



't Achterom 9a
5491 XD Sint-Oedenrode
Tel.: 0413 - 49 03 87
Fax: 0413 - 49 03 86

Aantekenen met ontvangstbevestiging

Raad van Toezicht 's-Hertogenbosch,
T.a.v. mr. H.H.M. van Dijk,
De deken van de orde van Advocaten,
Eerste Straatje van Best 10-12,
5211 SK 's-Hertogenbosch,

Sint Oedenrode, 30 augustus 2009

Ons kenmerk: AvR/29089/kl

Betreft: A.M.L. van Rooij (hierna: Van Rooij)/

- Klacht tegen het handelen in strijd met de, Ziektewet, Arbowet, Advocatenwet en de gedragsregels voor Advocaten door mr. A.A.B. Gaalman, advocaat bij AKD Prinsen Van Wijmen N.V. waardoor bij Van Rooij en de cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. miljoenen euro's aan schade is (en nog zal) ontstaan.

Geachte deken Van Dijk,

Namens A.M.L. van Rooij, wonende op het adres 't Achterom 9, 5491 XD, Sint Oedenrode, hierna te noemen: Van Rooij dienen wij de volgende klacht in tegen de heer mr. A.A.B. Gaalman, advocaat bij AKD Prinsen Van Wijmen N.V. gevestigd op het adres Flight Forum 1, postbus 666, 5600 AR te Eindhoven.

Klacht tegen advocaat mr. A.A.B. Gaalman

In deze klacht zullen wij ons beperken tot de met bewijsstukken overlegde feiten waar geen speld tussen te krijgen is en waardoor A.M.L. van Rooij als safety manager werkzaam bij werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. (hierna: Philips) en als directeur van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. werkzaam bij werkgever Van Rooij Holding B.V. de volgende uiterst schadelijke gevolgen ondervindt:

1. dat Van Rooij vanuit zijn functie als safety manager bij werkgever Philips vanaf 25 oktober 2007 tot op heden (bijna twee jaar lang) geen doorbetaling van salaris tijdens ziekte heeft ontvangen;
2. dat Van Rooij als gevolg van de voor hem verzwegen ziekmelding bij het UWV door werkgever Philips op 21 mei 2008 met als eerste ziektedag 24 september 2007 voor de rest van zijn leven 100 % arbeidsongeschikt (geestesziek) blijft en daarvoor geen WIA-uitkering ontvangt omdat Philips niet heeft voldaan aan haar wettelijk opgelegde reïntegratie verplichtingen;
3. dat Van Rooij als gevolg van de voor hem verzwegen ziekmelding bij het UWV door werkgever Philips op 21 mei 2008 met als eerste ziektedag 24 september 2007 en de consequente weigering van Philips om Van Rooij hersteld te melden bij het UWV ook niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering;
4. dat als gevolg daarvan Van Rooij voor de rest van zijn leven geen salaris meer ontvangt vanuit zijn werkgever Philips, geen WIA-uitkering ontvangt en ook geen WW-uitkering krijgt;
5. dat Van Rooij als gevolg van de voor hem verzwegen ziekmelding bij het UWV door werkgever Philips op 21 mei 2008 met als eerste ziektedag 24 september 2007 en de weigering van Philips om Van Rooij hersteld te melden, Van Rooij

- als directeur van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. ook voor werkgever Van Rooij Holding B.V. voor de rest van zijn leven 100 % arbeidsongeschikt (geestesziek) is, zonder daarbij recht te hebben op een WIA-uitkering en WW-uitkering;
6. dat als gevolg daarvan Van Rooij voor de rest van zijn leven geen inkomsten meer heeft vanuit zijn werkgever Van Rooij Holding B.V., geen WIA-uitkering ontvangt en geen WW-uitkering krijgt;
 7. dat als gevolg daarvan Van Rooij als directeur van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. vanuit zijn werkgever Van Rooij Holding B.V. geen werkzaamheden meer kan verrichten voor haar cliënten omdat Van Rooij door toedoen van werkgever Philips in het WIA-traject zonder WIA-uitkering is terecht gekomen, hetgeen is veroorzaakt door werkgever Philips omdat Philips haar wettelijk opgelegde reïntegratie verplichtingen jegens Van Rooij niet is nagekomen;
 8. dat als gevolg daarvan bij Van Rooij voor de rest van zijn leven alle inkomsten zijn afgenomen en daardoor al zijn eigendommen zal moeten verkopen;
 9. dat als gevolg daarvan Van Rooij als directeur van Het Ecologisch Kennis Centrum B.V. vanuit zijn werkgever Van Rooij Holding B.V. geen werkzaamheden meer kan verrichten voor haar cliënten, waaruit ook voor haar cliënten miljoenschade zal ontstaan;

Feitelijke onderbouwing klacht tegen advocaat mr. A.A.B. Gaalman

Voor bovengenoemd 9-tal uiterst schadelijke gevolgen vindt u hieronder de feitelijke onderbouwing met feitelijke bewijsstukken onderbouwd:

1^e feitelijke bewijsstuk

Aan "productie 1" vindt u bijgevoegd het besluit d.d. 15 oktober 2008 van de Raad van bestuur van het UWV op mijn Wob-verzoek d.d. 31 augustus 2008 aan minister J. P.H. Donner van SZW (4 blz). Wij verzoeken u kennis te nemen van de inhoud en die inhoud hier als herhaald te beschouwen. In dit besluit staat het volgende:

Werkgever: Philips Medical Systems Nederland, melding arbeidsongeschikt op 21 mei 2008 met als eerste ziektedag 24 september 2007.

Met dit onherroepelijke besluit is feitelijk komen vast te staan dat werkgever Philips Van Rooij voor het eerst heeft ziek gemeld bij het UWV op 21 mei 2008 met opgaaf van eerste ziektedag 24 september 2007. Op grond van de Ziektewet was werkgever Philips wettelijk verplicht om binnen 13 weken na 24 september 2007 (vóór 25 december 2007) de ziekmelding van Van Rooij te doen bij het UWV.

Met hun melding op 21 mei 2008 heeft Philips het maximale wettelijke termijn van 13 weken maar liefst met 22 weken overtreden.

Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen. Dit met de wetenschap dat Van Rooij daarvan tijdens de zitting op 4 juni 2008 geen kennis had omdat de heer Van Rooij vanuit Philips en vanuit het UWV daarover niet eerder een bericht heeft ontvangen dan op 15 oktober 2008 als besluit op zijn Wob-verzoek d.d. 31 augustus 2008.

Is de werkgever te laat met de 13e-weeksmelding, dan heeft dat alleen gevolgen als de werknemer in aanmerking wil komen voor de WIA. UWV zal dan de loonbetalingsplicht van de werkgever verlengen met de duur van de vertraging. Dus als de ziekmelding een maand te laat plaatsvond, moet de werkgever een maand langer het loon doorbetalen. Gedurende deze verlenging kan er geen recht op de WIA-uitkering ontstaan. Philips heeft Van Rooij in de 35e-week pas ziek gemeld bij het UWV en daarmee maar liefst 22 weken te laat. Dit betekent dat Philips op grond van dit wettelijke voorschrift aan Van Rooij het loon 22 weken langer moet doorbetalen. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen.

Is de werkgever te laat met de ziekmelding die op de vierde ziekte dag had moeten gebeuren, dan volgt de sanctie meteen. De ZW-uitkering wordt namelijk pas uitbetaald met ingang van de dag waarop de ziekmelding werd gedaan. Dat betekent dat de werkgever de ZW-uitkering pas vanaf die dag kan aftrekken van het loonbedrag dat hij aan de zieke werknemer moet betalen. De omvang van de boete is afhankelijk van de duur van het verzuim. Was de ziekmelding minder dan 7 dagen te laat, dan is de boete € 68,-, was hij 7 tot 28 dagen te laat, dan is de boete € 227, en is hij 28 dagen of langer te laat, dan is de boete € 454. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen.

De probleemanalyse die bij dreigend langdurig ziekteverzuim had moeten worden opgesteld door Philips bedrijfsarts H. Mol van Achmea Arbo (thans: Achmea Vitale) moet de volgende gegevens bevatten:

1. Een beschrijving van de functie van de werknemer:

- taken en concrete werkzaamheden;
- kenmerkende functiebelasting. Het gaat hierbij om de fysieke en psychosociale belasting die karakteristiek is voor de functie;
- het arbeidspatroon van de werknemer;
- het functieniveau en opleidingsniveau van de werknemer;
- datum indiensttreding.

2. Gegevens rond de ziekmelding:

- eerste dag van arbeidsongeschiktheid;
- uitreiking UWV-folder over langdurig ziekteverzuim;
- de door de werknemer genoemde klachten;
- relevante informatie uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en/of het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- financiële bijzonderheden, zoals het al dan niet van toepassing zijn van de vangnetregeling, mogelijk loonverhaal op een aansprakelijke derde, polisaspecten;
- de reden(en) van het verzuim (arbeidsomstandigheden, arbeidsconflict, ziekte, psychische belasting, fysieke belasting enzovoort).

3. Een beschrijving van de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer:

- wat zijn de beperkingen van de werknemer? Wat is de prognose?
De arbodienst of bedrijfsarts moet hier uitgaan van de rubrieken zoals omschreven in de lijst met normaalwaarden bij het CBBS;
- een beschrijving van de aspecten of factoren van de functie van de werknemer waardoor deze zijn werk niet kan doen (bijvoorbeeld bepaalde taken kunnen niet worden uitgeoefend, het werktempo is te hoog, de arbeidsduur is te lang);
- een beschrijving van de werkzaamheden die de werknemer nog wel kan verrichten.

4. Een beschrijving van de arbeidsverhouding. Hier gaat het om de vraag naar de relatie tussen werkgever en werknemer:

- de mening van de werknemer en de werkgever;
- overige relevante informatie.

5. Afweging:

- een beschrijving van de mogelijkheden van de werknemer om weer in zijn eigen functie te werken, plus prognose;
- een beschrijving van de mogelijkheden van de werknemer om in ander werk bij de eigen werkgever te hervatten, plus prognose;
- een inschatting van het risico dat de werknemer in de WIA terechtkomt.

6. Conclusie arbeidsmogelijkheden. De arbodienst of bedrijfsarts heeft hier de keuze uit de volgende categorieën:

- geen duurzaam benutbare mogelijkheden;
- nu geen benutbare mogelijkheden, de toekomst is nog onduidelijk;
- nu geen benutbare mogelijkheden, in de toekomst wel benutbare mogelijkheden;
- wel benutbare mogelijkheden.
- Op basis van deze gegevens brengt de arbodienst of bedrijfsarts een re-integratieadvies uit aan werkgever en werknemer, waarna zij een plan van aanpak kunnen opstellen, aan de hand van het door de arbodienst/bedrijfsarts opgestelde stappenplan re-integratie-activiteiten.

Binnen welke termijn moet de probleemanalyse er liggen?

De standaardtermijn bedraagt zes weken, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Dit betekent dat Philips bedrijfsarts H.Mol van Achmea-Arbo uiterlijk op 5 november 2007 de hierboven beschreven probleemanalyse gereed had moeten hebben. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen.

Wat is het gevolg als de werknemer van de werkgever geen re-integratieverslag krijgt?

In dat geval kan de WIA-uitkering niet verstrekt worden. Als de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichting om het re-integratieverslag op te stellen niet nakomt, is hij zwaar in verzuim. UWV kan in dat geval de zwaarste sanctie opleggen, namelijk verlenging van de loonbetalingsplicht met 52 weken.

Werkgever Philips heeft bij haar werknemer Van Rooij geen re-integratieverslag gemaakt. Dit betekent dat aan Van Rooij door toedoen van Philips geen WIA-uitkering kan worden verstrekt. Dit betekent dat het UWV aan Philips als werkgever daarvoor de zwaarste sanctie zal moeten opleggen. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen.

Wat is een re-integratiedossier?

Werkgever Philips is wettelijk verplicht aantekening te houden van het ziekteverzuim en de re-integratieactiviteiten. Elke stap in het re-integratieproces moet dan ook worden vastgelegd in een re-integratiedossier. In artikel 3 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar wordt deze verplichting verder uitgewerkt.

Het bijhouden van een re-integratiedossier is alleen nodig wanneer er volgens de bedrijfsarts of de arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen.

Welke gegevens moeten in het re-integratiedossier worden opgenomen?

Het re-integratiedossier moet ten minste de volgende gegevens bevatten:

- gegevens die betrekking hebben op het verloop van het ziekteverzuim van de werknemer;
- gegevens die betrekking hebben op de re-integratieactiviteiten die door de werkgever ondernomen zijn;
- gegevens die betrekking hebben op de re-integratieactiviteiten die door de werknemer ondernomen zijn;
- alle documenten en correspondentie die betrekking hebben op de ondernomen activiteiten.

Binnen welke termijn moet het plan van aanpak klaar zijn?

Het plan van aanpak moet uiterlijk in de achtste ziekteweek klaar zijn. Dus als de bedrijfsarts of arbodienst in de zesde week de probleemanalyse aan werkgever en werknemer heeft afgegeven, hebben zij nog twee weken de tijd om op basis daarvan het plan van aanpak op te stellen.

Heden ruim 22 maanden na de door Philips aan het UWV doorgegeven eerste ziekmeldingdag heeft Philips nog steeds geen Plan van Aanpak klaar. Daarmee heeft Philips heden het maximale wettelijke termijn van acht weken maar liefst ruim 20 maanden overschreden en kan daar nog 44 jaar bijkomen als Van Rooij 100 jaar oud mag worden. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen.

Wat moet er in ieder geval in het plan van aanpak staan?

Het plan van aanpak omvat ten minste:

- de door de werkgever en werknemer te ondernemen activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting bereikt kunnen worden;
- afspraken omtrent de momenten waarop de in het plan van aanpak overeengekomen activiteiten door de werkgever en de werknemer worden geëvalueerd. Deze evaluatie moet ten minste iedere zes weken plaatsvinden;
- de aanwijzing van een case-manager die de overeengekomen activiteiten begeleidt en fungeert als contactpersoon tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst.

Als men er zeker van wil zijn dat alle vereiste informatie in het plan van aanpak is opgenomen, kan men gebruik maken van het standaardformulier Plan van aanpak dat op de website van UWV te vinden is. Alle afspraken worden schriftelijk vastgelegd, dus ook de tussentijdse bijstellingen van het plan van aanpak. De werknemer, de casemanager en de bedrijfsarts/arbodienst krijgen van alle afspraken een kopie en er gaat een kopie in het re-integratiedossier. Omdat alle betrokken partijen over kopieën van de afspraken beschikken, weet iedereen waaraan hij zich te houden heeft. Hieraan heeft werkgever Philips bij haar werknemer Van Rooij geheel niet voldaan. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwegen.

Wat zijn de gevolgen als er geen plan van aanpak wordt gemaakt?

De afwezigheid van een plan van aanpak heeft vooral gevolgen als de werknemer na twintig maanden ziekte de WIA-uitkering aanvraagt. UWV controleert bij die gelegenheid of de werkgever en de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht. Als de werknemer het werk niet heeft hervat, ook niet gedeeltelijk, dan gaat UWV na of de werkgever de verplichtingen uit de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar is nagekomen. Blijkt dan dat de werkgever zonder deugdelijke reden heeft nagelaten een plan van aanpak te maken, dan heeft dat tot gevolg dat hij de maximale sanctie krijgt opgelegd. Hij moet dan een jaar langer het loon doorbetalen, en alsnog alles in het werk stellen om de werknemer te re-integreren. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips

tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwezen.

Kan de werkgever overgaan tot ontslag als er geen hervattingsmogelijkheden zijn?

Nee, dit is geen geldige ontslaggrond. Gedurende de eerste twee jaar van de ziekte kan de werknemer niet ontslagen worden, in verband met het wettelijke ontslagverbod. Gedurende die twee jaar moet de werkgever alles in het werk stellen om de werknemer te reïntegreren, ook als blijkt dat er in het bedrijf geen werk voor hem te vinden is. Hieraan heeft werkgever Philips bij haar werknemer Van Rooij geheel niet voldaan. Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwezen.

Hoe lang moet de werkgever het loon doorbetalen volgens het huidige systeem?

De werkgever is verplicht om aan de werknemer die wegens ziekte niet kan werken gedurende maximaal 104 weken het loon door te betalen. Deze termijn van 104 weken kan in de volgende gevallen worden verlengd: als de werkgever de werknemer te laat ziek heeft gemeld bij UWV. Dit moet gebeuren in de 13e ziekteweek. De duur van de loonbetalingsverplichting wordt verlengd met de duur van de vertraging. Dus als de werkgever zes weken te laat was met de ziekmelding, moet hij het loon gedurende $104 + 6 = 110$ weken doorbetalen; als UWV na afloop van het eerste en tweede ziektejaar van oordeel is dat de werkgever te weinig re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan zij bij wijze van sanctie de loonbetalingsplicht verlengen met maximaal 52 weken. In het meest ongunstige geval kan het zich dus voordoen dat de werkgever gedurende drie jaar het loon moet doorbetalen als de werknemer de WIA-uitkering te laat heeft aangevraagd. Dit moet uiterlijk 15 weken voor het einde van de wachttijd gedaan zijn.

De duur van de loonbetalingsverplichting wordt verlengd met de duur van de vertraging. Dus als de werknemer zes weken te laat was met de aanvraag, moet de werkgever het loon gedurende $104 + 6 = 110$ weken doorbetalen.

In geval van Van Rooij zal Philips 3 jaar lang moeten doorbetalen.

Dit was advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 bekend maar heeft dat voor behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven opzettelijk verzwezen.

2^e feitelijke bewijsstuk

Aan "productie 2" vindt u bijgevoegd de op 2 juli 2008 door kantonrechter mr. R.R.M. de Moor uitgesproken beschikking zaaknummer: 556421-08/386 (15 blz.). Wij verzoeken u kennis te nemen van de inhoud en die inhoud hier als herhaald te beschouwen. In deze beschikking van de rechtbank staat op blz. 11 letterlijk het volgende:

Door PMSN is ter zitting echter gesteld dat zij Van Rooij niet als arbeidsongeschikt beschouwd.

Dit heeft advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2008 tegenover behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor onder ede verklaard met de wetenschap en kennis van alles wat hierboven staat geschreven. Daarmee heeft advocaat mr. A.A.B. Gaalman zeer nadrukkelijk meeneed gepleegd met rampzalige gevolgen voor Van Rooij, zijn gezin en alle cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V.

In deze beschikking van de rechtbank staat op blz. 12 letterlijk het volgende:

Uit het omvangrijke dossier dat door althans namens Van Rooij is overlegd en zijn optreden ter zitting, is de kantonrechter gebleken dat Van Rooij een zeer hoge betrokkenheid heeft bij PMSN (Philips) en bij zijn takenpakket als Safety Manager. Daarnaast is Van Rooij een erg gedreven man in zaken die gezondheid en milieu aangaan.

Op grond van deze overweging heeft kantonrechter mr. R.R.M. de Moor bij beschikking van 2 juli 2007 in zaaknummer: 556421-08/386 op blz. 13 aan advocaat mr. A.A.B. Gaalman het volgende in overweging gegeven:

A. Te beslissen dat bedrijfsarts H. Mol van Achmea-Arbo de 100% geestesziek verklaring van "Van Rooij" onmiddellijk dient in te trekken en het door hem valselijk opgemaakte medische dossier vanaf 5 oktober 2008 (moet zijn 5 oktober 2007) van "Van Rooij" moet herroepen of vernietigen;

B. Te beslissen dat "Van Rooij" zijn huidige functie als Safety Manager bij "PMSN" zonder enig opgelegde beperkingen vanaf een door de Kantonrechter nader te bepalen tijdstip weer vrijelijk kan uitoefenen;

C. Te beslissen dat "PMSN" het vanaf 25 oktober 2007 ingehouden salaris, inclusief wettelijke rente, terstond zal moeten betalen aan "Van Rooij";

D. Te beslissen dat "PMSN" een nader vast te stellen schadevergoeding aan "Van Rooij" zal moeten betalen;

Advocaat mr. A.A.B. Gaalman was als gemachtigde van Philips op grond van de op 2 juli 2008 van kracht zijnde Ziektewet wettelijk verplicht om een afschrift van deze beschikking d.d. 2 juli 2008 van kantonrechter mr. R.R.M. de Moor te versturen aan het UWV vergezeld met een ingevuld herstelformulier van Van Rooij, waarna Philips vanaf 25 oktober 2007 tot en met 2 juli 2008 salaris tijdens ziekte had moeten doorbetalen aan Van Rooij met daarboven op de wettelijke rente, waarna Van Rooij vanaf 3 juli 2008 zijn huidige functie als safety manager bij Philips (PMSN) zonder enig opgelegde beperkingen weer vrijelijk in overeenstemming met de Arbowet had kunnen uitoefenen.

Aan deze vanuit de Ziektewet wettelijk voorgeschreven herstelmelding bij het UWV heeft advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigd advocaat van Philips geen uitvoering gegeven om daarmee bovengenoemd feitelijk bewezen overtreden van de Ziektewet e.d. door Philips af te dekken en voor eeuwig in de doofpot te krijgen en te houden. Dit met de wetenschap dat Philips daarmee het leven van Van Rooij, zijn gezin en cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. voor goed en altijd verwoest. De werkelijke reden waarom advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigd advocaat van Philips het toekomstige leven van Van Rooij, zijn gezin en zijn cliënten vanuit het Ecologisch Kennis Centrum B.V. voor goed en altijd wilde verwoesten is "*corporate crime*" en "*collusie: poisoning for profit*" volgens Nederlands meest bekende criminoloog prof. dr. F. Bovenkerk.

Voor de feitelijke bewijzen van deze "corporate crime" en "collusie: poisoning for profit" via Philips als dekmantelbedrijf, lees het volgende bijgevoegde bewijsstuk.

3^e feitelijke bewijsstuk

Aan "productie 3" vindt u bijgevoegd het verdiepingsonderzoek d.d. 10 maart 2007 van safety manager Van Rooij aan alle leden van het PMSN-bestuur van Philips Medical Systems Nederland B.V. (15 blz). Wij verzoeken u kennis te nemen van de inhoud en die inhoud hier als herhaald en ingelast te beschouwen. Vanuit zijn functie als Safety Manager was Van Rooij wettelijk verplicht om alle leden van het PMSN-bestuur onverwijld in kennis te stellen van de in zijn verdiepingsonderzoek d.d. 10 maart 2007 feitelijk onderbouwde door Philips Medical Systems Nederland B.V. gepleegde wetsovertredingen met daarin de volgende conclusies en aanbevelingen:

Conclusies en aanbevelingen:

- I. Leg dit verdiepingsonderzoekrapport, met bijbehorende bijlagen, onverwijld voor aan alle leden van het PMSN-bestuur van PMSN-Best en vraag om hun persoonlijke reactie daarop;**
- II. Leg dit verdiepingsonderzoekrapport, met bijbehorende bijlagen, op een door het PMSN-bestuur te bepalen geschikte moment voor aan alle leden van de Ondernemingsraad van PMSN-Best (is wettelijk verplicht) en vraag om hun reactie daarop;**
- III. Leg dit verdiepingsonderzoekrapport, met bijbehorende bijlagen, gezien de daarin genoemde ernstige feiten van grensoverschrijdende aard, onverwijld voor aan Philips President G. Kleisterlee van de Koninklijke Philips Electronics N.V. die ook Voorzitter is van de Raad van Bestuur en de Groepsraad;**
- IV. Draag er zorg voor dat hiervan onverwijld strafaangifte wordt gedaan bij de International Criminal Police (Interpol) daar hier sprake is van zware grensoverschrijdende organisatie criminaliteit waarvan niet alleen PMSN-Best maar ook alle andere ondernemingen van de Koninklijke Philips Electronics N.V. het slachtoffer zijn;**
- V. Verbreek onverwijld alle contacten met KEMA tot het moment de International Criminal Police (Interpol) het strafrechtelijk onderzoek naar aanleiding van bovengenoemde strafaangifte heeft afgerond.**

Uiteraard sta ik, als werknemer, te uwer beschikking voor nadere toelichting of uitleg hieromtrent die PMSN-Best maar ook de Koninklijke Philips Electronics N.V. van mij verlangt.

In afwachting van uw spoedige beslissing op bovengenoemd 5-tal aanbevelingen, verblijf ik,

**Met vriendelijke groeten
Ad van Rooij, Safety Manager**

De heer Roel Fonville (als voorzitter van het PMSN-bestuur) heeft dit verdiepingsonderzoek d.d. 10 maart 2007 met bovengenoemde conclusies en aanbevelingen van zijn safety manager Van Rooij tot de dag van vandaag achtergehouden voor de meeste leden van het PMSN-bestuur en voor Philips President G. Kleisterlee van de Koninklijke Philips Electronics N.V. die ook

Voorzitter is van de Raad van Bestuur. De heer Roel Fonville (als verantwoordelijk directeur van PMSN-Best) heeft daarvan ook geen strafaangifte gedaan bij de International Criminal Police (interpol), terwijl de gepleegde strafbare feiten en grensoverschrijdende milieumisdrijven door zijn safety manager Van Rooij in betreffend verdiepingsonderzoek d.d. 10 maart 2007 feitelijk glashelder zijn onderbouwd. Advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigd advocaat van Philips was hiervan tijdens de behandeling ter zitting op 4 juni 2007 op de hoogte maar heeft daarover tegenover behandelend kantonrechter mr. R.R.M. de Moor gezwegen.

4^e feitelijke bewijsstuk

Aan "*productie 4*" vindt u bijgevoegd de brief d.d. 12 mei 2009 van het UWV met als onderwerp "*Aanvraag WIA-uitkering*" aan A.M.L. van Rooij (4 blz).

Wij verzoeken u kennis te nemen van de inhoud en die inhoud hier als herhaald en ingelast te beschouwen. Met deze brief is feitelijk komen vast te staan dat Philips Medical Systems Nederland B.V. mij voor het eerst op 21 mei 2008, met als eerste arbeidsongeschiktheidsdag van 24 september 2007, bij het UWV als arbeidsongeschikt heeft aangemeld en mij daarna niet als hersteld heeft gemeld. Dit ondanks het feit dat kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch, sector Kanton, locatie Eindhoven bij beschikking in zaaknummer: 556421-08/386 ondermeer letterlijk het volgende heeft beslist:

"Ook in het verweer en tijdens de zitting heeft Van Rooij herhaaldelijk gesteld niet arbeidsongeschikt te zijn"

"Door PMSN is ter zitting echter gesteld dat zij Van Rooij niet als arbeidsongeschikt beschouwt."

"Uit het omvangrijke dossier dat door althans namens Van Rooij is overlegd en zijn optreden ter zitting, is de kantonrechter gebleken dat Van Rooij een zeer grote betrokkenheid heeft bij PMSN en bij zijn takenpakket als Safety Manager. Daarnaast is Van Rooij een erg gedreven man in zaken die de gezondheid en milieu aangaan."

en Advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips op grond van de toen van kracht zijnde Ziektewet wettelijk verplicht was om een afschrift van deze beschikking d.d. 2 juli 2008 van kantonrechter mr. R.R.M. de Moor te versturen aan het UWV vergezeld met een ingevuld herstelformulier van Van Rooij, waarna Philips vanaf 25 oktober 2007 tot en met 2 juli 2008 salaris tijdens ziekte had moeten doorbetalen aan Van Rooij met daarbovenop de wettelijke rente, waarna Van Rooij vanaf 3 juli 2008 zijn huidige functie als safety manager bij Philips (PMSN) zonder enig opgelegde beperkingen weer vrijelijk in overeenstemming met de Arbowet had kunnen uitoefenen.

5^e feitelijke bewijsstuk

Aan "*productie 5*" vindt u bijgevoegd de brief d.d. 12 mei 2009 van het UWV met als onderwerp "*Aanvraag WIA-uitkering van de heer A.M.L. van Rooij*" aan Van Rooij Holding B.V., de werkgever van A.M.L. van Rooij in dienst van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. (3 blz). Wij verzoeken u kennis te nemen van de inhoud en die inhoud hier als herhaald en ingelast te beschouwen. Met deze brief vanuit het UWV is feitelijk komen vast te staan dat Van Rooij Holding B.V., de werkgever van A.M.L. van Rooij in dienst van het Ecologisch Kennis Centrum B.V., plotsklaps een 100% arbeidsongeschikte (geesteszieke) werknemer Van Rooij heeft gekregen,

zonder dat werkgever Van Rooij Holding B.V., haar werknemer Van Rooij ook maar ooit ziek heeft gemeld bij het UWV. Dit alles is veroorzaakt door advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips omdat hij geen afschrift van de beschikking d.d. 2 juli 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 van kantonrechter mr. R.R.M. de Moor vergezeld met een ingevuld herstelformulier van Van Rooij aan het UWV heeft verstuurd waartoe hij op grond van de toen van kracht zijnde Ziektewet wettelijk verplicht was. Omdat door toedoen van advocaat mr. A.A.B. Gaalman werkgever Philips haar wettelijk voorgeschreven re-integratieverplichtingen jegens Van Rooij niet is nagekomen kan werkgever Van Rooij Holding B.V. ook geen WIA-uitkering krijgen vanuit het UWV en kan Van Rooij vanuit zijn werkgever Van Rooij Holding B.V. ook geen WW-uitkering aanvragen. De schade als gevolg daarvan voor Van Rooij en de cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. lopen in de vele miljoenen euro's die volledig zijn toe te schrijven aan advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips vanwege zijn hierboven beschreven handelen in strijd met de Ziektewet e.d., waarmee hij in zeer ernstige mate de Advocatenwet en de gedragsregels voor Advocaten heeft overtreden.

6^e feitelijke bewijsstuk

Aan "*productie 6*" vindt u bijgevoegd de recente e-mail d.d. 28 augustus 2009 van Van Rooij aan hoogst verantwoordelijk HR-directeur Hans Dijkman van Philips Benelux (7 blz.). Wij verzoeken u kennis te nemen van de inhoud en die inhoud hier als herhaald en ingelast te beschouwen. Met die inhoud is feitelijk komen vast te staan dat als gevolg van de hierboven door Philips met de hulp van haar advocaat mr. A.A.B. Gaalman afgedekte feitelijk onderbouwde "*corporate crime*" en "*collusie: poisoning for profit*" op 26 april 2009 een mede door burgemeester P.M. Maas van Sint Oedenrode vooraf beraamde poging tot doodslag op Van Rooij is gepleegd op zijn eigen huisperceel door F(Robert) van de Biggelaar waarin ook een gepensioneerd Philips medewerker was betrokken. Op deze e-mail en op voorafgaande e-mails blijft hoogst verantwoordelijk HR-directeur Hans Dijkman van Philips Benelux zwijgen als het graf daarmee pogend dit alles in de doofpot te krijgen en te houden. Daarmee is ons inziens feitelijk komen vast te staan dat advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigd advocaat van Philips dit alles heeft gedaan in nauwe afstemming met hoogst verantwoordelijk HR-directeur Hans Dijkman van Philips Benelux.

Verzoek tot het in behandeling nemen van de Klacht tegen advocaat mr. A.A.B. Gaalman:

Namens Van Rooij als werknemer van Philips Medical Systems Nederland B.V. en als werknemer van Van Rooij Holding B.V. verzoek ik u de hierboven geformuleerde met feitelijke bewijsstukken onderbouwde klacht zo spoedig mogelijk in behandeling te nemen met het nadrukkelijke verzoek om deze klacht overeenkomstig artikel 46e Advocatenwet onmiddellijk ter kennis te brengen bij de raad van discipline, daar gezien de feitelijke inhoud van deze klacht een minnelijke schikking onmogelijk is.

De schade die advocaat mr. A.A.B. Gaalman daarmee heeft aangericht bij Van Rooij als werknemer van Philips Medical Systems Nederland B.V. en als werknemer van Van Rooij Holding B.V. en bij de cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. loopt reeds in de miljoenen euro's en wordt met de dag groter.

Om te voorkomen dat deze miljoenen schade met de dag groter wordt richten wij, via u als deken, aan de raad van discipline het nadrukkelijke verzoek om zo spoedig als mogelijk is te beslissen:

- dat advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips in overeenstemming met de op 2 juli 2008 van kracht zijnde Ziektewet de heer Van Rooij hersteld moet melden bij het UWV met als feitelijke onderbouwing de inhoud van deze klacht, vergezeld met bijgevoegd 6-tal producties aan bijlagen, waaronder de onherroepelijke beschikking d.d. 2 juli 2008 in zaaknummer: 556421-08/386 van kantonrechter mr. R.R.M. de Moor van de rechtbank 's-Hertogenbosch;

waarna werkgever Philips het achterstallige salaris vanaf 25 oktober 2007 tot op heden (bijna 2 jaar lang) inclusief wettelijke rente aan haar werknemer Van Rooij tijdens ziekte zal moeten uitbetalen;

waarna werkgever Philips de heer Van Rooij weer terstond zal moeten laten werken als safety manager bij Philips Medical Sytems Nederland B.V. te Best zonder enig opgelegde beperkingen overeenkomstig de Arbowet.

waarna werkgever Van Rooij Holding B.V. de heer Van Rooij uit het WIA-traject bij het UWV heeft gekregen en zijn werknemer Van Rooij als directeur van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. weer werkzaamheden kan verrichten voor haar cliënten.

Tevens richten wij hierbij, via u als deken, aan de raad van discipline het nadrukkelijke verzoek om advocaat mr. A.A.B. Gaalman te veroordelen in alle materiele en immateriële schade die hij als gevolg van zijn hierboven beschreven handelen in strijd met de Ziektewet, Arbowet, de Advocatenwet, de Gedragsregels van Advocaten etc. heeft aangericht bij Van Rooij, het gezin van Van Rooij en alle cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. Op verzoek van de raad van discipline laten wij een specificatie van de materiële schade toekomen.

Hetgeen Van Rooij hierboven vanuit zijn functie als hogere veiligheidkundige (safety manager) bij Philips Medical Systems Nederland B.V. te Best allemaal heeft moeten meemaken kan elke veiligheidkundige in Nederland overkomen. Daar Van Rooij lid is van de Vereniging voor de Nederlandse Veiligheidskunde (hierna: NVVK) laten wij een afschrift van deze klacht toekomen aan NVVK-voorzitter Nico van Roden, postbus 1342, 5602 BH te Eindhoven met het nadrukkelijke verzoek om hiernaar vanuit de NVVK een grootschalig onderzoek te laten uitvoeren. Dit met als doel te komen tot conclusies en aanbevelingen waarbij de leden vanuit de NVVK collectief worden beschermd tegen dergelijk handelen vanuit bedrijven in strijd met de Ziektewet, Arbowet, etc. De NVVK kan daarbij volledig rekenen op de medewerking van ondergetekende.

Een afschrift van deze klacht hebben wij heden verstuurd aan alle cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. omdat die allemaal het slachtoffer zijn van het hierboven beschreven handelen van advocaat mr. A.A.B. Gaalman als gemachtigde van Philips in strijd met de Ziektewet, Arbowet, Advocatenwet, gedragsregels voor advocaten, etc. waaruit ook voor hen grote schade is ontstaan, hetgeen met de dag groeit. Het betreffen de volgende cliënten:

- Mw. J.J. Jager, wonende aan Hoofdstraat 101, te 9355 TB Midwolde (lees: <http://www.hetechtenieuws.org/2009-03-23.php>);
- Dhr. B.F.P. Heijmen, wonende aan de Canadastraat 11, 5651 CE te Eindhoven (lees: <http://www.hetechtenieuws.org/2009-07-13.php>);
- Fam. Pasterkamp, wonende aan Gammels 28a, 8321 SB te Urk (lees: <http://www.gifgrondopurk.nl/>);

- Fam. Kahlman, wonende op het adres Veranda 5, 1628 JV te Hoorn (lees: <http://www.sdnl.nl/kahlman-telegraaf.htm>);
- Een 21-tal families aan de Meidoornlaan te Winschoten (lees: <http://www.stichtingmeidoornlaan.nl/page/menu>);
- Fam. Wolbrink, wonende op het adres Old Ruitenborgh 68, 7556 NH te Hengelo (OV)(lees: <http://www.sdnl.nl/wim-wolbrink.htm>);
- Fam. Linsen, wonende aan Maasweg 44, 6591 BM te Genneep (lees: <http://www.sdnl.nl/emslandermeer-persconferentie.htm>);
- Fam. van Dijk, Scheidingstraat 5, 5154 AE te Elshout;
- Dhr. H. Fitters, Norbertijnerstraat 43, 5154 ED te Elshout;
- Overige niet met naam genoemde cliënten:

Een afschrift van dit verzoekschrift hebben wij heden ook verstuurd aan F. Rondeel (Philips OR-lid), raadsman van Van Rooij vanuit zijn hoedanigheid als OR-lid bij Philips Medical Systems Nederland B.V.

Gezien de eerdere hierbij samenhangende pogingen tot doodslag op mijn persoon en brute binnerval in mijn woning, laat ik deze klacht uit veiligheidsoverwegingen met bijgaand persbericht naar buiten gaan:

Persbericht:

Sint Oedenrode, 30 augustus 2009

Hoever advocaat mr. A.A.B. Gaalman van AKD Prinsen Van Wijmen N.V. te Eindhoven gaat met zijn hulp aan de zware georganiseerde misdaad kunt u hieronder lezen:

Ondergetekende A.M.L. van Rooij werkt partime als safety manager (hogere veiligheidsdeskundige) voor werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. te Best en partime als directeur van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. voor werkgever Van Rooij Holding B.V.

Advocaat mr. A.A.B. Gaalman van AKD Prinsen Van Wijmen N.V. te Eindhoven krijgt het voor elkaar om met de hulp van werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. en de hulp van het UWV en de hulp van verantwoordelijk minister J.P.H. Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid achter de rug van werkgever Van Rooij Holding B.V. om:

- A.M.L. van Rooij als safety manager voor werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. vanaf 24 september 2007 tot het eind van zijn leven voor 100% arbeidsongeschikt (geestesziek) te verklaren, de wettelijk verplichte doorbetaling tijdens ziekte vanaf 25 oktober 2007 af te nemen, de WIA uitkering en WW uitkering voor de rest van zijn leven af te nemen met rampzalige gevolgen voor de familie van Rooij;
- A.M.L. van Rooij als directeur van het Ecologisch Kennis Centrum B.V. voor werkgever Van Rooij Holding B.V. voor 100% arbeidsongeschikt (geestesziek) te verklaren, de wettelijk verplichte doorbetaling tijdens ziekte vanaf 12 mei 2009 af te nemen, de WIA uitkering en WW uitkering voor de rest van zijn leven af te nemen met rampzalige gevolgen voor de familie van Rooij en voor de cliënten van het Ecologisch Kennis Centrum B.V.

Dit alles met als doel de zware mens- en milieuvernietigende georganiseerde misdaad, door prof. criminoloog F. Bovenkerk "Corporate Crime" en "Collusie Poisoning for Profit" genoemd, onbeperkt hun gang te kunnen laten gaan.

A.M.L. van Rooij als werknemer voor werkgever Philips Medical Systems Nederland B.V. en als werknemer voor Van Rooij Holding B.V. laat het er niet mee zitten en heeft advocaat mr. A.A.B. Gaalman (die ook plaatsvervangend rechter is bij de rechtbank Breda) met behulp van zijn klacht d.d. 30 augustus 2009 aan deken mr. H.H.M. van Dijk voor de raad van discipline gedaagd. Voor de inhoud van deze klacht, met bijbehorend 6-tal producties, lees: klacht; productie 1; productie 2; productie 3; productie 4; productie 5; productie 6;


Omdat een hogere veiligheidskundige als Arbo-deskundige vanuit de Arbowet is beschermt en bij A.M.L. van Rooij letterlijk alles wordt afgenomen ten dienste van de zware georganiseerde misdaad die de Arbowet en Milieuwetgeving overtreden heb ik hiervan ook voorzitter Nico van Roden van de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde in kennis gesteld met het verzoek hiernaar een grootschalig onderzoek te verrichten, daar dit elke veiligheidskundige in Nederland kan overkomen.

Op 4 september 2009 vanaf 11.00 uur is hierover een persconferentie georganiseerd op Camping en Pensionstal Dommeldal op het adres 't Achterom 9-9a te Sint Oedenrode (Olland). Ook advocaat mr. A.A.B. Gaalman, alle persvoorlichters van Philips Nederland en alle bestuursleden van de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde met haar beschermheer prof. mr. Pieter van Vollenhoven (die persoonlijk een fonds heeft opgericht voor slachtofferhulp) zullen daarvoor worden uitgenodigd. Gezien de ernst van dit alles vertrouw ik op een grote opkomst.

In afwachting van uw spoedige reactie verblijven, wij;

Hoogachtend,

Ecologisch Kennis Centrum B.V.
Voor deze;


Ing. A.M.L. van Rooij
directeur

Mede getekend namens:

A.M.L. van Rooij
(als werknemer bij Philips Medical Systems Nederland B.V.)

en


A.M.L. van Rooij
(als werknemer bij Van Rooij Holding B.V.)

Bijlage

Deze klacht bevat een 6-tal producties aan bijlagen, bestaande uit 54 pagina's.

