



Rapport

Datum: 10 augustus 2000
Rapportnummer: 2000/270

Klacht

Op 19 november 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer L. te Sittard, ingediend door FNV Ledenservice te Weert, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg te Sittard.

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 verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg zijn werkgever bij beslissing van 1 maart 1999 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen.

Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AVIRV/98/38505, 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, vierde lid:

"Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren."

2. De **Toelichting** bij artikel 5:1, vierde lid van het Ontslagbesluit vermeldt:

"De in het vierde lid vermelde grond tot het verlenen van toestemming draagt een ander karakter dan die onder het eerste lid vermeld. Het eerste lid heeft betrekking op ongeschiktheid voor de functie, welke aan de werknemer als zodanig niet valt te verwijten, doch welke niettemin, - als aan de aldaar vermelde voorwaarden is voldaan - tot het verlenen van toestemming tot beëindiging van de dienstbetrekking zal kunnen leiden. In het vierde lid daarentegen gaat het om verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Van de Regionaal Directeur wordt bij de toepassing van deze bepaling een redelijkheidsoordeel gevraagd. Het is aan de Regionaal Directeur om te beoordelen, of, wanneer aannemelijk is geworden dat het verwijtbaar handelen of nalaten inderdaad heeft plaats gevonden, er van de werkgever al dan niet kan worden gevergd de betrokken werknemer te handhaven."

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. Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

Verzoekers gemachtigde berichtte dat het verslag haar geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. De reactie van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf aanleiding het verslag op een enkel punt aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker trad op 1 mei 1972 in dienst van zijn werkgever in de functie van assemblagemedewerker.

2.1. Bij brief van 21 december 1998 verzocht werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg (hierna: de RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. In zijn ontslagaanvraag merkte werkgever het volgende op:

"...Betrokkene is sinds 13-10-1992 arbeidsongeschikt, sinds die tijd verricht werkgever aantoonbare inspanningen om voor werknemer een aangepaste werksituatie te vinden en te continueren. Ondanks intensieve begeleiding, door verschillende interne instanties en diverse leidinggevers en personeelsfunctionarissen, heeft werknemer - herhaalde en veelvuldige waarschuwingen ten spijt - door zijn gedrag een blijvende plaatsing in een aangepaste arbeidssituatie onmogelijk gemaakt. Voor nadere toelichting zie bijlage..."

2.2. De bij de ontslagaanvraag gevoegde bijlage luidt als volgt:

"...**WAO-gegevens**

13-10-1993 - 13-01-1997 15-25% hele dagen dag- middagdienst

13-01-1997 - 20-07-1998 15-25% hele dagen ploegendienst

20-07-1998 - 26-10-1998 15-15% hele dagen ploegendienst (niet hervat)

26-10-1998 - 08-11-1998 15-25% hele dagen ploegendienst

08-11-1998 - 14-12-1998 15-25% hele dagen dagdienst

14-12-1998 15-25% hele dagen dagdienst (niet hervat)

Medewerker is in het kader van werving buitenlandse medewerkers op 01-05-1972 in dienst getreden bij (werkgever; N.o.), in de functie van assemblagewerker. Sindsdien heeft medewerker voorkomende werkzaamheden in de Montage verricht.

Omstreeks 1991 ontstonden voor medewerker fysieke beperkingen die leidden tot een WAO status. Vanaf dat moment is medewerker intensief begeleid door het Sociaal Medisch Team (SMT) en is voor hem getracht te komen tot een aangepaste arbeidssituatie.

Al deze pogingen hebben echter niet het gewenste resultaat opgeleverd. Vanaf dit prille begin tot heden is een situatie ontstaan die zich kenmerkt als één grote aaneenschakeling van kennelijke onwil van de zijde van deze medewerker. Onder alle omstandigheden stelde hij het werk ter discussie, betwistte hij de kundigheid van leidinggevers, personeelsfunctionarissen en collega's, ontkende hij het hiërarchisch gezag en voerde hij talloze polemieken met uitkeringsinstanties, verzekeringsgeneeskundigen, vakbonden, bedrijfsartsen etc. etc. Daarbij ontkende en ontkent hij alle vorm van schuld: ieder ander (om het even wie) is schuldig, behalve hijzelf. De verklaringen die hij daarbij afgeeft staan -op zijn zachtst uitgedrukt- op gespannen voet met de waarheid.

Medewerker is herhaaldelijk gewaarschuwd en berispt voor zijn gedrag. Hem is hulp aangeboden, die hij immer categorisch heeft geweigerd: "Ik moet niet veranderen, maar de wereld".

Gezien het feit dat medewerker talloze kansen in andere omgevingen heeft gehad, met nieuwe collega's, leidinggevers en beoordelaars, die elkaar niet kenden, maar binnen korte tijd allen zonder uitzondering een uitgesproken mening over deze medewerker hadden, moet worden geconcludeerd dat het karakter en persoonskenmerken van medewerker er debet aan zijn dat samenwerken is uitgesloten. Deze bedoelde persoonskenmerken zijn te kenschetsen als: autoritair, provocerend, irriterend en intolerant.

De gevolgen van deze opstelling etaleren zich in oeverloze discussies, woordenwisselingen, scheldpartijen, handgemenen en soms slaande ruzies.

Onderstaand overzicht is slechts een summier opsomming, waarvan de inhoudelijkheid uit bijgevoegde bijlagen blijkt:

22-08-1986 handgemeen groepsman: officiële waarschuwing

22-05-1991 berisping n.a.v. zelf geschreven briefje eigen beperkingen

02-06-1991 indringend gesprek over motivatie

24-06-1991 indringend gesprek n.a.v. klachten

21-09-1991 gesprek n.a.v. aangeboden aangepast werk

30-10-1992 correspondentie FNV

30-10-1992 gesprek over motivatie, waarschuwing

21-01-1993 uitnodiging gesprek over voortgang

24-09-1996 aangesproken over illegale handel

23-05-1997 waarschuwing n.a.v. zijn gedrag

29-09-1997 evaluatie functioneren bij Cardistribution

15-01-1998 waarschuwing n.a.v. zijn gedrag

25-04-1998 constatering van onregelmatigheden en handgemeen

08-06-1998 aankondiging geen passende alternatieven mede n.a.v. zijn gedrag

03-08-1998 aankondiging non-actief plaatsing

26-10-1998 aanbieding laatste kans tijdelijk werk (non-actief opgeheven)

09-11-1998 aanbieding laatste kans bij Short Engine Line FAS

04-12-1998 incident SEL, proefplaatsing opgeheven

04-12-1998 ziektewet

14-12-1998 hersteldverklaring, non-actief plaatsing, aankondiging aanvraag ontslagvergunning

Met name de periode dat medewerker in de Support Unit te werk is gesteld, is hij intensief begeleid. (Verzoeker; N.o.) werd op 23-08-1993 voorgedragen en toegelaten tot de

Support Unit (SU) een afdeling die destijds speciaal in het leven werd geroepen om medewerkers met beperkingen op zinnvolle en economisch verantwoorde wijze aan het werk te houden. Medewerker is hier voornamelijk ingezet op lichte voormontage werkzaamheden en heeft hier volgens eigen zeggen altijd veel problemen ondervonden, omdat hij het werk toch nog te zwaar vond. Op 30-12-1996 werden de subsamenstellingen weer geïntegreerd in de reguliere Montage organisatie, die kort nadien wegens uitfasering V400 kwamen te vervallen. In de Montage zijn medewerker diverse passende alternatieven aangeboden, die volgens medewerker alle niet passend waren en waarbij hij een uitgesproken mening had over leidinggevers en collega's. (Verzoeker; N.o.) claimde uitsluitend zeer lichte werkzaamheden die gegund waren aan medewerkers met aanzienlijk meer beperkingen dan medewerker. Het standpunt van (verzoeker; N.o.) was steevast: "Dan maakt die maar plaats voor mij".

Per 10-03-1997 werd (verzoeker; N.o.) door de Montage aan de afdeling Personeelsontwikkeling & Loopbaan Services (PLS) aangeboden.

PLS heeft o.a. tot taak om in voorkomende gevallen voor medewerker een oplossing intern, danwel extern (werkgever; N.o.) te zoeken.

Medewerker is van meet af aan duidelijk verteld dat een interne (werkgever; N.o.) oplossing -gelet op eerder ervaringen- zeer moeilijk zou worden, te meer daar hij een structurele oplossing claimde en PLS slechts tijdelijk werk (aaneenschakeling van diverse activiteiten) in de Flexpool kan bieden.

23-05-1997 waarschuwing n.a.v. zijn gedrag (was reeds op 21-05-1997 en 22-05-1997 gewaarschuwd)

10-10-1997 proefplaatsing Cardistribution mislukt (is meer bedreiging dan aanvulling)

01-12-1997 plaats PTO Lakstraat aangeboden, is hier niet voor geschikt, mede door zijn houding: "Ik ben te goed om te poetsen"

14-01-1998 weigert opgedragen werk uit te voeren

15-01-1998 hooglopende discussie met leidinggever

27-02-1998 weigert aangeboden werk in de MGX

30-03-1998 handgemeen bij afdeling Reststoffen

02-04-1998 confrontatie met medewerker

20-07-1998 non-actief plaatsing

09-11-1998 speciaal voor medewerker een vacature geblokkeerd in de Short Engine Line (SEL) Montage; Laatste kans.

04-12-1998 (Verzoeker; N.o.) verspeelt door zijn gedrag deze laatste kans

14-12-1998 definitieve non-actief plaatsing

Het (werkgever; N.o.) beleid is erop gericht om medewerkers met beperkingen/ arbeidshandicap passende arbeidsalternatieven te bieden, op zinvolle en economisch verantwoorde wijze. Daarbij is zij er in geslaagd om voor meer dan 600 medewerkers (op een totale bezetting van ca. 5200 vaste krachten) passende alternatieven te ontwikkelen. Deze activiteiten vergen intensieve begeleiding en overleg met de productie-units, Bedrijfsmaatschappelijk Werk, Sociaal Medische Teams, Arbodiensten en GAK, in het bijzonder in afstemming met de afdeling Personeelontwikkeling & Loopbaan Services. Daarbij worden kosten noch moeite gespaard.

Vele arbeidsgehandicapte medewerkers hebben zodoende weer een zinvolle en blijvende arbeidsrelatie gevonden, voor een organisatie als (werkgever; N.o.) met vele technische en maatschappelijke vernieuwingen, waarbij steeds weer zakelijke economische motieven gepareerd dienen te worden.

De grenzen van het mogelijke komen daarbij in zicht.

Het kan derhalve niet zo zijn dat een enkele medewerker, ondanks intensieve begeleiding en uiteindelijke talloze waarschuwingen, eindelijk -door toedoen van eigen onwil- gespaard kan blijven. Werkgever is van mening dat (verzoeker; N.o.) -ondanks alle geboden kansen die hij onbenut laat- alle krediet verspeeld heeft. Dit strijdt temeer daar (verzoeker; N.o.) een kans voor een andere medewerker met beperkingen blokkeert.

Na vele aangeboden kansen, die (verzoeker; N.o.) door eigen toedoen heeft verspeeld, na herhaaldelijk voor de consequenties gewaarschuwd te zijn, na een laatste ultieme kans -met waarschuwing vooraf- hem structureel werk aan te bieden bij de Short Engine Line (SEL), waarbij speciaal voor hem een vacature werd geblokkeerd, na uiteindelijk door eigen toedoen ook deze laatste kans verspeeld te hebben, kan thans van werkgever niet meer worden gevergd de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) in stand te houden.

Ik verzoek u derhalve voor (verzoeker; N.o.) een ontslagvergunning te willen verlenen..."

2.3. De bij de ontslagaanvraag gevoegde bijlagen van de met verzoeker gevoerde correspondentie en opgemaakte gespreksnotities/rapportages naar aanleiding van zijn functioneren vermelden onder meer:

2.3.1. De aangetekende brief van 22 augustus 1986 van werkgever aan verzoeker luidt onder meer als volgt:

"Hierbij bevestigen wij ons gesprek d.d. 03-07-1986 in aanwezigheid van (...), uzelf en ondergetekende.

Aanleiding vormen de problemen met de groepsman en het later gevolgde incident (handgemeen).

Het probleem is ontstaan daar u een opdracht van de groepsman niet opvolgde.

U bent op 02-07-1986 vanaf 12.00 uur geschorst, omdat dit incident het zoveelste op een rij is. Met vele leden van de werkgroep heeft u in het verleden problemen gehad en steeds legt u daarbij de schuldvraag bij anderen.

Uw gedrag in probleemsituaties roept veel weerstand op bij uw collega's en leiding. Uw zeer heftig en driftig reageren heeft al meerdere probleemsituaties gegeven. Redelijk bespreken van de situatie is niet mogelijk en u bent op dat moment niet voor rede vatbaar."

2.3.2. De brief van werkgever aan verzoeker van 3 juni 1991 vermeldt onder meer:

"Hiermede bevestig ik u het gesprek d.d. 27.05.1991 waarbij aanwezig waren (...) (rayonleider) en ondergetekende (personeelschef).

Aanleiding tot dit gesprek betreft uw verzoek tot ander c.q. lichter werk. U geeft daarbij te kennen het huidige werk niet meer aan te kunnen, waarbij u klaagt over uw fysieke gesteldheid.

Wij hebben weliswaar begrip voor uw argumenten, maar moeten vaststellen dat wij al jarenlang rekening met u houden.

U werkt nl. maar op een vaste post, waarbij het tempo en de fysieke belasting laag te noemen is.

Dit betekent dat u op deze manier een uitzonderingspositie inneemt en daardoor niet kunt functioneren als een volwaardig teamlid.

Wij moeten hierbij aantekenen dat u zelfs onder het vereiste niveau functioneert, wat bij continuering onvermijdelijk gevolgen heeft voor uw komende beoordeling."

2.3.3. De brief van werkgever aan verzoeker van 30 oktober 1992 vermeldt onder meer:

"Hierbij bevestigen wij het gesprek d.d. 28-10-1992, waarbij eveneens aanwezig was (...) (rayonleider).

Het gesprek betrof uw mogelijke werkhervatting (aangepast werk) op 29-10-1992 in het kader van art. 30 ZW.

Volgens onze mening zijn de aangeboden werkzaamheden exact in overeenstemming met de afgegeven medische indicaties. Ook nu weer moeten wij helaas constateren dat u alles wat wij u aan werk aanbieden blijft betwisten en afwijzen als zijnde niet passend.

Wij blijven echter op ons standpunt staan en hebben u gesommeerd hierop te hervatten of anders beroep aan te tekenen."

2.3.4. De brief van werkgever aan verzoeker van 24 september 1996 luidt onder meer als volgt:

"Hierdoor bevestig ik ons gesprek van woensdag 03 juli 1996 waarbij tevens uw Unitmanager (...), aanwezig was. Dit gesprek werd gehouden naar aanleiding van het onderzoek dat door de Bedrijfsbeveiliging is ingesteld inzake uw illegale handel op het bedrijf (...).

Het volgende is besproken:

U heeft toegegeven dat u handel in diverse artikelen drijft op het bedrijf. U wist echter niet dat dit verboden was. Mede doordat uw handel door diverse leidinggevenden oogluikend werd toegestaan was u zich van geen kwaad bewust."

2.3.5. De notitie van werkgever van 23 mei 1997 luidt als volgt:

"...Op 23.05.97 heb ik (verzoeker; N.o.) een waarschuwing gegeven in verband met zijn functioneren en gedrag.

(Verzoeker; N.o.) was wederom ver van zijn werkplek verwijderd zonder reden.

(Verzoeker; N.o.) heb ik hierover reeds aangesproken op 21.05.97 en 22.05.97 waarin hij ook te kennen gaf dat hij dit goed begrepen had.

Ik heb hem medegedeeld dat deze waarschuwing in zijn dossier en beoordeling wordt meegenomen.

Mocht hij hierin blijven volharden ik genoodzaakt ben verdere stappen te ondernemen en het voor hem moeilijk zo niet onmogelijk zal worden om binnen deze afdeling te kunnen blijven werken..."

2.3.6. De ongedateerde interne notitie van de heer C. van werkgever naar aanleiding van verzoekers functioneren bij de afdeling "Car distributie" luidt als volgt:

"...(Verzoeker; N.o.) heeft van 29-9-'97 t/m 9-10-'97 bij car distributie gewerkt als terreinchauffeur.

-Hij heeft een inleertijd van 2 dagen gehad en bij fouten of vragen is hij opnieuw geïnstreerd.

-Hij doet minder als waartoe hij in staat is, hij kan dus meer. (motivatie?)

-Hij zet auto's op verkeerde plaatsen op het afleverterrein neer (lezen?) (interesse?)

-Hij stelt zich dominant op t.o.v. de leiding en de medewerkers, past niet in een team.

-Hij wordt daarom niet meer gewenst als terreinchauffeur bij cardistri..."

2.3.7. De schriftelijke rapportering van werkgever van 15 januari 1998 luidt als volgt:

"...UITEENZETTING

* Gaat discussie aan.

* Probeert zijn zin door te drijven.

* Gaat van het opgedragen werk af.

* Aanleren gaat moeilijk.

ACTIE

* Met medewerker gesproken. Hem gezegd dat dit niet door kan blijven gaan.

* Hij op deze manier serieuze problemen krijgt..."

2.3.8. Het rapport dat op 25 april 1998 door de bedrijfsrechercheur was opgemaakt naar aanleiding van een aanrijding waarbij verzoeker was betrokken vermeldt onder meer:

"Coördinator J. deelde mij mede dat hij had gezien dat de trekkerchauffeur (verzoeker; N.o.) was ingereeden op de heftruckchauffeur K., op het moment dat deze laatste vanuit de pauzehoek het gangpad overstak om naar zijn geparkeerd staande heftruck te lopen. De trekker was daarbij in aanraking gekomen met de stilstaande heftruck maar er was daardoor geen schade veroorzaakt. Tevens deelde hij mij mede dat hij meerdere malen (verzoeker; N.o.) op zijn onverantwoord en roekeloos rijgedrag had gewezen, doch door zijn opvliegende karakter was dit kennelijk niet tot hem doorgedrongen. Hij was van mening dat (verzoeker; N.o.) niet geschikt was om een voertuig in het bedrijf te besturen.

Hij had het vermoeden dat (verzoeker; N.o.) kennelijk wraak had willen nemen, naar aanleiding van een op maandag 30 maart 1999, in de Montagehal plaats gevonden aanrijding tussen hem en heftruckchauffeur K. voornoemd. Ook toen was deze zaak enigszins geëscaleerd. Naar aanleiding van dat gebeuren kregen de heftruckchauffeurs

opdracht elk contact of discussie met (verzoeker; N.o.) te mijden."

2.3.9. De brief van werkgever aan verzoeker van 8 juli 1998 vermeldt onder meer:

"Voor het overige wens ik nadrukkelijk op te merken, dat u herhaaldelijk geattendeerd bent op uw disfunctioneren. Ik breng nogmaals onder uw aandacht, dat PLS Flexpool zich veel moeite en inspanningen getroost om voor medewerkers met beperkingen aangepaste alternatieven te vinden.

Ook in uw geval hebben wij u diverse aangepaste alternatieven aangeboden, die echter alle - mede door uw opstelling - niet tot een bevredigende oplossing hebben geleid.

Over de nu ontstane situatie wens ik met u overleg te voeren op woensdag 10 juni a.s. om 11.00 uur op mijn kantoor."

2.3.10. De brief van werkgever aan verzoeker van 26 oktober 1998 vermeldt onder meer:

"Voor het overige wens ik u nadrukkelijk te wijzen op het feit dat voormalige Support Unit en thans de PLS Flexpool, u herhaaldelijk aangepaste werksituaties heeft aangeboden. U bent in deze aangepaste omstandigheden veelvuldig uitgevallen, deels doordat u het werk niet aankon, c.q. dat u er een bepaalde visie over had, dan wel werd u teruggestuurd omdat er moeilijkheden ontstonden n.a.v. conflicterende persoonseigenschappen.

Bij deze deel ik u nadrukkelijk mede dat u thans door mij een laatste kans wordt geboden, indien aangeboden passende werksituaties wederom door u ter discussie worden gesteld, dan wel dat u door uw gedrag deze aangeboden mogelijkheden blokkeert, ik onverwijld en zonder verdere discussie, voor u een ontslagvergunning zal aanvragen."

2.3.11. De schriftelijke rapportering van werkgever van 10 november 1998 vermeldt:

"...UITEENZETTING

Bovenstaande (verzoeker; N.o.) kwam ik om 11.15 uur tegen in Montage.

Hem gevraagd waarom hij niet op tijd was op zijn werkplek.

Hij is op tijd ingelicht en ook gevraagd om hieraan mee te werken.

AKTIE

Wederom waarschuwing gegeven.

En zeker in productieafdeling op tijd beginnen..."

2.3.12. Het verslag van het met verzoeker gehouden (functionerings)gesprek van 2 december 1998 luidt onder meer als volgt:

"De aanleiding van dit gesprek is het feit dat (verzoeker; N.o.) de kwaliteitsman uitgemaakt heeft voor vuile hond. Dit is en wordt niet geaccepteerd door de afdelingsleiding.

(...)

(Verzoeker; N.o.) is (...) aangesproken op het niet op de juiste wijze vastzetten van de waterpomp.

Dit is al meerdere malen met hem doorgesproken. De bout zet hij niet volgens proces-instructie vast maar draait het wel met een ring/dopsleutel handmatig vast.

Vervolgens zegt hij: "ik heb dit zo aangeleerd gekregen". Terwijl hem deze post volgens instructie is aangeleerd en ook deze post als zodanig beheerst middels het ondertekenen van deze instructie.

De discussie die hierop volgde kwam er eigenlijk op neer dat anderen de schuld zijn van zijn niet goed functioneren in de afdeling. Hij zegt: "ik ben dan niet goed aangeleerd en dat is jullie fout".

Het verder praten heeft dan geen zin want hij haalt er dingen bij die bij het oplossen van deze discussie geen rol spelen.

(Verzoeker; N.o.) heeft een houding/gedrag dat het moeilijk maakt om met hem om te gaan c.q. samen te werken.

Wil je tot een oplossing komen dan moet je de man confronteren met zijn eigen gedrag waarin hij zijn (on) mogelijkheden van zijn gedrag onder ogen ziet. En leert, hoe ermee om te gaan?"

2.4. Bij faxbericht van 28 december 1998 liet de werkgever de RDA nog het volgende weten:

"...Naar aanleiding van ons telefonisch onderhoud van hedenmorgen, deel ik u ter verduidelijking mede dat er voor (verzoeker; N.o.) een ontslagvergunning wordt aangevraagd wegens "frequent en herhaaldelijk verwijtbaar handelen c.q. nalaten, waardoor het - ondanks talloze waarschuwingen - voor werkgever onmogelijk is gebleken voor medewerker een passende arbeidssituatie te vinden dan wel te handhaven"..."

3. Verzoekers gemachtigde deelde de RDA in haar verweerschrift van 18 januari 1999 het volgende mee:

"...De problemen die tot onze ontslagaanvraag leidden, zijn terug te voeren op de arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.). Ik zal dit hieronder toelichten. In de eerste plaats wil ik echter opmerken dat het indrukwekkende aantal bijlagen dat (werkgever; N.o.) in casu overlegt, aanzienlijk minder imponeert wanneer men bedenkt dat van verschillende "feiten" meerdere, nagenoeg gelijke stukken worden overlegd. Dit komt de inzichtelijkheid bepaald niet ten goede.

Zoals uit de door (werkgever; N.o.) toegevoegde bijlagen blijkt, dateert de eerste schriftelijke rapportage met betrekking tot (verzoeker; N.o.) van 1986 (zie hiervoor onder 2.3.1.; N.o.). (Verzoeker; N.o.) heeft zich er oprecht over verbaasd dit schrijfsel bij de stukken aan te treffen, nu hij toentertijd heeft verklaard dat er geen handgemeen had plaatsgehad, - de groepsman had hem integendeel een duw gegeven -, hetgeen ertoe leidde dat de groepsman van zijn functie werd ontheven. Nu de volgende bijlage eerst dateert van 1991, neem ik aan dat ik de bovenstaande verder gevoeglijk buiten beschouwing kan laten.

De volgende bijlagen betreffen het traject waarmee de arbeidsongeschiktheid van ons lid in gang werd gezet. De eerste brief is van de hand van (verzoeker; N.o.) zelf aan zijn rayonleider, (...). Dit schrijven is een noodkreet: ons lid kon het zware werk "aan de lijn" niet langer aan op grond van knie- en rugklachten. Zoals u ziet twijfelde werkgever aan de ernst van deze klachten (zie hiervoor onder 2.3.2.; N.o.). Men verweet (verzoeker; N.o.) een gebrekkige motivatie.

Het verschil van mening aangaande het passend zijn van werkzaamheden tussen (verzoeker; N.o.) enerzijds en de bedrijfsarts en de verzekeringsgeneeskundige van het GAK anderzijds, trok een wissel op de verstandhouding tussen ons lid en werkgever. Werkgever hechtte namelijk begrijpelijkerwijs veel gewicht aan de visie van de medici en verweet ons lid onwil en aanstellerij.

(Verzoeker; N.o.) werd steeds weer hersteld verklaard na periodes van verzuim. Het hervatten van de (te) zware werkzaamheden leidde vervolgens steeds tot nieuw verzuim. Dit werd (verzoeker; N.o.) niet in dank afgenomen. Ons lid is van oordeel dat deze geschiedenis heeft geleid tot de opvatting dat hij lastig zou zijn en steeds de discussie wenst aan te gaan. Zijn klachten waren echter volstrekt waarachtig.

Het vervolg stelde (verzoeker; N.o.) dan ook in het gelijk: hem werd een WAO-uitkering toegekend waarmee duidelijk was dat het werk aan de lijn blijvend niet passend moest worden geacht. (Verzoeker; N.o.) werd daarop in 1993 ingedeeld bij de Support Unit: een afdeling voor arbeidsgehandicapten. Gedurende enkele jaren was er vervolgens geen vuiltje aan de lucht.

Deze afdeling werd echter opgeheven in 1997, waarna (verzoeker; N.o.) werd geplaatst bij PLS-Flexpool van waaruit hij tewerk werd gesteld op allerlei afdelingen voor allerhande

taken, hetgeen een nieuwe bron van meningsverschillen bleek. (Verzoeker; N.o.) heeft echter NIMMER passend werk geweigerd zoals werkgever suggereert.

Ons lid heeft wel eens aan moeten geven dat aangeboden werk te zwaar was in verband met zijn beperkingen. Ik denk hierbij met name aan het ook door werkgever genoemde poetswerk voor PTO, waarvoor ons lid teveel zou moeten knielen, hurken, trappen lopen etc. en voor het MGX-werk dat lijngebonden, - en dus onmogelijk -, is. (Verzoeker; N.o.) heeft nooit aangegeven dat hij te goed zou zijn om te poetsen of dat hij het werk "van de dames van de receptie wil hebben".

Voor PLS heeft ons lid onder meer gewerkt bij de montage van draadbomen, als terreinchauffeur, in de kledingmagazijnen, in de milieudienst, als folieplakker, als remblok-monteur en in de Short Engine. (Verzoeker; N.o.) stelt zich dan ook zeer flexibel op!

Hoewel (werkgever; N.o.) ons wil doen geloven dat het aan (verzoeker; N.o.) zelf was te wijten, dat hij geregeld van taak moest veranderen, lag de oorzaak meestal bij (werkgever; N.o.). De taken van ons lid plachten regelmatig te vervallen of moesten aan een ander worden gegund. Sommigen werkzaamheden waren tenslotte medisch niet passend, maar werden toch door ons lid geaccepteerd. (Verzoeker; N.o.) viel dan ook na verloop van tijd wegens ziekte uit. Ik zal dat hieronder adstrueren.

De volgende brief dateert van 24 september 1996 (zie hiervoor onder 2.3.4.; N.o.). (Verzoeker; N.o.) werd voor iedere vakantie door collega's gevraagd om uit Marokko goedkope spullen mee te brengen. Dit mondde uit in een klein handeltje in aanstekers, riemen, parfum etc. Ons lid wist niet dat het niet was toegestaan om dergelijke zaken op het bedrijf te verkopen. Het is niet meer voorgekomen sinds hij er op is aangesproken. Dit incident beschouw ik hiermee als afdoende besproken.

Op 10 maart 1997 wordt (verzoeker; N.o.) bij PLS geplaatst. In mei 1997 is (verzoeker; N.o.) blijkens de stukken opeens te vaak van zijn werkplek afwezig. Hij werkt dan net 2 maanden voor PLS (?). Volgens ons lid verlaten de werknemers van (werkgever; N.o.) hun werkplek geregeld voor toiletbezoek en korte koffiepauzes. (Verzoeker; N.o.) onderscheidt zich bij deze onderbrekingen niet van zijn collega's: hij last niet vaker pauzes in. Waarom het vreemd wordt gevonden dat hij af en toe niet op de werkplek is, begrijpen wij dan ook niet.

De bewuste notitie van 23 mei 1997 heeft ons lid overigens niet eerder gezien (zie hiervoor onder 2.3.5.; N.o.). Hetzelfde geldt voor de notities van 15 januari 1998 en 10 november 1998 (zie hiervoor onder 2.3.7. resp. 2.3.11.; N.o.) (niet door (verzoeker; N.o.) ondertekend!), en voor die van de heren C. en V. van oktober 1997 (zie hiervoor onder 2.3.6.; N.o.). Naar mijn mening horen al deze notities verder niet in deze kwestie te worden betrokken, nu (verzoeker; N.o.) niet eerder in de gelegenheid is gesteld zijn visie terzake te

geven.

Ten aanzien van de (...) laatste notitie wil (verzoeker; N.o.) wel opmerken dat hij ook al VOOR de betreffende periode van 29 september tot 9 oktober 1997 als terrein-chauffeur bij Car-distribution heeft gewerkt. Zou hij slecht hebben gefunctioneerd als terrein-chauffeur,- quod non -, dan zou men hem zeker niet terug hebben genomen.

Verder is niet alleen (verzoeker; N.o.) na 9 oktober van de functie van terrein-chauffeur ontheven en terug naar PLS gestuurd. Hetzelfde geldt voor een aantal van zijn collega's. Hieraan lag helemaal geen handelen of nalaten van (verzoeker; N.o.) aan ten grondslag: het was een algemene beleidsbeslissing van (werkgever; N.o.).

(Verzoeker; N.o.) werd vervolgens tewerkgesteld bij de milieudienst waar hij met een trekkertje containers moest verslepen. Tijdens deze werkzaamheden werd hij op 30 maart 1998 in de montagehal aangereden door een heftruck-chauffeur.

De betreffende chauffeur is na deze aanrijding doorgereden en (verzoeker; N.o.) heeft het nummer van de truck genoteerd en aan de bewaking doorgegeven. Vervolgens is hij naar de medische dienst getogen om zijn gewond geraakte schouder te laten verzorgen.

Na enkele dagen kwamen de bewuste chauffeur en ons lid elkaar weer tegen. De chauffeur versperde (verzoeker; N.o.) de weg; blijkbaar om te provoceren nu ons lid hem had "aangegeven". (Verzoeker; N.o.) heeft zijn trekker daarop stilgezet en is naar de bewaking gegaan. Hij had geen behoefte aan een confrontatie. Hij is niet tegen de heftruck van de collega aangereden en er was dus ook geen schade. Zijn versie van het verhaal wordt onderschreven door een getuige van het voorval, de heer L.

Het werk voor de milieudienst beviel ons lid goed. Na enkele maanden kreeg hij echter last van zijn schouder en viel hij ziek uit. (...) Na een periode van ziekte en een periode van nonactiviteit ingaande 20 juli 1998, werd (verzoeker; N.o.) op 26 oktober 1998 ingezet bij de kledingmagazijnen. Dit werk is passend en beviel hem prima.

Waarom dit zijn laatste kans wordt genoemd, is ons onduidelijk. (Verzoeker; N.o.) is nooit wegens disfunctioneren van een bepaalde taak ontheven, maar steeds wegens ziekte of omdat (werkgever; N.o.) hem wilde verplaatsen. Zijn laatste werk bij de milieudienst moest hij staken wegens lichamelijke klachten. De op de ziekte volgende periode van nonactiviteit was niet aan het functioneren van ons lid te wijten, maar aan de omstandigheid dat (werkgever; N.o.) ons lid geen passend werk te bieden had.

Een week later werd ons lid al weer weggehaald bij de kledingmagazijnen om te worden geplaatst bij de Short Engine. Ook dit bleek weer een laatste kans. (Verzoeker; N.o.) werd een proeftijd gegund van 3 maanden, dus tot eind januari a.s.. Reeds op 4 december jl. kreeg ons lid echter te horen dat hij zijn laatste kans had verspeeld en dat hij op nonactief zou worden gezet in afwachting van de ontslagaanvraag.

Op 2 december jl. deed een controleur zijn ronde op de Short Engine. Deze controleur besteedde om onduidelijke redenen zijn aandacht bijna exclusief aan (verzoeker; N.o.)
Ons lid had van meet af de indruk dat het de bedoeling van (werkgever; N.o.) was om de "laatste kans" te laten mislukken om hierdoor voldoende stof in het kader van de aangekondigde ontslagprocedure te hebben.

Tegen deze achtergrond ging (verzoeker; N.o.) er vanuit dat de controleur enkel probeerde (werkgever; N.o.) van extra klachten over hem te voorzien. Deze mening werd gevoed door het gedrag en de houding van de controleur die zich enkel op ons lid richtte, op alle slakken zout legde en zich van uitermate dwingend taalgebruik bediende. Dit mondde uit in een woordenwisseling. (Verzoeker; N.o.) heeft zich evenwel niet bediend van de term vuile (ouwe) hond of iets van die strekking (zie hiervoor onder 2.3.12.; N.o.).

Resumerend wil ik het volgende stellen. (Verzoeker; N.o.) is aangewezen op passend werk. Deze arbeidsongeschiktheid is het echte probleem. Voor de arbeidsongeschiktheid van ons lid in 1993 was er immers geen probleem. Evenmin waren er problemen in de periode 1993-1997: de periode van de plaatsing bij de Support Unit.

De "laatste kans" in 1998 kwam uit de lucht vallen. (Verzoeker; N.o.) werd op 25 mei ziek bij de milieudienst. Het werk bij de milieudienst was geen laatste kans, althans daar is niets van gebleken. Vervolgens werd hij op nonactief gezet op de datum van hersteldverklaring, omdat (werkgever; N.o.) geen werk voor hem had.

Zodra er wel werk was (kledingmagazijn) en ons lid daadwerkelijk hervatte, werd hem meegedeeld dat er sprake was van een laatste kans, zonder dat er in de tussenliggende periode nieuwe feiten hadden plaatsgehad. Betekent dit dat de ziekmelding op zich ertoe leidde dat ons lid opeens een laatste kans moest krijgen?

Het werk in de Short Engine is passend werk. Een woordenwisseling met een controleur, waarvan overigens niet duidelijk is wie hierin voornamelijk een verwijt treft, is onvoldoende om een dienstverband van 27 jaar te beëindigen.

Dit klemt temeer nu (verzoeker; N.o.) begrijpelijkerwijs dacht te worden "gezocht" en hem niet eens de gelegenheid is gegund zijn proefperiode af te maken.

De incidenten die hebben plaatsgehad, te weten de gebeurtenissen met de heftruck-chauffeur en met de controleur, worden door (werkgever; N.o.) opgeblazen om ons lid een problematisch karakter toe te dichten.

Een laatste kans behoort pas aan de orde te komen na verwijtbaar handelen.

De laatste kans voor (verzoeker; N.o.) kwam echter uit de lucht vallen. Er was geen concrete aanleiding. Het voorlaatste werk bij de milieudienst was immers geen laatste kans en in de tussentijd is niets wereldschokkends gebeurd.

Wordt de woordenwisseling met de controleur als verwijtbaar gekenschetst, dan behoort (verzoeker; N.o.) na dit feit een laatste kans te krijgen. Met een dienstverband van 27 jaar is dat wel de minste moeite die (werkgever; N.o.) zich kan getroosten. Passend werk is aanwezig. (Verzoeker; N.o.) heeft daarbij bijster slechte kansen op de arbeidsmarkt.

Ik adviseer tot afwijzing van de gevraagde vergunning..."

4. Werkgever liet de RDA op 27 januari 1999 schriftelijk het volgende weten:

"...Het verweer van (verzoeker; N.o.) is - zoals verwacht - gebaseerd op volledige ontkenning van de feiten. Het is echter onbegrijpelijk, dat (zijn gemachtigde; N.o.) de aan de fantasie van medewerker ontsproten "samenzweringstheorie" ondersteunt en daarbij voorbij gaat aan feiten en omstandigheden en meent deze buiten beschouwing te moeten laten.

(Werkgever; N.o.) wenst overigens met kracht stelling te nemen tegen de volledig ongegronde en uit de lucht gegrepen insinuatie dat (verzoeker; N.o.) "gezocht" zou zijn om tot een ontslag te komen. Medewerker heeft de afgelopen 12 jaren voornamelijk zichzelf gezocht en ondanks keer op keer met zijn deviant gedrag geconfronteerd te zijn en ondanks herhaalde indringende waarschuwingen, volhardde hij in zijn opstelling van ieder ander hiervan de schuld te geven en overwoog geen seconde die schuld bij zich zelf te zoeken.

En ook nu weer in het onderhavige verweer roept hij een beeld op van een vogel, die in een kooi zit en zich verwonderend - naar buiten kijkend - afvraagt waarom de rest van de wereld achter tralies zit.

Het heeft derhalve geen zin te reageren op een verweer, dat gebaseerd is op totale ontkenning van de werkelijkheid en dat voor het overige niet verder komt dan aantijgingen, zonder de feiten te weerleggen. Deze feiten, talloze waarschuwingen als gevolg van het gedrag van medewerker, geconstateerd en opgesteld door een groot aantal onafhankelijk van elkaar opererende functionarissen, spreken voor zich en zijn door hun cumulatie niet af te doen als een paar onbeduidende incidenten.

Voor zover er toch enige lijn in het verweer van medewerker te bespeuren valt, zal ik daar thans op reageren.

Ofschoon (de gemachtigde; N.o.) - namens (verzoeker; N.o.) - het incident in 1986 (handgemeen groepsman) al te snel en te gemakkelijk buiten beschouwing wenst te laten, valt hieruit toch iets opmerkelijks te concluderen en wel het volgende; ofschoon er op dat tijdstip nog geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, brengen bepaalde persoonskenmerken van medewerker hem in conflict met zijn omgeving.

Het is overigens pertinent onjuist dat de groepsman uit zijn functie werd ontheven, het tegendeel is waar (en opmerkelijk ook door (verzoeker; N.o.) toegegeven), de gebeurtenis levert voor medewerker een schriftelijk rapportage (waarschuwing) op.

Tegen het licht van deze gebeurtenis ontstaat er rond 1991 een arbeidsongeschiktheidstraject. In het verweer (...) komt medewerker tot een opmerkelijke vaststelling, namelijk dat werkgever bij het zoeken naar aangepast werk "veel gewicht" .. hechtte aan de visie van de medici.." Is het werkgever euvel te duiden, dat waarde gehecht wordt aan een formeel door medici (bedrijfsarts, VG, GAK) vastgesteld beperkingenpatroon? Is het derhalve dan niet begrijpelijk dat werkgever de medewerker gebrek aan motivatie verweet, temeer daar gebleken is dat (verzoeker; N.o.) nimmer in verzet is gekomen c.q., beroep heeft aangetekend tegen het vastgestelde belastbaarheidsprofiel?!

Kennelijk realiseert medewerker zich plots dat hij hier iets "toegeeft", dat zijn verweer op losse schroeven zet en prompt wordt in de volgende alinea's weer alles ontkend. Het uitvallen zou te wijten zijn aan (te) zware werkzaamheden en zodoende zou er sprake zijn van steeds nieuw verzuim. Zoals reeds aangehaald, de werkzaamheden waren passend conform het belastbaarheidsprofiel. Het steeds weer uitvallen van (verzoeker; N.o.) had alles te maken met zijn persoonlijkheidsstructuur en niets met de zwaarte van zijn werk.

Medewerker is verder van mening dat hij het gelijk aan zijn zijde krijgt op het moment dat hij in 1993 naar de Support Unit wordt overgeplaatst. Voor alle duidelijkheid de Support Unit (SU) was geen afdeling voor arbeidsgehandicapten, maar een afdeling voor medewerkers met beperkingen, waarbij werd nagegaan of en in welke mate er zinvol en economisch verantwoord aangepast werk voorhanden was. Het doel was gericht op zoveel mogelijk reïntegratie in (aangepast) regulier en structureel werk. "Verblijf" in de SU was per definitie van tijdelijke aard, met uitzondering van oudere medewerkers (55+) met ernstige beperkingen.

(Verzoeker; N.o.) heeft zich altijd graag geplaatst gezien in deze categorie oudere medewerkers en vergeet hierbij gemakshalve dat het verblijf in de SU voor hem een tijdelijk plaatsing betrof. Dit moge ook blijken uit het feit dat hij in 1996 een van de eersten was, die in aangepast lijnwerk werd geplaatst toen de SU-werkzaamheden naar de reguliere lijnorganisatie werden overgeheveld. En in tegenstelling tot hetgeen medewerker in zijn verweer aanhaalt, werd hij (na diverse mislukte pogingen) in de lijn, desondanks toch weer aangeboden aan de PLS Flex Pool.

Ook hier gaat (verzoeker; N.o.) wederom voorbij aan het feit dat dit een tijdelijke plaatsing betrof. De afdeling Personeelsontwikkeling en Loopbaan Services (PLS) heeft onder andere tot doel om voor medewerkers een oplossing intern (werkgever; N.o.)

-breed dan wel extern te zoeken.

(...), medewerker weet in zijn verweer weer handig de zaken om te draaien en zich als uiterst flexibel op te stellen. Ook weet hij te vertellen dat "zijn taken regelmatig (plachten te) vervallen .. of moesten aan een ander worden gegund ..".

De realiteit wil er kennelijk bij hem niet in: PLS Flexpool moest constant andere werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) creëren, omdat hij telkens na door hem veroorzaakte problemen (onenigheid met collega's en leidinggevers) van een klus terug werd gestuurd. Niet de medewerker, maar werkgever heeft zich in dezen uiterst flexibel opgesteld.

Eveneens onjuist is de vaststelling, dat "...sommige werkzaamheden medisch niet passend [waren] ..". De werkzaamheden werden steeds in overleg met betrokkene en rekeninghoudend met het belastbaarheidsprofiel opgesteld.

Dat (verzoeker; N.o.) verder handelde in "goedkope spulletjes uit Marokko" is verder niet relevant. Medewerker staat algemeen als handelaar bekend. Dat hij niet wist dat er op het bedrijf niet gehandeld mag worden is nog tot daar aan toe, waar het in deze kwestie om ging is dat hij dit onder reguliere werktijd deed. Dat is ook de kern van de waarschuwing van mei 1997, medewerker werd aangesproken op zijn langdurige afwezigheid van de werkplek c.q. werkzaamheden. (Zijn gemachtigde; N.o.) meent dit in het belachelijke te moeten trekken en doet het voorkomen alsof medewerker geen koffiepauze mocht nemen. Waar het feitelijk om ging was dat (verzoeker; N.o.) werd aangesproken en gewaarschuwd wegens langdurige niet verklaarbare afwezigheid op zijn werkplek.

Verder wordt in het verweer ingegaan op notities, die medewerker nooit gezien zou hebben en derhalve maar buiten beschouwing gelaten moeten worden. Medewerker kan niet ontkennen, dat hij voor bepaalde zaken is aangesproken en gewaarschuwd, alle notities werden met betrokkene doorgesproken. Dat (verzoeker; N.o.) dit ontkent is inmiddels wel duidelijk, laat staan dat hij deze voor gezien tekent.

(...) vervolgens wordt nog eens uitgebreid ingegaan op de "affaire met de heftruckchauffeur". Uit bijgevoegd rapport van onze eerdere aanvraag blijkt duidelijk, dat (verzoeker; N.o.) hier schuld treft. Tenzij wij aannemen, dat een beëdigd bewakingsambtenaar ook deel uitmaakt van het "complot", is hierover geen andere uitleg en discussie vatbaar en mogelijk.

Tot slot gaat (zijn gemachtigde; N.o.) - namens (verzoeker; N.o.) - nog in op kansen en allerlaatste kansen. Uit eerder toegezonden correspondentie blijkt het volgende:

Op 8 juni 1998 wordt (verzoeker; N.o.) medegedeeld dat er geen passend alternatief voorhanden is. In genoemde brief wordt uitdrukkelijk verwezen naar herhaaldelijk disfunctioneren.

Mede als gevolg hiervan wordt medewerker per 03-08-1998 op non actief geplaatst.

Medewerker is er zich nadrukkelijk van bewust dat een en ander naar aanleiding van zijn gedrag is, getuige het feit dat hij zich aansluitend bijna dagelijks telefonisch meldt met het verzoek hem nog een laatste kans te bieden.

Per 26-10-1998 wordt zijn non-actiefplaatsing opgeheven en wordt hij tijdelijk tewerkgesteld in de magazijnen. Hij weet nadrukkelijk dat dit tijdelijk werk betreft, dat het een laatste kans is en wat de gevolgen zijn bij niet naleving.

Op 09-11-1998 wordt hem een kans geboden voor een structurele baan bij Short Engine Line (SEL) Montage. Deze kans wordt hem mede geboden, omdat hij liever geen tijdelijk werk wil, maar een vaste bezigheid. Heel nadrukkelijk en op een niet mis te verstane wijze wordt hem schriftelijk medegedeeld wat de condities van deze proefplaatsing inhouden. De afloop is bekend, binnen een paar weken gaat (verzoeker; N.o.) weer in de fout. Tijdens deze proefplaatsing vindt (verzoeker; N.o.) het niet nodig contact op te nemen met Personeelszaken of de afdelingsleiding (van PLS Flexpool) op het moment dat er kennelijk problemen ontstaan.

Van de leiding van SEL (rayonleider en coördinator) kan overigens gezegd worden, dat zij zeer veel geduld hebben en beperkt inzetbare medewerkers zorgvuldig begeleiden. Dit moge blijken uit het feit, dat zij op aangeven van de PLS Flexpool, 10 medewerkers succesvol weten te plaatsen die aanzienlijk beperkter zijn dan (verzoeker; N.o.). Alleen (verzoeker; N.o.) presteert het weer om (zelfs) deze leidinggevers binnen de kortste tijd tegen zich in het harnas te jagen.

Resumerend

Het verweer van (verzoeker; N.o.) berust simpelweg op volledige ontkenning van de feiten. Niet ontkend c.q. bestreden wordt dat talloze proefplaatsingen in aangepast werk op basis van het formeel erkende belastbaarheidsprofiel hebben plaatsgevonden. Indien derhalve dit verweer stoelt op het aanvechten van het vastgestelde belastbaarheidspatroon, dan mist het in dit verband elke grond.

Uit feiten en omstandigheden is gebleken, dat de persoonskenmerken van (verzoeker; N.o.) elke acceptatie van passend werk blokkeren.

Het verweer richt zich kennelijk in hoofdzaak (...) op de incidenten heftruckchauffeur/controleur, de werkelijkheid is een cumulatie van jarenlange verwijtbare incidenten.

Als tot slot om een laatste kans wordt gevraagd, wordt tenminste erkend dat diverse kansen zijn aangeboden. De verwijzing naar een lang dienstverband en de slechte kansen op de arbeidsmarkt bij te verlenen ontslag is op zich juist, echter niet (meer) relevant nu medewerker, herhaaldelijk en nadrukkelijk schriftelijk is gewaarschuwd voor de gevolgen, indien hij in herhaling zou vallen.

Door zijn opstelling en gedrag blokkeert (verzoeker; N.o.) een plaatsing van wèl goedwillende en wèl gemotiveerde collega's in aangepast werk.

(Werkgever; N.o.) persisteert derhalve bij haar verzoek een ontslagvergunning te verlenen, gelet op de kennelijke psychische arbeidsongeschiktheid, die elk redelijk aanbod tot passend werk blokkeert..."

5. Verzoekers gemachtigde voerde in haar nadere verweerschrift van 12 februari 1999 het volgende aan:

"...Zoals u heeft kunnen constateren gaat werkgever niet inhoudelijk in op het verweerschrift, maar beperkt zich integendeel tot het uiten van zijn irritatie over het feit dat (verzoeker; N.o.) de stellingen van werkgeverszijde grotendeels ontkent. Ik zal mij op mijn beurt trachten te beperken tot de feiten en daarbij zoveel mogelijk de volgorde die werkgever hanteert, volgen.

Werkgever geeft aan dat ons lid al 12 jaar deviant gedrag vertoont. Zoals ik in eerste aanleg al aangaf, getuigt deze uitspraak van een schromelijk overdrijven.

Twaalf jaar geleden, dus rond 1986, heeft een eenmalig, op zichzelf staand incident plaatsgehad, waarna er tot 1991 geen vuiltje aan de lucht was.

Werkgever grijpt enkel terug op dit incident om het dossier tegen (verzoeker; N.o.) zo dik mogelijk te kunnen maken. Tijdens een dienstverband van 27 jaar loopt iedere willekeurige werknemer echter vlekjes op. Werkgever probeert middels overdrijving en suggestie een rookgordijn op te werpen om u op het verkeerde been te zetten.

Wat te denken van opmerkingen als "(verzoeker; N.o.) ziet zich altijd graag geplaatst in de categorie oudere medewerkers" of "hij wil het werk van de dames van de receptie" of "niet ik moet veranderen, maar de wereld".

Opmerkingen die (verzoeker; N.o.) nimmer heeft gemaakt en die geen ander doel dienen dan ons lid in een dubieus daglicht te stellen.

Ook de veelheid van bijlagen uit de periode 1991-1993 maken onderdeel uit van dit rookgordijn. Deze bijlagen betreffen namelijk ALLEMAAL hetzelfde feit, te weten de zoektocht naar een passende werkplek voor (verzoeker; N.o.) en de moeilijkheden waarmee dit gepaard ging. Van een aaneenrijging of cumulatie van verwijtbare gedragingen naar voren komend uit de verscheiden bijlagen, is geen sprake.

Sterker nog, van verwijtbaar handelen is in deze periode überhaupt geen sprake: (verzoeker; N.o.) heeft immers nooit passend werk geweigerd of zijn herstel getraineed. Integendeel: ons lid vatte juist alles aan, hetgeen tot nieuw verzuim leidde.

Zoals u uit mijn vorig verweer gevoeglijk kunt destilleren, duid ik het werkgever in het geheel niet euvel dat waarde wordt gehecht aan het oordeel van de bedrijfsarts. Integendeel, ik heb expliciet gesteld dat werkgever "begrijpelijkerwijs" veel belang hechtte aan het oordeel van de medische sector. Ook hier probeert werkgever enkel een suggestieve draai te geven aan mijn relaas en aan het onderliggend feitenmateriaal.

Ik poogde enkel te beweren dat medici niet onfeilbaar zijn en er gerechtvaardigd verschil van mening kan bestaan tussen een arts en een werknemer. Nu duidelijk is dat dit traject uiteindelijk uitmondde in een arbeidsongeschiktheidspercentage 15-25%, lijkt genoegzaam aangetoond dat ons lid blijvend beperkt was voor zijn eigen werk terwijl dit in eerste instantie door de bedrijfsarts van (werkgever; N.o.) anders werd gezien.

De ongefundeerde opmerking dat "het steeds weer uitvallen van (verzoeker; N.o.) alles te maken had met zijn persoonlijkheidsstructuur en niets met de zwaarte van zijn werk", is dan ook feitelijk volstrekt onjuist en daarnaast onnodig grievend en beledigend.

(Verzoeker; N.o.) heeft nimmer bezwaar gemaakt tegen het feit dat het werk van de Support Unit (SU) werd gestaakt. Ik heb enkel naar voren gebracht dat vanaf de plaatsing in de SU in 1993, het dienstverband van (verzoeker; N.o.) vlekkeloos verliep en wel in ieder geval tot september 1996, het "handelincident".

Dit betekent in concreto dat in de periode 1986 tot september 1996 er welgeteld 2 min of meer toerekenbare incidenten hebben plaatsgehad, welke (werkgever; N.o.) weet op te kloppen tot een lijvig dossier.

De opmerking dat er diverse, mislukte pogingen aan de lijn zijn ondernomen, nadat ons lid uit de SU was weggehaald, stoelt niet op feiten. Na het werk in de SU moest (verzoeker; N.o.) aan de lijn A-stil-panelen monteren.

Dit heeft hij gedurende enkele maanden zonder mankeren gedaan, waarna hij op verzoek van (werkgever; N.o.) weer elders werd geplaatst.

Hij verrichtte deze werkzaamheden via PLS-flexpool. Het werk via Flexpool is in beginsel tijdelijk. (Verzoeker; N.o.) wist dit ook en hij heeft zich mitsdien dan ook nimmer tegen dergelijke verplaatsingen verzet. Frequente verplaatsingen waren en zijn immers inherent aan het werk via Flexpool.

Tijdens het werk aan de A-stil-panelen vond het "handel-incident" plaats. (Verzoeker; N.o.) kijkt er van op dat hij algemeen als handelaar bekend zou staan. Zoals ik al eerder vermeldde heeft (verzoeker; N.o.), na er op te zijn aangesproken, nooit meer gehandeld.

Het handelen voltrok zich op zeer beperkte schaal onder de pauzes. Ons lid verkocht tijdens de uitoefening van zijn werk uiteraard geen spullen. Dit was niet eens mogelijk: hij verrichtte toentertijd immers lijngebonden werkzaamheden. Verder kan men in het lawaai

van een produktie-afdeling niet eens zijn eigen woorden verstaan.

In de waarschuwing van 24 september 1996 staat dan ook niet vermeld dat ons lid onder werktijd handelde. Dat maakt (werkgever; N.o.) er achteraf pas van. Hierbij moet worden aangetekend dat een toenmalige chef bij PLS één van de klanten van ons lid was. Indien ons lid zijn werkplek op grond van zijn verkoop-activiteiten regelmatig en langdurig zou hebben verlaten, zou zijn chef ons lid naar ik aanneem geen klandizie hebben gegund.

Na het werk aan de A-stil-panelen moest ons lid doosjes voor draadbomen gaan vouwen en in containers plaatsen. Dit werk hield op toen werd overgegaan op het gebruik van plastic bakken. Vervolgens heeft hij tafels en stoelen geverfd, alsmede een ijzeren ombouw van een nieuw op te zetten bedrijfsonderdeel en heeft hij remblokjes gemonteerd. Dit is echter maar een bescheiden greep uit de verscheidene werkzaamheden die ons lid heeft verricht.

(Werkgever; N.o.) weet hiervan te construeren dat ons lid telkens zodanig problemen veroorzaakte dat hij om die reden naar ander werk werd doorgeleid. De talrijke bijlagen leveren hiervoor echter geen enkel bewijs op. Was er bewijs geweest dan had (werkgever; N.o.) dit naar mijn mening zeker overlegd.

De bijlagen uit de periode 1997/begin 1998 betreffen integendeel een aantal aanbiedingen voor werk in de schoonmaakdienst (3 maal! op 28 en 31 oktober 1997 en op 9 januari 1998) en voor bandwerk bij MGX. Dit is werk waarvan algemeen bekend is dat het niet passend is voor (verzoeker; N.o.).

Frappant is dat de heer C. op 1 december 1997 rapporteert dat (verzoeker; N.o.) niet inzetbaar is bij PTO (poetsen) waarna dit werk op 9 januari 1998 vervolgens toch aan ons lid word aangeboden.

(Verzoeker; N.o.) kan uiteraard niets anders dan erop wijzen dat het om niet passende werkzaamheden gaat.

De rapportages en notities die betrekking hebben op deze periode waren (verzoeker; N.o.) goeddeels onbekend zoals ik u in eerste aanleg al toelichtte.

Papier is geduldig: het gaat niet aan achter de rug van een medewerker om een dossier op te bouwen zonder de betrokkene enig weerwoord te gunnen, met name niet in het geval van een medewerker die 27 jaar in dienst is.

Vanaf 14 januari 1998 werkt ons lid bij de milieudienst. Tijdens de uitoefening hiervan vindt op 30 maart jl. tenslotte de aanrijding plaats. (Verzoeker; N.o.) heeft vervolgens nog tot 25 mei 1998 bij de milieudienst gewerkt. Op 25 mei valt hij uit wegens schouderklachten.

Op het moment van zijn hersteldverklaring ingaande 20 juli 1998, bleek zijn werk aan een ander gegund. Voor ons lid was er in het geheel geen werk meer aanwezig, om welke reden hij op nonactief werd gesteld. Vanaf 26 oktober mag hij aan het werk in de kledingmagazijnen, hetgeen opeens een laatste kans wordt genoemd.

Uiteraard heeft ons lid vanaf zijn nonactiviteit tot zijn plaatsing in de kledingmagazijnen regelmatig om werk gevraagd. Hij had er helemaal geen zin in om thuis te blijven; hij wilde werken. (Werkgever; N.o.) legt ons lid woorden in de mond als hij stelt dat (verzoeker; N.o.) vroeg om een laatste kans.

Van een laatste kans was voor het eerst sprake in een brief van (werkgever; N.o.) van 9 november 1998. Na een week wordt ons lid weer uit de kledingmagazijnen gehaald en krijgt hij wederom een laatste kans bij SEL.

Amper 3 werken later zou hij deze laatste kans verbruid hebben.

(Werkgever; N.o.) vestigt er de aandacht op dat 10 arbeidsgehandicapte medewerkers met succes bij SEL zijn geplaatst en verbindt hieraan de conclusie dat het "falen" van (verzoeker; N.o.) dus wel aan hemzelf zal zijn te wijten.

Werkgever verzuimt ons mee te delen dat talrijke medewerkers weigeren bij SEL te beginnen omdat het werktempo en de werkdruk hoog zijn en dat de bovengenoemde 10 PLS-ers bij SEL een klacht bij de rayonleider en de coördinator hebben ingediend over de werkdruk.

Tenslotte wil ik het volgende opmerken. (Verzoeker; N.o.) zou niets liever willen dan bij (werkgever; N.o.) blijven. Hij wil zijn dienstverband van 27 jaar niet kwijt.

Ons lid is 51 jaar en heeft 3 opgroeiende kinderen. Zijn baan verliezen is wel het ergste dat hem zou kunnen gebeuren, met name gezien zijn weinig florissante positie op de arbeidsmarkt op basis van leeftijd en medische historie.

De door (werkgever; N.o.) gesignaleerde cumulatie van ergernissen en incidenten, is sterk overtrokken en suggestief. Sterker nog, in de periode 1986-1996 zijn zegge en schrijven 2 incidenten aan te wijzen. Van 1997 worden vooral interne, ons lid onbekende notities overlegd, alsmede voorstellen voor niet passend werk. Pas in 1998 vinden er 2 incidenten plaats, te weten de aanrijding en de aanvaring met de controleur.

(Werkgever; N.o.) zag in het gebeuren van 30 maart 1998 geen aanleiding ons lid duidelijk te maken dat hem een laatste kans werd gegund. Niettemin werd de plaatsing bij de kledingmagazijnen opeens een laatste kans genoemd, terwijl er in de tussenliggende periode geen nieuwe feiten hadden plaatsgehad.

Hoewel bleek dat het werk bij de kledingmagazijnen ons lid goed af ging, werd hij toch overgeplaatst naar SEL, hetgeen opnieuw een laatste kans opleverde.

Ons lid werd echter bij lange na niet gegund de proeftijd van 3 maanden vol te maken.

Alle belangen in casu afwegend kan naar mijn mening niet anders worden geconcludeerd dat ons lid inderdaad een laatste kans moet krijgen, maar dan een daadwerkelijke, met regelmatige rapportages en, - indien noodzakelijk -, tijdige bijsturing en ondersteuning. Ik adviseer uiteraard onverminderd tot afwijzing van de gevraagde vergunning..."

6. Bij beslissing van 1 maart 1999 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing:

"...- werkgever stelt, dat het vanwege frequent en herhaaldelijk verwijtbaar handelen c.q. nalaten, ondanks talloze waarschuwingen, onmogelijk is gebleken om voor werknemer ingevolge zijn gedrag een passende arbeidsplaats te vinden dan wel te handhaven;

- werkgever derhalve een ontslagvergunning heeft aangevraagd;

- werkgever voorts stelt, dat

- werknemer sinds 13-10-1992 arbeidsongeschikt is en sindsdien intensief is begeleid door het Sociaal Medisch Team (SMT) om te komen tot een aangepaste arbeidssituatie;

- alle pogingen niet tot het gewenste resultaat hebben geleid;

- werknemer onder alle omstandigheden het werk ter discussie stelde, de kundigheid van de leidinggevenden, personeelsfunctionarissen en collega's betwistte, het hiërarchisch gezag ontkende en talloze polemieken voerde met uitkeringsinstanties;

- de gevolgen van deze opstelling etaleerde zich in oeverloze discussies, woordenwisselingen, scheldpartijen, handgemenen en soms slaande ruzies;

- werknemer ook zijn laatste kans verspeeld heeft;

- werknemer, ondanks alle geboden kansen die hij onbenut heeft gelaten, alle krediet heeft verspeeld;

- dit temeer strijdt daar werknemer een kans voor een andere medewerker met beperkingen blokkeert;
- werkgever het een en ander met voorbeelden heeft verduidelijkt;
- werknemer niet akkoord gaat met zijn ontslag;
- werknemer stelt, dat
- de problemen met werkgever terug te voeren zijn op zijn arbeidsongeschiktheid en met name het al dan niet passend zijn van werkzaamheden;
- hij zich altijd flexibel heeft opgesteld;
- de incidenten welke hebben plaatsgevonden door werkgever worden opgeblazen om hem een problematisch karakter toe te dichten;
- er in de periode 1986 tot september 1996 welgeteld 2 min of meer toerekenbare incidenten hebben plaatsgevonden, welke werkgever opklopt;
- er in 1998 eveneens 2 incidenten plaatsvinden, te weten de aanrijding en de aanvaring met een controleur;
- hij daadwerkelijk een kans moet krijgen, met regelmatige rapportages en, indien noodzakelijk, tijdige bijsturing en ondersteuning;
- ingevolge artikel 5:1, vijfde lid (bedoeld wordt vierde lid; N.o.), van het Ontslagbesluit, toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding op grond van het feit dat werkgever verwijtbaar handelen of nalaten aanvoert kan worden verleend, indien door werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren (zie achtergrond; N.o.);
- er in de loop der jaren een aantal voorvallen hebben plaatsgevonden, waardoor de tolerantiegrens voor werkgever op een gegeven moment gepasseerd is;
- werkgever in voldoende mate heeft getracht om werknemer te herplaatsen in passend werk;

- werknemer diverse malen (zowel mondeling als schriftelijk) is geattendeerd op zijn gedrag, hetgeen helaas niet heeft geleid tot het gewenste resultaat;
- gezien de ontstane problematiek, mij in onvoldoende mate een constructieve opstelling van werknemer gebleken is;
- ik de opinie van werknemer niet deel dat het enkel om incidenten gaat;
- van werkgever, gezien het achterliggende traject, in redelijkheid niet langer gevergd kan worden het dienstverband nog langer te laten voortduren;
- ik van mening ben dat er sprake is van verwijtbaar handelen c.q. nalaten;
- gelet op bovenstaande en ondanks het verdeelde advies van de ontslagadviescommissie het verlenen van een ontslagvergunning in de gegeven omstandigheden in de rede ligt..."

7. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning door de RDA niet verenigen. Zijn gemachtigde merkte hierover in haar brief van 30 juli 1999 aan de RDA het volgende op:

"...Door mij is tijdens de procedure meermaals in de verweerschriften opgemerkt dat de verschillende rapportages en notities waarin kritiek op (verzoeker; N.o.) werd geventileerd, nimmer aan ons lid waren getoond noch met hem waren besproken en dat deze stukken dan ook niet van een handtekening van (verzoeker; N.o.) waren voorzien.

Ik betoogde dat de betreffende stukken om deze reden geen rol mochten spelen in de besluitvorming. Dit verzoek heeft u zonder nadere motivatie naast u neergelegd.

Daarnaast is in casu door de ontslagcommissie een verdeeld advies afgegeven, waarbij ik aanneem dat de werknemersvertegenwoordiger adviseerde tot afwijzing van de gevraagde vergunning.

Ik ga ervan uit dat bij een procedure wegens onvoldoende functioneren van een werknemer met 27 dienstjaren, wiens disfunctioneren daarbij voor een groot deel wordt toegelicht aan de hand van notities en interne rapportages die de betrokkene niet eerder heeft gezien, de werknemer in beginsel het voordeel van de twijfel wordt gegund en dat dit met name zo hoort te zijn bij een verdeeld advies van de commissie.

Dit klemt temeer nu een deel van het disfunctioneren volgens de verwerende partij was toe te schrijven aan medische problematiek. In tegenstelling tot hetgeen gebruikelijk is en in tegenstelling tot hetgeen volgens het Ontslagbesluit had behoren te gebeuren, was, - voor zover ons bekend althans -, evenwel geen advies aan de uitvoeringsinstelling gevraagd.

Inmiddels kreeg ik evenwel bijgaande kopie van een schrijven van de uitvoeringsinstelling van 31 maart 1999 onder ogen, waaruit naar voren komt dat er wel degelijk advies door u

is gevraagd. Naar ik begrijp was de uitvoeringsinstelling van mening dat (werkgever; N.o.) nog passend werk had voor (verzoeker; N.o.).

Ik acht het onbegrijpelijk dat ondergetekende het advies in het kader van de procedure niet te zien heeft gekregen..."

8. De RDA antwoordde verzoekers gemachtigde schriftelijk op 5 augustus 1999:

"...U vermeldt dat de ontslagvergunning voor (verzoeker; N.o.) wegens onvoldoende functioneren is verleend, hetgeen mijns inziens op een misverstand berust. Immers, zowel in de fax van de werkgever van uw cliënt van 28 december 1998 die u tezamen met de ontslagaanvraag bij brief van 4 januari 1999 heeft ontvangen, alsmede in de overige correspondentie en de beschikking van 1 maart 1999, staat duidelijk vermeld dat de ontslagaanvraag is ingediend vanwege het frequent en herhaaldelijk verwijtbaar handelen c.q. nalaten.

De verwarring is volgens mij ontstaan doordat ik u abusievelijk, bij aanvang van de procedure een verkeerde brief heb doen toekomen als ook een advies heb aangevraagd bij de uitvoeringsinstantie. Vervolgens ben ik vergeten u expliciet van deze omissie in kennis te stellen, waarvoor mijn excuses. Echter, uit het verweer van betrokkene in eerste als in tweede aanleg is mij gebleken dat het ontslagmotief voor u helder was.

Enkele citaten uwerzijds in deze:

- "De problemen die tot deze ontslagaanvraag leidden, zijn terug te voeren op de arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.)". Verweer in eerste aanleg (...).
- "De incidenten die hebben plaatsgehad, te weten de gebeurtenissen met de heftruckchauffeur en met de controleur, worden door (werkgever; N.o.) opgeblazen om ons lid een problematisch karakter toe te dichten". Verweer in eerste aanleg (..).
- "werkgever geeft aan dat ons lid al 12 jaar deviant gedrag vertoont". Verweer in tweede aanleg (...).
- "Van een aaneenrijging of cumulatie van verwijtbare gedragingen, naar voren komend uit de verscheiden bijlagen, is geen sprake". Verweer in tweede aanleg (...).

Ook uit het feit dat ik het advies van de uitvoeringsinstelling pas op 8 april 1999 ontvangen heb, terwijl de beschikking reeds op 1 maart 1999 is verzonden, moge duidelijk zijn dat het medische aspect, gelet op het ontslagmotief, geen enkele rol heeft gespeeld bij de uiteindelijke besluitvorming.

Toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding bij verwijtbaar handelen c.q. nalaten wordt ingevolge art. 5:1 lid 4 van het Ontslagbesluit slechts verleend, indien door

de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden geveerd het dienstverband te laten voortduren.

De toetsingsgronden bij verwijtbaar handelen c.q. nalaten wijken dan ook af, zoals u weet, van de criteria bij disfunctioneren.

Ten aanzien van uw opmerking aangaande het in de beschikking ongemotiveerd naast mij neerleggen van uw reactie op bepaalde (ongeziene) stukken, neem ik een ander standpunt in. Verwijzende naar de beschikking, hetgeen hier als herhaald en ingelast dient te worden beschouwd, ben ik van mening dat ik wel degelijk rekening heb gehouden met uw opmerkingen dienaangaande. Echter, de door u aangehaalde notities maken onderdeel uit van een aantal voorvallen welke in de loop der jaren zijn geschied. Bovendien heeft u de gelegenheid gekregen om alle, door de werkgever aangehaalde, notities in het verweer van uw cliënt te weerleggen c.q. te ontkrachten! Rest mij u in casu mee te delen dat de door de werkgever overgelegde gegevens geen aanleiding gaven om de juistheid ervan in twijfel te trekken.

Tenslotte vermeldt u dat ik, ingevolge het Ontslagbesluit, verplicht was om een advies bij de uitvoeringsinstelling aan te vragen. Hiertoe ben ik, gezien de ontslaggrond niet verplicht..."

9. Verzoekers gemachtigde liet de RDA bij brief van 18 november 1999 het volgende weten:

"...Zoals ik in mijn eerdere schrijven in opgemelde zaak aanhaalde is de afgegeven ontslagvergunning gebaseerd op een verdeeld advies van de ontslagcommissie. De verdeeldheid van het advies geeft mijns inziens genoegzaam aan dat de afweging die de commissie in casu heeft moeten maken, moeilijk was en dat het "gelijk" van de wederpartij (werkgever; N.o.) bepaald niet evident was. Tegen deze achtergrond kan ik niet begrijpen dat het uiteindelijke voordeel van de twijfel niettemin niet aan de zwakkere partij bij het conflict, te weten de werknemer, is gegund. Ik acht dit getuigen van onzorgvuldigheid jegens (verzoeker; N.o.).

Dit klemt temeer gezien de gevolgen van de verleende ontslagvergunning voor (verzoeker; N.o.) na een dienstverband van 27 jaren. De arbeidsmarktpositie van (verzoeker; N.o.) (52 jaar) is desastreus. Een WW-uitkering heeft hij weliswaar aangevraagd, maar deze uitkering is geheel en blijvend geweigerd op grond van verwijtbare werkloosheid. In een kantongerechtsprocedure had (verzoeker; N.o.) zonder enige twijfel in ieder geval nog een afkoopsom ontvangen. Nu heeft hij niets.

Voorts is het verwijtbaar handelen van (verzoeker; N.o.) voor een groot deel gebaseerd op interne notities en rapporten die nimmer met (verzoeker; N.o.) zijn besproken. De meeste

van deze notities en rapporten heeft (verzoeker; N.o.) zelfs niet eerder gezien. Indien een dergelijke "dossier-opbouw" zonder mankeren wordt geaccepteerd wordt iedere werknemer in Nederland vogelvrij.

Daarnaast is het volgende van belang. Het is in beginsel juist dat de ontslagaanvraag niet is gebaseerd op disfunctioneren maar op verwijtbaar handelen zijdens (verzoeker; N.o.). In onze verweren is echter gefundeerd duidelijk gemaakt dat (een deel van) de problematiek wel degelijk terug te voeren was op de arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.) en dat werkgever dit welbewust verdoezelde.

Tegen deze achtergrond is het inwinnen van advies bij de uitvoeringsinstelling naar mijn mening absoluut aangewezen, met name als duidelijk is dat de ontslagcommissie toch al niet tot een eensluidend oordeel weet te geraken.

Uw opmerking dat het medisch aspect geen enkele rol heeft gespeeld bij de uiteindelijke besluitvorming, is zonder twijfel juist. Het medische aspect had echter een rol BEHOREN te spelen nu de verwerende partij zich meermaals uitdrukkelijk en gemotiveerd op het medisch aspect heeft beroepen.

Dit alles overziend blijf ik van mening dat het verlenen van de vergunning in casu onzorgvuldig is en acht ik het raadzaam de Nationale ombudsman zijn visie terzake te laten geven..."

B. Standpunt verzoeker

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

C. Standpunt Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

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

"...De feiten:

Verzoeker is op 1 mei 1972 in dienst getreden bij (werkgever; N.o.) in de functie van assemblagemedewerker.

Verzoeker is begin 1992 als gevolg van knieklachten ziek uitgevallen en volledig arbeidsongeschikt verklaard voor zijn eigen werk. Met ingang van 13 oktober 1993 is verzoeker gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard.

Verzoeker is sindsdien intensief begeleid door het Sociaal Medisch Team (SMT) van werkgeefster. Verzoeker is door werkgeefster herplaatst in de Support Unit voor licht inpakwerk en later in voormontagewerkzaamheden. In het kader van de afbouw van de

Support Unit is werknemer in de loop van 1996 met zijn werkzaamheden weer overgeheveld naar de Unit Montage. Omdat zijn werkzaamheden hier op enig moment kwamen te vervallen en er binnen de Unit Montage geen passend alternatief was, werd verzoeker met ingang van 10 maart 1997 overgeheveld naar de afdeling PLS.

Verzoeker is bij PLS eerst ingezet in de zogenaamde klussenploeg. Met ingang van 19 januari 1998 is verzoeker op uitleenbasis geplaatst bij de afdeling Reststoffen van de Unit Facilities. In deze werkzaamheden is hij op 25 mei 1998 ziek uitgevallen als gevolg van rechter arm- en schouderklachten. Met ingang van 20 juli 1998 is verzoeker door de ARBO-dienst hersteld verklaard. PLS heeft vervolgens verzoeker laten weten geen werkzaamheden voor hem beschikbaar te hebben.

Verzoeker is per 20 juli 1998 op non-actief geplaatst.

Bij brief van 26 oktober 1998 is verzoeker door werkgeefster meegedeeld dat hij per die datum op tijdelijke basis door PLS naar de kledingmagazijnen werd uitgeleend daarbij aangevende dat verzoeker een laatste kans wordt geboden op een gemotiveerde manier werk te verrichten en conflictsituaties te vermijden.

Bij brief van 9 november 1998 is verzoeker door werkgeefster meegedeeld dat hij een proefplaatsing krijgt in de Short Engine Line (SEL) in de afdeling Assembly Shop (FAS). Werkgeefster heeft in deze brief herhaald dat verzoeker een laatste kans krijgt aangeboden en indien hij - door zijn gedrag - deze laatste kans blokkeert, er onverwijld een ontslagvergunning zal worden aangevraagd.

Op 30 november 1998 heeft er een harde confrontatie tussen verzoeker en de kwaliteitsman van werkgeefster plaatsgevonden waarbij verzoeker de kwaliteitsman heeft uitgemaakt voor ouwe vuile hond. Hierover is op 2 december 1998 een gesprek tussen verzoeker en werkgeefster geweest (...). Vervolgens heeft verzoeker zich ziek gemeld. Op 7 december 1998 heeft een gesprek tussen werkgeefster en verzoeker, bijgestaan door zijn gemachtigde, plaatsgevonden. Verzoeker is op 8 december 1998 schriftelijk door werkgeefster meegedeeld dat hij met ingang van 14 december 1998 hersteld is verklaard en door werkgeefster per gelijke datum op non-actief wordt geplaatst. De gemachtigde van verzoeker heeft op 10 december 1998 schriftelijk aan werkgeefster meegedeeld dat verzoeker niet akkoord gaat met het ontslagvoornemen en evenmin met het voornemen van op non-actief zetten.

Bij brief van 21 december 1998, (...), diende werkgeefster voor verzoeker een ontslagaanvraag in bij de Regionaal Directeur. De aanvraag is bij fax d.d. 28 december 1998 door werkgeefster verduidelijkt.

Op 1 maart 1999 verleende de Regionaal Directeur toestemming tot ontslag. Na correspondentie tussen de gemachtigde van verzoeker en de Regionaal Directeur diende

verzoeker een klacht in bij de Nationale ombudsman.

Kader:

De Regionaal Directeur dient de ontslagaanvraag aan de regels van het Ontslagbesluit te toetsen. De door werkgeefster aangevoerde redenen voor het ontslag zijn naar mijn mening terug te voeren op artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit (zie achtergrond; N.o.). In de fax van werkgeefster d.d. 28 december 1998 (...) is duidelijk aangegeven dat er voor (verzoeker; N.o.) een ontslagvergunning wordt aangevraagd wegens "frequent en herhaaldelijk verwijtbaar handelen c.q. nalaten waardoor het

- ondanks talloze waarschuwingen - voor werkgever onmogelijk is gebleken voor medewerker een passende arbeidssituatie te vinden dan wel te handhaven".

Ingevolge artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit wordt toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer slechts verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

Beoordeling

Bij verlening ontslagvergunning op grond van artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit is de Regionaal Directeur niet verplicht in geval van een (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer een adviesaanvraag in te dienen bij het Lisv met betrekking tot de nog aanwezige mogelijkheden van werknemer om bij de eigen werkgever het eigen werk dan wel ander passend werk te verrichten. Dit is slechts aan de orde, en in de casuïstiek ook uiterst relevant, indien een ontslagverzoek wordt ingediend wegens ontbreken van passende arbeid voor de werknemer gezien zijn ziekte of gebreken. In dit geval waren weliswaar beide elementen aan de orde, doch had de opstelling van verzoeker een dusdanig doorslaggevende (negatieve) impact dat het andere element (de beperkte geschiktheid), ongeacht het resultaat, niet kon noch behoefde te zijn uitgekristalliseerd voordat op de ontslagaanvraag moest worden beslist. Het is de attitude van verzoeker die evident ter discussie stond. In het onderhavige geval is abusievelijk de ontslagaanvraag van werkgeefster ingeboekt als een ontslagaanvraag in verband met het feit dat werknemer langdurig/regelmatig arbeidsongeschikt is. Conform hetgeen gebruikelijk is als dit element (mee) speelt, is bij de uitvoeringsinstelling om advies gevraagd. Dit was achteraf gezien niet nodig geweest. De gebezigde toekenningsgrond heeft echter voldoende gewicht om de genomen beslissing zelfstandig te kunnen dragen.

Ik ben van mening dat de Regionaal Directeur - gezien de overgelegde stukken - in redelijkheid tot zijn beslissing kon komen om zijn toestemming tot ontslag te verlenen. Uit

het overgelegde ontslagdossier constateer ik dat werkgever verwijtbaar handelen van werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt en dat van werkgever niet in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Duidelijk is dat werkgeefster vanaf 1992 vele aantoonbare pogingen heeft gedaan verzoeker herplaatst te krijgen op een andere functie. Verder blijkt uit de overgelegde stukken van werkgeefster dat verzoeker diverse malen is geattendeerd op zijn gedrag waarbij verzoeker op 26 oktober 1998 en 9 november 1998 schriftelijk is meegedeeld dat hij een laatste kans van werkgeefster aangeboden heeft gekregen. Van een werknemer mag in een situatie als de onderhavige verwacht worden dat hij zijnerzijds inspanningen verricht teneinde met werkgeefster tot een oplossing te komen. Van een constructieve opstelling van verzoeker is echter niet gebleken. Uit de klacht blijkt overigens niet dat de omstandigheden die aanleiding vormden voor het ontslag niet hebben plaatsgevonden..."

D. Reactie verzoeker

In reactie op het standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening bracht de gemachtigde van verzoeker nog het volgende naar voren:

"...De ontslagaanvraag voor mijn cliënt was inderdaad gebaseerd op verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Mijn cliënt voerde echter expliciet als verweer aan dat deze reden slechts een voorgewende reden was die enkel diende om de ware ontslagreden te versluieren. De ware ontslagreden was gelegen in de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en het daarmee samenhangende feit dat hij was aangewezen op passende arbeid.

(Het CBA; N.o.) stelt nu in de reactie van 4 februari 2000 dat beide elementen (verwijtbaar handelen en arbeidsongeschiktheid) inderdaad aan de orde waren, maar dat één van beide, - te weten de verwijtbaarheid -, dermate veel gewicht in de schaal legde dat het tweede element geen invloed op het eindresultaat zou hebben. Hiermee geeft (het CBA; N.o.) expliciet aan dat van meet af aan onvoldoende belang is gehecht aan de beweringen en stellingen van de werknemer. Meteen is immers de conclusie getrokken dat de medische component geen doorslaggevende rol speelde, terwijl mijn cliënt aangaf dat dit wel het geval was. Het gelijk van de wederpartij werd mitsdien voetstoots aangenomen.

Dit klemt temeer nu de werkgever zijn stellingen ten aanzien van de verwijtbaarheid van mijn cliënt met name baseerde op interne notities en rapportages waarvan mijn cliënt pas kennis kon nemen in de ontslagprocedure. De inhoud van deze notities en rapportages was nimmer met mijn cliënt doorgenomen en hij had er mitsdien nimmer tegen kunnen ageren. Deze interne notities en rapportages hadden derhalve buiten de besluitvorming gehouden moeten worden, zoals door ondergetekende meermaals expliciet is verzocht.

Op deze grief gaat (het CBA; N.o.) echter helemaal niet inhoudelijk in. Dit geldt ook voor mijn derde grief. Deze richtte zich op het gegeven dat de Regionaal Directeur voor de

Arbeidsvoorziening ondanks een verdeeld advies van de ontslagcommissie niet heeft gekozen voor bescherming van de zwakkere partij, te weten de werknemer. Deze grief laat (het CBA; N.o.) in casu geheel onbesproken.

Het belang van mijn cliënt bij de ontslagprocedure bij de RDA was uiteraard evident. Niet alleen stond zijn baan op het spel, ook zijn WW-rechten waren onzeker bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen. Na een gevoerd WW-bezwaar heeft mijn cliënt inmiddels niettemin WW-voorschotten mogen ontvangen. (...).

Op basis van dezelfde feiten als aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening zijn voorgelegd, komt het GAK wel tot de conclusie dat van verwijtbare werkloosheid geen sprake kan zijn. Het GAK baseert zich daarbij op de medische component van het geval en op het feit dat het ontslag grotendeels op interne notities werd gegrond.

Voorts stelt het GAK dat de werkgever op de WW-aanvraagformulieren "psychische arbeidsongeschiktheid" als ontslagreden had ingevuld. De medische component was uiteindelijk blijkbaar toch pregnanter dan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoor-

ziening zich had gerealiseerd. De prijs die mijn cliënt heeft betaald voor de naïviteit van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening is wel erg hoog geweest..."

E. Reactie Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening op het verslag van bevindingen

In reactie op het verslag van bevindingen bracht het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening onder meer naar voren dat de vraag of van de werkgever in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsverhouding met de werknemer te laten voortduren in verband met verwijtbaar handelen van die werknemer, een geheel andere vraag is dan de vraag of de werknemer verwijtbaar werkloos is.

Dat de werkgever in een geheel andere procedure (een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering) stelt dat verzoeker in verband met psychische arbeidsongeschiktheid is ontslagen doet niet ter zake, nu dat niet bij de RDA is aangevoerd.

Voorts verwijst het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening naar een aantal eerder onder **FEITEN** opgenomen brieven van werkgever aan werknemer over het functioneren van laatstgenoemde. Er wordt op gewezen dat verzoeker in zijn verweer niet heeft weerlegd dat hij deze brieven en de mondelinge waarschuwingen van werkgever heeft ontvangen.

Beoordeling

I. Inleiding

1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg (RDA) verleende verzoekers werkgever bij beslissing van 1 maart 1999 toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van verzoeker.

2. Ingevolge artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit (zie achtergrond) kan bij verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer de toestemming tot het beëindigen van de arbeidsverhouding slechts worden verleend, indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Werkgever voerde in de ontslagprocedure aan dat verzoeker sinds 13 oktober 1992 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was, en dat werkgever sinds die tijd allerlei inspanningen had verricht om voor verzoeker een aangepaste werksituatie te vinden. Wegens het frequent en herhaaldelijk verwijtbaar handelen van verzoeker was het - ondanks talloze waarschuwingen - voor werkgever onmogelijk gebleken voor verzoeker een passende arbeidssituatie te vinden dan wel te handhaven, aldus werkgever. Werkgever verstreekte de RDA verder een overzicht van de gesprekken die met verzoeker waren gevoerd naar aanleiding van diens functioneren, de brieven die naar aanleiding van dit functioneren aan hem waren gezonden en interne rapportages die waren opgemaakt.

2. Verzoeker gaf in zijn verweer aan dat de problemen die voor werkgever aanleiding vormden tot het aanvragen van een ontslagvergunning terug te voeren waren op zijn arbeidsongeschiktheid. Verzoeker merkte in dit verband op dat er verschil van mening bestond tussen hem enerzijds en de bedrijfsarts en verzekeringsgeneeskundige van het Gak anderzijds over de passendheid van de hem aangeboden werkzaamheden. Werkgever deelde de mening van de artsen, en zou hem, nu verzoeker niet in staat was de aangeboden werkzaamheden te verrichten dan wel vol te houden, ten onrechte gebrek aan motivatie hebben verweten en hebben beschuldigd van aanstellerij. Hij had verder nooit passend werk geweigerd, aldus verzoeker. De reden dat verzoeker zo vaak van werkplek was veranderd, was volgens verzoeker gelegen in het feit dat ofwel de werkzaamheden niet passend waren waardoor hij door verloop van tijd wegens ziekte weer uitviel, dan wel dat zijn taken waren komen te vervallen.

Verder gaf verzoeker zijn visie op de gebeurtenissen die volgens werkgever hadden plaatsgevonden. Volgens verzoeker waren deze gebeurtenissen door werkgever opgeblazen en hadden deze gebeurtenissen niet plaatsgevonden zo als door werkgever aangegeven, dan wel was er een logische verklaring voor. Verder was hij van mening dat werkgever geen laatste kans had geboden om zijn gedrag te verbeteren.

3. De RDA overwoog in zijn ontslagbeslissing van 1 maart 1999 dat er in de loop der jaren een aantal voorvallen had plaatsgevonden, waardoor de tolerantiegrens van werkgever op een gegeven moment was gepasseerd. Ondanks het feit dat verzoeker diverse malen was geattendeerd op zijn gedrag, had dit niet tot het gewenste resultaat geleid. Voorts deelde de RDA niet de mening van verzoeker dat het hier om incidenten ging. Gelet op bovenstaande en gezien de weinig constructieve opstelling van verzoeker, was de RDA van mening dat er sprake was van verwijtbaar handelen of nalaten van verzoeker, en dat van de werkgever niet kon worden gevergd het dienstverband met verzoeker langer te laten voortduren.

4. Zoals hiervoor onder 1.2. is aangegeven, kan op grond van artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit, bij verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

Uit hetgeen door werkgever tijdens de ontslagprocedure is aangevoerd, en met stukken, deels gericht aan verzoeker, is onderbouwd, is voldoende aannemelijk geworden dat werkgever veel pogingen heeft ondernomen om verzoeker binnen zijn bedrijf aan passend werk te helpen en hem ook in voldoende mate op de gevolgen van zijn gedrag en zijn weinig constructieve opstelling heeft gewezen. Dat verzoeker, zoals hij stelt, niet op de hoogte was van het bestaan van alle door werkgever overgelegde stukken daarover, doet daaraan niet af. Dat werkgever verzoeker wilde ontslaan, omdat hij was aangewezen op passende arbeid, zoals verzoeker stelt, is niet aannemelijk. Verzoeker heeft immers zelf gesteld dat de structurele functie die hij laatstelijk uitoefende passend voor hem was (zie bevindingen, onder **A. 3.**).

Nu verzoeker zich bij voortduring weinig constructief had opgesteld en er steeds weer nieuwe wrijvingen ontstonden, kon van werkgever in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Dat verzoeker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, doet daaraan niet af. Werkgever heeft immers de RDA verzocht om een ontslagvergunning wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van werknemer. Bij een dergelijke ontslagaanvraag is een advies van een uitvoeringsinstelling niet vereist. Daarbij komt dat werkgever, gelet op de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van verzoeker, diverse pogingen heeft ondernomen om voor hem binnen zijn bedrijf passend werk te vinden. Zoals door verzoeker wordt aangegeven, heeft werkgever daarbij veel gewicht toegekend aan de visie van het Gak en de bedrijfsarts omtrent de passendheid van het aangeboden werk (zie bevindingen, onder **A.3.**). Dat deze door werkgever gedane inspanningen niet tot het gewenste resultaat hebben geleid, kan verzoeker worden verweten. Ook het feit dat verzoeker een dienstverband had van zevenentwintig jaar is geen reden om een ontslagvergunning wegens verwijtbaar handelen of nalaten te weigeren. Gelet op het vorenstaande kon de RDA dan ook in redelijkheid overgaan tot afgifte van een

ontslagvergunning voor verzoeker.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

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