



# Rapport

**Datum: 31 december 2002**  
**Rapportnummer: 2002/407**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland;

1. hem lange tijd in het ongewisse heeft gelaten over de stand van zaken met betrekking tot de aanvraag om een ontslagvergunning van zijn werkgever;
2. in de ontslagprocedure onvoldoende toepassing heeft gegeven aan het beginsel van hoor en wederhoor;
3. de ontslagvergunning van 30 januari 2002 onvoldoende heeft gemotiveerd, door in het geheel niet in te gaan op verzoekers uitgebreide verweerschrift.

## Beoordeling

### I. Algemeen

In een ontslagprocedure dient de Centrale organisatie werk en inkomen zowel met de belangen van de betrokken werkgever als met die van de betrokken werknemer rekening te houden. De Centrale organisatie werk en inkomen is verantwoordelijk voor een juist verloop van de procedure, en voor de uiteindelijke beslissing op de ontslagaanvraag. Dit betekent dat van de Centrale organisatie werk en inkomen onder meer mag worden verlangd dat zij:

de beslissing zorgvuldig voorbereidt;

de in het geding zijnde belangen zorgvuldig tegenover elkaar afweegt. Het resultaat van deze afweging, de ontslagbeschikking, moet de redelijkheidstoets kunnen doorstaan;

het beginsel van hoor en wederhoor consequent toepast;

de ontslagprocedure niet langer laat duren dan nodig is.

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

1. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag (hierna CWI) hem lange tijd in het ongewisse heeft gelaten over de stand van zaken met betrekking tot de aanvraag om een ontslagvergunning van zijn werkgever. Nadat verzoekers gemachtigde op 27 juli 2001 het verweerschrift had ingediend, legde de CWI verzoekers gemachtigde bij brief van 17 december 2001 het op 13 december 2001 door de CWI ontvangen advies van Gak Nederland BV voor commentaar voor. Verzoeker ontving op 7 februari 2002 een afschrift van de ontslagvergunning, verleend aan zijn werkgever.

2. In reactie op de klacht gaf de CWI aan dat verzoeker na indiening van zijn verweerschrift inderdaad lang in het ongewisse heeft verkeer over de stand van zaken inzake de ontslagprocedure. Hieraan was de uitzonderlijk lange duur van de advisering door Gak Nederland BV debet. De CWI gaf aan dat zij Gak Nederland BV meermalen telefonisch, maar ook schriftelijk, had gerappelleerd. In het kader van wederhoor had verzoeker een formulier voor verweer ontvangen, waarop onder andere stond aangegeven dat er een arbeidsmedisch advies bij een uitvoeringsinstelling (in dit geval Gak Nederland BV) zou worden aangevraagd. Voor het overige waren er in de periode van 27 juli 2001 tot 17 december 2001 geen acties ondernomen door de CWI.

3. Nadat namens verzoeker op 27 juli 2001 een verweerschrift was ingediend, duurde het tot 17 december 2001 voordat verzoekers gemachtigde weer informatie van de CWI ontving. Dat verzoeker daarvan door zijn gemachtigde niet in kennis werd gesteld, is niet aan de CWI te wijten. Zoals de CWI ook al heeft gesteld, duurde het echter uitzonderlijk lang voordat het advies van Gak Nederland BV werd ontvangen (van 14 februari 2001 tot 13 december 2001). Gelet daarop en op het belang van verzoeker op informatieverstrekking, had de CWI in het licht van haar verantwoordelijkheid voor de procesgang verzoeker dan wel gemachtigde in de periode tussen zijn verweerschrift en de ontvangst van het advies van Gak Nederland BV op zijn minst een keer uit zichzelf dienen te informeren over de reden van de stagnatie in de procedure. Dat dit niet is gebeurd, is niet juist.

De onderzochte gedraging op dit punt is daarom niet behoorlijk.

### III. Ten aanzien van de toepassing van hoor en wederhoor

1. Verzoeker klaagt er verder over dat de CWI onvoldoende toepassing heeft gegeven aan het beginsel van hoor en wederhoor, door niet bij zijn werkgever te vragen om een reactie op het verweerschrift en door zijn gemachtigde onvoldoende gelegenheid te geven op het advies van Gak Nederland BV te reageren.

2. De CWI gaf in reactie op de klacht aan dat het verweerschrift niet aan de werkgever ter reactie was voorgelegd, omdat het ontslagmotief, namelijk de langdurige arbeidsongeschiktheid en het uitblijven van mogelijkheden tot hervatting, helder was, en niet werd betwist in het verweerschrift. Verzoeker had daarin immers niet gesteld dat hij mogelijkheden zag tot werkhervatting bij zijn werkgever. Wat betreft het advies van Gak Nederland BV, had de CWI verzoekers gemachtigde verzocht daarop binnen veertien dagen te reageren. Toen de CWI geen reactie ontving, was drie weken na het verstrijken van de termijn telefonisch contact opgenomen met verzoekers gemachtigde. Tijdens dit telefoongesprek had verzoekers gemachtigde aangegeven dat hij niet tijdig had kunnen reageren, omdat hij op vakantie was geweest en vervolgens dacht toch al te laat te zijn. Verder had hij, aldus de CWI, wel telefonisch commentaar gegeven, door de langdurige volledige arbeidsongeschiktheid te bevestigen, en aan te geven dat de oorzaak daarvan

volgens verzoeker bij de werkgever lag.

3. De CWI kan worden gevolgd in haar standpunt dat het ontslagmotief door verzoeker niet werd betwist. Vaststaat dat verzoeker sinds 7 februari 1997 ziek was, en vanaf 6 februari 1998 voor 80-100% arbeidsongeschikt is verklaard.

Gedurende een lange periode in die tijd heeft hij arbeidstherapeutische werkzaamheden verricht, maar dat heeft uiteindelijk niet geleid tot een wijziging in de mate van zijn arbeidsongeschiktheid. Verzoeker gaf in zijn verweerschrift aan dat hij naar alle waarschijnlijkheid op korte termijn niet in staat zou zijn om zijn werkzaamheden te hervatten. Dat hij dit te wijten achtte aan zijn werkgever, doet aan zijn arbeidsongeschiktheid niet af. Dat is een zaak tussen verzoeker en zijn werkgever. Er was daarom geen noodzaak voor de CWI om het verweerschrift ter reactie aan de werkgever voor te leggen. De termijn die de CWI heeft gesteld voor een reactie op het advies van Gak Nederland BV was, gelet op de lange tijd die het had geduurd voordat het advies tot stand was gekomen en gelet op de feestdagen in die periode, inderdaad kort te noemen. Door of namens verzoekers gemachtigde had echter tijdig om uitstel kunnen worden verzocht, en de CWI heeft in ieder geval nog tot drie weken na de termijn de gelegenheid gegeven om te reageren op het advies. Daarom kan niet worden gezegd dat verzoeker onvoldoende in de gelegenheid is gesteld om op het advies te reageren.

De onderzochte gedraging op dit punt is behoorlijk.

#### IIV. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning

1. Een beschikking dient 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 CWI tot haar beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van de betrokken werknemer heeft gehad op haar beslissing.

2. Verzoeker klaagt er over dat de ontslagvergunning onvoldoende is gemotiveerd, in die zin dat in het geheel niet is ingegaan op zijn uitgebreide verweerschrift. Hierin voert hij met name aan dat hij volgens hem onvoldoende is gesteund door de werkgever bij zijn pogingen tot reïntegratie en dat zijn 22 maanden durende pogingen daartoe waren gestopt op verzoek van de werkgever, met het oog op een toezegging van de werkgever dat verzoeker gebruik zou kunnen maken van een zogenaamde pré-VUT-regeling. Dat de werkgever deze toezegging niet is nagekomen, acht verzoeker in strijd met de goede trouw. Verzoeker is van mening dat de verwijtbaarheid van de werkgever inzake zijn blijvende arbeidsongeschiktheid dient mee te spelen bij de beslissing van de CWI.

3. In reactie op de klacht gaf de CWI aan dat enige verwijzing naar het verweer in de beschikking juist zou zijn geweest, bijvoorbeeld in die zin van dat het verweer een bredere achtergrond had geopend en aanvullende informatie had verstrekt, maar dat het in het verweer gestelde niet kon afdoen aan de essentie van de ontslaggrond.

4. De CWI heeft in de motivering van de ontslagvergunning in het geheel niet aangegeven wat verzoeker als verweer had aangevoerd en welke invloed dat verweer heeft gehad op de beslissing. Dat is niet juist.

De onderzochte gedraging op dit punt is niet behoorlijk.

5. Overigens wordt nog opgemerkt dat de CWI kan worden gevolgd in haar standpunt dat geen onderzoek behoefde te worden gedaan naar de mate van verwijtbaarheid aan de werkgever van de gang van zaken, nu dit in het kader van de juistheid van de ontslaggrond geen rol speelt. De CWI dient alleen te onderzoeken of de werkgever de arbeidsongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en of aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen. Daarbij speelt het verplicht op te vragen medische advies, in dit geval van Gak Nederland BV, een grote rol. Bij de in het geding zijnde ontslaggrond speelt een afweging van belangen tussen werkgever en werknemer dus nauwelijks een rol. Of het redelijk is dat de werkgever (al dan niet met een afvloeiingsregeling) gebruik maakt van de ontslagvergunning, waarbij uiteraard meespeelt in hoeverre de werkgever zich als goed werkgever heeft gedragen, is een kwestie tussen de werkgever en de werknemer die eventueel ter beantwoording kan worden voorgelegd aan de burgerlijk rechter in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is gegrond, behalve wat betreft de toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor; op dat punt is de klacht niet gegrond.

## **Onderzoek**

Op 10 juni 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer O. te Leidschendam, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam (voorheen: Zoetermeer) verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd de Centrale organisatie werk en inkomen een aantal specifieke vragen gesteld.

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 CWI berichtte dat het verslag geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag op een enkel punt aan te vullen.

## **Bevindingen**

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### **A. feiten**

1. Verzoekers werkgever diende op 8 februari 2001 bij de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorziening Haaglanden (RDA; vanaf 1 januari 2002 de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag) een verzoek in om toestemming te verlenen voor opzegging van de arbeidsverhouding met verzoeker. Dit op grond van het feit dat verzoeker sinds 7 februari 1997 ziek was, en vanaf 6 februari 1998 voor 80-100% arbeidsongeschikt was verklaard.

2. Bij brief van 14 februari 2001 vroeg de RDA een arbeidsmedisch advies over verzoeker aan bij Gak Nederland BV (vanaf 1 januari 2002 UWV Gak).

3. Op 27 februari en 22 maart 2001 diende verzoekers gemachtigde bij de RDA een verzoek in tot uitstel tot respectievelijk 1 en 15 april 2001, voor het indienen van een verweerschrift. Dit in verband met nog gaande zijnde onderhandelingen over een minnelijke schikking met de werkgever. Bij brief van 6 juni 2001 werd namens verzoekers gemachtigde nogmaals om uitstel verzocht.

4. Op 27 juli 2001 diende verzoekers gemachtigde per koerier een uitgebreid verweerschrift in bij de RDA, met daarbij dertig bijlagen. In zijn verweerschrift gaf verzoeker in de

eerste plaats aan dat het verzoekschrift van zijn werkgever volgens hem onvoldoende was gemotiveerd. Verder gaf hij aan hoe zijn loopbaan zich had ontwikkeld bij zijn werkgever, en wat de oorzaken waren van zijn arbeidsongeschiktheid (overspannenheid). Hierbij gaf hij aan dat zijn tweede periode van arbeidsongeschiktheid met name was veroorzaakt doordat zijn werkgever niet was ingegaan op zijn dringende verzoeken om een eigen

kamer. Dat verzoek had hij gedaan in verband met zijn concentratieproblemen. Verder deelde verzoeker mee dat hij na een ziekteperiode van ruim anderhalf jaar op 9 november 1998 was gestart met arbeidstherapeutische werkzaamheden. Verzoeker gaf aan hoe deze periode was verlopen en welke positieve (financiële) resultaten hij daarbij in zijn werkzaamheden had bereikt. Tijdens deze periode van arbeidstherapie ondervond verzoeker diverse teleurstellingen, veroorzaakt door zijn werkgever, zoals zijn overplaatsing van de afdeling juridische zaken (waarbij hij steeds werkzaam was geweest) naar de afdeling Bedrijven Schade Object. Ook werd zijn verzoek om een abonnement op een juridische cd-rom niet gehonoreerd en was hij niet welkom op de juristendag van zijn werkgever. Tevens werden zijn dringende verzoeken om een rustige werkplek niet gehonoreerd door zijn werkgever. Verder gaf verzoeker aan dat hij bezwaar had gemaakt tegen de beslissing van Gak Nederland BV van 27 september 1999 om hem onverminderd volledig arbeidsongeschikt te achten. Op dit bezwaarschrift was bij indiening van het verweerschrift nog steeds niet beslist door Gak Nederland BV. Tenslotte deelde verzoeker mee dat hem tijdens een gesprek op 7 september 2000 door het hoofd P&O van zijn werkgever een zogenaamde pré-VUT-regeling was toegezegd, onder de voorwaarde dat hij met onmiddellijke ingang zijn reïntegratie-activiteiten zou beëindigen. Verzoeker stemde daarmee in, maar ontving vervolgens geen bevredigend voorstel van zijn werkgever. Als conclusie van zijn verweerschrift deelde verzoeker nog het volgende mee:

“...Uit het bovenstaande moge blijken dat (de werkgever; N.o.) in ernstige mate tekort is geschoten in haar verplichtingen jegens (verzoeker; N.o.). Zulks niet alleen bij de reïntegratiepogingen van (verzoeker; N.o.), en de wijze waarop (de werkgever; N.o.) de medische klachten van (verzoeker; N.o.) negeerde, doch ook in de nakoming van de toezeggingen die door (de werkgever; N.o.) tijdens het memorabele gesprek van 7 september 2000 aan hem werden gedaan. Naar de mening van (verzoeker; N.o.) kan en mag het niet zo zijn dat de ongehoorde handelwijze van (de werkgever; N.o.) nu gehonoreerd wordt met het toekennen van een ontslagvergunning aan (de werkgever; N.o.). Het verschil tussen een pré-vut en afscheidsreceptie enerzijds en een ontslag na 25 jaar trouwe dienst anderzijds, is te groot voor elk menselijk incasseringsvermogen. Honorering van het verzoek zou bovendien het volstrekt verkeerde signaal geven dat (de werkgever; N.o.) haar als onmenselijk ervaren handelwijze kan blijven continueren. Hoe ernstig dit inbreekt in de persoonlijke levenssfeer van de medewerker zelf, heeft cliënt ondervonden.

Daarbij komt dat het niet aan (verzoeker; N.o.) te wijten is geweest dat zijn reïntegratie-werkzaamheden abrupt werden afgebroken, doch aan (de werkgever; N.o.). Zou (de werkgever; N.o.) als goed werkgever wel netjes haar verplichtingen jegens (verzoeker; N.o.) zijn nagekomen, dan had hij naar alle waarschijnlijkheid op dit moment met evenveel plezier en enthousiasme als in het verleden gewerkt aan de verdere groei en bloei van (de werkgever; N.o.). Omtrent de redenen waarom (de werkgever; N.o.) hem in zijn reïntegratiepogingen heeft gefrustreerd, tast (verzoeker; N.o.) volledig in het duister.

Hoewel (verzoeker; N.o.), die inmiddels al 10 maanden in afwachting is van het beloofde pré-vut voorstel, onderkent dat hij naar alle waarschijnlijkheid op korte termijn niet in staat zal zijn om zijn werkzaamheden voor (de werkgever; N.o.) te hervatten, brengt dit naar zijn mening niet met zich mee dat thans een ontslagvergunning aan (de werkgever; N.o.) verleend dient te worden. Het is immers aan (de werkgever; N.o.) te wijten dat hij zich thans in een zorgelijke gezondheidstoestand bevindt.

Naar de mening van (verzoeker; N.o.) gebiedt de goede trouw, die werkgever en werknemer jegens elkaar in acht dienen te nemen, (de werkgever; N.o.) alsnog in de gelegenheid te stellen om haar toezeggingen als gedaan in het gesprek van 7 september 2000 jegens hem na te komen. Toekenning van een ontslagvergunning en de verbreking van het dienstverband nadien, zou (de werkgever; N.o.) in staat stellen om zich (wederom) aan haar verplichtingen te onttrekken, met grote verdere psychische schade en slepende rechtszaken als gevolg.

In dat kader zij nog opgemerkt dat (de werkgever; N.o.) - door het mislukken van de onderhandelingen - aan (verzoeker; N.o.) geen passende afvloeiingsregeling heeft aangeboden. Toekenning van een ontslagvergunning zal derhalve onaanvaardbare financiële gevolgen voor (verzoeker; N.o.) met zich meebrengen. Ook om die reden zal het verzoek van (de werkgever; N.o.) met inachtneming van art. 3:1 Ontslagbesluit dienen te worden afgewezen en de ontslagvergunning niet aan haar dienen worden verleend..."

5. Op 13 december 2001 ontving de RDA het arbeidsmedisch advies van Gak Nederland BV. In dit advies staat onder meer het volgende vermeld:

"Betrokkene wordt niet met reguliere arbeid belastbaar geacht op arbeidskundige gronden, omdat de verwachting dat hij daarin de 20% van zijn oorspronkelijke inkomen zal overschrijden, niet aanwezig is. (...) Mede uit het terugkerend overleg met de werkgever is de verwachting hierop (dat verzoeker in staat zou zijn enige arbeid te verrichten: N.o.) van een afnemende aard geworden."

Dit advies legde de RDA op 17 december 2001 voor commentaar voor aan verzoekers gemachtigde. De RDA gaf daarbij aan dat een eventuele reactie uiterlijk op 1 januari 2002 moest zijn ontvangen. Omdat binnen de gestelde termijn geen reactie werd ontvangen, nam een medewerker op 21 januari 2002 telefonisch contact op met verzoekers gemachtigde. In de telefoonnotitie die de medewerker van dit gesprek heeft gemaakt staat het volgende vermeld:

"...Tel. gesproken met (verzoekers gemachtigde; N.o.). `Het klopt dat er niet gereageerd is op het Gak-advies. Was op vakantie en dacht dat ik toch al te laat was.

Het beeld van het uvi-advies klopt niet helemaal. Door onderhandeling over de pré-VUT is betrokkene thuisgebleven. Hierna heeft hij, door handelen werkgever, psychische klachten



gekregen en is hij zelfs opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis...”

6. De Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag (hierna: CWI) verleende verzoekers werkgever op 30 januari 2002 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen. Ter motivering van dit besluit werd het volgende vermeld:

“...Ik heb daarbij overwogen dat werknemer sinds augustus 1976 in dienst is, laatstelijk als schadebehandelaar;

dat hij in februari 1997 ziek is geworden welke arbeidsongeschiktheid tot op heden nog immer voortduurt;

dat het Gak mij desgevraagd mededeelt dat werknemer voor 80-100% arbeidsongeschikt beschouwd wordt en dat hij niet met reguliere arbeid belast kan worden;

dat het verzoek mij onder dergelijke omstandigheden voor toewijzing vatbaar voorkomt...”

7. Bij brief van 19 maart 2002 diende verzoeker een klacht in bij de CWI met betrekking tot de verleende ontslagvergunning. In deze brief bracht hij onder meer het volgende naar voren:

“Op 7 februari j.l. ontving ik van CWI een schrijven, waarin werd verwezen naar een brief van CWI district Midden West Nederland aan (de werkgever; N.o.), gedateerd 30 januari 2002. In laatstgenoemde brief wordt (de werkgever; N.o.) er van in kennis gesteld dat haar verzoek om mij te mogen ontslaan wordt gehonoreerd.

Deze kennisgeving vormt de eerste en enige reactie die ik van CWI district Midden West Nederland heb mogen ontvangen sinds de indiening van het verweerschrift dat bij schrijven van 27 juli 2001 door mijn raadsman aan de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorziening Haaglanden per koerier werd toegezonden.

Daardoor was het voor mij ruim 6 maanden volstrekt ongewis hoe de behandeling van deze zaak er voor stond, of er misschien een hoorzitting zou volgen, of aan (de werkgever; N.o.) om commentaar was verzocht op het verweerschrift, en zo ja hoe dat commentaar dan luidde, etc., etc.

Ik vind dat geen manier van doen. Het deed mij maandenlang balanceren tussen vertwijfeling en hoop, waarbij de laatste stemming de overhand nam naarmate het wachten langer ging duren.

Voorts doet de brief van 6 februari jl. mij volledig in het duister tasten of kennis is genomen van de inhoud van het verweerschrift, en tot welke bevindingen of vragen aan (de werkgever; N.o.) dit heeft geleid. Het verweerschrift, wordt in de brief in het geheel niet

genoemd, alsof het gewoon niet is ingediend.

Indien ik mag aannemen dat kennis is genomen van de inhoud van het verweerschrift, ligt het m.i. bij een zorgvuldige afweging van belangen - mede gezien de ernst van de in het verweerschrift uitvoerig gedocumenteerde feiten - ten zeerste voor de hand dat de aanvrager om commentaar is gevraagd. Dat kan zowel langs formele weg als langs informele contacten hebben plaatsgevonden. Zulks zowel op initiatief van de behandelende instanties bij CWI district Midden West Nederland als op initiatief van diegenen terzake voor advies waren ingeschakeld.

In dat geval is nagelaten om mij in de gelegenheid te stellen om daarop te reageren.

Het beginsel van hoor en wederhoor vindt op deze wijze geen toepassing.

Ik verzoek U mij gedetailleerd te informeren over het commentaar en de informatie welke na indiening van het verweerschrift op welke wijze dan ook is verstrekt van de zijde van de aanvrager.

Met kennelijk voorbijgaan van de in het verweerschrift uitvoerig weergegeven en gedocumenteerde feiten en omstandigheden lijkt in de afgegeven beschikking enkel van belang te zijn dat ik in februari 1997 ziek ben geworden, "...welke arbeidsongeschiktheid tot op heden nog immer voortduurt".

Laatstgenoemde passage doet het in het verweerschrift weergegeven samenstel van aangevoerde feiten in ernstige mate te kort, en wekt - bij afwezigheid van een nadere toelichting - voorts bij mij ook de indruk dat toetsing aan redelijkheid en billijkheid achterwege is gebleven.

Ik memoreer het samenstel van feiten - kort samengevat - als volgt:

Feit 1: Op 9.11.1998 heb ik na herhaalde overspannenheid - aanvankelijk op therapeutische basis - mijn werkzaamheden voor (de werkgever; N.o.) hervat. In eerste instantie t.b.v. de Juridische Afdeling, gevolgd door een overplaatsing naar een andere afdeling. Ik ben mij in goed overleg gaan specialiseren in regreswerk, en oogstte alom waardering voor de daarin bereikte resultaten (ca f. 1.500.000,- netto) met daarnaast honderden uitgebrachte adviezen in aansprakelijkheidskwesties. Dit alles werd verzwegen in de brief van (de werkgever; N.o.) aan de RDA dd 8 februari 2001, waarin gemeld werd dat ik sedert 7 februari 1997 ziek ben. Tot volledige werkhervatting is het niet gekomen. De werkgever liet -ondanks mijn ziektegeschiedenis - na om met mijn medische beperkingen adequaat rekening te houden, met voorspelbare negatieve uitwerking op mijn gezondheid.

Feit 2: Ondanks dat mijn activiteiten (de werkgever; N.o.) spectaculair stijgende regresinkomsten opleverden bleef het GAK -na overleg met (de werkgever; N.o.)- mijn AO vaststellen op 80/100. Tegen deze ontmoedigende beslissing werd op 8.11.1999 een

bezwaarschrift ingediend. Een beslissing op dat bezwaarschrift werd -ondanks herhaalde herinneringen- eerst na 27 maanden ontvangen, hetgeen (de werkgever; N.o.) in de kaart lijkt te hebben gespeeld. Zelfs de toegezegde toezending van het conceptverslag van de gehouden hoorzitting bleef - zonder opgaaf van redenen - achterwege.

Feit 3: Op 7:9:2000 werd mij door (de werkgever; N.o.) na een reïntegratieperiode van zo'n 22 maanden plotseling en onverwacht meegedeeld dat het reïntegratietraject -kort gezegd- als mislukt werd beschouwd. Zulks ondanks de waardering die ik oogstte voor mijn inzet, en de resultaten die ik kon laten zien. Meldde ik mij ziek, dan zou Hoofd P&O een berekening gaan maken, zodat ik met Pré-Vut kon gaan. Een regeling die nog aan het MT moest worden voorgelegd, maar waarvan Hoofd P&O opmerkte deze er door te krijgen. Een afscheidsreceptie werd mij in het vooruitzicht gesteld. Ik ben mee gegaan in de wens van (de werkgever; N.o.), door mijn werkzaamheden met onmiddellijke ingang te stoppen en mij de volgende dag ziek te melden. (De werkgever; N.o.) heeft vervolgens de afspraken -in strijd met elk beginsel van goede trouw- in alle toonaarden ontkend, en is de weg ingeslagen van een ontslag via een RDA procedure.

Daarbij plaats ik de volgende kanttekeningen.

A. In het perspectief van beëindiging van het dienstverband wegens pré-vut en in weerwil van de daarover gemaakte afspraken, word ik thans op andere grond ontslagen. Dat (de werkgever; N.o.) die afspraken getracht heeft te ontkennen, is zonder betekenis, omdat die afspraken zijn vastgelegd. Er zijn aantoonbaar toezeggingen gedaan, zodat van een welles-nietes patstelling geen sprake is. Ik verwijs U naar de inhoud van het verweerschrift. Het verlenen van ontslagvergunning is dan toch een onbegrijpelijke misslag?

B. Ik zou toch menen dat het enkele feit dat een werknemer na een 22 maanden durende reïntegratie niet tot volledige werkhervatting komt, onvoldoende maatstaf vormt om een ontslagaanvraag aan het algemene criterium van redelijkheidstoetsing als bedoeld in artikel 3:1 Ontslagbesluit te laten voldoen. Zulks al helemaal niet nu de werknemer enkel op basis van de wens van de werkgever zijn werkzaamheden heeft stopgezet, en gezien het vervolgens in strijd met de goede trouw door de werkgever glashard ontkennen van het aan de werknemer in het vooruitzicht stellen van een pré-vut. Een pré-vut toezegging behoort te worden nagekomen. (...)

C. **Goede Trouw.** De ingevolge art. 6:2, 6:248 en 7:611 Burgerlijk Wetboek door werkgever en werknemer wederzijds in acht te nemen goede trouw kan toch niet als een dode letter terzijde worden geschoven? Ik blijf mij verwonderd afvragen waar een werkgever de ruimte vandaan kan halen om gemaakte afspraken glashard te ontkennen, om vervolgens de werknemer te confronteren met een ontslagaanvraag, in plaats van een in het vooruitzicht gestelde pré-vut en een afscheidsreceptie? Ik begrijp het nog steeds niet. Ik ervaar dit alles bovendien als in hoge mate vernederend en ontluisterend.”

8. In reactie op de klacht bracht de CWI op 7 mei 2002 onder meer het volgende naar voren:

“Uw klacht richt zich op de volgende onderdelen:

na uw verweerschrift van 27 juli 2001 heeft u niets meer van mijn organisatie vernomen, tot aan de ontvangst van een afschrift van de ontslagbeschikking

in de motivering van die beschikking mist u een reactie op de in uw verweerschrift weergegeven feiten en omstandigheden.

De procedure is naar mijn bevindingen als volgt verlopen:

op 12 februari 2001 werd het verzoek van (de werkgever; N.o.) tot het verlenen van een ontslagvergunning door mij ontvangen.

op 14 februari 2001 werd u in de gelegenheid gesteld daar schriftelijk op te reageren

via uw advocaat (...) is eerst tot 1 april 2001 - en vervolgens nog eens tot 15 april 2001 om uitstel verzocht om te bezien of er in deze kwestie een regeling in der minne te treffen viel.

bij schrijven van 6 juni 2001 is door uw gemachtigde voor een derde keer uitstel verzocht wat geleid heeft tot uw verweerschrift van 27 juli 2001, nu een regeling in der minne niet tot stand was gekomen.

op 13 december 2001 werd uiteindelijk door mij het GAK-advies inzake uw arbeidsongeschiktheid ontvangen, inclusief de rapportage van de bezwaar-arbeidsdeskundige (...) van 30 november 2001.

dat advies vormde voor mij aanleiding om aan u voor te leggen voor commentaar, mede gezien de inhoud van uw verweerschrift. Het advies is derhalve in kopie op 17 december 2001 aan uw gemachtigde, (...) toegestuurd met het verzoek daar vóór 2 januari 2002 op te reageren. Toen er op 21 januari 2002 echter nog altijd niet van hem vernomen was, is zorgvuldigheidshalve door mijn medewerker (...) op 21 januari 2002 nog telefonisch contact met (verzoekers gemachtigde; N.o.) opgenomen, die echter telefonisch desgevraagd te kennen gaf dat het klopte dat er door hem namens u niet op het GAK advies gereageerd was. Hij was kennelijk op vakantie geweest en dacht bij terugkeer dat hij toch al te laat was om nog te reageren.

daarna is een kopie van het volledige dossier, inclusief uw verweerschrift, aan de ontslagadviescommissie verstrekt die mij op 30 januari 2002 unaniem geadviseerd heeft de gevraagde vergunning te verlenen, welk advies ik heb gevolgd met het door u thans bestreden besluit.

U heeft gelijk waar u stelt dat u lang in het ongewisse heeft verkeerdt over de uitkomst van mijn onderzoek. Echter in die periode heeft er geen contact met werkgever plaatsgevonden, noch is er nader commentaar aan werkgever gevraagd op uw verweerschrift, waar werkgever al rechtstreeks een afschrift van ontvangen had. Er is slechts gewacht op het advies van het GAK wat uiteindelijk op 13 december 2001 ontvangen is en daarna voor commentaar aan u, via uw gemachtigde, is voorgelegd op 17 december 2001.

Ik acht derhalve uw klacht voor zover betrekking hebbend op het niet toegepaste beginsel van hoor en wederhoor niet gegrond.

Uit het niet meer reageren door uw advocaat op het advies van het GAK heb ik de indruk gekregen dat de GAK-conclusies niet door u bestreden zouden worden, nl. dat een periode van reïntegratie en een bezwaarzaak helaas niet tot resultaat hebben kunnen leiden, zodat u vanaf 8 september 2000 wederom als volledig arbeidsongeschikt te beschouwen bent.

Achteraf gezien, in de wetenschap dat u uw verweer toch volledig staande hield, was het wellicht juister geweest om in de motivering van mijn beschikking van 30 januari 2002 ook enkele passages op te nemen waarbij aandacht besteed zou zijn aan een aantal punten van uw verweer.

Op voornoemd punt acht ik de klacht deels gegrond.”

#### B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht en naar hetgeen namens en door verzoeker naar voren is gebracht richting de RDA/de CWI (zie de punten 4. en 7. onder A. FEITEN).

#### C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

In reactie op de klacht deelde de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen bij brief van 8 augustus 2002 onder meer het volgende mee:

“De klacht

Aan de werkgever van klager werd een ontslagvergunning verstrekt op grond van de overweging dat klager langer dan twee jaar onafgebroken arbeidsongeschikt was, en dat er geen mogelijkheden waren om te hervatten in eigen of aangepaste arbeid bij de eigen werkgever op een termijn van zesentwintig weken. De werkgever heeft vervolgens het dienstverband beëindigd. (...)

## Beoordeling

In zijn reactie d.d. 7 mei 2002 op klagers klacht (ontvangen op; N.o.) 20 maart 2002 is de districtsmanager Juridische Zaken Middenwest-Nederland al uitvoerig in gegaan op een aantal aspecten van deze ontslagkwestie en de rol van Arbeidsvoorziening, thans CWI daarin. Ik verzoek u deze reactie als hier herhaald en ingelast te beschouwen.

Daaraan wil de Raad van Bestuur nog het volgende toevoegen.

Als aangevoerd ontslagmotief gold het feit dat klager sedert 7 februari 1997 onafgebroken arbeidsongeschikt is, terwijl er geen zicht was op duurzame en structurele werkhervatting binnen een termijn van zesentwintig weken.

Zoals de regelgeving voorschrijft, wordt in een ontslagprocedure van deze aard altijd een arbeidsmedisch advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv) gevraagd. Artikel 5:1 lid twee Ontslagbesluit schrijft dit voor. Dit advies werd bij brief d.d. 14 februari 2001 aangevraagd bij (de toenmalige) Gak Groep Den Haag.

Blijkens notities in het dossier is nadien meermalen telefonisch gerappelleerd. Op 25 oktober 2001 werd een schriftelijk rappel uitgestuurd. Blijkens notities in het dossier lag de advisering ingewikkeld, mede in verband met het lopende beroep van klager tegen het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. Het op 13 december 2001 ontvangen arbeidsmedisch advies werd op 17 december 2001 voor commentaar aan klager voorgelegd. Hierop reageerde klager c.q. diens gemachtigde niet binnen de gestelde termijn, waarop blijkens notities in het dossier telefonisch contact op 21 januari 2002 met de gemachtigde werd opgenomen. Daarbij werd de langdurige volledige arbeidsongeschiktheid (80/100%) bevestigd, waarbij de gemachtigde aangaf dat dit voornamelijk aan de handelwijze van werkgeefster werd toegeschreven.

In het kader van wederhoor ontvangt de werknemer van Arbeidsvoorziening c.q. CWI een (standaard)formulier waarbij hij in de gelegenheid wordt gesteld om verweer te voeren; daarop staat onder andere aangegeven dat er een arbeidsmedisch advies wordt aangevraagd bij de Uitvoeringsinstelling (...). Betrokkene kan er derhalve van op de hoogte zijn. Dit geldt uiteraard zeker diens arbeidsrechtelijk gespecialiseerde advocaat. (Inmiddels is het aanvragen van een arbeidsmedisch advies overigens facultatief, naar discretie van CWI.)

Indien de gemachtigde te kennen had gegeven nog een aanvullende reactie te willen indienen - onder andere ook op het opgestuurde arbeidsmedisch advies - was hem daartoe zeker de gelegenheid geboden. Overigens moet met (ook ongevraagd) ontvangen stukken altijd rekening worden gehouden zolang de beslissing nog niet is genomen. Dit vloeit voort uit uw vaste standpunt terzake, zoals in het verleden is uitgesproken. Indien de gemachtigde *na* sluiting van de reactietermijn had verzocht om een aanvullende reactie te mogen indienen, zou het aan de behandelend medewerker zijn om te beoordelen of aan dat verzoek gehoor zou kunnen worden gegeven, een en ander onder meer afhankelijk

van aard, gewicht en urgentie van de alsnog te verstrekken informatie en de mate waarin het dossier in dat stadium al dan niet 'compleet' is.

Het dossier is op een ronde van hoor en wederhoor aan de Ontslagadviescommissie voorgelegd. Dit is goed mogelijk in die gevallen waarin sprake is van een 'goed onderbouwde aanvraag' en waar de relevante feiten en omstandigheden voldoende vast staan, zodat het dossier daarmee in feite 'compleet' is. In dit geval was daarvan sprake, gelet op de aard van het aangevoerde ontslagmotief, namelijk langdurige arbeidsongeschiktheid, en het toepasselijke toetsingskader als neergelegd in het Ontslagbesluit (artikel 5:1 en 5:2 Ontslagbesluit).

Het was niet uitgesloten geweest indien het uitvoerig verweer voor commentaar aan de werkgever was voorgelegd. Dit is een afweging die CWI van geval tot geval dient te maken. Echter, zoals hier voor aangegeven, was het ontslagmotief *sec*, namelijk de langdurige arbeidsongeschiktheid van klager en het uitblijven van hervattingsmogelijkheden, als zodanig helder en onbetwist. Ook klager heeft immers niet gesteld of betoogd dat er voor hem nog mogelijkheden zouden zijn om te hervatten in de eigen of aangepaste arbeid bij de eigen werkgever. In die zin heeft de Ontslagadviescommissie kunnen adviseren en heeft CWI op basis van deze adviezen kunnen beslissen zoals in casu is geschied.

In elk geval kan niet gesteld worden dat er onvoldoende hoor en wederhoor is toegepast.

Uit de stukken zou blijken dat partijen in onderhandeling waren inzake een afvloeiingsregeling c.q. 'pre-vut'. Ook tijdens de ontslagprocedure gingen deze onderhandelingen kennelijk nog voort. (Reden overigens van een aantal verzoeken om uitstel van partijen.) Klager zou hiervan zijn instemming met het stopzetten van het reïntegratietraject afhankelijk hebben gemaakt. Wat hiervan zij, *ongeacht* de resultaten van een schikking c.q. financiële regeling tussen partijen, blijft onverlet dat de aangevoerde ontslaggrond op zichzelf beschouwd voldoende reden is voor afgifte van een ontslagvergunning. Indien de werkgever bepaalde (beweerde) toezeggingen niet zou zijn nagekomen, is het aan klager als wederpartij om deze aan die toezeggingen te houden. Zo nodig zal dat via de bevoegde rechter dienen te geschieden. Juist waar klager een en ander 'in strijd met de goede trouw' noemt, lijkt dat eerder voor de hand te liggen. CWI staat daar in principe buiten. Waar klager overigens meent dat hem ten onrechte geen financiële regeling is toegekend, ligt het eerder in de rede om terzake een vordering op basis van 'kennelijk onredelijk ontslag' tegen werkgever in te brengen.

Ten aanzien van de motivering van de beschikking kan worden gesteld dat deze in grote lijnen is gebaseerd op standaardoverwegingen. Inderdaad is daarin - en klager heeft in dit opzicht geen ongelijk - geen ruimte vrijgemaakt voor opmerkingen ten aanzien van het (uitvoerige) verweer. Dit impliceert overigens niet dat er in het geheel geen acht op het verweer zou zijn geslagen. Maar het in verweer gestelde heeft nu eenmaal niet kunnen

afdoen aan de essentie van de ontslaggrond.

De Raad van Bestuur is wel van oordeel dat *enige* verwijzing naar het verweer in de beschikking juist zou zijn geweest, bijvoorbeeld in de zin van dat het verweer een bredere achtergrond heeft geopend en aanvullende informatie heeft verstrekt, doch dat zulks *als zodanig* gelet op het toetsingskader van artikel 5:2 Ontslagbesluit voor de uiteindelijke beslissing toch niet van voldoende gewicht is geweest.

Waar klager klaagt over de lange duur van de procedure c.q. met name over het feit dat hij lange tijd in het ongewisse is moeten blijven over de stand van zaken, merkt de Raad van Bestuur op dat de uitzonderlijk lange duur van de advisering door de Uitvoeringsinstelling (Gak) hieraan debet was. Als gezegd, duurde een en ander vooral ook langer vanwege het door klager tegen het Gak ingestelde beroep.

Als eerder aangegeven, is het Gak meermalen telefonisch, maar ook schriftelijk gerappelleerd.

Overigens stond het klager c.q. diens (professionele) gemachtigde vrij om op enig moment informatie in te winnen inzake de voortgang van het dossier dan wel zelf met het Gak contact op te nemen.”

#### D. Reactie verzoeker

Naar aanleiding van het standpunt van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen bracht verzoeker bij brief van 26 augustus 2002 nog onder meer het volgende naar voren:

##### **“1. Niet betwisting van ontslagmotief?**

In het verweerschrift is wel degelijk stelling genomen tegen het ontslagmotief:

1.a. Zie aanhef Verweerschrift (...) (“Voor een juiste beoordeling van de onderhavige kwestie zijn meer feiten en omstandigheden van belang, dan die door (de werkgever; N.o.) (zeer summier) zijn weergegeven.)

1.b (...) (“Nog afgezien van het feit dat deze kale weergave geen goed beeld geeft, sterker nog, een vertekend beeld geeft.....), waarna een beeld wordt geschetst van wat aan mijn ziekte voorafging, en van de daarop volgende bijna 2 jaar durende reïntegratie, die onverhoeds door (de werkgever; N.o.) werd afgebroken.

1.c Gedurende de reïntegratie, die op 9 november 1998 een aanvang nam (...) en op 7 september 2000 eenzijdig door (de werkgever; N.o.) werd afgebroken, heb ik omvangrijke werkzaamheden voor (de werkgever; N.o.) verricht, waarvan in het verweerschrift gedetailleerd melding is gemaakt. De kwaliteit van deze werkzaamheden



lag op het niveau dat (de werkgever; N.o.) van mij gewend was. De revenuen van deze werkzaamheden waren aanzienlijk, en generlei kritiek op mijn werkzaamheden van de zijde van de werkcoördinator of collegae binnen de afdeling waarvoor ik werkte werd vernomen, integendeel. Bij het binnenhalen van het eerste miljoen aan regresinkomsten ontving ik complimenten en een fles wijn van mijn werkcoördinator.

Dit alles is gedocumenteerd in het verweerschrift naar voren gebracht. (...)

(De werkgever; N.o.) houdt het in de ontslagaanvraag er evenwel op, dat ik sedert 7 februari 1997 ziek ben.

Op 17 mei 2002 kom ik voorts te weten, dat ook het CWI het standpunt huldigt, dat ik sedert 7.2.1997 geen werk heb verricht. Alsof ik sedert 9 november 1998 niet vele honderden brieven voor (de werkgever; N.o.) schreef, en nog eens honderden malen collegiaal adviseerde binnen de grenzen van de mij opgedragen taken. Dit feitelijk onjuiste oordeel blijkt uit een door de arbeidsdeskundige van het GAK ondertekend formulier "adviesaanvraag van de Regionaal Directeur i.v.m. arbeidsongeschiktheid" dd 10.12.2001, (...).

Het laatste gesprek dat ik overigens met genoemde arbeidsdeskundige (...) had dateert van 5.8.1999, toen ik nog niet een tiende van mijn uiteindelijk gerealiseerde regresinkomsten had gerealiseerd. Al zijn informatie betreffende mijn reïntegratie sedert 5.8.1999 tot de dag dat mij een pré-vut in het vooruitzicht werd gesteld mits ik mij ziek meldde, moet hem derhalve enkel via (de werkgever; N.o.) hebben bereikt, hetgeen blijkbaar als voldoende werd beoordeeld om tot een evenwichtig en verantwoord oordeel te komen. Hoe is het mogelijk?

1d. Uitvoerig is in het verweerschrift aangegeven en gedocumenteerd hoezeer (de werkgever; N.o.) in daden naliet om met mijn medische handicap rekening te houden. (...) Een werkgever die een werknemer laat reïntegreren zonder rekening te houden met diens medische beperkingen, speelt een kwalijk spel, waarbij de werknemer tot speelbal wordt. Als rechtstreeks gevolg daarvan is het mij uiteindelijk niet gelukt om tot een volledige werkhervatting te komen. Onderwijl moest ik tevens de hindernis nemen, dat de afdeling, waar ik zo'n 20 jaar met veel succes had gewerkt, om "budgettaire redenen" al enkele weken na de start van mijn reïntegratie geen plaats meer voor mij had. (...)

De fraaie resultaten, die ik nadien op mijn nieuwe afdeling (BSO) voor (de werkgever; N.o.) bereikte, oogsten bij zowel de werkcoördinator als bij collega's, die ik van veelal lastige dossiers verlostte, waardering. (...)

De nieuwe start, welke ik aldus maakte, maakte mij enthousiast. Met de werkomstandigheden ging het evenwel bergafwaarts. Zo werd het hok, dat als mijn tijdelijke werkplek diende, afgebroken, en belandde ik op een grote afdeling. (...) Ik ging

onder zware vermoeidheidsverschijnselen gebukt, kreeg veel last van zware hoofdpijn, en bleef

- mede op aandringen van mijn huisarts - bij (de werkgever; N.o.) aandacht vragen voor mijn medische handicap (...). Een gesprek met de bedrijfsarts op 7 september 2000 maakte duidelijk dat een verbetering van werkomstandigheden - ondanks mijn medische klachten - niet te verwachten was, hetgeen de zoveelste teleurstelling was, (...)

2. Brief CWI d.d. 8.8.2002.

2.1. "De klacht"

Ik lees hierin, dat de ontslagvergunning werd verstrekt omdat ik langer dan 2 jaar onafgebroken arbeidsongeschikt was en omdat er geen mogelijkheden waren om te hervatten in eigen of aangepaste arbeid bij de eigen werkgever op een termijn van 26 weken.

Het eerste is juist. Na eerdere overspannenheid raakte ik immers op 7 februari 1997 na verslechterende werkomstandigheden opnieuw overspannen, en kon ik mijn werkzaamheden eerst na 22 maanden, op 9 november 1998, hervatten, aanvankelijk op therapeutische basis. Het GAK handhaafde mijn A.O. op 80/100 %, zodat ik op 7 februari 1999 inderdaad als 2 jaar arbeidsongeschikt gold.

De conclusie van het CWI, dat er geen mogelijkheden waren om te hervatten in eigen of aangepaste arbeid bij de eigen werkgever roept de vraag op of (de werkgever; N.o.) zich in deze zin heeft uitgesproken jegens de RDA of het CWI. Die mogelijkheden werden juist in de reïntegratieperiode optimaal door mij benut.

Ik neem toch aan dat het CWI niet zelfstandig tot een dergelijk oordeel komt zonder te beschikken over schriftelijke informatie van (de werkgever; N.o.) op dit punt. (...)

Ik heb juist alles in het werk gesteld om de werkhervatting tot een succes te maken, alle tegenwerking van (de werkgever; N.o.) ten spijt. In het verweerschrift is dit gedetailleerd terug te vinden.

Op de nieuwe werkplek binnen (de werkgever; N.o.) kon ik gebruikmaken van mijn specifieke kennis van het schadeverzekeringsrecht en zo een goed lopende regresactiviteit ontplooiën, waarvan langzamerhand met instemming van het management ook een aangrenzende afdeling dankbaar gebruik ging maken door mijn hulp of advies in te roepen.

(De werkgever; N.o.) heeft tot mijn verbijstering deze werkhervatting op het moment dat hierin 22 maanden was geïnvesteerd definitief de nek omgedraaid.

De wijze waarop dat gebeurde sloot elke optie voor een verdere reïntegratie binnen (de werkgever; N.o.) uit.

Tegenover mij heeft (de werkgever; N.o.) nimmer verklaard dat er voor mij geen mogelijkheden tot hervatting in eigen of aangepaste arbeid aanwezig waren. In goed overleg ben ik mij juist gaan toeleggen in een activiteit waar ik goed in was, en waar grote behoefte aan bestond. Daarentegen ontbrak het aan bereidheid bij (de werkgever; N.o.) om door aanpassing van de werkplek rekening te houden met mijn medische handicap.

De brief van (de werkgever; N.o.) aan de RDA dd 9 februari 2001, (...) vermeldt als ontslaggrond enkel dat ik sinds 7 februari 1997 ziek ben. (...)

Zodra een werkgever in de persoon van een Hoofd Personeelszaken aan een werknemer een pré-vut in het vooruitzicht stelt lijkt mij dat de vraag of er vervolgens nog mogelijkheden zijn om te hervatten in eigen of aangepaste arbeid bij de eigen werkgever redelijkerwijs pas aan de orde kan komen, nadat (de werkgever; N.o.) om commentaar is gevraagd op de gestelde pré-vut. Immers erkent (de werkgever; N.o.) jegens het CWI dat een pré-vut in het vooruitzicht is gesteld, brengt dan een zorgvuldige en billijke besluitvorming niet met zich mee, dat het CWI de ontslagvergunning weigert?! Zou (de werkgever; N.o.) gemotiveerd ontkennen, pas dan ontstaat een patstelling, die in deze zaak nog niet bereikt werd. Er was weliswaar een glashard ontkennen terzake, maar deze harde ontkenning werd sedert de overlegging van de integrale gespreksnotitie niet meer herhaald.

### 3. "Beoordeling"

Zoals ook hierboven verwoord is voor een antwoord op de vraag of zicht was op duurzame en structurele werkhervatting allereerst van belang te zien hoe (de werkgever; N.o.) richting het CWI reageert op het in het verweerschrift genoemde pré-vut vooruitzicht. Een werkhervatting speelt immers in het geheel niet, indien een werkgever zijn werknemer na een 25 jarig dienstverband een pré-vut gunt. (...)

Begrijp ik het goed dat het CWI in gevallen dat een behandeling van een ontslagaanvraag lange tijd vergt meent dat het niet op haar weg ligt de betrokken werknemer tussentijds te informeren over de stand van zaken in zijn ontslagzaak? Zulks vanuit de gedachte dat de werknemer zelf wel aan de bel zal hangen als hij wil weten waarom het CWI zo lang niets van zich laat horen? Dat kan het CWI toch niet in ernst menen?

Ik lees dat het CWI met ongevraagd ontvangen stukken altijd rekening wenst te houden (...); waarom wordt dan geen rekening gehouden met het verweerschrift, dat als gevraagde reactie bij het CWI werd bezorgd? Kennisname van het verweerschrift had het CWI zelfstandig tot het inzicht kunnen brengen, dat het uitgebrachte advies van de toenmalige GAK Groep Den Haag op gespannen voet stond met onderdelen van het

verweerschrift.

(...)

Afgaande op wat inmiddels wel voldoende vast staat, namelijk dat (verzoekers gemachtigde; N.o.) in de drukke kerstperiode van 2001 door het CWI slechts een reactietermijn van feitelijk 6 werkdagen is gegund, moet toch worden onderkend, dat dit onbehoorlijk kort is. Een automatische verlenging van deze termijn is blijkbaar niet aangeboden, zelfs niet toen het CWI telefonisch kwam te weten dat de raadsman (uiteraard!) niet binnen deze onder omstandigheden vexatoire termijn een reactie kon geven.

Met alle respect, ik vind dit geen manier van doen. Des te erger als vervolgens wordt nagelaten het betreffende GAK advies af te stemmen met de inhoud van het verweerschrift.

Onbegrijpelijk voor mij is voorts het oordeel dat sprake is van een goed onderbouwde aanvraag. De kopie van de ontslagaanvraag, welke mij via het CWI heeft bereikt, bevat slechts een 2 jaar durende ziekte als "onderbouwing".

Ik ervaar deze summiere mededeling van (de werkgever; N.o.) als desinformatie, nu daarbij niet tevens is vermeld dat ik na mijn periode van overspannenheid bijna 2 jaar voor (de werkgever; N.o.) werkzaamheden heb verricht. Voorts ontbreekt in de aanvraag een oordeel over de aan- of afwezigheid van mogelijkheden voor de betrokken werknemer om te hervatten in eigen of aangepaste arbeid bij de eigen werkgever.

(...)

Zoals uit het verweerschrift blijkt heeft de werkgever tijdens het gesprek van 7 september 2000 verklaard, dat het reïntegratietraject werd beëindigd, en dat er geen werk meer voor mij was.

Een pré-vut voorstel werd als doekje voor het bloeden in het vooruitzicht gesteld.

Na vervolgens te zijn overgegaan tot ontkenning van het besprokene heeft (de werkgever; N.o.) -na vergeefse confrontatie met de gedane toezeggingen- zich van onderhandelingen over nakoming van de pré-vut toezegging onttrokken door tot ontslagaanvraag over te gaan.

Zowel de gehoudenheid van (de werkgever; N.o.) een pré-vut toezegging gestand te doen als de enorme psychische schade, welke ik sinds de gebeurtenissen na 7 september 2000 heb geleden maken dat een werkhervatting op dit moment buiten mijn mogelijkheden is geraakt. (...)

Het verwijzen door het CWI naar de civiele rechter is te gemakkelijk. Enerzijds omdat met het voeren van een civiele procedure hoge kosten gemoeid plegen te zijn, en een dergelijke procedure door zijn lange duur als uitermate slopend zal worden ervaren.

Voorts omdat een ontslagvergunning tot een voor de werknemer negatief rechtsvermoeden leidt. Anderzijds ook omdat een CWI een eigen verantwoordelijkheid heeft objectief van de aangedragen feiten kennis te nemen alvorens te beslissen.

Niets weerhoudt een werknemer, die geconfronteerd wordt met een zware inbreuk op het vertrouwensbeginsel, dit gegeven als verweer tegen de ontslagaanvraag in te brengen. Daar staat de CWI niet buiten.

Het CWI verwijst voor wat betreft een procedurele regel naar het Ontslagbesluit.

Datzelfde Besluit geeft ook een inhoudelijke maatstaf voor de toetsing van een ontslagaanvraag.

De kern daarvan, de algemene toetsingsmaatstaf, is te vinden in artikel 3:1, dat luidt:

“De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag **redelijk** is”.

(...)

Is het werkelijk zo, dat de werkgever zich op grove wijze richting de werknemer kan misdragen, zonder dat dit het afgeven van een ontslagvergunning in de weg staat?

Kan bijvoorbeeld een werkgever die een reïntegrerende werknemer opzettelijk een duw geeft zodat hij in een kelderluik valt en door zijn rug gaat, hiervoor worden beloond met een ontslagvergunning zonder dat het CWI de werkgever om opheldering vraagt?

Ik neem toch aan van niet. Waarom in mijn geval wel?

(...)

Wie onder deze omstandigheden tot het oordeel komt dat een ontslag van de werknemer, die het slachtoffer dreigt te worden van een pré-vut truc redelijk is, miskent de eisen van redelijkheid en billijkheid, die ook in het arbeidsrecht van eminent belang zijn.”

#### E. REACTIE OP VERSLAG VAN BEVINDINGEN VAN VERZOEKER

In reactie op het verslag van bevindingen deelde verzoeker mee dat de gehele manier van doen van zijn werkgever hem te meer treft, nu dat een verzekeringsbedrijf betreft, waarbij betrouwbaarheid van groot belang is.

### Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238, zoals geldend per 1 januari 2002, gewijzigd bij besluit van 20 december 2001, nr. AV/RV/2001/86987, Stcrt. 249; het betreft met name technische aanpassingen die voortvloeien uit het op 1 januari 2002 inwerkingtreden van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.) Bij besluit van 12 maart 2002 is het Ontslagbesluit opnieuw gewijzigd.

Artikel 1:1

“b. Functionaris juridische zaken: de functionaris die namens de Centrale organisatie werk en inkomen de beslissing neemt over het verlenen van toestemming voor de opzegging van de arbeidsverhouding...”

Artikel 2:4

"Indien een advies als bedoeld in artikel 5:2 is uitgebracht kan de functionaris juridische zaken de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het advies naar voren te brengen."

De functionaris juridische zaken neemt namens de Centrale organisatie werk en inkomen de beslissing over het verlenen van toestemming voor de opzegging van de arbeidsverhouding.

Artikel 3:1

"De functionaris juridische zaken beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden."

Artikel 5:2

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

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

2. Alvorens een beslissing te nemen op een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond wint de functionaris

juridische zaken het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of een mogelijkheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht."

2. De Toelichting bij artikel 5:2 van het Ontslagbesluit vermeldt:

"Dit artikel is ontleend aan artikel 11, eerste en tweede lid, en bijlage H van het Delegatiebesluit 1993, en ziet op beëindiging van de arbeidsverhouding in verband met arbeidsongeschiktheid.

Uitgangspunt is, dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie en herstel binnen zesentwintig weken niet te verwachten is (eerste lid, onderdeel a).

Op grond van het eerste lid, onderdeel b, van dit artikel dient de werkgever voorts aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer op een passende functie te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Ik stel mij op het standpunt dat ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week als passende arbeid kunnen worden beschouwd.

Het begrip 'ziekte of gebrek' omvat ook de situatie dat er sprake is van regelmatig ziekteverzuim waarbij 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. Uit het advies van het UWV moet blijken dat binnen 26 weken niet valt te verwachten dat de werknemer normaal inzetbaar is en de werkgever geen mogelijkheden heeft om betrokkene elders in de organisatie andere passende werkzaamheden aan te bieden.

In het tweede lid wordt bepaald, dat de functionaris juridische zaken voorafgaande aan de te nemen beslissing op ontslagverzoeken wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of op grond van regelmatig ziekteverzuim een adviesaanvraag moet indienen bij het UWV.

Binnen gemiddeld zes weken zal aan de functionaris juridische zaken een advies worden uitgebracht. Het door het UWV uit te brengen advies gaat in de praktijk in beginsel vergezeld van een rapportage van een arbeidskundige.

Het advies van het UWV is niet bindend. Het ligt echter voor de hand dat daaraan bij de afweging van de belangen door de functionaris juridische zaken een groot gewicht wordt toegekend."