

Aantekenen met ontvangstbevestiging

Hoge urgentie

Aan: Raad van bestuur van het UWV
t.a.v. Dc heer W. Bruystens
Postbus 69254,
1060 CH Den Haag.

Sint Oedenrode, 30 juni 2009

Betreft:

Verzoek om informatie op grond van de Wet openbaarheid van bestuur naar aanleiding van uw bij brief d.d. 29 juni 2009 verzonden besluit (kenmerk: 0933.91.225) inzake aanvraag WIA-uitkering.

Geachte heer Bruystens,

Ondergetekende A.M.L. van Rooij, wonende op het adres 't Achterom 9a, 5491 XD, Sint Oedenrode, verzoekt u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur 'bij besluit' de volgende informatie te verstrekken:

Bijgevoegd vindt u een afschrift van uw besluit d.d. 29 juni 2009 met als kenmerk: 0933.91.225 (zie bijlage 1). Ik verzoek u kennis te nemen van de inhoud en die inhoud hier als herhaald en ingelast te beschouwen. In betreffend besluit schrijft u letterlijk het volgende:

Geachte heer Van Rooij,

Met uw brieven van 29 mei 2009 en 19 juni 2009 verzocht u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur om een kopie van de brief die het UWV op 12 mei zou hebben verstuurd aan Philips Medical Systems Nederland B.V.

Op grond van artikel 7 lid 1a van de Wet openbaarheid van bestuur verstrekt het bestuursorgaan de informatie met betrekking tot de documenten die de verlangde informatie bevatten door een kopie ervan te geven. Op grond van artikel 1 lid 1a is een document een bij een bestuursorgaan berustend schriftelijk stuk of ander materiaal dat gegevens bevat.

Op 25 juni 2009 heb ik u telefonisch meegedeeld dat, in tegenstelling tot de informatie die blijktbaar in eerdere instantie telefonisch aan u is verstrekt, er geen brief gedateerd 12 mei 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. is gestuurd. Daarom kunnen wij de gevraagde informatie niet verstrekken.

In het telefoongesprek van 25 juni 2009 is tevens toegezegd dat het UWV alsnog een brief aan Philips Medical Systems Nederland B.V. zal sturen. Een kopie van deze brief is als bijlage bij deze beschikking gevoegd.

Heeft u nog vragen?

U vindt meer informatie op uwv.nl. U kunt ook contact opnemen met UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 9294 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan deze brief bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.

Als u het niet eens bent met onze beslissing kunt u vóór 11 augustus 2009 een bezwaarschrift indienen. Richt uw bezwaar aan UWV, afdeling Bezwaar en

Beroep, Postbus 90055, 5600 PH Eindhoven. Wij kunnen sneller op uw bezwaarschrift reageren als u uw telefoonnummer in het bezwaarschrift vermeldt en een kopie van deze brief meestuurt.

Hoogachtend,
Namens de Raad van bestuur
Van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Dhr W. Bruystens
Uitkerings- en claimdeskundige

Bijlage: kopie brief Philips Medical Systems Nederland B.V.

Met dit besluit bent u niet volledig geweest. U verzwijgt daarin namelijk dat het UWV op 12 mei 2009 een brief heeft verstuurd aan Van Rooij Holding B.V. met letterlijk de volgende inhoud (zie bijlage 2).

VAN ROOIJ HOLDING B.V.
'T ACHTEROM 9A
5491XD SINT OEDENRODE

Datum
12-05-2009

Onderwerp
Aanvraag WIA-uitkering van de heer AML van Rooij

Geachte heer/mevrouw,

Uw werknemer, de heer AML van Rooij (BSN 0933.91.225), is volgens onze informatie al een tijd ziek en kan daardoor niet of maar gedeeltelijk werken. Als uw werknemer twee jaar (104 weken) door ziekte niet kan werken, kan hij mogelijk een WIA-uitkering krijgen. Dat kan alleen als u samen met uw werknemer voldoende heeft gedaan aan re-integratie. In deze brief hebben we op een rij gezet wat er van u als werkgever verwacht wordt. Uw werknemer heeft ook een brief ontvangen.

Is uw werknemer inmiddels alweer hersteld en weer aan het werk? Dan is deze brief verder niet belangrijk voor u.

Langer doorwerken aan re-integratie

Het kan zijn dat u en uw werknemer, in overleg met uw bedrijfsarts nog even willen wachten met het aanvragen van de WIA-uitkering. U kunt namelijk met uw werknemer afspreken dat u het loon langer doorbetaalt. Zo is er meer tijd voor re-integratie. Of om andere oplossingen te zoeken binnen uw bedrijf of bij een andere werkgever. In dit geval vult u samen met uw werknemer het formulier Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA in. U kunt dit formulier downloaden van www.uwv.nl/wiadigitaal. Tijdens de verlengde loondoorbetaling kunt u uw werknemer niet ontslaan. De verlengde doorbetaling duurt altijd tenminste 13 weken. Verlenging van loondoorbetaling kan niet als uw werknemer een Ziektewet-uitkering krijgt.

Geen mogelijkheid meer voor re-integratie?

Is er geen mogelijkheid meer om uw werknemer weer aan het werk te helpen? Dan kan hij een WIA-uitkering aanvragen. Uw werknemer heeft hierover een brief gekregen. Daarin staat hoe hij de WIA-uitkering online kan aanvragen via www.uwv.nl/wiadigitaal. Als wij voor de berekening van de uitkering nog gegevens van u nodig hebben, zullen wij u daar later om vragen.

Wat moet u doen voor een WIA-aanvraag?

Uw werknemer moet ervoor zorgen dat zijn WIA-aanvraag compleet is. Hiervoor heeft hij documenten van u nodig. Een aantal van deze formulieren heeft u in de afgelopen tijd al ingevuld:

- Plan van aanpak re-integratie, inclusief bijstellingen;
- Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak;
- Eindevaluatie van het plan van aanpak;

Daarnaast moet u ervoor zorgen dat de bedrijfsarts de volgende documenten aan uw werknemer geeft:

- Medische informatie;
- Probleemanalyse, inclusief bijstellingen;
- Actueel oordeel bij de probleemanalyse;

Het formulier *Oordeel werknemer* vult uw werknemer zelf in. Al deze documenten vormen samen het re-integratieverslag.

Uw werknemer moet zijn WIA-aanvraag vóór 21 juni 2009 opsturen. Als uw werknemer de aanvraag voor een WIA-uitkering niet op tijd indient, moet u wellicht langer loon doorbetalen.

Wat gebeurt er nadat de WIA-uitkering is aangevraagd?

Zodra uw werknemer de uitkering heeft aangevraagd, ontvangt u ook bericht. Wij bekijken vervolgens of u en uw werknemer voldoende hebben gedaan aan re-integratie. Dat is de zogenoemde Poortwachterstoets. Uiterlijk tien weken nadat wij de aanvraag hebben ontvangen, laten wij uw werknemer weten of hij een WIA-uitkering kan krijgen. U ontvangt daarover ook bericht.

Heeft u nog vragen?

U vindt meer informatie op www.uwv.nl/wiadigitaal. U kunt contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers via 0900-9295 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan burgerservicenummer van uw werknemer bij de hand. Dit staat vermeld bovenaan in deze brief. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.

Hoogachtend,

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Daarnaast is het zo dat de inhoud van de bij uw besluit d.d. 29 juni 2009 bijgevoegde brief d.d. 29 juni 2009 aan werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. inhoudelijk niet hetzelfde is als aan werkgever Van Rooij Holding B.V. In uw brief aan werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. hebt u namelijk letterlijk het volgende geschreven (zie bijlage 1):

**Philips Medical Systems Nederland
Mathildelaan 83
5616 LA Eindhoven**

**Datum
29 juni 2009
Van
Dhr. W. Bruystens
T 92 95
Ons kenmerk
0933.91.225**

Onderwerp

Aanvraag WIA-uitkering van de heer AML van Rooij

Geachte heer, mevrouw,

Uw (ex)werknemer, de heer AML van Rooij (BSN 0933.91.225), is volgens onze informatie al een tijd ziek en kan daardoor niet of maar gedeeltelijk werken. Als uw (ex)werknemer twee jaar (104 weken) door ziekte niet kan werken, kan hij mogelijk een WIA-uitkering krijgen. Dat kan alleen als u samen met uw (ex)werknemer voldoende heeft gedaan aan re-integratie. In deze brief hebben we op een rij gezet wat er van u als werkgever verwacht wordt. Uw (ex)werknemer heeft eerder ook een brief ontvangen.

Is uw (ex)werknemer inmiddels alweer hersteld en weer aan het werk? Dan is deze brief verder niet belangrijk voor u.

Langer doorwerken aan re-integratie

Het kan zijn dat u en uw (ex)werknemer, in overleg met uw bedrijfsarts nog even willen wachten met het aanvragen van de WIA-uitkering. U kunt namelijk met de werknemer afspreken dat u het loon langer doorbetaalt. Zo is er meer tijd voor re-integratie. Of om andere oplossingen te zoeken binnen uw bedrijf of bij een andere werkgever. In dit geval vult u samen met de werknemer het formulier Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA in. U kunt dit formulier downloaden van www.uwv.nl/wiadigitaal. Tijdens de verlengde loondoorbetaling kunt u de werknemer niet ontslaan. De verlengde doorbetaling duurt altijd tenminste 13 weken. Verlenging van loondoorbetaling kan niet als de werknemer een Ziektewet-uitkering krijgt.

Geen mogelijkheid meer voor re-integratie?

Is er geen mogelijkheid meer om de werknemer weer aan het werk te helpen? Dan kan hij een WIA-uitkering aanvragen. De (ex) werknemer heeft hierover een brief gekregen. Daarin staat hoe hij de WIA-uitkering online kan aanvragen via www.uwv.nl/wiadigitaal. Als wij voor de berekening van de uitkering nog gegevens van u nodig hebben, zullen wij u daar later om vragen.

Wat moet u doen voor een WIA-aanvraag?

De werknemer moet ervoor zorgen dat zijn WIA-aanvraag compleet is. Hiervoor heeft hij documenten van u nodig. Een aantal van deze formulieren heeft u in de afgelopen tijd al ingevuld:

- Plan van aanpak re-integratie, inclusief bijstellingen;
- Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak;
- Eindevaluatie van het plan van aanpak;

Daarnaast moet u ervoor zorgen dat de bedrijfsarts de volgende documenten aan de werknemer geeft:

- Medische informatie;
- Probleemanalyse, inclusief bijstellingen;
- Actueel oordeel bij plan van aanpak;

Het formulier *Oordeel werknemer* vult de werknemer zelf in. Al deze documenten vormen samen het re-integratieverslag.

Uw werknemer moet zijn WIA-aanvraag vóór 13 juli 2009 opsturen.

Wat gebeurt er nadat de WIA-uitkering is aangevraagd?

Zodra uw (ex)werknemer de uitkering heeft aangevraagd, bekijken wij of er voldoende gedaan is aan re-integratie. Uiterlijk tien weken nadat wij de aanvraag hebben ontvangen, laten wij de werknemer weten of hij een WIA-uitkering kan krijgen. U ontvangt daarover ook bericht.

Heeft u nog vragen?

U vindt meer informatie op www.uwv.nl/wiadigitaal. U kunt contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers via 0900-9295 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan burgerservicenummer van uw werknemer bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.

Hoogachtend,
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Met vriendelijke groet,
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Dhr. W. Bruystens
Uitkerings- en claimdeskundige

De verschillen in uw brief d.d. 12 mei 2009 aan werkgever Van Rooij Holding B.V. en uw brief d.d. 29 juni 2009 aan werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. kunt u hierboven in het ***"onderstreepte deel met grotere letters"*** lezen: Naar aanleiding daarvan hebben wij aan u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur de volgende informatieverzoeken:

1° informatieverzoek

Uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever kan ik niet volgen, daar Van Rooij Holding B.V. haar werknemer A.M.L. van Rooij nooit heeft ziek gemeld bij het UWV. Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende alle feitelijke bewijsstukken te laten toekomen waarop u hebt gebaseerd dat werkgever Van Rooij Holding B.V. zijn werknemer A.M.L. van Rooij bij het UWV arbeidsongeschikt heeft gemeld.

2° informatieverzoek

Het eerste verschil in uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever en uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever is het volgende:

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever schrijft u overal in die brief:

"Uw werknemer."

terwijl u daarvoor in de plaats in uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever overal schrijft:

"Uw (ex)werknemer" of "De werknemer"

Daarmee hebt u bij besluit d.d. 29 juni 2009 namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat ondergetekende A.M.L. van Rooij op dit moment niet meer als werknemer in dienst is van Philips Medical Systems Nederland B.V. Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende alle feitelijke bewijsstukken te laten toekomen waarop u hebt gebaseerd dat A.M.L. van Rooij als werknemer op 29 juni 2009 niet meer in dienst van zijn werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. is?

3° informatieverzoek

Het tweede verschil in uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever en uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever is het volgende:

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever schrijft u letterlijk het volgende:

Uw werknemer, de heer AML van Rooij (BSN 0933.91.225), is volgens onze informatie al een tijd ziek en kan daardoor niet of maar gedeeltelijk werken. Als **uw** werknemer twee jaar (104 weken) door ziekte niet kan werken, kan hij mogelijk een WIA-uitkering krijgen. Dat kan alleen als u samen met **uw** werknemer voldoende heeft gedaan aan re-integratie. In deze brief hebben we op een rij gezet wat er van u als werkgever verwacht wordt. **Uw** werknemer heeft ook een brief ontvangen.

terwijl u daarvoor in de plaats in uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever letterlijk het volgende schrijft:

Uw **(ex)**werknemer, de heer AML van Rooij (BSN 0933.91.225), is volgens onze informatie al een tijd ziek en kan daardoor niet of maar gedeeltelijk werken. Als uw **(ex)**werknemer twee jaar (104 weken) door ziekte niet kan werken, kan hij mogelijk een WIA-uitkering krijgen. Dat kan alleen als u samen met uw **(ex)**werknemer voldoende heeft gedaan aan re-integratie. In deze brief hebben we op een rij gezet wat er van u als werkgever verwacht wordt. Uw **(ex)**werknemer heeft **eerder** ook een brief ontvangen.

Daarmee hebt u bij besluit d.d. 29 juni 2009 namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat voor Van Rooij Holding B.V. (als werkgever) andere Nederlandse wetgeving van toepassing is als voor Philips Medical Systems Nederland B.V. (als werkgever). Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van deze verschillende Nederlandse wetgeving tussen werkgever Van Rooij Holding B.V. en werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. te laten toekomen waarop u bovengenoemde verschillen hebt gebaseerd.

4^e informatieverzoek

Het derde verschil in uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever en uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever is het volgende:

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever schrijft u letterlijk het volgende:

Daarnaast moet u ervoor zorgen dat de bedrijfsarts de volgende documenten aan uw werknemer geeft:

- Medische informatie;
- Probleemanalyse, inclusief bijstellingen;
- Actueel oordeel **bij de probleemanalyse**;

terwijl u daarvoor in de plaats in uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever letterlijk het volgende schrijft:

Daarnaast moet u ervoor zorgen dat de bedrijfsarts de volgende documenten aan de werknemer geeft:

- Medische informatie;
- Probleemanalyse, inclusief bijstellingen;
- Actueel oordeel **bij plan van aanpak**;

Daarmee hebt u bij besluit d.d. 29 juni 2009 namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat voor de bedrijfsarts van Van Rooij Holding B.V. (als werkgever) andere Nederlandse wetgeving van toepassing is als voor de bedrijfsarts van Philips Medical Systems Nederland B.V. (als werkgever). Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van deze verschillende Nederlandse wetgeving tussen werkgever Van Rooij Holding B.V. en werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. te laten toekomen waarop u bovengenoemde verschillen hebt gebaseerd.

5^e informatieverzoek

Het vierde verschil in uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever en uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever is het volgende:

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever schrijft u letterlijk het volgende:

Uw werknemer moet zijn WIA-aanvraag vóór 21 juni 2009 opsturen. Als uw werknemer de aanvraag voor een WIA-uitkering niet op tijd indient, moet u wellicht langer loon doorbetalen.

terwijl u daarvoor in de plaats in uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever letterlijk het volgende schrijft:

Uw (ex) werknemer moet zijn WIA-aanvraag vóór 13 juli 2009 opsturen.

Ook daarmee hebt u bij besluit d.d. 29 juni 2009 namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat voor Van Rooij Holding B.V. (als werkgever) andere Nederlandse wetgeving van toepassing is als voor Philips Medical Systems Nederland B.V. (als werkgever). Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van deze verschillende Nederlandse wetgeving tussen werkgever Van Rooij Holding B.V. en werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. te laten toekomen waarop u bovengenoemde verschillen hebt gebaseerd.

6° informatieverzoek

Het vijfde verschil in uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever en uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever is het volgende:

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever schrijft u letterlijk het volgende:

Wat gebeurt er nadat de WIA-uitkering is aangevraagd?

Zodra uw werknemer de uitkering heeft aangevraagd, ontvangt u ook bericht.

Wij bekijken vervolgens of u en uw werknemer voldoende hebben gedaan aan re-integratie. Dat is de zogenoemde Poortwachterstoets. Uiterlijk tien weken nadat wij de aanvraag hebben ontvangen, laten wij uw werknemer weten of hij een WIA-uitkering kan krijgen. U ontvangt daarover ook bericht.

terwijl u daarvoor in de plaats in uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever letterlijk het volgende schrijft:

Wat gebeurt er nadat de WIA-uitkering is aangevraagd?

Zodra uw (ex)werknemer de uitkering heeft aangevraagd, bekijken wij of er voldoende gedaan is aan re-integratie. Uiterlijk tien weken nadat wij de aanvraag hebben ontvangen, laten wij de werknemer weten of hij een WIA-uitkering kan krijgen. U ontvangt daarover ook bericht.

Ook daarmee hebt u bij besluit d.d. 29 juni 2009 namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat voor Van Rooij Holding B.V. (als werkgever) andere Nederlandse wetgeving van toepassing is als voor Philips Medical Systems Nederland B.V. (als werkgever). Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van deze verschillende Nederlandse wetgeving tussen werkgever Van Rooij Holding B.V. en werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. te laten toekomen waarop u bovengenoemde verschillen in uw besluit d.d. 29 juni 2009 hebt gebaseerd.

7° informatieverzoek

Het zesde verschil in uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever en uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever is het volgende:

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever schrijft u letterlijk het volgende:

Heeft u nog vragen?

U vindt meer informatie op www.uwv.nl/wiadigitaal. U kunt contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers via 0900-9295 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan burgerservicenummer van uw werknemer bij de hand. **Dit staat vermeld bovenaan in deze brief.** Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.

terwijl u daarvoor in de plaats in uw brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever letterlijk het volgende schrijft:

Heeft u nog vragen?

U vindt meer informatie op www.uwv.nl/wiadigitaal. U kunt contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers via 0900-9295 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan burgerservicenummer van uw werknemer bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.

Ook daarmee hebt u bij besluit d.d. 29 juni 2009 namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat voor Van Rooij Holding B.V. (als werkgever) andere Nederlandse wetgeving van toepassing is als voor Philips Medical Systems Nederland B.V. (als werkgever). Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van deze verschillende Nederlandse wetgeving tussen werkgever Van Rooij Holding B.V. en werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. te laten toekomen waarop u bovengenoemde verschillen hebt gebaseerd.

8° informatieverzoek

Uw bij besluit d.d. 29 juni 2009 verzonden brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. hebt u verstuurd aan:

**Philips Medical Systems Nederland
Mathildelaan 83
5616 LA Eindhoven**

Op dit adres zit een leeg gebouw, waarin Philips Medical Systems Nederland B.V. al zo'n twee jaar lang niet meer is gehuisvest. Ik kan mij niet voorstellen dat u (zijnde W. Bruystens) daarvan niet op de hoogte bent, daar binnen Philips Medical Systems Nederland B.V. meer dan 3000 werknemers werkzaam zijn. Dit met de wetenschap dat u van mij eist (nadat ik de gegevens daarover van Philips Medical Systems Nederland B.V. moet hebben ontvangen) dat ik **vóór 13 juli 2009** de aanvraag WIA-uitkering moet hebben ingediend, kan ik mij niet aan de indruk onttrekken, dat gezien de overige feitelijkheden in dit Wob-verzoek, hier sprake van opzet is.

Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van recente andere correspondentie (zo nodig geschoond van vertrouwelijke informatie) te laten toekomen die het UWV aan Philips Medical Systems Nederland, Mathildelaan 83, 5616 LA Eindhoven heeft verstuurd.

9^e informatieverzoek

In uw bij besluit d.d. 29 juni 2009 verzonden brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever schrijft u letterlijk het volgende:

Geen mogelijkheid meer voor re-integratie?

**Is er geen mogelijkheid meer om de werknemer weer aan het werk te helpen?
Dan kan hij een WIA-uitkering aanvragen.**

Uw (ex)werknemer moet zijn WIA-aanvraag vóór 13 juli 2009 opsturen.

Dit betekent dat als ik aan deze bij besluit d.d. 29 juni 2009 verzonden brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. uitvoering geef en **vóór 13 juli 2009** een WIA-uitkering zou aanvragen bij het UWV, ik dan mijn handtekening zou zetten onder een aanvraag waarmee ik zelf toegeef dat ik het ermee eens ben dat Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever geen mogelijkheid meer heeft om mij aan het werk te helpen.

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever daartegen schrijft u letterlijk het volgende:

Geen mogelijkheid meer voor re-integratie?

**Is er geen mogelijkheid meer om uw werknemer weer aan het werk te helpen?
Dan kan hij een WIA-uitkering aanvragen.**

Uw werknemer moet zijn WIA-aanvraag vóór 21 juni 2009 opsturen. Als uw werknemer de aanvraag voor een WIA-uitkering niet op tijd indient, moet u wellicht langer loon doorbetalen.

Dit betekent dat A.M.L. van Rooij als werknemer bij Van Rooij Holding B.V. (als werkgever) **ook na 13 juli 2009** zijn aanvraag WIA-uitkering mag aanvragen, hetgeen tot gevolg heeft dat Van Rooij Holding B.V. (als werkgever) wellicht dan langer loon zal moeten doorbetalen.

Dit betekent tevens dat A.M.L. van Rooij als werknemer bij Philips Medical Systems Nederland B.V. (als werkgever) **niet na 13 juli 2009** zijn aanvraag WIA-uitkering mag aanvragen en Philips Medical Systems Nederland B.V. (als werkgever) **bij een latere aanvraag dan 13 juli 2009** niet langer loon zal moeten doorbetalen.

Daarmee heeft u (zijnde W. Bruystens) namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat de werkgevers Van Rooij Holding B.V. en Philips Medical Systems Nederland B.V. een ongelijke behandeling krijgen. Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van deze verschillende Nederlandse wetgeving tussen werkgever Van Rooij Holding B.V. en werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. te laten toekomen waarop u bovengenoemde verschillen hebt gebaseerd.

10° informatieverzoek

In uw bij besluit d.d. 29 juni 2009 verzonden brief d.d. 29 juni 2009 aan Philips Medical Systems Nederland B.V. als werkgever schrijft u letterlijke het volgende:

Daarnaast moet u ervoor zorgen dat de bedrijfsarts de volgende documenten aan de werknemer geeft:

- Medische informatie;
- Probleemanalyse, inclusief bijstellingen;
- Actueel oordeel bij plan van aanpak;

Dit betekent dat de bedrijfsarts die werkzaam is voor Philips Medical Systems Nederland B.V. een **"Actueel oordeel bij plan van aanpak"** aan werknemer A.M.L. van Rooij moet verstrekken ter onderbouwing van de aanvraag WIA-uitkering bij het UWV,

In uw brief d.d. 12 mei 2009 aan Van Rooij Holding B.V. als werkgever daartegen schrijft u letterlijk het volgende:

Daarnaast moet u ervoor zorgen dat de bedrijfsarts de volgende documenten aan uw werknemer geeft:

- Medische informatie;
- Probleemanalyse, inclusief bijstellingen;
- Actueel oordeel bij de probleemanalyse;

Dit betekent dat de bedrijfsarts die werkzaam is voor Van Rooij Holding B.V. een **"Actueel oordeel bij de probleemanalyse"** aan werknemer A.M.L. van Rooij moet verstrekken ter onderbouwing van de aanvraag WIA-uitkering bij het UWV,

Daarmee heeft u (zijnde W. Bruystens) namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, feitelijk beslist dat de bedrijfsartsen voor Van Rooij Holding B.V. en Philips Medical Systems Nederland B.V. een ongelijke behandeling krijgen. Naar aanleiding daarvan verzoek ik u op grond van de Wet openbaarheid van bestuur "bij besluit" aan ondergetekende een kopie van deze verschillende Nederlandse wetgeving tussen de bedrijfsartsen voor Van Rooij Holding B.V. en Philips Medical Systems Nederland B.V. te laten toekomen waarop u bovengenoemde verschillen hebt gebaseerd.

11° informatieverzoek

Gezien de feitelijke inhoud van bovengenoemd 10-tal informatieverzoeken verzoek ik u (zijnde W. Bruystens) namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, aan mij een kopie te laten toekomen van alle documenten (schriftelijke stukken of ander materiaal dat gegevens bevat) die het UWV vanaf de dag van mijn ziekmelding (24 september 2007) tot op heden (30 juni 2009) van de werkgever Van Rooij Holding B.V. heeft ontvangen.

12° informatieverzoek

Gezien de feitelijke inhoud van bovengenoemd 11-tal informatieverzoeken verzoek ik u (zijnde W. Bruystens) namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, aan mij een kopie te laten toekomen van alle documenten (schriftelijke stukken of ander materiaal dat gegevens bevat) die het UWV vanaf de dag van mijn ziekmelding (24 september 2007) tot op heden (30 juni 2009) van de werkgever Philips Medical Sytems Nederland B.V. heeft ontvangen.

Conclusie

Gezien bovengenoemde feiten waarin u bij besluit d.d. 29 juni 2009 namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, eist dat ondergetekende (A.M.L. van Rooij) **vóór 13 juli 2009** zijn WIA-aanvraag moet indienen, sommeer ik (A.M.L. van Rooij) u om aan ondergetekende (A. M.L. van Rooij) op grond van de Wet openbaarheid van bestuur **vóór uiterlijk 5 juli 2009** "bij besluit" de in mijn hierboven 12-tal informatieverzoeken verzochte informatie te laten toekomen.

In geval ondergetekende (A.M.L. van Rooij) de hierboven verzochte informatie niet uiterlijk **vóór 5 juli 2009** "bij besluit" van u heeft mogen ontvangen, dan staat voor ondergetekende vast dat hier sprake is van samenspannende organisatiecriminaliteit tussen u (zijnde W. Bruystens) en een of meerdere personen binnen Philips Medical Systems Nederland B.V. tegen mijn persoon A.M.L. van Rooij. In dat geval (dus direct na 5 juli 2009) zal ondergetekende daarvan onverwijld verantwoordelijk minister P.H. Donner van SZW bij aangetekende brief in kennis stellen met het nadrukkelijk verzoek hiernaar een onderzoek in te stellen en tegen u (zijnde W. Bruystens) disciplinaire maatregelen te treffen. Daarbij zal een kopie van dit Wob-verzoek worden overlegd.

Ook zal ik hiervan direct na 5 juli 2009, vanwege het in ernstige mate overtreden van de "Code of Etics" door betrokken Philips medewerkers, een (aanvullende) klacht indienen bij de sr. Director Business Conduct & Ethics, Philips Corporate legal Department met een kopie aan betrokken OR-vertegenwoordiger van Philips Medical Systems Nederland B.V. Ook daarbij zal een kopie van dit Wob-verzoek worden overlegd.

Omdat bovengenoemd jarenlang handelen heeft geresulteerd in een poging tot doodslag op mijn persoon (A.M.L. van Rooij) op 26 april 2009, hetgeen bij brief d.d. 13 april 2009 (waarin ook een gepensioneerde medewerker van Philips Medical Systems Nederland B.V. staat vernoemd) vooraf was aangekondigd, voel ik mij door uw handelwijze namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV, ernstig in mijn leven bedreigd. Zonodig zal hiervan dan ook terstond strafaangifte worden gedaan bij de politie of justitie met een bijbehorend persbericht voor de Nederlandse media. Dit alles ter bescherming van het leven van mijn persoon en dat van mijn gezinsleden. Ook daarbij zal een kopie van dit Wob-verzoek worden overlegd.

In afwachting van toezending de hierboven verzochte informatie "bij besluit" namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV vóór uiterlijk 5 juli 2009, verblijf ik;

Hoogachtend
Ing A.M.L. van Rooij



Bijlage:

1. Besluit d.d. 29 juni 2009 van de heer W. Bruystens, namens minister P.H. Donner van SZW, namens de Raad van Bestuur van het UWV inzake aanvraag WIA-uitkering (4 blz.)
2. Aanschrijving aanvraag WIA-uitkering d.d. 12 mei 2009 aan werkgever Van Rooij Holding B.V. (3 blz.)