



# Rapport

**Datum: 6 april 2000**

**Rapportnummer: 2000/143**

## Klacht

Op 10 november 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Gouda, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnstreek te Alphen aan den Rijn. Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 29 juli 1999, tot de Nationale ombudsman gewend. Zijn verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen. Naar aanleiding van verzoekers brief van 8 november 1999 werd naar de gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, een onderzoek ingesteld.

Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnstreek zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen wegens ongeschiktheid voor zijn functie.

## Achtergrond

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

§ 5. Ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen

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, eerste en vijfde lid:

"1. Indien de werkgever als grond voor de opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend indien:

a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en

b. is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer, en

c. de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren, en

d. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.

5. 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 verstoring 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."

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."

## Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Verzoeker berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. Verzoeker trad op 25 december 1998 in dienst bij zijn werkgever voor de duur van twaalf maanden. Hij vervulde de functie van administratief medewerker.

2.1. Werkgever verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnstreek (hierna: de RDA) bij brief van 11 juni 1999 toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te mogen beëindigen. In zijn ontslagaanvraag voerde werkgever het volgende aan:

"...De reden voor de aanvraag van de vergunning ligt in het feit dat (verzoeker; N.o.) onvoldoende functioneert in de functie van administratief medewerker. In het begeleidend schrijven vindt u een nadere (omschrijving) waarom (verzoeker; N.o.) niet functioneert en waar dit in tot uitdrukking komt..."

2.2. Dit begeleidend schrijven luidt als volgt:

"...Reden waarom wij tot een verzoek moeten komen tot het aanvragen van een ontslagvergunning voor (verzoeker; N.o.).

- \* (Verzoeker; N.o.) past niet in de bedrijfscultuur van (werkgever; N.o.).
- \* (Verzoeker; N.o.) heeft niet voldoende kennis van het Exact-software pakket.
- \* Om dit op te lossen heeft (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) een Exact cursus laten volgen.
- \* Dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid daar (verzoeker; N.o.) niet in staat is om na het volgen van deze cursus, de problemen met Exact op adequate wijze op te lossen.
- \* Deels vindt dit zijn oorzaak in het feit dat men moeilijk met (verzoeker; N.o.) kan communiceren om tot een probleemomschrijving (te) komen.
- \* (Verzoeker; N.o.) heeft grote moeite met het wijzigen van de Exact standaard instellingen.
- \* (Verzoeker; N.o.) staat niet open voor oplossingen die anderen aandragen.
- \* (Verzoeker; N.o.) stelt vaak dat de gerezen problemen liggen in het handelen van de personen die moeten werken met het Exact-Pakket..."

3. In zijn verweerschrift van 26 juni 1999 aan de RDA merkte verzoeker het volgende op:

"...Opmerking vooraf:

De redenen voor ontbinding van bovengenoemde overeenkomst zoals werden vastgesteld en per brief van 11 juni 1999 naar het Arbeidsbureau Gouda opgestuurd zijn geheel andere redenen dan aan mij op 2 juni 1999 zijn medegedeeld.

- \* "(Verzoeker; N.o.) past niet in de bedrijfscultuur van (werkgever; N.o.)"

Op deze bewering moet ik bevestigend antwoorden.

Voor zoverre er sprake kan zijn van een bedrijfscultuur heb ik helaas in mijn waarneming en beleving van die cultuur niet die zaken aangetroffen waar ik mij als medewerker aangesproken voel.

Een aan mij aangereikte betekenis van bedrijfscultuur in zijn meest simpele vorm heeft te maken met "de rond een organisatie ontstane gedrags- en geloofspatronen die de waardestelsel van de organisatie gaat vormen en waar men over het algemeen vanuit gaat dat deze "goed" zijn voor deze organisatie"

Uiting van deze cultuur zou onder andere te vinden zijn op de terreinen van:

- interne communicatie
- discipline
- planning
- procedures

In de dagelijkse praktijk blijkt dit cultuurgoed op de genoemde terreinen niet of nauwelijks voldoende ("goed") te scoren op het nivo dat wenselijk is om doelstellingen te verwezenlijken.

Het bleek heel moeizaam te zijn een afspraak te maken met de financiële directeur om de nodige informatie betreffende de financiële administratie te krijgen en als het eenmaal is gelukt dan bleek de informatie kwalitatief niet toereikend te zijn.

De regelmaat van een vaste periodieke onderhoud bleek ook niet haalbaar te zijn.

Afspraken worden gemaakt maar niet nagekomen en geen redenen worden opgegeven waarom niet.

Het aangeven wat van de financiële administratie wordt verwacht hetzij op korte of lange termijn is, ondanks een schriftelijk verzoek daartoe (...), nog onbeantwoord gebleven.

De vele uitnodigingen om de vergaderingen van de ERP (= project werkgroep opgedragen met de invoering van Exact in (werkgever; N.o.) bij te wonen waar er de "knelpunten"-betreffende de in te voeren procedures om het programma een goede inbedding te verzekeren- werden besproken en een beslissing van de directie noodzakelijk was bleven onbeantwoord.

Deze gemiste kansen hebben later een negatieve invloed op genomen beslissingen en tasten de geloofwaardigheid van de leiding aan.

Ik kan onmogelijk deze wijze van bedrijfsvoering als 'goed' omschrijven en zal dus elke bedrijfscultuur van deze kwaliteit moeten afwijzen.

\* "(Verzoeker; N.o.) heeft niet voldoende kennis van het Exact-software pakket"

\* "Om dit op te lossen heeft (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) een Exact cursus laten volgen"

Deze twee verklaringen krijgen door de context waarin ze geplaatst worden en door de formulering een negatieve lading. Ik leid hieruit af dat dit juist de bedoeling is.

De aanbeveling die toen werd gedaan voor het volgen van de Exact cursus ACW2 ("het opzetten, inrichten en controleren van de financiële administratie met E-Account") was voor een verantwoord Exact gebruik, gericht op de integriteit van de data. Op zich een logische keus als men niet eerder met het Exact pakket heeft gewerkt. De cursus vond plaats op 26 en 27 april. Voordien is er in samenwerking met de ERP projectgroep de installatie en het operationeel maken van het Exact-pakket met gekozen modules gerealiseerd waardoor de boekhouding in een nieuwe opzet ten opzichte van het jaar 1998 kon worden gevoerd.

Tijdens deze operatie is mij nimmer ter ore gekomen dat mijn kennis niet toereikend bleek om aan deze opzet mee te doen. Noch van de medewerkers van de ERP groep noch van directie zijde. Er is in die tijd een heleboel gegevens en wetenswaardigheden over het Exact pakket vastgelegd door de ERP project groep zodat er een klein en handig naslagwerk is ontstaan. Een groot voordeel bleek dat een der medewerkers van de ERP project groep een Exact specialist was en aan de meeste vragen een direct antwoord kon geven.

De gevolgde cursus bleek desondanks toch nuttig te zijn als theoretische aanvulling en voor het direct contact met iemand van de Exact Groep waardoor enkele eerdere "telefonische" vragen rechtstreeks kon worden gesteld.

De standaard instellingen garanderen een probleemloos gebruik van het pakket tenzij er afwijkende noodzakelijke wensen zijn waardoor de instellingen overeenkomstig worden aangetast.

Een ander aspect van de instellingen in het algemeen is dat eenmaal ingesteld deze ongemoeid moet worden gelaten en bij hoge uitzondering worden gewijzigd. De instellingen zijn voor een groot deel beschermd tegen misbruik en willekeur door een bevoegd protocol (E-wacht). Dit houdt in dat een bevoegd persoon wordt belast met het beoordelen en eventueel wijzigen van de betreffende instelling.

Welke moeite ik hiermee zou moeten hebben is voor mij eveneens een raadsel.

\* "(Verzoeker; N.o.) staat niet open voor oplossingen die andere aandragen"

De enige oplossingen die werden aangedragen kwamen uit de hoek van de ERP project groep voor zover ze betrekking hadden op het Exact pakket.

Hier nogmaals een verzoek deze verklaring nader toe te lichten met voorbeelden.

\* "(Verzoeker; N.o.) stelt vaak dat de gerezen problemen liggen in het handelen van de personen die moeten werken met het Exact pakket"

Deze verklaring in mijn richting kan makkelijk worden omgedraaid en nog steekhoudend zijn ook gezien de bovenvermelde verklaringen.

Een aantal medewerkers werkt met de module E-factuur van Exact,

Het beoogt een verbetering in de zin van efficiency t.o.v. het vorig systeem waarbij de verkoopfacturen met behulp van een tekstverwerker werden gemaakt. Een aantal werkzaamheden zijn in Exact geautomatiseerd namelijk het tel- en rekenwerk hoeft niet meer handmatig te worden gedaan.

Het systeem kent nu automatisch factuurnummers toe. De duur van het maken van verkoopfacturen wordt ook hierdoor verkort.

Tijdens de installatie van het E-factuur module en het in gebruikstelling hiervan werden een drietal praktische en visueel ondersteunde demonstraties georganiseerd voor de medewerkers die met dit pakket moesten gaan werken. De nodige instellingen waren ingesteld zodat het proces van facturering binnen afgebakende paden kan plaats vinden. Het programma wijst zichzelf vrij eenvoudig, echter het vergt een zekere mate van discipline en concentratie althans in de beginperiode van het gebruik totdat er voldoende routine en accuratesse is opgebouwd. Tot dat er iets mis gaat zal het programma makkelijk uit te voeren zijn.

\* "Dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid daar (verzoeker; N.o.) niet in staat is om na het volgen van deze cursus, de problemen met Exact op adequate wijze op te lossen"

In het licht van bovenstaande twee verklaringen moet ik de vraag stellen aan de opsteller van deze bewering om welke problemen met Exact het hier gaat. Een van de medewerkers van de ERP project groep nl. de reeds genoemde Exact specialist is per begin mei niet meer werkzaam bij (werkgever; N.o.). Ik kan mij geen ander persoon voorstellen buiten deze ERP project groep die kan beoordelen of er adequaat problemen worden opgelost.

\* "Deels vindt dit zijn oorzaak in het feit dat men moeilijk met (verzoeker; N.o.) kan communiceren om tot een probleemomschrijving (te) komen"

Ik krijg altijd een vervelend gevoel als men stelt dat "men moeilijk kan communiceren met...". Iedereen is overtuigd van hun gelijk en menen ondanks argumenten van het tegendeel dat zij weer weg kunnen gaan met "hun" gelijk aan hun kant. Over het hanteren van de communicatie norm blijkt het volgende voorval typerend: Een collega die net een Exact-cursus achter de rug had kwam 's-ochtends mijn werkkamer binnen en vroeg mij om de gegevens die hem toegang zouden geven tot het Exact pakket op beheerders niveau. Ik verwees hem naar de directeur voor toestemming omdat het niet tot mijn bevoegdheid behoorde om dit soort autorisaties af te geven.

Als zijn eerste "beheerdersdaad" veranderde hij mijn bevoegdheden zonder kennisgeving vooraf waardoor mijn toegang (tot) het Exact pakket zodanig werd beperkt dat ik mijn reguliere werkzaamheden niet meer kon uitoefenen. De dag daarna ging hij met vakantie. Dit is de zorg voor en de kwaliteit van de interne communicatie. Mijn werkzaamheden houden in dat behalve met de Debiteuren en Crediteuren van de verschillende bedrijven onder (werkgever; N.o.) ik in vergelijking minder contacten heb met het interne personeel. Ik heb nog nooit iemand weggestuurd of verzuimd een antwoord te geven op een vraag betreffende mijn werkzaamheden. Om welke probleem-omschrijving het hier gaat is mij een raadsel. Gaarne een concreet voorbeeld of voorbeelden.

\* "(Verzoeker; N.o.) heeft grote moeite met het wijzigen van de Exact standaard instellingen"

Deze verklaring illustreert de onwetendheid over het Exact pakket van de opsteller van deze verklaring.

Mocht er iets misgaan nadat de factuur definitief is afgedrukt en men constateert dat, dan wordt er iemand bijgehaald om een correctie handeling uit te voeren. De E-factuur module biedt ruime mogelijkheden voor correcties voordat een definitieve factuur wordt afgedrukt.

Het is belangrijk te weten wat de oorzaak is van de foutieve afhandeling.

De module heeft een aantal ingebouwde controles om fouten op te vangen. De werkzaamheden worden soms overgedragen aan andere medewerkers meestal stagiaires waarbij er geen supervisie wordt uitgeoefend.

Opgegeven fouten worden daardoor niet altijd opgegeven door de persoon die deze fouten heeft veroorzaakt.

Tijdens gesprekken op de werkplek met een aantal medewerkers die de E-Factuur module gebruiken blijkt dat de werkplek er tamelijk "ongeorganiseerd" uitzag.

Interrupties tijdens het werk waardoor de aandacht vervaagde kwamen ook voor.



Ten behoeve van de opeenvolgende factuurnummerreeks is uitdrukkelijk gevraagd om niet afgedrukte foute facturen te melden zodat de niet gebruikte factuurnummers kan worden hergebruikt. Helaas geven niet alle medewerkers gehoor aan dit verzoek.

Kortom er liggen bij de medewerkers die de E-Factuur module gebruiken teveel mogelijkheden om fouten te maken waardoor kan worden vastgesteld dat de meeste fouten bij deze medewerkers zelf moeten liggen. Het probleem zit hem in het kunnen overtuigen van deze medewerkers van het belang van meer concentratie bij het vervaardigen van facturen en niet altijd het systeem en anderen de schuld te geven.

Een meer gedetailleerde handleiding zou de oplossing kunnen zijn maar de ERP project groep werd voortijdig opgeheven.

De opsomming van deze verklaringen vertellen een naar mijn gevoel triest verhaal over mijn huidige werkgever. Hoewel ik mijn werkzaamheden boeiend vind en deze naar mijn beste kunnen uitvoer lijkt het mij, als ik het geheel bekijk, op den duur niet erg prettig in dit gezelschap deze werkzaamheden verder te blijven uitoefenen. Het getoonde gebrek aan vertrouwen wederzijds lijkt mij geen goede basis om met deze groep verder te gaan. Ik heb me aan mijn beloftes gehouden terwijl mijn werkgever zich op een makkelijke manier van haar verantwoordelijkheden, beloftes en verplichtingen wil ontdoen..."

4. Bij beslissing van 9 juli 1999 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing:

"...Ingevolge artikel 5:1, eerste lid, van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding op grond van het feit dat werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, slechts worden verleend indien werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebrek, dan wel uit onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever (zie achtergrond; onder 1., N.o.). Voorts moet de werkgever voldoende contact met de werknemer hebben gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren.

De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie. Deze heeft mij unaniem geadviseerd te beslissen conform de onderhavige overwegingen.

De werkgever verzoekt de arbeidsverhouding met betrokkene te mogen beëindigen vanwege niet goed functioneren van de werknemer.

Kort samengevat geeft de werkgever aan dat betrokkene in de bedrijfscultuur van (werkgever; N.o.) niet past en hij bepaalde noodzakelijke kennis mist.

De werknemer verzet zich tegen de aangevoerde argumenten en geeft aan dat de bedrijfsvoering niet goed is. Verder geeft hij aan voldoende kennis van zaken te hebben en zijn werkzaamheden naar beste kunnen uit te oefenen. Het is daarom jammer te moeten constateren dat er een gebrek aan vertrouwen is ontstaan.

Het is voor mij aannemelijk gemaakt dat gelet op de aard van de organisatie en de eisen welke in verband daarmee aan de vervulling van de functie moeten worden gesteld - betrokkene in uw organisatie minder goed op zijn plaats is..."

5.1. Verzoeker was het met het verlenen van de ontslagvergunning niet eens. In zijn brief aan de Nationale ombudsman van 29 juli 1999 merkte hij hierover onder meer het volgende op:

"Ik verzet mij niet zozeer tegen de uitspraak dat mijn contract wordt ontbonden maar tegen de overwegingen die de adviescommissie aanwendt met gebruik van artikel 5:1 eerste lid. Ik vind dat hier op een zeer gemakzuchtige manier wordt omgesprongen met de beoordeling van kwaliteiten als medewerker van (werkgever; N.o.). Zonder tegenbewijs wordt zondermeer aangenomen dat de werkgever voldoende zorg besteedt aan de werkomstandigheden en dat zij tevens voldoende contact met de medewerker heeft gehad. In mijn verweer is duidelijk gemaakt dat de contacten met de werkgever zeer moeizaam waren, zelfs bij dringende zaken.

Dat de commissie na de eerste ronde reeds tot een eenluident advies kwam doet mij sterk vermoeden dat er cruciale informatie mij is onthouden. Met gevolg dat ik mij door deze uitspraak als een gegijzelde voel van dit bedrijf."

5.2. In verband met het kenbaarheidsvereiste zond de Nationale ombudsman de brief van verzoeker van 29 juli 1999 op 19 augustus 1999 voor een nadere reactie aan de RDA.

6. De RDA antwoordde verzoeker schriftelijk op 12 oktober 1999:

"...In uw verzoekschrift laat u weten, dat u zich niet zozeer verzet tegen het feit dat er een toestemming is verleend, maar dat u bezwaar maakt tegen de overwegingen die zijn gebruikt.

Allereerst deel ik u mede dat al de zaken die in de ontslagadviescommissie worden besproken deze ruim van tevoren naar de commissieleden worden gezonden. Men heeft dan tijd om zich een goede mening te vormen. Er wordt dus aan elke zaak veel aandacht besteed, ook tijdens de behandeling in de ontslagadviescommissie. Elke zaak wordt afzonderlijk besproken, zo ook uw zaak.

U bent van mening dat er met uw belangen gemakzuchtig is omgesprongen en wij zonder tegenbewijs aangenomen hebben dat uw werkgever voldoende zorg heeft besteed aan de werkomstandigheden en dat zij tevens voldoende contact met de werknemer heeft gehad.

De werkomstandigheden: hiermee wordt uw werkomgeving en uw werkmilieu bedoelt. Van enige problemen hieromtrent, is mij niet gebleken.

Voldoende contact met de werknemer: u geeft zelf aan dat de contacten moeizaam waren, maar ze waren er wel. Ik heb dan ook overwogen dat er voldoende contact is geweest, maar dat wil natuurlijk niets zeggen over de kwaliteit van de contacten.

Er is u op geen enkele wijze cruciale informatie onthouden, maar na de eerste "ronde" heb ik gemeend, voldoende informatie te hebben om een beslissing te kunnen nemen.

Zoals u heeft kunnen lezen in de verleende toestemming, hebben wij de aangevoerde argumenten van uw werkgever naast die van u gelegd. Ik heb de argumenten kort samengevat weergegeven. Duidelijk heb ik vermeld dat u zich verzet en aangeeft dat de bedrijfsvoering niet goed is, u geeft aan voldoende kennis van zaken te hebben.

Wel heb ik moeten constateren dat er tussen u en de werkgever, problemen zijn ontstaan op de werkvloer, of zoals u dat aangeeft in uw (verweer; N.o.), ik citeer; lijkt het mij, als ik het geheel bekijk, op den duur niet erg prettig in dit gezelschap deze werkzaamheden verder te blijven uitoefenen. Het getoonde gebrek aan vertrouwen wederzijds lijkt mij geen goede basis om met deze groep verder te gaan.

Gelet op de aangevoerde argumenten, wederzijds, kan ik niet anders dan tot de conclusie komen dat u binnen deze organisatie niet goed op uw plaats bent. Dit laatste geeft volstrekt geen oordeel over uw kwaliteiten, maar geeft weer dat onder de huidige omstandigheden een voortzetting van het dienstverband niet mogelijk is. Met nadruk geef ik in de motivering aan: in uw organisatie minder goed op zijn plaats is, m.a.w. bij elk ander bedrijf behoeven er geen problemen te zijn..."

#### B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de formulering onder klacht en naar zijn hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven.

#### C. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

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

"...Werkgeefster heeft de Regionaal Directeur verzocht om toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding met verzoeker. Werkgeefster heeft hiertoe als reden aangevoerd dat verzoeker onvoldoende functioneert in de functie van administratief medewerker.

De Regionaal Directeur dient de ontslagaanvraag aan de regels van het Ontslagbesluit te toetsten. De door werkgeefster aangevoerde reden voor het ontslag is in artikel 5:1, eerste lid, van het Ontslagbesluit opgenomen (zie achtergrond; onder 1., N.o.). Ingevolge gemeld artikel kan de Regionaal Directeur toestemming verlenen voor ontslag vanwege de omstandigheid dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie.

Werkgeefster heeft ter onderbouwing van de ontslagredenen onder andere aangegeven dat verzoeker niet past in de bedrijfscultuur van werkgeefster, dat de communicatie met verzoeker moeilijk is, dat verzoeker niet openstaat voor oplossingen die anderen aandragen en dat verzoeker de oorzaak voor de gerezen problemen met de software wijt aan anderen die ermee werken. Voorts heeft werkgeefster aangevoerd dat verzoeker over onvoldoende kennis van de software beschikt en dat de cursus die hij heeft mogen volgen niet tot een verbetering heeft geleid.

Verzoeker heeft in zijn verweer de argumenten van werkgeefster gemotiveerd weersproken. Het verweer van verzoeker komt er samengevat op neer dat hij niet in staat is gesteld de financiële administratie op adequate wijze uit te voeren.

Verzoeker heeft bij herhaling om een onderhoud met de directie gevraagd teneinde de financiële administratie te bespreken. Nadat dit onderhoud uiteindelijk heeft plaatsgevonden beschikte verzoeker echter nog steeds niet over de gegevens die voor hem noodzakelijk waren om de financiële administratie goed uit te voeren. Het verzet van verzoeker richt zich met name op het naar zijn mening ten onrechte gestelde disfunctioneren.

Uit de wijze waarop de beslissing van de Regionaal Directeur is opgesteld, is bij verzoeker -niet geheel ten onrechte- de indruk ontstaan dat de Regionaal Directeur de aangevoerde ontslagredenen zijnde disfunctioneren, aannemelijk heeft geacht en dat om die reden toestemming is verleend de arbeidsverhouding te beëindigen. In de toestemming wordt immers als wettelijk kader artikel 5, eerste lid, van het Ontslagbesluit vermeld. De Regionaal Directeur overweegt in zijn beslissing weliswaar dat gelet op de aard van de organisatie en de eisen welke in verband daarmee aan de vervulling van de functie moeten worden gesteld, aannemelijk is geworden dat verzoeker bij werkgeefster minder goed op zijn plaats is. De Regionaal Directeur heeft hiermee echter niet bedoeld te overwegen dat hij de ontslaggrond disfunctioneren voldoende aannemelijk acht. Door de Regionaal Directeur wordt immers niet, overeenkomstig artikel 5, eerste lid, van het Ontslagbesluit, gesteld dat werkgeefster de ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van verzoeker, dat werkgeefster voldoende contact heeft gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in het functioneren en dat aannemelijk is dat het disfunctioneren niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. De reden om de toestemming te verlenen is dan ook niet het onvoldoende functioneren van verzoeker geweest. Deze

conclusie kon niet op basis van het dossier worden getrokken.

De Regionaal Directeur heeft de gevraagde toestemming verleend omdat verzoeker naast zijn verzet tegen het gestelde disfunctioneren, daarenboven heeft aangegeven onder de geschetste omstandigheden de arbeidsverhouding niet te willen voortzetten. Verzoeker heeft hiertoe in zijn reactie op de ontslagmotivering van werkgeefster bevestigd dat hij niet in de bedrijfscultuur van werkgeefster past. Verzoeker heeft uitgebreid aangegeven op welke communicatieproblemen hij stuit bij zijn pogingen zijn werkzaamheden uit te voeren. Hij geeft aan dat, ondanks dat hij zijn werkzaamheden boeiend vindt en naar beste kunnen uitvoert, het hem op den duur niet prettig lijkt deze werkzaamheden verder te blijven uitoefenen. Voorts geeft hij aan dat hij de bedrijfscultuur afkeurt. Tevens geeft hij aan dat hij het getoonde gebrek aan vertrouwen wederzijds, geen goede basis acht om met werkgeefster verder te gaan.

Hoewel de door werkgeefster aangevoerde disfunctioneren niet aannemelijk is geworden, hebben de door werkgeefster en verzoeker aangevoerde argumenten de Regionaal Directeur doen besluiten de toestemming in redelijkheid te kunnen verlenen op grond van het feit dat de relatie tussen werkgeefster en werknemer ernstig en duurzaam is verstoord. De in het vijfde lid, van artikel 5:1, van het Ontslagbesluit, opgenomen bepaling geeft de Regionaal Directeur de mogelijkheid om op deze grond toestemming te verlenen indien door de werkgeefster aannemelijk is gemaakt dat van zodanige verstoring 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 (zie achtergrond, onder 1.; N.o.). De toelichting bij het eerdergemelde artikellid geeft aan dat verstoring van de relatie tussen werkgeefster en werknemer een zelfstandige grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding kan zijn, los van de vraag hoe de verstoring is ontstaan.

Illustratief voor de verstoorde arbeidsverhouding is tevens de snelheid waarmee werkgeefster na aanvang van de arbeidsverhouding, deze weer heeft willen beëindigen. Immers de arbeidsverhouding was slechts voor een jaar aangegaan en zou derhalve reeds op relatief korte termijn van rechtswege zijn geëindigd.

Desondanks heeft werkgeefster verzoeker al na een half jaar een voorstel tot beëindiging van de arbeidsverhouding gedaan en na diens schriftelijke weigering, waarbij hij aangeeft dat een procedure via de Regionaal Directeur dan wel de kantonrechter meer voor de hand vond liggen, per direct de Regionaal Directeur om toestemming verzocht de arbeidsverhouding te beëindigen.

Het bovenstaande in ogenschouw nemende, ben ik van mening dat de Regionaal Directeur (conform het advies van de ontslagadviescommissie), zonder zich uit te laten over de oorzaak, tot de conclusie kon komen dat vanwege verstoring van de arbeidsrelatie het voorgenomen ontslag redelijk was. Nu verzoeker expliciet aan heeft gegeven dat hij de bedrijfscultuur afkeurde had overplaatsing, voorzover al mogelijk, evenmin in de reden

gelegen.

Tenslotte heeft de Regionaal Directeur in zijn reactie op deze klacht aangegeven dat het hem betreurt dat er bij verzoeker -ten onrechte- de indruk is ontstaan dat de beslissing is gebaseerd op het feit dat aannemelijk is geworden dat hij onvoldoende zou functioneren. Uit bovenstaande overwegingen mag duidelijk zijn dat de Regionaal Directeur zijn besluit op andere gronden heeft gebaseerd en dat hij het gestelde disfunctioneren niet aannemelijk heeft geacht..."

## Beoordeling

### I. Inleiding

1. Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnstreek (RDA) zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen wegens ongeschiktheid voor zijn functie.

2. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie achtergrond, onder 1.; N.o.) dient de RDA, indien aan hem een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en mogelijkheden van de betrokken werknemer moeten daarbij in aanmerking worden genomen. Van de RDA mag worden verwacht dat hij zijn beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat hij zich dient te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten. Indien hij van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

3. Ingevolge artikel 5:1, eerste lid, van het Ontslagbesluit (zie achtergrond, onder 1.; N.o.) kan op grond van ongeschiktheid van de werknemer voor de functie slechts ontslag worden verleend indien de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en indien de werkgever tevens voldoende contact heeft gehad met de werknemer om te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren.

### II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Werkgever verzocht de RDA op 11 juni 1999 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te mogen beëindigen. Als reden voerde werkgever aan dat verzoeker onvoldoende zou functioneren in de functie van administratief medewerker. Volgens werkgever bleek dit onder andere daaruit dat verzoeker niet in de bedrijfscultuur van werkgever zou passen. Voorts zou verzoeker volgens werkgever onvoldoende kennis hebben van het Exact-software pakket, en was dit, ondanks het feit dat verzoeker inmiddels een Exact-cursus had gevolgd, niet verbeterd. Tevens zou werkgever moeilijk met verzoeker kunnen communiceren, en zou verzoeker niet open staan voor door anderen aangedragen oplossingen, aldus werkgever. De opvattingen van werkgever

omtrent het functioneren van verzoeker waren niet nader onderbouwd.

4. Verzoeker gaat in zijn verweer uitvoerig in op de door werkgever aangevoerde argumenten om hem te ontslaan. Ten aanzien van een aantal door werkgever aangevoerde problemen geeft hij aan deze niet te begrijpen, en verzoekt hij om een nadere toelichting. Wel erkent verzoeker dat hij niet in de bedrijfscultuur van werkgever past, en dat het hem, hoewel hij zijn werkzaamheden boeiend vindt en deze naar zijn beste kunnen uitvoert, op den duur niet erg prettig lijkt in dit gezelschap zijn werkzaamheden verder uit te oefenen.

5. De RDA overwoog in zijn ontslagbeslissing dat het voor hem aannemelijk was gemaakt dat verzoeker, gelet op de aard van de organisatie van werkgever en de eisen welke in verband daarmee aan de vervulling van de functie moeten worden gesteld, in de organisatie van werkgever minder goed op zijn plaats is.

6. Opgemerkt wordt dat werkgever de RDA om een ontslagvergunning heeft verzocht wegens onvoldoende functioneren van verzoeker. Ingevolge artikel 5:1 van het Ontslagbesluit kan een ontslagvergunning op grond van ongeschiktheid voor de functie wegens onvoldoende functioneren slechts worden verleend indien werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en voorts voldoende contact heeft gehad met werknemer teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren. Uit het ontslagdossier blijkt niet dat aan deze vereisten is voldaan. Werkgever voert weliswaar een aantal - niet nader gemotiveerde - argumenten aan waaruit volgens hem moet blijken dat verzoeker onvoldoende functioneert, maar deze worden door verzoeker uitvoerig en gemotiveerd weersproken. Voorts is niet gebleken dat er tussen werkgever en verzoeker voldoende contact is geweest om dit functioneren te verbeteren. Het feit dat verzoeker op verzoek van werkgever een cursus Exact heeft gevolgd is hiervoor niet voldoende. Gelet op het vorenstaande kon de RDA dan ook niet in redelijkheid overgaan tot het verlenen van een ontslagvergunning wegens onvoldoende functioneren.

7. Volgens het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) heeft de RDA zijn toestemming tot het verlenen van de ontslagvergunning niet gebaseerd op ongeschiktheid voor de functie maar op een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dit zou zijn af te leiden uit het feit dat verzoeker in zijn verweer tevens heeft aangegeven dat hij inderdaad niet past binnen de bedrijfscultuur van werkgever, en dat het hem niet prettig lijkt zijn werkzaamheden op den duur verder uit te blijven oefenen alsmede dat hij het getoonde gebrek aan vertrouwen geen goede basis acht om met werkgever verder te gaan.

8. Ingevolge artikel 5:1, vijfde lid, kan de RDA op grond van een verstoorde arbeidsverhouding slechts toestemming 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 (zie achtergrond, onder 1.). 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.

9. Het CBA kan niet in het standpunt worden gevolgd dat er in dit geval sprake zou zijn van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Afgezien van het feit dat dit niet als ontslaggrond door werkgever wordt aangevoerd, kan niet worden gesteld dat de door verzoeker in zijn verweer gedane opmerkingen van dien aard zijn dat de RDA alleen op basis van die opmerkingen in redelijkheid tot de conclusie heeft kunnen komen dat de arbeidsverhouding met verzoeker duurzaam zou zijn verstoord. In dit verband wordt tevens opgemerkt dat verzoeker een arbeidsovereenkomst had voor de duur van een jaar, en dat de door verzoeker geuite bedenkingen over verder samenwerken met werkgever in de toekomst, mede in die context moeten worden geplaatst.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnstreek te Alphen aan den Rijn, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is gegrond.