



Rapport

Datum: 10 november 1999
Rapportnummer: 1999/464

Klacht

Op 4 augustus 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van S. te Goes, ingediend door VB Deloitte & Touche te Nieuwegein, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland te Goes.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld.

Op grond van de namens verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland (RDA) bij beslissing van 21 mei 1999 haar geen toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met één van haar werknemers te beëindigen. Voorts is verzoekster van mening dat de RDA zijn beslissing onvoldoende en onjuist heeft gemotiveerd.

Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AVIRV/98/3805, Stcrt. 238)

Artikel 3:1

"De Regionaal Directeur 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 5:1, vijfde lid:

"Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen de werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, wordt de toestemming op die grond slechts verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat van zodanige versterking inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie, al dan niet door middel van overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is."

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 Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen 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 5:1, vijfde lid van het Ontslagbesluit vermeldt:

"In het vijfde lid wordt tot uitdrukking gebracht dat de verstoring van de relatie werkgever/werknemer een zelfstandige grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding kan zijn, los van de vraag hoe die verstoring is ontstaan. Er moet door de werkgever aannemelijk worden gemaakt dat herstel van de arbeidsrelatie (al dan niet door overplaatsing) niet mogelijk is.

Inwilliging van het verzoek op deze grond zal een zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van belangen vergen."

3. 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 de 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 Lisv 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 Regionaal Directeur voorafgaande aan de te nemen beslissing op ontslagverzoeken wegens (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid of op grond van regelmatig ziekteverzuim een adviesaanvraag moet indienen bij het Lisv.

Binnen gemiddeld zes weken zal aan de Regionaal Directeur een advies worden uitgebracht. Het door het Lisv uit te brengen advies gaat in de praktijk in beginsel vergezeld van een rapportage van een arbeidsdeskundige.

Het advies van het Lisv is niet bindend. Het ligt echter voor de hand dat daaraan bij de afweging van de belangen door de Regionaal Directeur een groot gewicht wordt toegekend."

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Betrokkenen deelden mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1.1. Verzoekster verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland op 14 april 1999 haar voor één van haar werknemers, de heer H., een ontslagvergunning te verlenen. In haar ontslagaanvraag merkte verzoekster het volgende op:

"...Op 6 januari 1997 is de heer H. als instellingshulp voor 32 uur in woonvoorziening IJ. in dienst getreden.

Door de vele en langdurige periodes van afwezigheid in verband met ziekte is de heer H. niet in staat aan de gestelde functie-eisen te voldoen.

Er is geen continuïteit in de werkzaamheden doordat de heer H. niet aangeeft wanneer hij wel of niet komt werken.

De heer H. heeft zich op 14 mei 1997 ziek gemeld.

Op 1 februari 1999 heeft hij opnieuw contact opgenomen met de voorziening.

Op 16 maart 1999 is hij op therapeutische basis begonnen. Er is een aangepast werkschema voor hem gemaakt.

Op 23 maart 1999 heeft de heer H. zich weer ziek gemeld.

Hij gaf tijdens een telefonisch gesprek op 30 maart 1999 aan misschien op 31 maart 1999 te kunnen beginnen. Is op 31 maart 1999 niet begonnen.

Verscheen zonder bericht vooraf op dinsdag, 6 april 1999. Hem meegedeeld dat ik dit graag vooraf wilde weten. Zei dat hij nog niet beter was. Tijdens het gesprek op 6 april 1999 is hem mondeling meegedeeld dat een ontslagprocedure wordt gestart. Hierna is hij vertrokken.

Wij verwachten niet dat de heer H. binnen 26 weken hersteld zal zijn.

Binnen onze voorziening zijn er geen mogelijkheden voor herplaatsen.

Mocht u van mening zijn dat bovenstaande gegevens geen gegronde reden zijn voor ontslag, dan kunnen wij u bovendien mededelen dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Momenteel heeft onze voorziening te maken met een groot ziekteverzuim. De collega's zetten zich volledig in om diensten over te nemen. Daarbinnen past de handelwijze van de heer H. niet. Zijn aanwezigheid roept irritatie op bij het team.

Bijgaand treft u een overzicht van het verloop van de arbeidsperiode vanaf 6 januari 1997 (datum indiensttreding) tot heden..."

1.2. Het bijgevoegde overzicht van het verloop van de arbeidsperiode vanaf 6 januari 1997 van de heer H. luidt als volgt:

"...06.01.1997

datum indiensttreding.

29.01.1997

H. meldt zich ziek voor 09.00 uur bij D., een van onze medewerkers.

31.01.1997:

Zelf gebeld om 14.00 uur. Telefoon over laten gaan. Geen gehoor.

04.02.1997

Betermelding

18.02.1997

Ziekmelding om 08.00 uur bij één van de medewerkers. Reden: erge hoofdpijn.

19.02.1997

H. had zich beter gemeld, is niet gekomen.

21.02.1997

Telefonisch contact opgenomen. Geen gehoor. Telefoon helemaal over laten gaan.

24.02.1997

H. belt zelf. Heeft anti-depressiva gekregen. Veel problemen thuis.

25.02.1997

Betermelding

15.04.1997

Ziekmelding, hoofdpijn.

17.04.1997

Betermelding

09.05.1997

ziekmelding. Grieperig.

13.05.1997

Betermelding

14.05.1997

ZIEKMELDING

20.05.1997

Gebruikt valium, is zaterdagochtend door een glazen deur gevallen. 20 hechtingen, 1 pees doorgesneden in zijn rechterhand.

Moet 27 mei terug op controle.

27.05.1997

hechtingen zijn vandaag uit zijn hand gehaald. Het steekt nog allemaal. Kan niet autorijden, weinig vastpakken. Moet veel oefenen. Moet 3 juni terug naar de specialist.

29.05.1997

Telefonisch contact. Had niet begrepen dat hij zijn eigen verklaring Arbodienst op moest sturen. Het ging redelijk. Bedankte voor de bloemen. Komt 3 juni even langs.

03.06.1997

H. is niet geweest.

06.06.1997

Telefonisch contact met H. opgenomen over zijn eigen verklaring Arbodienst.

10.06.1997

Dood gevoel in hand blijft. Beweging in duim: door revalidatie. Andere zenuwen moeten het overnemen. Gebruikt nu verder geen medicijnen meer.

H. was net terug van therapie bij het Riagg. Gaat er voortaan na zijn werk heen. Wil volgende week weer aan de slag. Afspraak: 1 dag van te voren bellen als je komt werken.

19 juni 1997, 14.10 uur.

Zelf (IJ.) gebeld. Hij was net van plan deze week langs te komen. Was gisteren naar de Arbo-dienst geweest. Moet 2 juli terug. Tussentijd niet komen werken. Zegt dat hij volgende week 26 of 27 juni langs komt.

30 juni 1997.

H. heeft zelf gebeld naar IJ. 2 juli moet hij naar de Arbodienst, daarna komt hij naar IJ.

2 juli 1997.

Gesprek gehad met H. Heeft verteld over zijn psychische problemen. Moet 5 augustus terug naar de Arbo-dienst. Heeft zelf aangegeven dat hij in de komende periode af en toe eens langs komt om koffie te drinken met de bewoners.

6 augustus 1997.

Nog niets gehoord van H. sinds 2 juli.

7 augustus 1997.

Zelf gebeld naar H.

Is 1½ week geleden geopereerd aan zijn hand. Operatie was niet goed gelukt.

Het gesprek was heel verwarrend. Zei steeds dat hij dacht dat de telefoonlijn wegviel, terwijl er geen sprake was van storing of bijgeluiden. Ik kon hem prima verstaan. Moet 8 augustus naar de psychiater. Wil langs komen als de bewoners er niet zijn. Klonk erg depressief.

Afspraak: maandag, 11 augustus om 13.00 uur in IJ.

11 augustus 1997.

Bericht van de Arbo-dienst. H. moet daar weer zijn op 26 augustus a.s.

Om 13.30 + 15.15 + 17.00 uur gebeld naar H. omdat hij er nog niet was. Telefoon helemaal over laten gaan. Werd niet opgenomen.

12 augustus 1997

Om 14.15 uur gebeld. Telefoon helemaal over laten gaan. Werd niet opgenomen.

Gebeld naar de Arbodienst, M. Het voorgaande doorgegeven. Zij roept H. een week eerder dan gepland, op 19 augustus op. Zij zal aan hem doorgeven dat ik geprobeerd heb contact met hem op te nemen nadat hij zijn afspraak niet is nagekomen. In de loop van 19 augustus belt zij mij terug.

19 augustus 1997.

Telefoon gehad van de Arbodienst, M. Vanmorgen is H. bij haar geweest. Het ging niet geweldig met hem. Vond het vervelend om te moeten horen dat ik gebeld had omdat hij zijn afspraken niet na kwam.

Is nu bang zijn baan kwijt te raken. M. heeft met hem afgesproken dat hij binnen nu en een week mij moet bellen. Ze verwacht dat dit volgende week zal zijn, omdat hij hier erg tegenop ziet en het dan steeds uitstelt.

M. heeft tegen hem gezegd dat hij zich over zijn baan nog geen zorgen moet maken, omdat hij eerst een jaar in de ziektewet moet zitten.

Zij heeft hem geadviseerd de komende maand aan zijn gezondheid te werken, waardoor hij weer wat stabiel wordt.

26 augustus 1997.

Telefoon gehad van H. Klouk een stuk beter dan de vorige keer. Psychisch gezien ging het ook beter met hem. Hij vertelde dat hij voor de 2e keer vader geworden is van een gezonde zoon. Vooraf had hij in spanning gezeten of alles wel goed zou gaan. Zijn pols geneest niet. Hij zou hiervoor nog een keer geopereerd moeten worden. Zag er tegen op om te bellen. Wil graag voor Euro Disney (8, 9 en 10 september) nog een keer op bezoek komen in IJ.

Geen definitieve datum afgesproken.

Tot 1 februari 1999 niets meer van hem gehoord.

5 februari 1999

Afspraak met H. Hij had zelf gebeld. Kwam langs de achterdeur binnen.

Kwam met het voorstel, volgens hem in overleg met Cadans om zich nog niet beter te melden maar om zich in te schrijven bij een uitzendbureau. Hier dan 4 à 8 weken te werken. Mocht dit goed gaan dan zich bij ons beter melden om in IJ. weer aan de slag te gaan.

Afspraak gemaakt met hem voor overleg op dinsdag, 2 maart 1999.

8 februari 1999

Gebeld naar Cadans, K. Vraag van H. aan hem voorgelegd. Als beide partijen het erover eens zijn, dan kan het. Werkgever moet wel in kennisgesteld worden. Werkgever kan ook zeggen dat de therapeutische werkzaamheden bij hem verricht moeten worden.

8 februari 1999

Gebeld naar M., Arbodienst. Vroeg zich af of dit wel allemaal kan op de manier zoals H. dit voorstelt. Nodigt H. uit voor een gesprek op 25 februari a.s. om te kijken of werkhervatting i.v.m. ziekte aan de orde is.

Neemt vervolgens contact met mij op.

22 februari 1999

telefonische reactie van mevr. G. (Personeelszaken) op mijn brief van 15 februari, gericht aan de heer J. (...)

Zij adviseert om H. op therapeutische basis te laten terugkomen. Op die manier kun je zelf beter beoordelen of hij wel of niet geschikt is voor zijn werk. Wil graag op de hoogte gehouden worden.

25 februari 1999

Telefoon van M., bedrijfsarts Arbo-Unie. H. is geweest. Haar advies is dat hij weer aan het werk kan. H. heeft met geen woord gerept over het gaan werken bij een uitzendbureau.

2 maart 1999

Gesprek gehad met H.

Was in het begin steeds zelf aan het woord en vertelde mij wat ik voor hem zou moeten doen. Ging er van uit dat zijn plaats ingenomen was door iemand anders en ging hier steeds op door, ervan uitgaande dat ik ontslag zou aanvragen. Volgens hem kon dat niet want hij had hier een contract (en ook nog vakantie-dagen). Woordenstroom afgekapt en de situatie uitgelegd. (Dat er een 2e Melkertbaan bij is gekomen). Gevraagd hoe het gegaan is bij het uitzendbureau. Reageerde verbaasd. Zo had hij dit niet bedoeld. Hij wilde weer terug komen werken bij IJ.

16 maart 1999

Eerste werkdag van H. Was om 09.03 aanwezig. Eerst een gesprek gehad (zie verslag).

22 maart 1999

Zie verslag.

23 maart 1999

H. heeft zich om 08.30 uur ziek gemeld bij C., één van onze medewerkers. Kon niet komen werken omdat hij zich niet goed voelde. Stond te trillen op zijn benen, zo hij zelf zei.

25 maart 1999

Nog steeds niets gehoord van H.

K. (één van de medewerkers) kwam hem gisteren tegen in Axel. Vroeg of hij nog ziek was. Dit beaamde hij, hij voelde zich nog niet goed.

30 maart 1999

Zelf gebeld naar H. Was nog erg benauwd en vermoeid. Wilde net zelf naar IJ. bellen. Komt morgen weer werken zegt hij.

31 maart 1999

H. is vandaag niet geweest.

6 april 1999

- Om 09.00 uur is H. aanwezig. Meteen een gesprek met hem gehad. Hem meegedeeld dat ik graag van tevoren had geweten dat hij vandaag aanwezig zou zijn. Hem tevens meegedeeld dat ik bezig ben met een ontslagprocedure. Gezegd dat ik hem vorige week woensdag verwachtte, maar dat hij niet gekomen was. H. zegt dat hij pas zou komen als hij beter was en dat was hij toen niet. Nu is hij trouwens ook nog niet beter. Gezegd dat hij dan beter thuis had kunnen blijven. Uitgelegd dat het mij mateloos irriteert dat de inspanningen om deze baan te houden alleen van de kant van de werkgever komen. H. had bij zijn ziekmelding naar mij moeten vragen om uitleg te geven. Ook had hij de volgende dag, nadat hij een medewerker in de stad ontmoet had, uitleg aan mij moeten geven. Volgens H. had hij uitleg aan de betreffende persoon gegeven. Dit was dus niet de afspraak. Er was afgesproken dat alles via mij zou lopen. Je kunt geen enkele afspraak maken omdat je nooit weet of H. er wel of niet is.

H. is om 09.15 uur boos weggegaan.

- Telefonisch contact gehad met mevr. M., bedrijfsarts Arbo-unie. Bovenstaande doorgegeven en toegelicht.

- Telefonisch contact gehad met Cadans, Terneuzen, de heer Gr. Hem van het bovenstaande in kennis gesteld.

Ik meld H. vandaag per 3 mei beter.

4 juni 1999

Om 13.47 uur voice-mail ingesproken van H. met de vraag of hij al meer weet naar aanleiding van het gesprek van vanmorgen.

Om 14.45 uur komt H. naar de IJ. Is vanmorgen bij het bureau voor Rechtshulp geweest op het open spreekuur. Daar hebben ze geadviseerd om niets te tekenen en om zich eventueel ziek te melden. Gevraagd aan hem wie zijn belangen behartigt. Hij kan geen naam opgeven. Proberen uit te leggen dat onze beide juridische adviseurs dan gaan onderhandelen om de zaak af te kunnen wikkelen. H. zegt dat ze op het bureau gezegd hebben dat hij niets moet doen, dan gaat de zaak vanzelf wel rollen. Ik heb hem gevraagd wat hij hiermee bedoelde. Nou, dan komt het vanzelf wel bij de Kantonrechter terecht.

H. zegt dat hij naar zijn eigen advocaat zal gaan (...) om daar advies in te winnen. Dit zal hij maandag doen. H. heeft de naam en telefoonnummer van mevr. G. van mij

meegekregen. Dit zal hij aan zijn advocaat geven zodat hij met mevr. G. kan overleggen.

Contact opgenomen met mevr. G. Zij belt dinsdagmorgen, 8 juni naar mij terug om te laten horen hoe de stand van zaken is.

7 juni 1999

Om 09.02 uur telefoon van H. Hij meldt zich ziek, is overspannen en gaat vandaag naar zijn advocaat.

Ik heb dit telefonisch doorgegeven aan mevr. G. Zij belt morgenochtend naar mij terug. Adviseerde mij nog even te wachten met de ziekmelding.

8 juni 1999

Om 12.00 uur telefoon gehad van mevr. G. Had niets gehoord, noch van H., noch van zijn advocaat.

Haar advies: H. ziekmelden en een spoedcontrole aanvragen bij de bedrijfsarts.

H. ziek gemeld en contact opgenomen met M., arbo unie. Zij roept H. op voor een gesprek op donderdag, 10 juni om 15.30 uur.

10 juni 1999

H. is niet op de afspraak bij de Arbodienst verschenen.

Fax verstuurd naar de Arbodienst voor spoedcontrole. Brief naar H. verstuurd i.v.m. opschorten loondoorbetaling.

Gebeld naar (...) den Bosch. Gi. Opschorten salaris moet teruggedraaid worden. Gelukkig waren de spullen nog niet weg. H. krijgt nu gewoon een salarisstrook en zijn salaris over de maand juni.

Bericht naar H. gestuurd dat het opschorten van zijn salaris is vervallen.

22 juni 1999

Telefoon gehad van M. Gevraagd of zij voor een re-integratieplan kan zorgen, in overleg met Cadans. Was goed. Stuurt het naar L., omdat het tijdens mijn afwezigheid zal zijn.

Dit doorgegeven aan G. Zij belt nog eind deze week naar S. om door te geven wie haar waarneemt tijdens haar vakantie. Is de hele maand juli afwezig..."

1.3. De bijgevoegde verslagen van de (functionerings)gesprekken die door verzoekster met de heer H. zijn gehouden luiden als volgt:

“...Verslag van het gesprek, gehouden op 21 januari 1997.

aanwezig: H. en E.

H. biedt zijn excuses aan, omdat hij gisteren vergeten was dat hij om 08.30 uur in plaats van 09.00 uur moest beginnen. Dit heeft te maken met zijn privé-omstandigheden.

E. vraagt hoe de afgelopen 2 weken zijn verlopen. H. vindt dat het goed is gegaan. Dit kan E. beamen.

Op de agenda van de komende werkbijeenkomst voor de leiding staat als punt vermeld: taken H. Dit houdt in dat E. nogmaals aan de leiding zal doorgeven dat opdrachten voor H. alleen door haarzelf of door S. worden gegeven. Voorstellen e.d. van uit de leiding zijn uiteraard welkom.

E. geeft uitleg over een aantal nieuwe taken, zoals ORT lijsten invullen, vakantiestaatjes kopiëren en bundelen e.d.

Afgesproken wordt dat H. zijn taken noteert in zijn werkschema.

Eenmaal per 3 weken wordt er een gesprek zoals dit gehouden.

Verder zijn er geen bijzonderheden.

Nieuwe afspraak: dinsdag, 11 februari om 09.30 uur...”

(...)Verslag van het gesprek, gehouden op 11 februari 1997.

aanwezig: H. en E.

E. vraagt hoe het met H. op dit moment gaat binnen IJ. H. zegt dat er geen problemen zijn. Hij kan zowat al zijn dagen vullen met de taken die hij nu heeft.

H. heeft nog geen Verzuim-/Ziekteprotocol ontvangen. In het logboek zit een exemplaar wat hij voor zich zelf kan kopiëren.

E. geeft uitleg over de rode klapper. Binnen de werkbijeenkomst is afgesproken dat bij de taken die door H. zijn overgenomen, in de rode klapper zijn naam wordt vermeld. Mocht H.

ziek zijn, dan weet de leiding welke taken zij van hem moeten overnemen.

Op 17 februari a.s. zijn er 's middags sollicitatiegesprekken. E. vraagt aan H. of hij de sollicitanten wil binnenlaten en hen eventueel iets te drinken wil aanbieden. Dit wordt zo afgesproken.

20 februari gaat alle leiding op excursie naar Goes en Sint Annaland. E. vraagt H. om dan de telefoon e.d. aan te nemen.

H. voegt zijn nieuwe taken in zijn eigen werkschema (blauwe klapper).

Over het brengen en halen van bewoners met het busje naar hun afspraken wordt het volgende afgesproken: afspraken, waarbij professionele begeleiding nodig is, gebeuren door de leiding, b.v. tandarts, dokter e.d. Bezoeken aan de kapper, gemeentehuis e.d. kunnen door H. gedaan worden. In het geval van één van de bewoners (P.B.) naar Dethon gisteren: het brengen gebeurde door de leiding, het ophalen door H. Dit is voor H. duidelijk.

E. zal met H., begin maart, de ORT-lijsten van februari invullen.

Tenslotte geeft H. aan dat het momenteel in zijn privé-leven niet zo goed gaat.

Volgende afspraak: donderdag, 6 maart 1997 om 09.30 uur..."

(...) **Verslag van het gesprek, gehouden op 6 maart 1997.**

aanwezig: H. en E.

E. geeft H. de informatie door over de Regionale Scholing. (...)

Afgesproken wordt om 's morgens, aan de hand van de agenda, de dag even door te lopen en afspraken te maken, b.v. wie om bewoners gaat. De afspraak, die we daar de vorige keer (11 februari) over hebben gemaakt, over het halen en brengen van bewoners, blijft van kracht.

Als het schoonmaakschema voor de huishouding klaar is, zal E. ook aan H. een exemplaar geven.

E. vraagt H. mee op te letten dat de lampen niet onnodig branden, b.v. in de huiskamers, trapkasten, keukens e.d.

Er wordt een datum afgesproken waarop E. met H. overlegt over het invullen van de ORT-lijsten: 21 maart om 09.30 uur.

H. wil graag op 17 en 18 maart een vrije dag.

E. zal de afspraken, die nu tijdens dit gesprek gemaakt zijn in de agenda en/of de dienstlijst noteren.

Er zijn verder geen bijzonderheden...”

(...) **Verslag van het gesprek, gehouden op 3 april 1997.**

aanwezig: H. en E.

Het is nog niet zeker of een eventuele oplossing voor een Instellingshulp (Melkertbaan) bij de invoering van de 36-urige werkweek onder de subsidie valt.

H. zou wel op willen plussen. Hij heeft hierover geen brief gehad van het Centraal Bureau. E. zal er voor zorgen dat hij deze brief alsnog ontvangt. Een definitieve uitspraak over wel of geen subsidie wordt eerst afgewacht, voordat er een oplossing wordt toegezegd.

(...)

H. vraagt een vrije dag op 25 april in verband met het huwelijk van zijn broer.

Er zijn verder geen bijzonderheden.

Volgende afspraak: donderdag, 24 april 1997 om 09.30 uur...”

(...) **Verslag van het gesprek, gehouden op 24 april 1997.**

aanwezig: H. en E.

Het is nog niet duidelijk of het geld, wat nodig is om uren op te plussen (i.v.m. de 36-urige werkweek) onder de subsidie valt of dat de Stichting dit zelf moet betalen. Dit wordt nog afgewacht, totdat er meer duidelijkheid is.

H. heeft wel recht op atv-dagen in vrije tijd vanaf de datum indiensttreding. E. zal dit verder nakijken. In eerste instantie zullen de vrije dagen, die H. tot nu toe heeft opgenomen, worden omgezet in atv-dagen. H. heeft recht op 1 atv-dag per maand tot 1 juli 1997.

E. adviseert H. om geregeld in de agenda een paar dagen vooruit te kijken welke taken er voor hem genoteerd staan. Ondanks het feit dat er een dienstlijst voor de huishouding op kantoor hangt en bovendien in de agenda genoteerd wordt, wanneer H. afwezig is, vult de leiding soms op die dagen ook taken in. E. zal het ook nog aankaarten op de werkbespreking.

H. begint binnenkort met een Gestalt-therapie.

Er zijn verder geen bijzonderheden.

Volgende afspraak: dinsdag, 20 mei 1997 om 09.30 uur..."

(...) Verslag van het overleg, gehouden op 16 maart 1999.

Aanwezig: H. en E.

Vandaag is H. voor het eerst weer aanwezig in IJ. sinds 14 mei 1997.

E. heeft een nieuw werkschema gemaakt. Dit wordt besproken. Ook komen de werktijden, plaats in de organisatie en de functie-eisen aan de orde.

Er vindt wekelijks een gesprek plaats tussen H. en E. Van deze gesprekken, evenals van dit gesprek, worden verslagen gemaakt. E. wil op deze manier voorkomen dat er allerlei misverstanden ontstaan.

H. neemt zelf contact op met Cadans om door te geven dat hij weer op therapeutische basis aan het werk is.

H. zal nog een keer oefenen met het rijden in de bus van IJ.

H. heeft waarschijnlijk thuis nog sleutels van IJ.

Hij zal die meebrengen..."

(...) Verslag van het overleg, gehouden op 22 maart 1999.

Aanwezig; H. en E.

H. is snel vermoeid na het werken in IJ.

Hij heeft voldoende werkzaamheden. Het werkschema is duidelijk. Mocht hij op een bepaald moment geen werk meer hebben, dan zegt hij dit tegen E. zodat zij hem nog opdrachten kan geven.

De dag begint met overleg met F. Dit loopt goed. Bij afwezigheid van F. kan H. de werkzaamheden zelf indelen, afhankelijk van hetgeen die dag moet gebeuren. Op het schema van H. staan ook de werkzaamheden van F. aangegeven.

Taken die voor de buitenhuizen gedaan moeten worden, komen eerst bij E. binnen. Zij bespreekt het met H.

H. had nog sleutels van IJ. thuis liggen. Deze gebruikt hij nu weer..."

1.4. Bij de ontslagaanvraag waren voorts nog terugmeldingsformulieren van de Arbodienst en reïntegratieplannen gevoegd.

2. Cadans Uitvoeringsinstelling BV stuurde de RDA op 21 april 1999 het informatieformulier terug naar aanleiding van de ontslagaanvraag van de heer H. Dit informatieformulier vermeldde onder meer dat er binnen zes maanden bij verzoekster concrete mogelijkheden waren voor de heer H. om geheel te hervatten in passend werk in de functie waarvoor ontslag werd gevraagd.

De bij dit formulier gevoegde rapportage van de arbeidsdeskundige van 21 april 1999 vermeldde onder meer:

"Vergelijkend de belasting in de functie en de belastbaarheid van cliënt ben ik van mening dat cliënt weer geschikt is voor de functie vanuit de optiek van vergelijking belasting-belastbaarheid conform de huidige arbeidsongeschiktheidscriteria.

Ik heb cliënt en werkgever hiervan op 21-4-99 op de hoogte gebracht. Om beide partijen in staat te stellen, de nodige maatregelen te treffen heb ik in overleg als ingangsdatum voor de arbeidsgeschiktheid maandag, 3 mei 1999 afgesproken.

Arbeidsmogelijkheden FIS:

Uit zorgvuldigheidsoverweging is tevens met behulp van het Functie Informatie Systeem onderzoek verricht, waarbij rekening is gehouden met de beperkingen en opleiding van cliënt.

Uit dit onderzoek heb ik onderstaande functies geselecteerd. Ik wijs er op dat dit een selectie is en geen limitatieve opsomming.

De geduide functies komen in een variatie van uren, vergelijkbaar met het arbeidspatroon van cliënt, bij diverse werkgevers voor.

Aan cliënt zijn de volgende functies te duiden (...):

Statistisch medewerker

Telefonist

Printplatenmonteur

Kunststofbewerker

Samensteller

(...)

Reïntegratieplan/Bemiddelingsplan:

Omdat cliënt weer geschikt is voor de maatfunctie is hij verwezen naar zijn werkgever in verband met werkhervatting. De werkgever is tevens op de hoogte gebracht.

Reactie van cliënt:

De onderzoeksresultaten werden op 21-4-99 met cliënt besproken.

De uitslag is schriftelijk aan cliënt bevestigd.

Cliënt leek het met de uitslag van het onderzoek eens te zijn.

Wel gaf hij aan, bang te zijn voor de confrontatie met zijn werkgever omdat er sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsrelatie. Ik heb hem nadrukkelijk aangeraden om zich in ieder geval op 3-5-99 bij zijn werkgever te melden voor het verrichten van de in de arbeidsovereenkomst bedongen arbeid. Ook heb ik hem geadviseerd, vooraf al contact op te nemen met zijn werkgever om de werkhervatting te bespreken. Hij acht zich in principe weer in staat om zijn werk weer te doen maar ziet tegen de daarmee verband houdende problemen op. Ik heb mijn hulp aangeboden voor als hij telefonisch advies nodig heeft.

Reactie van de werkgever:

De werkgever werd op 21-4-99 telefonisch en schriftelijk geïnformeerd.

Reactie bleef onduidelijk, maar in een eerder telefoongesprek (begin april) had E. al duidelijk gemaakt dat men gezien alle ervaringen ontslag van cliënt nastreeft.

4. Arbeidskundige conclusie:

Cliënt is per 3-5-99 geschikt voor de maatfunctie. Cliënt is geschikt voor gangbare arbeid."

3. De RDA deelde verzoekster bij brief van 22 april 1999 het volgende mee:

"...Hierbij doe ik u toekomen de samenvatting van het advies van de Uitvoeringsinstelling in verband met de door u ingediende ontslagaanvraag.

'De arbeidsdeskundige van Cadans is van mening dat betrokkene per 3 mei 1999 volledig geschikt is voor de functie waarvoor ontslag is aangevraagd en dat u niet aannemelijk heeft gemaakt dat er geen passende functie binnen de onderneming voor betrokkene is. Tevens heb ik van de arbeidsdeskundige begrepen dat u hiervan op 21 april 1999 telefonisch en schriftelijk van op de hoogte bent gesteld.'

Het advies vormt voor mij aanleiding u in de gelegenheid te stellen hierop te reageren of de ontslagaanvraag in te trekken..."

4. Verzoekster antwoordde de RDA schriftelijk op 28 april 1999:

"...In principe kunnen wij akkoord gaan met het feit dat de heer H. medisch gezien geschikt is tot het uitoefenen van de functie van instellingshulp binnen de woonvoorziening IJ.

Echter, de reden van de ontslagaanvraag bestaat hieruit dat het sociaal functioneren van de heer H. te wensen overlaat. Het is heel moeilijk om met hem een afspraak te maken. Het is niet duidelijk wanneer hij, bijvoorbeeld bij ziekte, wel of niet komt werken. Hij houdt zich niet aan de afspraken.

Zijn manier van werken wekt veel weerstand op bij ondergetekende en bij de overige medewerkers. IJ. is een kleine woonvoorziening met een klein, goed op elkaar afgestemd team. Bij ziekte is het geen enkel probleem om vervanging te regelen, omdat iedereen bereid is om voor elkaar in te vallen. De handelwijze van de heer H. past hier totaal niet in en verstoort de goede samenwerking. Ondanks duidelijke afspraken zit hier geen verbetering in.

Op 16 maart 1999 is de heer H. na een lange periode van afwezigheid weer op therapeutische basis begonnen. Met hem zijn het werkschema en de verdere afspraken, zoals een wekelijks overleg met ondergetekende over zijn functioneren, doorgenomen.

Al na ruim een week was de heer H. weer afwezig in verband met ziekte. Hij laat dan verder de komende week niets van zich horen. Tijdens telefonisch overleg met hem geeft hij aan de volgende dag weer te komen werken. Op de betreffende dag en de daarop

volgende dagen is hij niet aanwezig. Zonder dit vooraf aan te geven verschijnt hij dan onverwacht op dinsdag, 6 april 1999. Voor ons is dit geen werkbare situatie. Iedere keer moeten zijn naaste collega's zich aanpassen aan zijn aan- of afwezigheid.

Een meer bij hem passende functie kunnen wij niet bieden. IJ. bestaat uit één locatie waar de betreffende werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd.

Gezien het bovenstaande blijven wij bij ons verzoek om ontslag aan te vragen..."

5. Naar aanleiding van de ontslagaanvraag deelde de heer H. de RDA op 29 april 1999 op het door hem ingevulde vragenformulier het volgende mee:

"...De aangevoerde reden(en) zijn ongegrond. Ik heb ten alle tijden mijn arbeidsovereenkomst nageleefd en ben bovendien t/m 03 mei '99 aanstaande volledig arbeidsongeschikt volgens de normen en richtlijnen van Cadans..."

6. Bij beslissing van 21 mei 1999 onthield de RDA verzoekster zijn toestemming om de arbeidsverhouding met de heer H. te mogen beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing:

"...* dat werkgever verzoekt om het verlenen van een ontslagvergunning op grond van veelvuldig ziekteverzuim en het feit dat betrokkene niet in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen;

* dat werkgever aangeeft dat er geen continuïteit in de werkzaamheden mogelijk is daar betrokkene niet aangeeft wanneer hij wel of niet komt werken;

* dat werkgever daarnaast aangeeft dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie mede gezien het feit dat zijn sociaal functioneren te wensen overlaat en zijn aanwezigheid irritatie oproept bij zijn collega's;

* dat werkgever ter onderbouwing van het ontslagmotief afschriften van correspondentie met betrokkene en de Arbo-Unie Zeeland overlegt;

* dat werknemer in zijn verweer aangeeft dat de redenen voor het ontslag ongegrond zijn en hij altijd zijn arbeidsovereenkomst heeft nageleefd;

* dat werknemer daarnaast aangeeft dat hij sinds 3 mei 1999 weer volledig arbeidsgeschikt is;

* dat betrokkene volgens het advies van de uitvoeringsinstelling sociale verzekeringen per 3 mei 1999 geschikt is voor zijn huidige functie en dat er bij werkgever mogelijkheden zijn om te hervatten in passend werk;

- * dat de ontslagadviescommissie mij unaniem heeft geadviseerd de gevraagde vergunning te weigeren;
- * dat uit de overgelegde stukken blijkt dat er geen sprake is van medische beperkingen bij betrokkene voor de uitvoering van zijn functie;
- * dat uit de overgelegde stukken blijkt dat er werkinhoudelijk geen problemen zijn met betrokkene;
- * dat werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat het regelmatige verzuim van betrokkene verstoring in de planning veroorzaakt;
- * dat uit de overgelegde stukken niet blijkt dat er constructief is gesproken over het sociaal functioneren van betrokkene;
- * dat gezien bovenstaande overwegingen het onredelijk voorkomt toestemming te verlenen voor het rechtsgeldig beëindigen van de arbeidsverhouding..."

7. Verzoekster kon zich met deze weigering tot het verlenen van een ontslagvergunning voor de heer H. niet verenigen. Haar gemachtigde liet de RDA op 18 juni 1999 schriftelijk het volgende weten:

"...Naast langdurige arbeidsongeschiktheid is in de tweede plaats als grond voor de ontslagaanvraag aangedragen een verstoorde arbeidsrelatie. De stichting heeft hiertoe diverse stukken overgelegd, waaronder stukken met betrekking tot de controle tijdens de ziekteperiodes en de resultaten hiervan, gespreksverslagen inzake het functioneren van de heer H. en het verloop van het dienstverband. Uw stellingen inhoudende dat uit de overgelegde stukken niet blijkt dat er werkinhoudelijk (...) problemen zijn met de heer H., dat de stichting onvoldoende heeft aangetoond dat het regelmatig verzuim van betrokkene verstoring in de planning veroorzaakt en dat uit de gespreksverslagen niet blijkt dat er constructief gesproken is over het sociale functioneren van de heer H. stroken niet met de inhoud van de overgelegde stukken en komen de stichting onjuist voor. Ik verzoek u uw stellingen nader te motiveren.

De stichting heeft aangegeven dat de heer H. slechts vier maanden heeft gewerkt, waarin meerdere ziekteperiodes gelegen waren. Vervolgens is de heer H. twee jaar ziek geweest. Verder heeft de heer H. meerdere malen afspraken voor gesprekken met de stichting en de bedrijfsarts zonder tegenbericht voorbij laten gaan. Ook bent u door de stichting op de hoogte gesteld van het feit dat de heer H. zich op 3 mei jl. beter heeft gemeld. De stichting heeft met de heer H. een afspraak gemaakt om op 4 mei de start van de werkzaamheden te bespreken, maar de heer H. heeft op deze dag telefonisch gemeld dat hij niet meer komt werken en dat hij de arbeidsrelatie zodanig verstoord acht dat beëindiging in de rede ligt. De arbeidsrelatie is duurzaam en ernstig verstoord. Herstel van de arbeidsrelatie is niet mogelijk, ook niet door overplaatsing. Er is maar één formatieplaats op de functie van

instellingshulp en er zijn geen andere locaties waar de heer H. kan werken. Deze informatie is onder meer niet terug te vinden in uw afwegingen..."

8. De RDA antwoordde verzoeksters gemachtigde bij brief van 22 juli 1999:

"...Met betrekking tot het ontslagmotief, arbeidsongeschiktheid, verwijs ik naar het advies van Cadans waar duidelijk in naar voren komt dat betrokkene vanaf 3 mei 1999 zonder maatregel geschikt is voor de functie waarvoor ontslag wordt aangevraagd. Tevens wordt aangegeven dat werkgever niet aannemelijk heeft gemaakt dat er geen passende functie voor betrokkene is binnen de instelling.

Met betrekking tot het ontslagmotief, verstoorde arbeidsrelatie, blij ik bij mijn conclusie zoals verwoord in de beschikking d.d. 21 mei 1999. Er zijn twee gespreksverslagen overgelegd d.d. 16 en 22 maart 1999 waaruit blijkt dat er geen problemen zijn met betrekking tot het functioneren van betrokkene op het sociale en werkinhoudelijke gebied. Uit de gespreksverslagen van 1997 blijkt eveneens dat er geen problemen zijn.

Werkgever geeft echter in zijn brieven aan dat er problemen zijn in het sociale functioneren van betrokkene en dat hij zich niet houdt aan afspraken.

Uit enkele stukken van Arbo-Unie Zeeland blijkt dat betrokkene zonder berichtgeving niet is verschenen op een afspraak, doch uit de overgelegde gegevens is niet gebleken dat betrokkene hierop is aangesproken.

Werknemer geeft in zijn verweer aan dat hij zich aan de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft gehouden. Dit punt is ook meegenomen in de besluitname.

Gezien het bovenstaande blij ik van mening dat werkgever niet aannemelijk heeft gemaakt dat betrokkene is aangesproken op het feit dat zijn functioneren problemen oplevert voor de organisatie. Tevens is niet gebleken dat werkgever heeft getracht de vermeende verstoorde arbeidsrelatie op te lossen..."

B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering onder klacht en naar haar hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven.

Tevens merkte verzoeksters gemachtigde in haar klachtbrief aan de Nationale ombudsman het volgende op:

"...(verzoekster; N.o.) acht de beslissing van de RDA onvoldoende dan wel onjuist gemotiveerd en wel om de volgende redenen:

- (verzoekster; N.o.) erkent (zie schrijven van 22 april 1999 aan de RDA) dat de heer H. op 3 mei jl. medisch gezien geschikt was om zijn werk uit te oefenen. (Verzoekster; N.o.) is

echter van oordeel dat uit het overzicht van de perioden van ziekteverlof van de heer H. objectief naar voren komt dat de heer H. in de 2,5 jaren van zijn dienstverband slechts enkele maanden heeft gewerkt en voor het overige wegens ziekte afwezig is geweest en wederom is. Dat de RDA dus niet kan ontkennen dat sprake is van veelvuldig en langdurig ziekteverlof van de heer H.;

- (verzoekster; N.o.) heeft voorts aangegeven dat de werkinhoudelijke problemen met de heer H. zich uiten in de zin van irritaties bij collega's die de heer H. telkenmale en vaak onverwacht moesten vervangen in de periode januari 1997 tot juni 1997 en in de afgelopen periode van maart 1999 tot heden (...). Dit veroorzaakt ook problemen voor de organisatie in de vorm van de werkplanning;

- wanneer de heer H. bij herhaling niet op afspraken met (verzoekster; N.o.) verschijnt is het verder voor (verzoekster; N.o.) moeilijk om het sociaal (dis)-functioneren van de heer H. vaker met hem te bespreken dan in het verleden is geschied;

- (verzoekster; N.o.) heeft voorts in haar schrijven van 22 april 1999 aan de RDA aangegeven dat geen andere passende functie voor de heer H. voor handen is. IJ. is de enige woonvoorziening van (verzoekster; N.o.) in de omgeving van Terneuzen, IJ. beschikt voorts slechts over een klein team (25 personen) en instellingshulp is de enige functie die de heer H. binnen de organisatie kan uitvoeren, van welke functie binnen de organisatie slechts 2 functies voorhanden zijn, welke functies beide ingevuld zijn en waarvan 1 functie zoals gezegd bekleed wordt door de heer H. Opgemerkt zij hier nog dat (verzoekster; N.o.) bij de RDA heeft aangegeven dat zij het takenpakket van de functie van instellingshulp gesplitst heeft over de twee functionarissen waarbij de heer H. taken toebedeeld heeft gekregen die hij het beste uit kan voeren gezien zijn gezondheid en dat de overige taken aan zijn collega zijn toebedeeld.

Kortom (verzoekster; N.o.) heeft al het mogelijke gedaan om de organisatie zodanig aan te passen om de reïntegratie van de heer H. zo veel mogelijk kans van slagen te geven, andere mogelijkheden dan deze heeft (verzoekster; N.o.) niet;

- (verzoekster; N.o.) stelt zich verder op het standpunt dat haar vertrouwen in de heer H. verdwenen is en dat derhalve sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Afspraken zijn door de heer H. vaak niet nagekomen (hij kwam niet op afgesproken tijdstippen, hij belde niet op afgesproken tijdstippen enz.) zowel in perioden waarin hij werkte als waarin hij ziek was;

- tenslotte stelt (verzoekster; N.o.) dat zij daar waar mogelijk is geweest afspraken met de heer H. heeft gemaakt om zijn functioneren binnen de organisatie te verbeteren. Echter veel gespreksafspraken zijn door de heer H., zoals gezegd, niet nagekomen. Het wordt voor een werkgever dan wel heel moeilijk om iets aan een dergelijke kwestie te doen.

Samenvatting

Het (structureel) niet nakomen van afspraken door de heer H. met de Stichting heeft een dermate grote omvang genomen dat dit problemen oplevert met collega's, de leidinggevende en de continuïteit van de organisatie. (Verzoekster; N.o.) heeft alle vertrouwen in haar medewerker, de heer H., verloren. De RDA is onvoldoende op dit sociale aspect voor de organisatie ingegaan, welk aspect wel uit de stukken naar voren is gekomen. De beslissing van de RDA wordt derhalve niet gedragen door de aangeleverde informatie van (verzoekster; N.o.)..."

C. Standpunt Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde in reactie op de klacht het volgende mee:

"...De procedure

Verzoekster stelde primair dat werknemer wegens langdurige ziekteperioden niet in staat was aan de gestelde functie-eisen te voldoen. Hiervoor voerde zij aan dat er geen continuïteit in de werkzaamheden mogelijk was omdat werknemer niet aangaf wanneer hij wel of niet kwam werken. Verzoekster gaf aan geen herstel binnen zesentwintig weken te verwachten en geen herplaatsingsmogelijkheden te hebben binnen de voorziening. Subsidiair stelde werkgever dat er sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. De handelwijze van werknemer paste niet binnen het functioneren van het team en zijn aanwezigheid irriteerde het team. Werknemer voerde bezwaren aan tegen zijn ontslag. Hij was van mening dat hij te allen tijde zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst is nagekomen. Tevens gaf hij aan dat hij tot 3 mei 1999 volledig arbeidsongeschikt was.

Toepasselijke regels

Op grond van artikel 5:2 van het Ontslagbesluit had de Regionaal Directeur te beoordelen of toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid in de rede lag, waarbij het arbeidsongeschiktheidsadvies van het Livs moest worden betrokken (zie achtergrond; N.o.).

Art 5:1, vijfde lid, van het Ontslagbesluit is de grond waarop de Regionaal Directeur diende te beoordelen of er in casu sprake was van een zodanige verstoring in de arbeidsverhouding dat deze ontslag rechtvaardigde.

De beoordeling

De Regionaal Directeur heeft in zijn beschikking van 21 mei 1999 aangegeven waarom hij zijn toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding weigerde. De ontslagcommissie ondersteunde het standpunt van de Regionaal Directeur met haar

unaniem advies tot weigering van toestemming. Mijns inziens heeft de Regionaal Directeur in alle redelijkheid tot deze beslissing kunnen komen. Ten aanzien van langdurige arbeidsgeschiktheid als grond voor ontslag gold dat niet aan het vereiste werd voldaan dat binnen zesentwintig weken geen herstel was te verwachten. Immers, (...) het Lisv achtte werknemer per 3 mei 1999 arbeidsgeschikt. Daarnaast had verzoekster de mogelijkheid werknemer in zijn werk te laten hervatten. Nu niet aan alle vereisten werd voldaan, kon op deze grond geen toestemming voor beëindiging worden verleend. Wat betreft de verstoring van de arbeidsverhouding als grond voor ontslag heeft de Regionaal Directeur naar mijn mening gevoegelijk kunnen oordelen, dat verzoekster onvoldoende bescheiden heeft overgelegd waaruit geconcludeerd kon worden dat van een niet te herstellen verstoring in de arbeidsrelatie sprake is.

De motivering

Ten aanzien van verzoeksters klacht omtrent de motivering zou ik het volgende willen opmerken. De bedoeling van het motiveringsbeginsel is dat het belanghebbende kenbaar is op welke overwegingen een bestuursorgaan haar beslissing heeft gebaseerd. Een beschikking vermeldt daarom op welke gronden een beslissing is gebaseerd. De onderhavige beschikking van de Regionaal Directeur dateert van 21 mei 1999. Hierin heeft hij kort en bondig de overwegingen weergegeven, op grond waarvan hij tot weigering van de toestemming is gekomen. Hij is er, naar mijn mening terecht, vanuit gegaan dat hij deze beschikking juist en voldoende had gemotiveerd. Verzoekster heeft zich echter tot de Regionaal Directeur gewend met het verzoek de beschikking nader te motiveren. Bij brief van 22 juli 1999 heeft de Regionaal Directeur daarom nogmaals uitgebreid aangegeven waarom in casu de toestemming voor beëindiging is geweigerd. Was het niet reeds op 21 mei 1999, dan is toch in elk geval op 22 juli 1999 aan het motiveringsbeginsel voldaan. Het feit dat verzoekster het met de inhoud van de beschikking niet eens is doet daar niet aan af.

Conclusie

Op basis van het voorgaande ben ik van mening dat de Regionaal Directeur in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om verzoekster geen toestemming voor beëindiging van de arbeidsverhouding te verlenen en dat de klacht van verzoekster ten aanzien van de motivering van de beslissing ongegrond is..."

Beoordeling

I. Ten aanzien van de weigering de ontslagvergunning te verlenen

1. Verzoekster verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland (RDA) op 14 april 1999 om een ontslagvergunning voor één van haar werknemers, de heer

H. Volgens haar was H. door de vele en langdurige periodes van afwezigheid in verband met ziekte niet in staat aan de gestelde functie-eisen te voldoen. Voorts was er geen continuïteit in de werkzaamheden omdat de heer H. niet zou aangeven wanneer hij wel of niet kwam werken. In dit verband merkte verzoekster op dat H. zich op 14 mei 1997 ziek had gemeld. Op 1 februari 1999 had hij contact opgenomen met verzoekster en op 16 maart 1999 was hij op therapeutische basis weer begonnen met zijn werkzaamheden. Vervolgens had hij zich op 23 maart 1999 weer ziek gemeld, en was hij ondanks de door hem op 30 maart 1999 gedane mededeling dat hij misschien weer op 31 maart 1999 zou komen werken, niet verschenen. Wel was H., onaangekondigd, op 6 april 1999 weer op het werk verschenen en had hij verzoekster meegedeeld dat hij nog niet beter was. Verzoekster had daarop H. meegedeeld een ontslagprocedure te zullen starten.

Tevens merkte verzoekster op dat er door de handelwijze van H. een verstoorde arbeidsverhouding was ontstaan. In dit verband gaf zij aan dat de woonvoorziening waar H. werkzaam was te maken had met een groot ziekteverzuim, en dat de collega's van H. zich volledig inzetten om diensten over te nemen. Daarbinnen zou de handelwijze van H. niet passen, en zou zijn aanwezigheid irritatie oproepen.

Bij haar ontslaaanvraag stuurde verzoekster een overzicht mee van het verloop van de arbeidsperiode vanaf het moment waarop H. bij haar op 6 januari 1997 in dienst was getreden, en verslagen van de door haar met H. gehouden (functionerings)gesprekken.

2. Naar aanleiding van het advies van de Uitvoeringsinstelling waaruit bleek dat H. per 3 mei 1999 weer volledig geschikt werd geacht voor de functie waarvoor ontslag werd aangevraagd, verzocht de RDA verzoekster om nadere informatie. Verzoekster gaf in haar nadere reactie aan op zich akkoord te kunnen gaan met het feit dat H. medisch gezien geschikt was tot het uitoefenen van zijn functie, maar dat zijn sociaal functioneren te wensen overliet. Volgens verzoekster was het heel moeilijk om met H. een afspraak te maken, omdat hij zich niet aan de afspraken hield en was het niet duidelijk wanneer hij wel of niet kwam werken. De voorziening waar H. werkzaam was bestond uit een klein en goed op elkaar afgestemd team. Het gedrag van H. paste hier niet in en verstoorde de goede samenwerking, aldus verzoekster.

3. H. ontkende in zijn verweerschrift van 29 april 1999 de door verzoekster aangevoerde gronden voor ontslag.

4. Bij beslissing van 21 mei 1999 onthield de RDA verzoekster zijn toestemming om de arbeidsverhouding met H. te beëindigen.

5. Een RDA dient zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. De criteria waaraan hij behoort te toetsen zijn neergelegd in het Ontslagbesluit.

6. In het vijfde lid van artikel 5:1 van het Ontslagbesluit is bepaald dat indien een werkgever als grond voor ontslag aanvoert dat de arbeidsverhouding met de betrokken werknemer ernstig is verstoord, de RDA op die grond slechts toestemming kan verlenen indien aannemelijk is dat er inderdaad sprake is van een dergelijke verstoring en dat herstel van die relatie, al dan niet door middel van overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is. In de toelichting op dit artikellid is aangegeven dat verstoring van de arbeidsverhouding een zelfstandige grond voor verlening van een ontslagvergunning kan vormen, en dat de RDA daarbij kan voorbijgaan aan de vraag hoe de verstoring is ontstaan. Artikel 5:2, eerste lid van het Ontslagbesluit (zie achtergrond) noemt onder a. en b. de voorwaarden waaronder kan worden overgegaan tot verlening van een ontslagvergunning op grond van arbeidsongeschiktheid. Zo dient onder meer aannemelijk te worden gemaakt dat de werknemer arbeidsongeschikt is en dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden. Ingevolge artikel 5:2, tweede lid van het Ontslagbesluit dient tevens advies te worden ingewonnen bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen. In de praktijk wordt het advies verstrekt door een uitvoeringsinstelling.

7. Wat betreft de arbeidsongeschiktheid van H. wordt opgemerkt dat uit het advies van de uitvoeringsinstelling (Cadans) duidelijk blijkt, hetgeen door verzoekster ook niet wordt bestreden, dat H. weer volledig geschikt werd geacht voor het verrichten van zijn functie. Verlening van een ontslagvergunning op basis van artikel 5:2 van het Ontslagbesluit was dan ook niet mogelijk.

Ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding wordt het volgende opgemerkt. Uit hetgeen verzoekster tijdens de ontslagprocedure naar voren heeft gebracht, blijkt dat de voornaamste reden voor de ontslagaanvraag was gelegen in het feit dat H. regelmatig ziek was, en zijn afspraken om zijn werk weer te hervatten dan wel contact met haar op te zullen nemen niet nakwam. Uit de door verzoekster overgelegde stukken blijkt echter niet dat zij H. op dit gedrag heeft aangesproken en hem erop heeft gewezen dat zijn gedrag problemen opleverde voor haar organisatie. Ook is niet gebleken dat verzoekster getracht heeft de volgens haar verstoorde arbeidsrelatie te herstellen noch dat herstel van de relatie niet mogelijk zou zijn.

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, heeft de RDA dan ook in redelijkheid kunnen besluiten verzoekster geen toestemming te verlenen voor beëindiging van de arbeidsverhouding met haar werknemer, de heer H.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

II. Ten aanzien van de motivering

1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een deugdelijke motivering, zeker wanneer de genomen beslissing het belang van een bij die beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een

ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen.

2. De RDA geeft in zijn ontslagbeschikking aan wat de reden van verzoekster is geweest voor het indienen van een ontslagaanvraag voor de betrokken werknemer en welk verweer de werknemer tegen deze ontslagaanvraag heeft gevoerd.

Voorts heeft de RDA aangegeven op welke wijze hij de door verzoekster en werknemer aangevoerde argumenten heeft beoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen. Gelet op hetgeen onder II.1 is overwogen, moet worden geoordeeld dat de ontslagbeschikking van de RDA toereikend is gemotiveerd.

Voor zover verzoekster van mening is dat uit de beschikking van de RDA moet blijken welke waarde de RDA aan elk argument van haar ontslagaanvraag heeft toegekend, wordt opgemerkt dat het motiveringsbeginsel zover niet reikt.

De onderzochte gedraging is ook op dit punt behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland te Goes, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.