



Rapport

Datum: 8 mei 2002

Rapportnummer: 2002/143

Klacht

Verzoekster klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden (RDA) haar werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar te beëindigen.

Zij klaagt er met name over dat de RDA:

- haar verweer in het kader van hoor en wederhoor niet heeft voorgelegd aan werkgever;
- geen advies heeft ingewonnen bij de Uitvoeringsinstelling, dit ondanks het feit dat zij zich tijdens de ontslagprocedure op haar ziekte heeft beroepen.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Verzoekster was sinds 1 oktober 1974 in dienst bij haar werkgever. Zij vervulde de functie van verpleeghulp bij het Verpleeghuis Z. Verzoeksters werkgever heeft in het najaar van 1999 collectief ontslag moeten aanvragen voor 28 medewerkers werkzaam binnen Verpleeghuis Z., waaronder verzoekster. De directe aanleiding voor dit ontslag was het besluit van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport tot sluiting van het Verpleeghuis Z. per 1 januari 2000.

2. Werkgever heeft geprobeerd verzoekster na indiening van de collectieve ontslagaanvraag elders binnen zijn organisatie onder te brengen. Dit heeft daarin geresulteerd dat verzoekster op 3 januari 2000 bij Jeugdhuis V. is begonnen als gastvrouw/groepsleidersassistente. Als gevolg van deze herplaatsing heeft werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden (RDA) op 7 december 1999 laten weten dat de verdere behandeling van de ontslagaanvraag van verzoekster achterwege kon blijven.

3. Werkgever diende op 14 april 2000 opnieuw een ontslagaanvraag in voor verzoekster. Als reden hiervoor voerde werkgever aan dat het functioneren van verzoekster in de functie van gastvrouw/groepsleidersassistente in Jeugdhuis V. te wensen overliet en dat er geen mogelijkheden waren om verzoekster elders binnen de organisatie te herplaatsen. De RDA verleende de werkgever bij beslissing van 17 mei 2000 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen. Aangezien werkgever wegens ziekte van verzoekster geen gebruik heeft kunnen maken van deze ontslagvergunning heeft hij de RDA op 26 januari 2001 opnieuw verzocht hem voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen. Bij beslissing van 28 februari 2001 verleende de RDA verzoeksters werkgever (opnieuw) toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen.

4. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de RDA, indien aan hem een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en de 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.

5. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd dient de RDA ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen.

II. Ten aanzien van het hoor en wederhoor

1. Verzoekster klaagt er over dat de RDA haar verweer in het kader van hoor en wederhoor niet heeft voorgelegd aan haar werkgever.

2. Werkgever voerde in zijn ontslagaanvraag aan dat hij na indiening van de collectieve ontslagaanvraag in het najaar van 1999 heeft geprobeerd verzoekster elders binnen zijn organisatie te herplaatsen. Zo zou verzoekster in haar functie als verpleeghulp bij een werkeenheid van werkgever in Amsterdam kunnen worden herplaatst. Volgens werkgever ambieerde verzoekster deze functie echter niet, omdat zij meende niet opgewassen te zijn tegen de dagelijkse reistijden tussen haar woonplaats Zoetermeer en Amsterdam. Ook zou verzoekster niet openstaan voor bemiddeling naar een eventuele functie in een andere zorginstelling binnen de regio, omdat zij het niet aan zou kunnen om buiten de 'beschermde' omgeving van werkgever te werken. Verder had werkgever verzoekster de functie van medewerkster linnenkamer aangeboden bij het Centrum Maatschappelijke Opvang (CMO) te Den Haag. Verzoekster had echter de voorkeur gegeven om te worden herplaatst in Jeugdhuis V., een andere werkeenheid van werkgever in Den Haag. Het was werkgever gelukt om verzoekster uiteindelijk te plaatsen in de functie van gastvrouw/groepsleidersassistente bij het jeugdhuis V. Verzoekster is op 3 januari 2000 in deze functie gestart.

Werkgever heeft echter al gauw moeten constateren dat het functioneren van verzoekster in deze functie niet bracht wat werkgever en verzoekster daarvan verwacht hadden. Ondanks de zorgvuldige opvang van verzoekster door de staf van het jeugdhuis, de uitvoerige kennismakingsgesprekken met de groepsleiding, de verschillende opvanggroepen en de kinderen van het jeugdhuis, als ook het voor verzoekster samengestelde introductieprogramma, werd al snel duidelijk dat verzoekster niet in staat was om op haar nieuwe werkomgeving in te spelen. Zij bleek directe begeleiding nodig te hebben en kon moeilijk omgaan met onverwachte situaties. Kennelijk was verzoekster niet

in staat om de sluiting van Verpleeghuis Z. en met name het verlies van haar functie daar emotioneel te verwerken, aldus werkgever. Volgens werkgever heeft verzoekster zich als gevolg hiervan per 17 januari 2000 ziek gemeld, aanvankelijk wegens spanningsklachten.

Verder heeft werkgever in de maanden na de ziekmelding van verzoekster geprobeerd haar in een andere functie binnen de organisatie onder te brengen. Zo heeft werkgever overwogen verzoekster opnieuw de functie van medewerkster linnenkamer bij het CMO aan te bieden. Werkgever heeft hier uiteindelijk van afgezien, omdat werkgever verwachtte dat verzoekster, gegeven de ervaringen in het Jeugdhuis V., deze functie niet zou kunnen vervullen. Naar het oordeel van werkgever zou verzoekster beter tot haar recht komen in een vertrouwde en rustige werkomgeving met duidelijk afgebakende taken en onder directe begeleiding. Zodanige werkzaamheden kon werkgever binnen het CMO in Den Haag niet bieden. Terugkeer naar Jeugdhuis V. behoorde volgens werkgever evenmin tot de mogelijkheden, omdat de functie van gastvrouw/groepsleidersassistente voor dit jeugdhuis geen succes was gebleken, terwijl er voor verzoekster beschikbare alternatieve werkzaamheden ten behoeve van de receptie aldaar, door haar niet werden geambieerd, aldus werkgever.

Werkgever vervolgt zijn ontslagaanvraag met de opmerking dat nu verzoekster ook na 8 juni 2000 ziek bleef hij opnieuw aan verzoekster het voorstel heeft gedaan haar in aanmerking te laten komen voor de functie van medewerkster linnenkamer ten behoeve van het CMO. Ook zou verzoekster alsnog binnen deze werkeenheid herplaatst kunnen worden in de functie van huishoudelijk medewerkster. Volgens werkgever stond verzoekster aanvankelijk positief tegenover dit voorstel, maar heeft zij beide functies later van de hand gewezen. Aangezien werkgever van mening is dat van hem niet langer verlangd kan worden het dienstverband met verzoekster te laten voortduren verzocht hij de RDA hem voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen. Tevens merkte werkgever op dat verzoekster zich sinds 27 november 2000 hersteld had gemeld en dus niet langer arbeidsongeschikt was.

3. Verzoekster merkte in haar verweer op dat het niet valt te ontkennen dat het verlies van haar werk bij verpleeghuis Z. veel emotionaliteit opriep. Dit betekende echter niet dat het daarom niet goed zou gaan met haar werk binnen Jeugdhuis V. Verzoekster gaf aan dat zij wel degelijk enthousiast was over haar functie bij het Jeugdhuis V., maar beseftte dat het nog wel enige tijd kon duren voordat zij haar draai daar gevonden zou hebben. Zij merkte in dit verband op dat zij bijna 25 jaar als verpleeghulp had gewerkt en in haar nieuwe functie werd geconfronteerd met een totaal andere doelgroep waarvoor zij moest werken. Verzoekster was dan ook zeer verbaasd dat zij reeds na tien dagen te horen kreeg dat haar aanwezigheid niet langer op prijs werd gesteld. Verder merkte verzoekster op dat de pogingen die werkgever in de maanden na haar ziekmelding zou hebben ondernomen om haar elders te herplaatsen, niet in overleg met haar hebben plaatsgevonden en dat hierop dus geen enkele controle van haar kant mogelijk is geweest. Verzoekster heeft van deze pogingen van werkgever ook helemaal niets gemerkt. Ook merkt verzoekster op dat

werkgever sinds 8 juni 2000 op geen enkele wijze nog nader contact met haar heeft gezocht. Verder ontkent verzoekster dat zij zich sinds 27 november 2000 hersteld zou hebben gemeld.

4. Uit het verweer van verzoekster volgt dat zij ontkent dat zij zich hersteld heeft gemeld. Ook geeft zij aan dat haar geen pogingen van werkgever bekend zijn om haar na haar ziekmelding in een andere functie te herplaatsen alsmede dat werkgever na 8 juni 2000 op geen enkele wijze nog nader contact met haar heeft gezocht. Verder merkt zij op dat zij wel degelijk enthousiast was over de haar aangeboden functie in Jeugdhuis V. en dat zij erg verbaasd was dat zij reeds na tien werkdagen van werkgever te horen kreeg dat haar aanwezigheid niet langer op prijs werd gesteld. Gelet op het verweer van verzoekster had van de RDA mogen worden verwacht dat hij dit verweer aan werkgever had voorgelegd voor een nadere reactie. Dit impliceert tevens dat de RDA op basis van

de hem beschikbare gegevens in redelijkheid niet tot het verlenen van de ontslagvergunning heeft kunnen overgaan. Het feit dat werkgever al eerder voor verzoekster een ontslagaanvraag heeft ingediend welke aanvraag door de RDA werd toegewezen, doet aan het vorenstaande niet af aangezien elke ontslagaanvraag zelfstandig dient te worden beoordeeld.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

III. Ten aanzien het niet inwinnen van advies bij de uitvoeringsinstelling

1. Verzoekster klaagt er verder over dat de RDA geen advies heeft ingewonnen bij de uitvoeringsinstelling, dit ondanks het feit dat zij zich tijdens de ontslagprocedure op haar ziekte heeft beroepen.

2. Vaststaat dat werkgever wegens bedrijfseconomische redenen genoodzaakt was om voor verzoekster een ontslagaanvraag in te dienen. Aangezien het werkgever in eerste instantie was gelukt om verzoekster in een andere functie te herplaatsen, heeft werkgever zijn (eerste) aanvraag voor een ontslagvergunning voor verzoekster weer ingetrokken. Vervolgens heeft werkgever, omdat hij van mening was dat verzoekster niet voldeed in de aan haar aangeboden functie van gastvrouw/groepsleidersassistente bij Jeugdhuis V. en de overige pogingen om verzoekster te herplaatsen op niets waren uitgelopen, voor verzoekster opnieuw een ontslagaanvraag ingediend. De achterliggende noodzaak voor de ontslagaanvraag voor verzoekster was en bleef echter een bedrijfseconomische noodzaak.

3. Ingevolge artikel 4:4 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) kan, indien het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen een arbeidsgehandicapte werknemer als bedoeld in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten betreft, toestemming door de RDA slechts kan worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij niet de mogelijkheid heeft om deze werknemer elders binnen zijn organisatie te

herplaatsen en dient er tevens een advies bij het toenmalige Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) te worden ingewonnen.

4. Vaststaat dat verzoekster zich per 17 januari 2000 heeft ziek gemeld en dat zij ten tijde van de ontslagaanvraag van werkgever van 26 januari 2001 nog steeds ziek was. Niet is echter gebleken dat verzoekster ook beschouwd diende te worden als een arbeidsgehandicapte werknemer als bedoeld in de Wet rea (zie Achtergrond, onder 7.). Gelet hierop was de RDA dan ook niet verplicht tot het inwinnen van een advies bij het Lisv.

Op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden te Rijswijk, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer (tot 1 januari 2002: het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening), is gegrond ten aanzien van het niet toepassen van hoor en wederhoor; voor het overige is de klacht niet gegrond.

Onderzoek

Op 14 augustus 2001 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw B. te Zoetermeer, ingediend door de heer mr. A. van Deuzen, advocaat te Zoetermeer, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden te Rijswijk.

Nadat verzoekster nadere informatie had verstrekt werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer (tot 1 januari 2002: het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening), een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Centrale organisatie werk en inkomen 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 verzoekster in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

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

De Centrale organisatie werk en inkomen deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoekster was sinds 1 oktober 1974 in dienst bij haar werkgever. Zij vervulde de functie van verpleeghulp bij het Verpleeghuis Z.

2.1. Verzoeksters werkgever verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden (hierna: de RDA) op 26 januari 2001 hem voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen. In zijn brief voerde de gemachtigde van werkgever het volgende aan:

“...Ter toelichting van deze ontslagvergunning-aanvraag dient het volgende.

Sluiting Verpleeghuis Z.; vervallen functie

1. Cliënte heeft in het najaar van 1999 collectief ontslag moeten aanvragen voor 28 medewerkers, waaronder ook (verzoekster; N.o.), werkzaam binnen Verpleeghuis Z. De directe aanleiding voor dat collectieve ontslag was het besluit d.d. 12 april 1999 van de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport tot sluiting van het verpleeghuis per 1 januari 2000. (...). Omdat dit besluit tot sluiting van het verpleeghuis door cliënte reeds geruime tijd werd verwacht, heeft zij in een vroeg stadium een personeelsfunctionaris aan het verpleeghuis toegevoegd met de bedoeling om de na sluiting (43) overtollige medewerkers naar een alternatieve functie binnen haar organisatie te kunnen herplaatsen c.q. naar een externe baan binnen zorginstellingen in de regio te kunnen bemiddelen. Een groot aantal medewerkers van Verpleeghuis Z. had in het najaar van 1999 inmiddels - mede door de herplaatsingsinspanningen van cliënte - een functie binnen of buiten de organisatie kunnen vinden, met uitzondering echter van de 28 medewerkers waarvoor cliënte genoodzaakt was collectief ontslag aan te vragen. (...)

Herplaatsingspogingen

2. Cliënte heeft evenwel ook na indiening van de collectieve ontslagaanvraag getracht om de betrokken medewerkers van Verpleeghuis Z. zo mogelijk elders in haar organisatie onder te brengen. Zo zou (verzoekster; N.o.) in haar functie als verpleeghulp ten behoeve van het G. een werkeenheden van cliënte te Amsterdam, kunnen worden herplaatst. Die functie ambieerde (verzoekster; N.o.) echter niet, omdat zij meende niet opgewassen te zijn tegen de dagelijkse reistijden tussen haar woonplaats Zoetermeer en Amsterdam. Ook stond (verzoekster; N.o.) niet open voor bemiddeling naar een eventuele functie in een

andere zorginstelling binnen de regio, omdat zij het niet aan kon om buiten de "beschermde" omgeving van cliënte te werken. Cliënte heeft (verzoekster; N.o.) aanvankelijk de functie van medewerkster linnenkamer voorgesteld ten behoeve van het Centrum Maatschappelijke Opvang (CMO), eveneens een werkeenheid van cliënte in Den Haag, alwaar dak- en thuislozen door cliënte worden opgevangen. Omdat (verzoekster; N.o.) echter de sterke voorkeur had om te worden herplaatst in Jeugdhuis V., een andere werkeenheid van cliënte te Den Haag, heeft cliënte in oktober en november 1999 onderzocht of (verzoekster; N.o.) de functie van gastvrouw/ groepsleidersassistente in dit jeugdhuis zou kunnen worden aangeboden. Dit jeugdhuis biedt hulpverlening en opvang aan (jonge) kinderen over wie cliënte zich heeft ontfermd. Omdat die functie in het kader van de zogenaamde Melkert-regeling als additionele plaats aan het jeugdhuis was toegewezen en derhalve niet - zonder toestemming van de betrokken overheidsinstanties - op reguliere wijze kon worden ingevuld, heeft cliënte getracht om in overleg met die instanties een (budgettaire) oplossing te vinden. (...).

3. De inspanningen van cliënte om (verzoekster; N.o.) voor haar organisatie te behouden en haar in Jeugdhuis V. te herplaatsen, bleven niet zonder resultaat. Cliënte kon het binnen haar organisatie (en met toestemming van de betrokken instanties) zo voor (verzoekster; N.o.) plooiën dat zij in de functie van gastvrouw/ groepsleidersassistente boven de personeelsformatie in het jeugdhuis kon worden geplaatst, in de hoop haar op termijn een passende functie binnen de reguliere personeelsformatie te kunnen aanbieden. Bij brief van 7 december 1999 aan de RDA (en naar aanleiding van diens schriftelijke verzoek d.d. 26 november 1999 om nadere informatie) heeft cliënte verslag gedaan van deze ontwikkelingen en aangekondigd dat gelet op de mogelijke herplaatsing van (verzoekster; N.o.), de verdere behandeling van de ontslagaanvraag achterwege kon blijven (...).

4. (Verzoekster; N.o.) is op 3 januari 2000 bij Jeugdhuis V. als gastvrouw/groepsleidersassistente gestart. In deze functie zou (verzoekster; N.o.) verantwoordelijk zijn voor de verzorging van de baby's en peuters alsook van het verrichten van eenvoudige taken ter ondersteuning van de groepsleiding. Cliënte heeft echter al snel moeten constateren dat het functioneren van (verzoekster; N.o.) in deze functie niet bracht wat zij en (verzoekster; N.o.) daarvan verwacht hadden. Ondanks de zorgvuldige opvang van (verzoekster; N.o.) door de staf van het jeugdhuis, de uitvoerige kennismakingsgesprekken met de groepsleiding, de verschillende opvanggroepen en de kinderen van het jeugdhuis, als ook het voor haar samengestelde introductieprogramma, werd al snel duidelijk dat zij niet in staat was om op haar nieuwe werkomgeving in te spelen. Zij bleek directe begeleiding nodig te hebben en kon moeilijk omgaan met onverwachte situaties. Kennelijk was (verzoekster; N.o.) niet in staat om de sluiting van Verpleeghuis Z. en met name het verlies van haar functie daar emotioneel te verwerken. (Verzoekster; N.o.) heeft zich als gevolg hiervan per 17 januari 2000 ziek gemeld, aanvankelijk wegens spanningsklachten.

5. Cliënte heeft in de maanden na deze ziekmelding getracht om (verzoekster; N.o.) in een andere functie binnen haar organisatie onder te brengen, doch had voor haar geen mogelijkheden beschikbaar. Zo is overwogen om (verzoekster; N.o.) opnieuw de functie van medewerkster linnenkamer ten behoeve van het CMO aan te bieden. Zoals gezegd, was die functie aanvankelijk ook aan (verzoekster; N.o.) toebedeeld, maar omdat zij haar sterke voorkeur had uitgesproken voor Jeugdhuis V., is haar in januari 2000 de functie van gastvrouw/groepsleidersassistente aangeboden. Cliënte heeft uiteindelijk afgezien om (verzoekster; N.o.) in de functie van medewerkster linnenkamer te herplaatsen, omdat de verwachting gewettigd was - gegeven de ervaringen in Jeugdhuis V. - dat zij die functie niet zou kunnen vervullen. (Verzoekster; N.o.) zou in die reguliere functie zelfstandig de wasserij hebben moeten runnen en contact moeten onderhouden met een wisselende groep bewoners voor inname en uitgifte van linnengoed. Naar het oordeel van cliënte zou (verzoekster; N.o.) beter tot haar recht komen in een vertrouwde rustige werkomgeving met duidelijk afgebakende taken en onder directe begeleiding. Zodanige werkzaamheden kon cliënte binnen het CMO in Den Haag niet bieden. (...). Terugkeer naar Jeugdhuis V. behoorde evenmin tot de mogelijkheden; de functie van gastvrouw/groepsleidersassistente voor dit jeugdhuis was immers geen succes gebleken, terwijl voor (verzoekster; N.o.) beschikbare alternatieve werkzaamheden ten behoeve van de receptie aldaar, door haar niet werden geambieerd. Gegeven deze omstandigheden restte cliënte in april 2000 geen andere optie dan opnieuw te streven naar beëindiging van het dienstverband met (verzoekster; N.o.). Bij brief van 14 april 2000 heeft cliënte derhalve aan de RDA verzocht om een ontslagvergunning voor (verzoekster; N.o.) af te geven. (...) Volledigheidshalve legt cliënte (...) ook het verweerschrift d.d. 3 mei 2000 van (de FNV-belangenbehartiger van) (verzoekster; N.o.) over, waarin feitelijk slechts is geageerd tegen de oorzaken van de mislukte herplaatsing in Jeugdhuis V. (zie hierna onder 2.2 en 2.3; N.o.). Voorts stelde (verzoekster; N.o.) zich in haar verweerschrift op het standpunt dat zij het besluit tot overplaatsing als een "onverwachte en onbegrijpelijke beslissing" had ervaren, daar er met haar niet uitvoerig over zou zijn gesproken (kennelijk doelend op de beslissing van cliënte dat Jeugdhuis V. niet de juiste werkplek van (verzoekster; N.o.) was).

Ontslagvergunning 17 mei 2000

6. De RDA heeft dit verweer bij beslissing van 17 mei 2000 gepasseerd en aan cliënte de verzochte toestemming tot beëindiging van het dienstverband met (verzoekster; N.o.) verleend. Daartoe heeft de RDA overwogen *"dat werkneemster 25 jaar als verpleeghulp in Verpleeghuis Z. heeft gewerkt maar eind 1999 samen met 28 collega's voor ontslag werd voorgedragen in verband met sluiting van het huis op laste van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport; dat haar (d.i. cliënte) aanvraag echter is ingetrokken omdat haar een andere functie binnen de organisatie kon worden aangeboden; dat die overplaatsing echter geen succes is geworden, terwijl betrokkene die overplaatsing ook als een onverwachte en onbegrijpelijke beslissing heeft ervaren; dat het mij onder dergelijke omstandigheden dan onvermijdelijk voorkomt alsnog ook voor haar een vergunning te*

verlenen wegens sluiting van Verpleeghuis Z. (...)

7. Cliënte heeft na ontvangst van de beschikking van de RDA de arbeidsovereenkomst met (verzoekster; N.o.) bij brief van 30 mei 2000, met inachtneming van de geldende opzegtermijn per 1 december 2000 opgezegd (...). (Verzoekster; N.o.) heeft vervolgens bij brief van 8 juni 2000, met een beroep op artikel 7:670 lid 2 BW (omdat zij ten tijde van de opzegging van haar dienstverband nog ziek was) de nietigheid van dit ontslag per 1 december 2000 ingeroepen (...).

8. Omdat (verzoekster; N.o.) ook na 8 juni 2000 arbeidsongeschikt bleef in verband met een gebroken enkel (als ook een lange revalidatieperiode daarna), heeft cliënte eerst in oktober 2000 in overleg met (verzoekster; N.o.) kunnen onderzoeken of zij wellicht voor een functie binnen de organisatie van cliënte in aanmerking zou kunnen komen. Zo heeft cliënte opnieuw aan (verzoekster; N.o.) voorgelegd of zij in aanmerking wilde komen voor de functie van medewerkster linnenkamer ten behoeve van het CMO te Den Haag. Ook zou (verzoekster; N.o.) alsnog kunnen worden herplaatst binnen deze werkeenheid in de functie van huishoudelijk medewerkster. Aanvankelijk stond (verzoekster; N.o.) positief ten opzichte van dit voorstel, in welk verband was afgesproken dat zij binnen het CMO één of meerdere dagen op "proef" zou meelopen. Zover is het echter niet gekomen. (Verzoekster; N.o.) heeft de functie medewerkster linnenkamer van de hand gewezen, omdat zij meende niet goed voor de specifieke doelgroep cliënten (de dak- en thuislozen) van deze werkeenheid te kunnen werken. Ook voor de functie van huishoudelijk medewerkster wilde (verzoekster; N.o.) niet in aanmerking komen. De belangenbehartiger van de AbvaKabo FNV heeft vervolgens na deze gesprekken aan cliënte kenbaar gemaakt dat (verzoekster; N.o.) bij nader inzien afzag van herplaatsing in een andere functie, nu zij feitelijk alleen haar oude functie van verpleeghulp in Verpleeghuis Z. terug wil, welke functie nu juist als gevolg van de sluiting van dat verpleeghuis is komen te vervallen.

Cliënte is gegeven het bovenstaande van oordeel dat van haar niet gevergd kan worden het dienstverband met (verzoekster; N.o.) te laten voortduren. De functie die (verzoekster; N.o.) heeft vervuld ten behoeve van Verpleeghuis Z. is als gevolg van de sluiting van dit verpleeghuis komen te vervallen. Cliënte heeft er vervolgens alles aan gedaan om (verzoekster; N.o.) voor haar organisatie te behouden en heeft daarbij als zorgvuldig werkgeefster gehandeld. Herplaatsing in de functie van gastvrouw/groepsleidersassistente in Jeugdhuis V. is zowel voor cliënte als ook voor (verzoekster; N.o.) evenwel geen succes gebleken, terwijl ook andere alternatieven door (verzoekster; N.o.) niet worden geambieerd, enerzijds vanwege de cliëntendoelgroep, anderzijds omdat zij alleen een functie in de buurt van haar woonplaats opteert. Cliënte ziet dan ook geen mogelijkheden meer om de arbeidsovereenkomst met (verzoekster; N.o.) te continueren, reden waarom cliënte u verzoekt toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met (verzoekster; N.o.) op te zeggen. Hierbij wordt wellicht ten overvloede opgemerkt dat (verzoekster; N.o.) zich sedert 27 november 2000 hersteld heeft gemeld en derhalve niet langer arbeidsongeschikt is.

Ook wil cliënte niet onvermeld laten dat zij bereid is om ter compensatie van de eventuele nadelige gevolgen van de beëindiging van het dienstverband, voor (verzoekster; N.o.) een (financiële) afvloeiingsregeling te treffen. Hoewel de werkingsduur van het destijds (in het kader van het collectieve ontslag) met de betrokken vakbonden overeengekomen Sociaal Plan inmiddels verstreken is, is cliënte bereid om de voorzieningen in dat Sociaal Plan ook ten aanzien van (verzoekster; N.o.) toe te passen. (Verzoekster; N.o.) is immers werkzaam geweest binnen Verpleeghuis Z. terwijl haar functie als gevolg van de sluiting van dit verpleeghuis is komen te vervallen. Aangezien cliënte (verzoekster; N.o.) daarnaast niet in een nadeliger positie dan haar voormalig collega's van verpleeghuis Z. wil brengen (welke collega's ook allemaal in aanmerking zijn gekomen voor een voorziening op basis van het Sociaal Plan) meent zij dat toepassing van het Sociaal Plan in het geval van (verzoekster; N.o.) redelijk is..."

2.2. Bijgevoegd was onder meer de hernieuwde ontslagaanvraag voor verzoekster van werkgever van 14 april 2000. De als bijlage bij deze aanvraag gevoegde brief van 3 april 2000 van mevrouw H., hoofd bedrijfsbureau aan werkgever luidt als volgt:

"...Op uw verzoek ontvangt u hierbij nog enige informatie over de gang van zaken rond herplaatsing van (verzoekster; N.o.). In eerste instantie is (gedacht) om haar een functie aan te bieden als medewerker linnenkamer in het Maatschappelijk Centrum. De huidige medewerker wil namelijk doorstromen naar de groepsleiding. Toen bleek dat (...) al binnen Jeugdhuis V. een functie werd gecreëerd voor (verzoekster; N.o.), is de functie medewerker linnenkamer niet aangeboden.

(Verzoekster; N.o.) had namelijk heel duidelijk haar voorkeur uitgesproken voor het werken met kinderen. Bij het inwerken in Jeugdhuis V. bleek, dat (verzoekster; N.o.) veel moeite had om zich aan te passen aan de werkwijze in diverse groepen. Zij bleek directe begeleiding nodig te hebben en kon moeilijk omgaan met onverwachte situaties. Het invullen van een additionele arbeidsplaats bleek voor (verzoekster; N.o.), ondanks begeleiding, niet haalbaar.

De functie in de linnenkamer in het Maatschappelijk Centrum is toen wel weer overwogen. Maar dit is een reguliere functie, waar veel van de medewerker wordt verwacht. Zij moet zelfstandig de wasserij runnen en contact hebben met een wisselende groep bewoners voor inname en uitgifte van linnengoed. Het Maatschappelijk centrum is geen rustige werkomgeving. Na overleg met mevrouw L. over de ervaringen in Jeugdhuis V. en een lid van de ondernemingsraad van voormalig Verpleeghuis Z. is geconcludeerd, dat het niet te verwachten was dat (verzoekster; N.o.) deze functie zou kunnen vervullen. Naar onze indruk is (verzoekster; N.o.) een werknemer, die in een vertrouwde rustige werkomgeving duidelijk afgebakende taken onder directe begeleiding zou kunnen verrichten. Zodanige werkzaamheden kunnen wij binnen (...), waar wij werken onder hoge werkdruk en met een doelgroep, die niet altijd voorspelbaar gedrag vertoont, niet bieden.

Wij zien zodoende geen mogelijkheden om (verzoekster; N.o.) binnen (...) te herplaatsen...”

2.3. Bijgevoegd was verder het verweer van verzoekster in de vorige ontslagprocedure van 3 mei 2000. Dit verweer luidt als volgt:

“...In het verslag over de werkperiode van betrokkene van 13 maart 2000 zegt de werkgever dat er in overleg met de teamleiders een programma was opgesteld om nader kennis te maken. Betrokkene heeft dit niet als zodanig ervaren, daar de medewerkers zich afvroegen wie betrokkene was en wat zij kwam doen.

Verder stelt de werkgever dat betrokkene behoefte had aan een erg vaste structuur.

Betrokkene spreekt dit tegen, daar zij al 25 jaar als zelfstandig verpleeghulp op Z. werkzaam is geweest.

Werkgever laat zich, volgens betrokkene, over het punt dat zij niet stil kan zitten en haar handen uit de mouwen steekt, negatief uit. Zij vindt juist dat zij hierdoor heeft aangegeven (dat zij; N.o.) niet vasthoudt aan een vaste structuur, door overal in te springen waar nodig is.

Betrokkene ziet vragen stellen aan een groepsleidster niet als een bemoeienis, maar juist het bespreekbaar maken van onderwerpen.

Betrokkene heeft het besluit van overplaatsing als een onverwachte en onbegrijpelijke beslissing ervaren, daar er met haar niet uitvoerig over gesproken was en er geen sprake was van conflicten.

In het laatste gesprek waarover in genoemd verslag gesproken wordt, wilde betrokkene de redenen weten van de plotselinge beslissing van overplaatsing. Er werd hierop door de werkgever niet in gegaan, waardoor betrokkene inderdaad enigszins emotioneel werd, daar zij graag zekerheid over haar werkplek wilde hebben.

Betrokkene is door het hele voorval ziek geworden, wat zij nog steeds is. Mede hierdoor is het niet mogelijk om aan het verzoek van de werkgever, het afgeven van een ontslagvergunning, gehoor te geven. Daar een werknemer tijdens ziekte niet ontslagen kan worden...”

3. Verzoeksters voormalig gemachtigde merkte in zijn verweerschrift van 14 februari 2001 aan de RDA het volgende op:

“...Betrokkene heeft, zoals u uit de stukken kunt lezen, jarenlang gewerkt als verpleeghulp in een verpleeghuis Z.. Na de sluiting van dit verpleeghuis zijn de problemen ontstaan met betrekking tot het herplaatsen van (verzoekster; N.o.). Zoals ook is te lezen (in) de

ontslagaanvraag is (verzoekster; N.o.) op 3 januari 2000 gestart als gastvrouw/ groepsleiderassistente bij het Jeugdhuis V. Vervolgens wordt door de werkgever aangegeven, (...), dat deze functie niet bracht wat de werkgever daarvan verwacht had. Terloops wordt ook opgemerkt dat het ook voor (verzoekster; N.o.) kennelijk niet bracht wat het haar verwacht had. Dit laatste is absoluut niet het geval. (Verzoekster; N.o.) was wel degelijk enthousiast, maar besepte ook wel dat het nog enige tijd kon duren voordat zij haar draai daar gevonden zou hebben. Dit lijkt ons ook absoluut niet ondenkbeeldig daar (verzoekster; N.o.) eerst bijna 25 jaar als verpleeghulp in een verpleeghuis werkzaam was geweest en nu werd geconfronteerd met een totaal andere doelgroep waarvoor zij moest werken. Groot was dan ook haar verbazing toen zij na ongeveer 10 werkdagen te horen kreeg dat haar aanwezigheid niet langer op prijs werd gesteld. Het is ook uiterst merkwaardig om te lezen dat een feit als: "de handen uit de mouwen steken" (...) door de werkgever wordt aangegrepen als een probleem.

(...) wordt herhaaldelijk gesproken vanuit het denkbeeld van de werkgever. Kennelijk is deze werkgever goed in staat om de gedachten en belevingen van een van zijn medewerkers in te schatten. Zo wordt (...) gesproken over dat: "kennelijk was (verzoekster; N.o.) niet in staat om de sluiting van Verpleeghuis Z. en met name het verlies van haar functie daar, emotioneel te verwerken".

Het valt niet te ontkennen dat het verlies van haar werk binnen Z. veel emotionaliteit oproep, maar om daar vervolgens uit te kunnen/durven concluderen dat daarom het werk binnen het Jeugdhuis V. niet goed zou zijn gaat ons aanzienlijk te ver. Ook (...) onder punt 5 wordt aangegeven dat de werkgever zelf oordeelt "Naar het oordeel van cliënte zou (verzoekster; N.o.) beter tot haar recht komen in een vertrouwde rustige werkomgeving met duidelijk afgebakende taken en onder directe begeleiding". Ook hier betreft het weer een gedachtevorming van de werkgever zonder dat hierover met betrokkene zelf is overlegd. Bij de aanvang van punt 5 wordt aangegeven dat, zonder hierover overleg met (verzoekster; N.o.) te hebben, de werkgever in de maanden na de ziekmelding van (verzoekster; N.o.) getracht heeft haar in een andere functie binnen de organisatie onder te brengen. Daar dit niet in overleg is gebeurd met (verzoekster; N.o.) is hierop dus geen enkele controle onzerzijds mogelijk en is het vervolgens erg eenvoudig om te stellen dat dezelfde werkgever dan met de conclusie komt dat het voor (verzoekster; N.o.) maar beter is omdat zij anders toch niet tot haar recht zou komen. (Verzoekster; N.o.) heeft van deze pogingen van de werkgever ook helemaal niets gemerkt.

Tot onze grote verbazing lezen wij (...) dat (verzoekster; N.o.) zich sedert 27 november 2000 hersteld heeft gemeld. Wij bestrijden ten zeerste dat van enige herstelmelding sprake is. (...) heeft (verzoekster; N.o.) op 29 november 2000 een telefoongesprek gevoerd met haar bedrijfsarts over haar ziekmelding van 19 januari 2000. Het zou wel uiterst merkwaardig zijn om dit gesprek te voeren indien men zich toch al hersteld heeft gemeld. Na het telefoongesprek tussen (verzoekster; N.o.) en haar bedrijfsarts heeft laatstgenoemde zelfs met ons gesproken over de gehele gang van zaken. De bedrijfsarts

heeft toen al aangegeven dat de hele gang van zaken rond (verzoekster; N.o.) hem zeer bevreemdde en gaf tevens aan dat van een herstelmelding op dat moment geen sprake was in mogelijke afwachting van nieuwe ontwikkelingen. Dat van enige herstelmelding geen sprake kan zijn wordt nog eens bevestigd door de ontvangst op **26 Januari 2001** van de aanvraagformulieren voor een WAO-uitkering van Cadans (...). Ook de werkgever was hiervan op de hoogte omdat ook deze de formulieren heeft ingevuld en opgestuurd naar Cadans (...). Het is voor ons dan ook een raadsel hoe men nu ineens met een datum van herstelmelding komt op 27 november 2000.

Gelet op bovenstaande maken wij ons dan ook ernstig zorgen over de gehele gang van zaken. Het komt ons voor dat de werkgever al geruime tijd bezig is om een sfeer te creëren die wat ons betreft riekt naar een verstoorde arbeidsverhouding in de hoop op die manier alsnog een ontslagvergunning te kunnen verkrijgen. Met nadruk willen wij stellen dat dit op geen enkele wijze is te wijten aan (verzoekster; N.o.). (...) Op 30 mei 2000 heeft (verzoekster; N.o.) een brief ontvangen van haar werkgever waarin werd aangegeven dat, na ontvangst van een ontslagvergunning, haar arbeidsovereenkomst werd opgezegd. Een opzegging die plaatsvond tijdens de ziekteperiode van (verzoekster; N.o.) en er derhalve toch duidelijk sprake was van een opzegverbod. Op 8 juni 2000 hebben wij dan ook namens ons lid de nietigheid van dit ontslag ingeroepen. De enige reactie die wij daarop kregen was de brief van (werkgever; N.o.) waarin werd aangegeven dat men zich aan het beraden was of dit ontslag wel of niet zou worden ingetrokken. Nadien heeft men op geen enkele wijze nog nader contact met ons gezocht. Vervolgens hebben wij op 14 november 2000 telefonisch gesproken met de werkgever. Daarbij hebben wij de vraag voorgelegd wat er nu verder zou gaan gebeuren met (verzoekster; N.o.). De werkgever gaf te kennen zich te beraden en ons van zijn bevindingen op de hoogte te brengen.

Zonder enige tussenvorm van overleg ontvingen wij vervolgens pas op 31 januari 2001 de eerste reactie die bestond uit een kopie van de aanvraag voor een ontslag vergunning. Kortom, deze gehele handelwijze en traagheid van de werkgever is geheel aan hem te wijten. (...) de ontslagaanvraag wordt vervolgens aangegeven dat de werkgever, ook al is het Sociaal Plan inmiddels afgelopen, bereid is om een afvloeiingsregeling te treffen conform het Sociaal Plan. Op zichzelf waarderen wij deze geste, maar wij willen hierbij aantekenen dat indien de werkgever deze zaak niet zolang op zijn beloop had gelaten, (verzoekster; N.o.) normaal gesproken ook voor deze afvloeiingsregeling in aanmerking zou zijn gekomen.

Namens (verzoekster; N.o.) tekenen wij dan ook protest aan tegen de gehele gang van zaken en verzoeken u dringend om geen ontslagvergunning te verstrekken..."

4. Bij beslissing van 28 februari 2001 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing het volgende:

“...Ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een arbeidsplaats dient te vervallen.

Artikel 4:2, eerste lid bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemster met het kortst dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.).

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

Ik heb daarbij overwogen dat werknemster 25 jaar als verpleeghulp in Verpleeghuis Z. heeft gewerkt maar eind 1999 samen met 28 collega's voor ontslag werd voorgedragen in verband met sluiting van het huis op last van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;

dat haar ontslagaanvraag begin 2000 werd ingetrokken omdat haar een andere functie binnen de organisatie kon worden aangeboden;

dat werkgever echter op 14 april 2000 alsnog weer werknemster voor ontslag voordraagt omdat de overplaatsing geen succes is geworden, terwijl betrokkene de overplaatsing ook als een onverwachte en onbegrijpelijke beslissing heeft ervaren;

dat ik in verband met deze omstandigheden op 17 mei 2000 voor betrokkene een ontslagvergunning heb verleend wegens sluiting van Verpleeghuis Z.;

dat het echter na de verleende toestemming voor ontslag niet tot beëindiging van het dienstverband is gekomen;

dat werkgever nu bij brief van 30 januari 2001 opnieuw ontslag voor werknemster aanvraagt;

dat in de tussentijdse periode geen herplaatsing is gerealiseerd;

dat werknemster sinds 17 januari 2000 in verband met ziekte niet meer heeft gewerkt;

dat ik tegen deze achtergrond bereid ben de gevraagde ontslagvergunning te verlenen...”

5. Verzoekster kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen. In zijn brief aan de RDA merkte haar gemachtigde hierover het volgende op:

“...De ontslagvergunning is na één schriftelijke ronde verleend, hetgeen mij -mede gezien de uitvoerigheid van het verweer en de lengte van het dienstverband- enigszins merkwaardig en onzorgvuldig voorkomt. Immers de namens werknemster aangevoerde,

niet geheel van belang ontblote argumenten, konden nu niet nader besproken worden en ter toetsing aan aanvraagster voorgelegd worden, terwijl de werkneemster de kans ontnomen werd deze eventueel nog nader te adstrueren en beargumenteren.

Bovenstaande klemt te meer, daar werkneemster zich op haar ziekte beroepen heeft en u geen advies ingewonnen heeft, althans blijkt zulks niet uit de beslissing, bij de UVI (Uitvoeringsinstelling; N.o.), hetgeen in strijd met de ontslagrichtlijnen is alsmede door de Nationale ombudsman in het verleden al eens als een onbehoorlijke gedraging van de RDA bestempeld is...”

6. De RDA antwoordde verzoeksters gemachtigde schriftelijk op 23 april 2001:

“...Op 17 april heeft u desgevraagd telefonisch te kennen gegeven af te zien van het mondeling toelichten van uw klacht zodat ik hiermee al direct over kan gaan tot de afdoening daarvan. Uw klacht richt zich allereerst op het feit dat al na één ronde van hoor en wederhoor opnieuw toestemming tot ontslag werd verleend en vervolgens spreekt u uw verbazing uit over het niet inwinnen van advies bij de uitvoeringsinstelling.

Ten aanzien van 1 ronde van hoor en wederhoor

Het is op zich juist dat de beslissing van 28 februari 2001 tot stand is gekomen op basis van één ronde van onderzoek naar aanleiding van het hernieuwde verzoek van 26 januari 2001 om wederom een ontslagvergunning voor uw cliënte af te geven. Het complete ontslagdossier bevatte echter veel meer informatie, nl. een eerste aanvraag van 13 oktober 1999 en haar verweer van 5 november 1999, een tweede aanvraag van 14 april 2000 en haar verweer ook daarop van 3 mei 2000. Voor de goede orde merk ik nog op dat de eerste aanvraag op 13 januari 2000 werd ingetrokken nadat door mijn organisatie nadere vragen waren gesteld over de daadwerkelijk geleverde inspanningen om werkneemster te herplaatsen, terwijl op de tweede aanvraag toestemming is verleend d.d. 17 mei 2000 om de arbeidsverhouding met uw cliënte op te zeggen. In haar verweerschrift van 14 februari 2001 heb ik geen aanleiding gezien het onderzoek voort te zetten nu er mijns inziens geen nieuwe gegevens aan het licht zijn gekomen.

De vergunning van 17 mei 2000 was nl. al verleend op basis van sluiting van het verpleeghuis Z. en het niet succesvol verlopen zijn van een overplaatsing daarna (zie ook het schrijven van werkgever d.d. 3 april 2000). Gezien de arbeidsongeschiktheid van uw cliënte vanaf 17 januari 2000 tot in ieder geval medio februari 2001 kon er aan de feiten derhalve niets veranderd zijn. Ik ben derhalve van mening dat het volledige dossier voldoende informatie bevatte om tot een zorgvuldige beslissing te kunnen komen en acht uw klacht op dit onderdeel dan ook niet gegrond.

Ten aanzien van het niet inwinnen van UVI-advies

Het is juist dat er geen UVI-advies is ingewonnen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal kunnen optreden en/of er een mogelijkheid is werkneemster te herplaatsen in bijvoorbeeld een aangepaste functie. Allereerst staat voor mij niet vast dat uw cliënte een arbeidsgehandicapte werknemer is in de zin van de Wet Rea, een dergelijke verklaring is mij nl. niet bekend. Wel was mij duidelijk dat haar arbeidsongeschiktheid veroorzaakt was door haar emotionaliteit rond de overplaatsing naar het Jeugdhuis V. (verweer van 3 mei 2000) en dat thans van enige herstelmelding geen sprake kan zijn (verweer 14 februari 2001).

Meer in het algemeen kan ik u nog mededelen dat Arbeidsbureau Nederland inmiddels aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schriftelijke voorstellen heeft gedaan om advisering bij bepaalde categorieën ontslagaanvragen (bijv. bedrijfssluiting), waarbij UVI-advisering geen toegevoegde waarde kan hebben, niet meer te laten plaatsvinden. In het reeds genoemde verweer van 3 mei 2000 heeft werkneemster niet eerder een beroep gedaan op haar ziekte c.q. de Wet Rea, zodat het mij thans niet zinvol voorkwam nog advies aan de uitvoeringsinstelling te vragen. Ook op dit tweede onderdeel acht ik uw klacht derhalve ongegrond...”

7. Verzoeksters gemachtigde liet de RDA daarop bij brief van 15 mei 2001 het volgende weten:

“...Elke aanvraag dient telkenmale opnieuw te worden beoordeeld op basis van de gegevens in de aanvraag en het verweer. Indien u andere gegevens erbij wilt betrekken, dient u verweerder daar minstens nadrukkelijk op te wijzen. Een en ander klemt temeer, daar aanvraagster werd bijgestaan door een professioneel gemachtigde en derhalve geen extra steun of hulp behoefde. Ten deze dient geconstateerd te worden, dat u verweester eerst bij schrijven d.d. 23 april 2001, derhalve ruim na de verlening van de ontslagvergunning, dien omtrent heeft geïnformeerd.

De eerste aanvraag is inderdaad ingetrokken. Uw bemoeienis zal zeker mede een rol gespeeld hebben, doch die van de andere participanten in het conflict minstens zo zeer. Van de verleende vergunning is indertijd geen gebruik gemaakt door tussenkomst van de voormalig gemachtigde van cliënte, die betoogd heeft dat de wederpartij zich onvoldoende inspanningen getroost had cliënte binnen haar organisatie te behouden.

U erkent, dat mijn cliënte in ieder geval tot medio februari 2001 arbeidsongeschikt was. Daarmee staat m.i. vast, dat er informatie bij de UVI ingewonnen had dienen te worden. Ik moge u daarvoor naar de relevante regelgeving verwijzen.

Uw stelling, dat het voor u niet duidelijk was of mijn cliënte een arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA was en u derhalve geen informatie ingewonnen heeft, komt op mij niet sterk over. Immers in het verweer wordt nadrukkelijk gesteld, dat cliënte arbeidsongeschikt is, zodat u bij twijfel nader onderzoek had dienen te plegen. Door zulks na te laten, heeft u

niet aan uw verplichtingen dienaangaande voldaan.

Er was ten tijde van de ontslagaanvraag nog geen sprake van meer dan twee jaar ziekte, zodat een opzegverbod geldt. U heeft daaraan op generlei wijze aandacht geschonken. Uw opmerking, dat "...haar arbeidsongeschiktheid veroorzaakt was door haar emotionaliteit..." laat ik voor uw rekening, doch ik vraag me af hoe u zulks kunt vaststellen nu u -voor zover mij bekend- geen arts bent?

De door Arbeidsbureau Nederland aan het Ministerie van SZW gedane voorstellen zijn niet relevant, nu die nog niet overgenomen zijn en derhalve geen regelgeving en/of beleid vertegenwoordigen.

Of u het zinvol voorkomt advies aan de UVI te vragen, is eveneens niet relevant nu u op dat punt geen beleidsvrijheid toekomt, doch de existierende regelgeving dient toe te passen..."

8. De RDA deelde verzoekers gemachtigde op 31 mei 2001 schriftelijk mee:

"...dat de gegevens uit de eerste twee ontslagaanvragen zowel bij uw cliënte als bij de AbvaKabo in het geheel niet onbekend waren, aangezien in de aanvraag van 26 januari 2001 uitgebreid aan die eerdere procedures gerefereerd werd.

Tevens werden 15 producties aan de aanvraag toegevoegd zodat naar mijn overtuiging (verzoeksters vorige gemachtigde: N.o.), heel goed begrepen heeft welke informatie precies deel uitmaakte van de hernieuwde aanvraag. Een kopie van die aanvraag met alle 15 producties is op 5 februari 2001 rechtstreeks aan de AbvaKabo toegestuurd.

In haar reactie van 14 februari 2001 heeft zij derhalve ook de gegevens vanaf eind 1999 betrokken. Derhalve deel ik uw conclusie dat uw cliënte daar pas bij schrijven van 23 april 2001 over werd geïnformeerd, volstrekt niet.

Het enkele feit dat iemand ziek is betekent nog niet dat iemand tot de doelgroep van de Wet Rea behoort. Een werknemer is naar mijn mening slechts een arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van de Wet Rea indien:

-> de persoon recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, de WAZ of de WAJONG of heeft er minder dan vijf jaar geleden recht op gehad;

* de persoon is in verband met ziekte of gebrek een voorziening toegekend die strekt tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid of diens werkgever is een subsidie voor met een voorziening verband houdende kosten verstrekt of er is minder dan vijf jaar geleden recht op geweest;

* de persoon behoort tot de doelgroep voor de WSW, doch is niet als zodanig werkzaam;

* de persoon die arbeid heeft verricht op grond van de WSW, voor de duur van vijf jaar na de datum van beëindiging hiervan;

* de persoon die na herindicatie niet meer behoort tot de doelgroep van de WSW, voor de duur van vijf jaar na datum van herindicatie;

* ten aanzien van de persoon is op grond van medisch- arbeidskundige beoordeling vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid of dit is minder van vijf jaar geleden vastgesteld. (bron: artikel 2, van de Wet Rea) (zie Achtergrond, onder 7.; N.o.)

Ook op dat punt deel ik u mening derhalve niet dat de bestaande regelgeving in casu niet toegepast zou zijn..."

B. Standpunt verzoekster

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

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

1. Arbeidsvoorziening Nederland deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht bij brief van 12 oktober 2001 het volgende mee:

"...Beoordeling

De Algemene Directie komt na bestudering van het complete dossier tot de volgende conclusies.

1. Klaagster stelt dat de Regionaal Directeur heeft beslist op (slechts) een ronde van hoor- en wederhoor, waardoor het niet mogelijk was om "...de namens werkneemster aangevoerde, niet geheel van belang ontblote argumenten nader te bespreken en ter toetsing aan aanvraagster voor te leggen...". Terzake is de Regionale Directie van oordeel dat dit, strikt genomen juist is. Althans op de ontslagaanvraag d.d. 26 januari 2001 is (inderdaad) op een ronde van hoor- en wederhoor beslist.

Duidelijk is echter wel, dat zich ook in de recente rechtspraak inzake ontbindingsprocedures een onmiskenbare tendens aftekent op dit punt in de richting dat het Uvi-advies geenszins *in alle gevallen* vanzelfsprekend meer is. Verscheidene rechters hebben de noodzaak en waarde van een dergelijk advies in ontslagprocedures verregaand gerelativeerd.

Dit wil uiteraard *niet* zeggen dat de Regionaal Directeur - als uitvoerder van de wet- en regelgeving - thans ook reeds de vrijheid heeft om naar eigen goeddunken al dan niet een Uvi-advies in te winnen. In concreto heeft de Regionaal Directeur niettemin - als objectieve

en onpartijdige beoordelaar van een hem voorgelegd ontslagverzoek wegens verval van functie - gemeend dat een Uvi-advies geen aanwijsbare toegevoegde waarde zou hebben. Immers, niet het functioneren, noch lichamelijke beperkingen en/of gebreken aan de zijde van klaagster stonden centraal, doch het objectieve feit dat de arbeidsplaats door omstandigheden buiten de invloedssfeer van werkgeefster was komen te vervallen.

Overigens dateerde de eerste aanvraag van 13 oktober 1999, en toen was van ziekte nog geen sprake, en derhalve was een Uvi-advies ook niet nodig. Vanuit deze optiek heeft de Regionaal Directeur het standpunt ingenomen dat (ook) bij de latere aanvragen geen advies benodigd was.

De Algemene Directie signaleert voorts dat klaagster niet betoogt dat de uitkomst van de ontslagprocedure *anders* ware geweest indien er *wel* een Uvi-advies was verstrekt. Het valt bovendien op dat klaagster *überhaupt* nergens aangeeft dat er - afgezien van de mislukte eerdere pogingen - nog een passende herplaatsingsmogelijkheid binnen de instelling van werkgeefster voor haar zou bestaan die niet zorgvuldig door werkgeefster zou zijn onderzocht. Mede daardoor zou een Uvi-advies in hoofdzaak toch een theoretische aangelegenheid betreffen.

Het is de Algemene Directie derhalve in feite niet duidelijk wat klaagster exact met haar klacht heeft willen bereiken, dan wel in welk belang zij door het handelen van de Regionaal Directeur geschaad zou zijn.

Op dit punt wenst de Algemene Directie - met bovenvermelde kanttekeningen - zich te refereren aan uw oordeel.

(NB Overigens laat zich de vraag stellen of er in casu wel sprake was van een opzegverbod tijdens ziekte, nu de opzegging geschiedde wegens beëindiging van de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming, waarin klaagster uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam was (zie artikel 670 lid 2 Burgerlijk Wetboek). Partijen lijken dit punt over het hoofd te hebben gezien...")

2. Daarnaast gevraagd de Arbeidsvoorziening Nederland de Nationale ombudsman bij brief van 8 november 2001 nog het volgende mee:

"...In mijn eerdere schriftelijke reactie wees ik erop dat recente ontwikkelingen in de rechtspraak op het vlak van de ontbindingsprocedure ex artikel 685 Burgerlijk Wetboek (zie Achtergrond, onder 4.; N.o.) een verregaande relativering inhouden ten aanzien van de vraag of in een ontbindingsprocedure ook in *alle* gevallen waarin een werknemer zich heeft ziek gemeld, een door het LISV getoetst reïntegratieplan imperatief is.

Lagere rechters waren de afgelopen jaren al zeer verdeeld over deze kwestie; er was sprake van 'rekkelijke' en 'precieze' rechters op dit punt. Het zou te ver voeren om deze uitgebreide reeks uitspraken van lagere rechters hier op te sommen. Een voorbeeld van

een 'rekkelijke' kantonrechter voeg ik hierbij (zie Achtergrond, onder 5.; N.o.).

Inmiddels heeft de Hoge Raad zich op het hoogste rechterlijke niveau hier over uitgesproken, en daarbij kort gezegd de kant van de 'rekkelijken' gekozen. (Zie HR 22 juni 2001, JAR 2001. 130) (zie Achtergrond, onder 6.; N.o.).

Het komt er met zo veel woorden op neer dat "...een redelijke, op de eisen van de (ontbindings)praktijk afgestemde en met de ratio van genoemde procedureregels strokende uitleg meebrengt dat niet-ontvankelijkheid achterwege dient te blijven (-) in die gevallen waarin reïntegratie van de werknemer naar het oordeel van de rechter niet aan de orde kan komen, waaronder het geval dat de verhouding werkgever/werknemer onherstelbaar is verstoord en het geval van ontbinding in verband met bedrijfsbeëindiging...".

De Algemene Directie realiseert zich dat de Hoge Raad hier niet met zoveel woorden heeft gesproken over artikel 4:4 jo 5:2 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond onder 1.: N.o.). Evenwel lijkt het toch zeer goed voorstelbaar dat de strekking van 's Raads opvattingen in deze evenzeer gelding zou kunnen hebben bij de toepassing van voornoemde artikelen uit het Ontslagbesluit door de Regionaal Directeur. Niet valt althans in te zien waarom dat in het kader van de BBA-toets anders zou liggen. Zoals de Regionaal Directeur Haaglanden blijkens de stukken ook al had aangegeven, ligt er een schrijven van de zijde van Arbeidsvoorziening bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) waarin onder meer het voorstel vervat is in bepaalde gevallen af te zien van het inwinnen van een advies bij de UVI. Het gaat dan eveneens om (zeer) evidente gevallen waarin de aanwezigheid van een getoetst UVI-advies naar elke redelijke verwachting geen enkele toegevoegde waarde zou kunnen hebben. Alsdan is immers slechts sprake van tijdrovende en arbeidsintensieve bureaucratische activiteiten bij de betrokken instanties, die ten koste gaan van de capaciteit en aandacht voor de *wel* serieuze en kansrijke gevallen. (Een afschrift van deze brief is desgewenst voor U beschikbaar.) Uit interne bron binnen het Ministerie SZW is mij inmiddels bekend dat daar het voornemen bestaat om per 1 januari 2002 het Ontslagbesluit te wijzigen in die zin, dat aan de Regionaal Directeur een discretionaire bevoegdheid toekomt om in alle gevallen zelfstandig te bepalen of een advies van de Uitvoeringsinstantie Werknemersverzekeringen (UWV) vereist is bij de beoordeling van een ontslaaanvraag waar sprake is van een arbeidsongeschikte werknemer.

Daar echter de letter van het Ontslagbesluit thans nog ongewijzigd is, heb ik er in mijn eerdere reactie voor gekozen mij op dit punt te refereren aan uw oordeel in deze..."

D. Reactie verzoekster

Verzoeksters gemachtigde merkte in zijn nadere schriftelijke reactie van 12 december 2001 aan de Nationale ombudsman het volgende op:

“...Met verweerder kan cliënte het eens zijn, dat zich in de jurisprudentie met betrekking tot procedures ex artikel 7:685 BW een bepaalde ontwikkeling heeft voorgedaan, die uiteindelijk bij arrest d.d. 22 juni 2001 door de Hoge Raad in een overweging ten overvloede beslist is. Met betrekking tot dit arrest dienen een aantal opmerkingen gemaakt te worden:

1. ten tijde van hier van belang kon de RDA dit arrest niet kennen;
2. het betreft hier een andere procedure (ontbinding van de arbeidsovereenkomst versus ontslagvergunning) met een andere juridische beoordelingsmaatstaf;
3. de Hoge Raad zegt, dat slechts een reïntegratieplan achterwege kan blijven wanneer evident is, dat zulks geen toegevoegde waarde kan hebben in de procedure doordat de arbeidsverhoudingen fundamenteel verstoord zijn geraakt. Op het moment van het verweer was dat (nog) niet het geval en cliënte heeft dan ook een verweer gevoerd geënt op herplaatsing van haar bij dezelfde werkgever in een passende functie. In dat kader had de RDA bij de UVI inlichtingen moeten inwinnen. Met betrekking tot bedrijfsbeëindiging behoeft geen verder commentaar geleverd te worden, daar daarvan geen sprake was, omdat de werkgever bleef voortbestaan (en nog steeds voortbestaat), doch slechts één locatie gesloten werd;
4. Arbeidsvoorziening overlegt een uitspraak van een kantonrechter, die haar gelijk (zij het achteraf) staft, maar zoals ze zelf al aangeeft zijn er ook tal van kantonrechters, die de tekst van de wet wel volgden en aldus anders beslisten.

Betrokkene was ten tijde van de aanvraag voor en afgifte van de ontslagvergunning ziek. Op deze ziekte is ook een uitdrukkelijk beroep gedaan. Indien de RDA voor een bepaald, van de gangbare praktijk afwijkend, regiem had willen kiezen had hij dat minimaal vooraf aan betrokkene kenbaar moeten maken en haar in de gelegenheid moeten stellen daarop haar visie te geven.

Met betrekking tot de onderzoeksplicht, die de RDA heeft, wenst betrokkene te verwijzen naar het arrest van het Gerechtshof Den Bosch d.d. 23 augustus 2001 (JAR 01-236) alwaar geoordeeld wordt, dat de RDA door niet te onderzoeken of er bij de werkgeefster een passende functie voorhanden was onrechtmatig gehandeld heeft en hij voor de schade aansprakelijk is.

Het huidige standpunt is ook in strijd met het eerder door Arbeidsvoorziening ingenomen standpunt in die zin dat men daar meende te kunnen anticiperen op een te verwachten wetswijziging, hetgeen in de visie van cliënte i.c. niet geoorloofd is.

De Hoge Raad heeft zich niet uitgelaten over het Ontslagbesluit en dit kent ook een andere, op sommige punten strengere, beoordelingsmaatstaf dan die van artikel 7:685 BW, terwijl bij de kantonrechter zich ook regelmatig de situatie voordoet, dat er eigenlijk

geen reden is de arbeidsovereenkomst te ontbinden, maar deze na aanbieding van een vergoeding op basis van de kantonrechtersrichtlijn, toch ontbonden wordt. Zo is in een RDA-procedure ook geen (juridische) bewijslevering mogelijk, hetgeen een reden kan zijn de gevraagde ontslagvergunning te weigeren, terwijl de kantonrechter in een dergelijk geval wel zou hebben kunnen ontbinden. In een procedure bij de kantonrechter is die (juridische) bewijsvoering namelijk wel mogelijk.

Arbeidsvoorziening verwijst ook nu weer naar een brief van het Ministerie, waarvan de inhoud cliënte en haar gemachtigde onbekend is, doch zulks impliceert niet, dat de RDA reeds op het moment van de bestreden beslissing met een toekomstige wijziging, die niet aan cliënte kenbaar gemaakt was rekening kon en mocht houden. Mutatis mutandis geldt zulks eveneens voor het Wetsvoorstel Verbetering Poortwachter, dat -naar het nu laat aanzien- per 01 april 2002 ingevoerd zal worden.

De interne bron bij het Ministerie van SZW, die Arbeidsvoorziening medegedeeld zou hebben, dat het Ontslagbesluit per 01 januari 2002 in de klaarblijkelijk door de RDA gewenste zin veranderd zou worden is niet relevant, daar dit niet controleerbaar is (de gemachtigde van betrokkene is daar op het moment van schrijven van deze brief niets bekend, terwijl ook door Arbeidsvoorziening niet naar een openbare bron wordt verwezen) én de RDA niet bekend kon zijn op het moment van de bestreden beslissing, zodat hij daarop niet -zo dit al toegelaten zou zijn- heeft kunnen anticiperen.

Betrokkene krijgt de indruk, dat de RDA eigenlijk zelf ook wel beseft, dat zijn beslissing toentertijd niet juist was en deze tracht te rechtvaardigen met sedertdien plaatsgevonden hebbende ontwikkelingen, die deels zien op (een) andere situatie(s) als de onderhavige. Naar de mening van betrokkene heeft de RDA gehandeld in strijd met de tekst van het Ontslagbesluit alsmede de invulling die daar op dat moment aan gegeven diende te worden.

Dat achteraf getendeerd wordt naar een door hem gewenste invulling, die toentertijd nog niet geldend was, kan daaraan weinig afdoen..."

Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AVIRV/98/38505, Stcrt. 238), zoals de tekst luidde tot 1 januari 2002:

Artikel 2:2, eerste en tweede lid:

"1. Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Regionaal Directeur de werknemer hiervan onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek schriftelijk mededeling en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na deze mededeling verweer te voeren.

2. Na ontvangst van het verweer kan de Regionaal Directeur achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.

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 4:1, eerste lid:

“Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Regionaal Directeur toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.”

Artikel 4:2, eerste lid:

“Per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht.”

Artikel 4:4

“Indien toepassing van de artikelen 4:1 en 4:2 er toe leidt dat een of meer arbeidsgehandicapte werknemers als bedoeld in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, voor ontslag in aanmerking komen, kan toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan artikel 5:2, eerste lid onder b, en tweede lid.”

Artikel 5:2

“1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

- a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en
- b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Alvorens een beslissing te nemen op een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond wint de Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of een mogelijkheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht.”

2. De **Toelichting** bij artikel 2:2 vermeldt onder meer:

“...Uitgaande van een goed onderbouwd verzoek zal in de meeste gevallen na het horen van de werknemer voldoende informatie beschikbaar zijn gekomen. Is dat niet het geval kan op grond van het tweede lid een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd...”

3. De **Toelichting** bij artikel 4:4 vermeldt onder meer:

“Deze bepaling komt overeen met artikel 9, zevende lid van het Delegatiebesluit 1993. Inmiddels is de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten in werking getreden en is de Wet arbeid gehandicapte werknemers ingetrokken. De verwijzing in artikel 4:4 is hieraan aangepast. De doelgroep in deze wet is in principe gelijk aan de (uitgebreide)

doelgroep van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW). Wel is voor degenen, die niet op grond van artikel 2, eerste en tweede lid, van de Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten als arbeidsgehandicapte worden aangemerkt, in artikel 2, derde lid, van die wet bepaald, dat voor de beoordeling van de vraag of zij in verband met ziekte of een gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of het verrichten van arbeid, een medisch-arbeidskundig oordeel noodzakelijk is.

De werkgever zal dus aannemelijk moeten maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer in een aangepaste dan wel andere passende functie binnen de onderneming te herplaatsen.”

4. **Burgerlijk Wetboek**

Artikel 7:685, eerste lid:

“Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Indien het verzoek een werknemer betreft die op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, verklaart de

rechter de werkgever niet ontvankelijk indien bij het verzoekschrift geen reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is gevoegd, dat is getoetst door het Landelijk instituut sociale verzekering.”

5. Uitspraak kantongerecht Delft van 26 juli 2001, nr. 01/80.768 (Jurisprudentie Arbeidsrecht 28-09-2001, afl. 13).

Deze uitspraak luidt onder meer als volgt:

“...4. De beoordeling van de standpunten

4.1. de kantonrechter heeft zich er van vergewist of het verzoek verband houdt met een opzegverbod zoals bedoeld in artikel 7:685 lid 1 BW.

4.2. Ten tijde van het indienen van het verzoekschrift was N. wegens ziekte arbeidsongeschikt. B. kan echter wel worden ontvangen in haar verzoekschrift ondanks de bezwaren die nog steeds aan het overgelegde reïntegratieplan kleven. Het betreft in casu immers een verzoek in verband met een bedrijfsbeëindiging, zodat een (wel deugdelijk) reïntegratieplan geen enkele toegevoegde waarde zou hebben. Bovendien is in casu sprake van een verstoorde arbeidsverhouding en in verband daarmee een situatieve arbeidsongeschiktheid van N., zodat ook op die grond geoordeeld moet worden dat een (wel deugdelijk) reïntegratieplan niets zinvols zou kunnen toevoegen, omdat een terugkeer van N. naar B. niet tot de mogelijkheden zou behoren. Wellicht ten overvloede wordt nog verwezen naar HR 22 juni 2001...”

6. Hoge Raad der Nederlanden, beschikking van 22 juni 2001

Deze beschikking luidt onder meer als volgt:

“...op de vraag of het ontbreken van een door het Lisv getoetst reïntegratieplan in alle gevallen moet leiden tot een niet-ontvankelijkheid van de werkgever in zijn verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een werknemer die op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten. Een redelijke, op de eisen van de (ontbindings)praktijk afgestemde en met de ratio van genoemde procedureregels strokende uitleg brengt mee dat niet-ontvankelijkheid achterwege dient te blijven (...) in die gevallen waarin reïntegratie van de werknemer naar het oordeel van de rechter niet aan de orde kan komen, waaronder het geval dat de verhouding werkgever/werknemer onherstelbaar is verstoord en het geval van ontbinding in verband met bedrijfsbeëindiging...”

7. Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten

Artikel 2

“1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt onder arbeidsgehandicapte verstaan:

- a. de persoon die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, de WAZ of de WAJONG;
- b. de persoon aan wie op grond van een wettelijk voorschrift in verband met ziekte of gebrek een voorziening is toegekend die strekt tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid of ten behoeve van wie een subsidie voor met een voorziening verband houdende kosten is verstrekt;
- c. de persoon die bij indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking op grond van de WSW behoort tot de doelgroep voor de WSW, doch niet werkzaam is als werknemer in de zin van de WSW of op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van de WSW;
- d. voor de duur van vijf jaar na de datum van beëindiging van een dienstbetrekking op grond van de WSW, de persoon die arbeid heeft verricht op grond van de WSW;
- e. voor de duur van vijf jaar na de datum van een herindicatiebeschikking op grond van de WSW, de persoon die na herindicatie niet meer behoort tot de doelgroep van de WSW.

2. De persoon, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a of b, blijft arbeidsgehandicapte in de zin van deze wet voor de periode van vijf jaar na de datum waarop de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in onderdeel a, in verband met vermindering van de arbeidsongeschiktheid of de voorziening, bedoeld in onderdeel b, is geëindigd.

3. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt tevens onder arbeidsgehandicapte verstaan, de persoon die niet behoort tot een categorie van personen als bedoeld in het eerste en tweede lid, doch ten aanzien van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld, dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

4. De persoon, bedoeld in het derde lid, blijft gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de datum van vaststelling, arbeidsgehandicapte in de zin van deze wet. Onmiddellijk na afloop van deze periode wordt opnieuw vastgesteld of hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

5. Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt niet als arbeidsgehandicapte aangemerkt:

- a. de persoon, bedoeld in het eerste tot en met vierde lid, vanaf de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;

b. de persoon die werkzaam is als werknemer in de zin van de WSW of op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van de WSW.

6. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het derde lid.”