft de lezing van verzoekster bevestigd.

1.3. Uit het onderzoek van de Nationale ombudsman is gebleken dat de verzekeringsgeneeskundige geen herstel verwachtte van verzoekster binnen 26 weken, ook niet voor halve dagen. Het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden van verzoekster betrof dan ook een beschikbaarheid van 3 x 2 uur per week. Gelet op het hiervoor onder 1.1. gestelde, mag deze beperkte beschikbaarheid niet al op voorhand worden gezien als een belemmering voor herplaatsing bij de werkgever. Voorts is het aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening om een oordeel te geven over de redelijkheid van een ontslagaanvraag. Het advies van de arbeidsdeskundige dient zich te beperken tot de vraag welke mogelijkheden de werkgever heeft om de werknemer een passende functie aan te bieden.

1.4. In reactie op de klacht en het verslag van bevindingen liet de arbeidsdeskundige weten dat zij met verzoekster de mate van arbeidsongeschiktheid en de ontslagaanvraag had besproken. Verzoekster had daarbij te kennen gegeven dat zij graag bij haar eigen werkgever werkzaam bleef en dat zij het niet eens was met het ontslag. Verzoekster had haar verzocht haar hierin te steunen. Aan dit verzoek had zij niet tegemoet kunnen komen omdat zij nog geen onderzoek had gedaan naar de reïntegratiemogelijkheden voor verzoekster bij haar werkgever. Zij had zeker niet gezegd dat er wel een arts was die verzoekster in drie behandelingen kon genezen. Het chronisch vermoeidheidssyndroom waaraan verzoekster leed en de behandeling van dit syndroom waren wel ter sprake gekomen, maar verzoekster had haar woorden uit hun verband getrokken. De arbeidsdeskundige ontkende

tijdens het gesprek te hebben gezegd dat zij het feit dat verzoekster maar 4 tot 6 uur per week kon werken al voldoende reden voor ontslag vond. Wat zij precies tijdens het gesprek had gezegd, kon zij zich niet meer herinneren.

1.5. Wanneer zou worden uitgegaan van de lezing van verzoekster moet worden geoordeeld dat de betrokken arbeidsdeskundige onjuist heeft gehandeld als zij de door

verzoeker gestelde opmerkingen inderdaad zou hebben gemaakt. Deze opmerkingen passen, gelet op hetgeen hiervoor onder 1.3. is overwogen, niet in het kader van de behandeling van de adviesaanvraag. De door verzoekster en de arbeidsdeskundige verstrekte informatie maakt het echter niet mogelijk vast te stellen wat de arbeidsdeskundige tijdens het gesprek op 9 juni 1997 precies heeft gezegd. Er zijn ook geen feiten of omstandigheden gebleken waaruit dit kan worden afgeleid. Daarom moet de Nationale ombudsman zich op dit punt van een oordeel onthouden. 2. Het verzoek om toezending van een kopie van het belastbaarheidspatroon

2.1. Verzoekster klaagt er verder over dat de arbeidsdeskundige haar, ondanks haar verzoek, geen kopie heeft toegezonden van het belastbaarheidspatroon. Zij had hier om verzocht tijdens het gesprek op 9 juni 1997. In dit gesprek had zij tevens verzocht om een kopie van de verwoording van de belastbaarheid. De arbeidsdeskundige had haar gezegd eerst te willen overleggen met de verzekeringsgeneeskundige, alvorens zij de stukken aan verzoekster zou opsturen.

2.2. De arbeidsdeskundige liet weten verzoekster op 16 juli 1997, tegelijk met een afschrift van haar advies aan de RDA Friesland, een kopie gezonden te hebben van de verwoording van de belastbaarheid. Niet valt in te zien waarom zij verzoekster toen niet tevens een kopie van het belastbaarheidspatroon heeft toegezonden. In haar reactie op de klacht gaf zij hiervoor ook geen verklaring. Dat verzoekster dit stuk pas ontving als bijlage bij de brief van de directeur Cadans van 3 september 1997, is niet juist. Ook op dit punt is de onderzochte gedraging van de betrokken arbeidsdeskundige niet behoorlijk. 3. Het onderzoek naar de reïntegratiemogelijkheden bij de werkgever

3.1. Verzoekster klaagt er ook over dat de arbeidsdeskundige geen serieus onderzoek heeft gedaan naar de functies die bij haar werkgever aanwezig zijn en naar de mogelijkheden die de werkgever heeft om haar aangepast werk aan te bieden. Verzoekster wijst er daarbij

op dat de arbeidsdeskundige in haar advies kritiekloos, zonder enige toetsing, alle argumenten van haar werkgever heeft overgenomen en de door verzoekster aangedragen mogelijkheden voor aangepast werk bij de werkgever volledig buiten beschouwing heeft gelaten.

3.2. De arbeidsdeskundige liet weten dat zij bij haar onderzoek had kunnen volstaan met telefonisch contact met de werkgever. Zij verwees hiervoor naar de Arbeidskundige standaard bij het Lisv (zie **ACHTERGROND**, onder 3.). Met de werkgever waren diverse telefoongesprekken gevoerd over eventueel beschikbare functies voor verzoekster. De door de werkgever aangevoerde argumenten waren door haar getoetst en niet onredelijk bevonden.

3.3. In Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993 wordt aangegeven dat het aanbeveling verdient dat bij de beoordeling van de aanwezigheid van passende werkzaamheden, door de werkgever een overzicht wordt verstrekt van alle binnen het bedrijf voorkomende functies, tot en met het niveau van werkzaamheden waarop de betrokken werknemer laatstelijk werkzaam was, en dat van de werkgever kan worden verlangd om 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 (zie **ACHTERGROND**, onder 2.). Zoals hiervoor onder I.1.1. is gesteld, is de eventuele omstandigheid dat slechts sprake is van een zeer beperkte beschikbaarheid voor arbeid daarbij in beginsel niet van belang.

3.4. In de Arbeidskundige standaard wordt een opsomming gegeven van de aspecten die de arbeidsdeskundige bij het onderzoek dient te betrekken, en wordt aangegeven welke gegevens door de werkgever moeten worden verstrekt ten behoeve van een afgewogen advies te kunnen komen (zie **ACHTERGROND**, onder 3.). Uit de toelichting van de arbeidsdeskundige op haar advies aan de RDA Friesland van 10 juli 1997 blijkt dat de werkgever telefonisch een aantal argumenten heeft genoemd waarom er volgens hem voor verzoekster geen passende werkzaamheden beschikbaar waren. Noch uit de toelichting, noch anderszins, blijkt dat de arbeidsdeskundige deze argumenten op enigerlei wijze heeft getoetst en dat zij daarbij de in de Arbeidskundige standaard genoemde aspecten heeft betrokken. De arbeidsdeskundige stelt in haar toelichting simpelweg dat zij zich het standpunt van de werkgever kan voorstellen en zich kan vinden in een toestemming tot ontslag. Geoordeeld moet dan ook worden dat het onderzoek van de arbeidsdeskundige niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen. Op dit punt is de onderzochte gedraging van de betrokken arbeidsdeskundige eveneens niet behoorlijk. **II.**

Met betrekking tot de handelwijze van de directeur van Cadans, basiskantoor

Groningen 1. Verzoekster klaagt in de tweede plaats over de wijze waarop de directeur van Cadans, basiskantoor Groningen, haar bij brief van 21 augustus 1997 ingediende klacht over de betrokken arbeidsdeskundige heeft afgehandeld. Verzoekster is van mening dat de directeur in zijn antwoord van 3 september 1997 niet of onvoldoende is ingegaan op het door haar in haar brief van 21 augustus 1997 gestelde, dat de conclusie van de directeur dat het advies van de arbeidsdeskundige na zorgvuldige overwegingen tot stand is gekomen niet of nauwelijks is onderbouwd en dat ten onrechte in de brief wordt gesteld dat de RDA Friesland een marginale toetsing voldoende achtte.

2. Verzoekster kan ook hier in haar standpunt worden gevolgd. Hetgeen hiervoor onder I. is overwogen, impliceert dat de directeur van Cadans, basiskantoor Groningen, verzoeksters klacht over de betrokken arbeidsdeskundige ten onrechte ongegrond heeft verklaard. Niet juist is dan ook dat de directeur in zijn brief van 3 september 1997 heeft gesteld dat het advies van de arbeidsdeskundige na zorgvuldige overwegingen tot stand was gekomen. Daarbij komt dat deze conclusie slechts wordt onderbouwd met een verwijzing naar een onderzoek, zonder dat inzicht wordt geboden in dit onderzoek. Ook gaat de directeur in zijn brief niet (voldoende) in op de door verzoekster in haar brief naar voren gebrachte argumenten. Het in de brief gestelde met betrekking tot een marginale toetsing, wordt door de RDA Friesland weersproken in zijn op 24 september 1997 gedateerde beslissing op de ontslagaanvraag van verzoeksters werkgever. Geoordeeld moet dan ook worden dat de directeur verzoeksters klacht over de betrokken arbeidsdeskundige niet naar behoren heeft afgehandeld. De onderzochte gedraging van de directeur Cadans, basiskantoor Groningen, is daarmee niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Cadans Uitvoeringsinstelling B.V., basiskantoor Groningen, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, is gegrond, met dien verstande dat geen oordeel wordt gegeven op het punt van de mededeling van de arbeidsdeskundige dat

zij het feit dat verzoekster maar 4 tot 6 uur per week kan werken al voldoende reden tot ontslag vond.

BIJLAGE ACHTERGROND 1. Delegatiebesluit 1993 (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 januari 1996, 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 met betrekking tot de vraag of een mogelijkheid, als bedoeld in het eerste lid onder b, aanwezig kan worden geacht."

2. Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993; De ontslag- en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid

"...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, dat 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 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. (...) 6. Samenvattend Uitgangspunt van het bepaalde in artikel 11 is en blijft, dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor de laatst overeengekomen functie en herstel binnen 26 weken niet te verwachten is (artikel 11, eerste lid, onder a). 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 rekeninghoudend met de mate van arbeidsongeschiktheid de werknemer te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Voordat de Regionaal Directeur echter 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 (bijvoorbeeld ook indien mogelijk voor werkzaamheden van vier tot acht uur per week) aan te bieden..."

3. Ontslagadvies RDA.In opdracht van het Lisv is in september 1997 de "**Arbeidsdeskundige standaard**"

tot stand gekomen welke bedoeld is als normering bij de advisering aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening in het kader van de ontslagbescherming. Punt 2.2. luidt als volgt:

"2.2. Arbeidskundig onderzoek bij de ontslagaanvragende werkgever In alle categorieën (...) verricht de arbeidsdeskundige (aanvullend) onderzoek bij de ontslagaanvragende werkgever. Het kan hierbij gaan om dossieronderzoek en/of telefonisch onderzoek en/of onderzoek ter plekke bij de werkgever. (...). Voor zover er een dossier bestaat zal de AD in de eerste plaats gebruik maken van de daarin opgeslagen informatie, zonodig en mogelijk verder te actualiseren door telefonische navraag en/of een daadwerkelijk bezoek, een en ander gericht op de voorliggende adviesaanvraag.

Aspecten bij het onderzoekOm de adviesaanvraag te beantwoorden dient navolgende informatie verzameld te worden en/of dient tijdens het onderzoek aan de volgende aspecten aandacht te worden geschonken:

- de toepasselijke CAO van het bedrijf;
- een organigram (evt. van vóór en ná de reorganisatie);
- een overzicht van binnen het bedrijf bestaande functies;
- een overzicht van het vacatureverloop;
- een inventarisatie van de huidige functie-inhoud;
- een vergelijking van belasting en belastbaarheid van eigen en eventueel andere relevante functie;
- de mogelijkheid of werkgever functies kan herschikken;
- het treffen van werkvoorzieningen;
- het inzetten van reïntegratie-instrumenten;
- de bekendheid van de

werkgever met de opvattingen over werkhervatting van de werknemer; - de bekendheid van de werkgever met de opvattingen van de werknemer over het effect van diens ziekteverzuim op het productieproces. Een bezoek aan een werkgever is niet noodzakelijk indien:

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

- het organigram van het bedrijf; - de functies in het bedrijf; - het vacatureverloop.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- de doorstroming in het bedrijf naar andere vacatures; - de mogelijkheid om functies binnen het bedrijf te splitsen, te clusteren dan wel op andere wijze aan te passen; - de mogelijkheid tot het treffen van voorzieningen; - de mogelijkheid om met scholing of training een oplossing te bereiken."