



Rapport

Datum: 18 april 2006

Rapportnummer: 2006/149

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Midden West Nederland te Den Haag zijn werkgever bij beslissing van 15 maart 2005 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens disfunctioneren te beëindigen. In het bijzonder klaagt verzoeker erover dat de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening heeft gehouden met het door hem gevoerde verweer. Tevens klaagt verzoeker erover dat de CWI zijn verweer in het kader van hoor en wederhoor niet heeft voorgelegd aan zijn werkgever.

Beoordeling

Bevindingen

I. Algemeen

1. Verzoeker was sinds 8 maart 2004 in dienst bij een bouwbedrijf.
2. Op 14 januari 2005 verzocht verzoekers werkgever de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag (hierna: de CWI) om een ontslagvergunning voor verzoeker wegens disfunctioneren. Werkgever voerde aan dat verzoeker bij hem in dienst was getreden als bedrijfsleider afdeling onderhoud, en zodoende verantwoordelijk was voor de calculatie, werkvoorbereiding, inkoop, planning, facturering en nazorg inzake de afdeling onderhoud/renovatie. Werkgever had voor de indiensttreding van verzoeker aangegeven dat het hier een zelfstandige functie betrof met diverse bouwkundige en administratieve verantwoordelijkheden. Na de inwerkperiode was echter gebleken dat verzoeker onvoldoende ervaring en affiniteit had met het samenstellen van calculaties en het uitwerken van offertes. Wekelijks was overleg gevoerd met verzoeker, teneinde door vragen te beantwoorden en uitleg te geven het functioneren van verzoeker te verbeteren. Er waren geen omstandigheden aanwezig die verzoeker in zijn functioneren zouden belemmeren. Werkgever verwees de CWI voorts naar een brief van werkgever aan verzoeker van 14 januari 2005. In deze brief gaf werkgever onder meer het volgende aan:

“Tijdens de inwerkperiode zou ik u, voor zover nodig, vertrouwd maken met calculatie, werkvoorbereiding, inkoop, planning, facturering en nazorg binnen de reeds bij (werkgever; N.o.) bestaande kaders en systemen. Tijdens wekelijks overleg kon u al uw vragen kwijt, maar daarvan heeft u helaas niet veel gebruik gemaakt. Het zelfstandig samenstellen van calculaties, het uitwerken van offertes en zelfs het administreren van meer- en minderwerk van onderhanden werken blijkt u niet te beheersen, met alle gevolgen van dien. Diverse systemen en/of overzichten zijn zelfs na aandringen niet adequaat bijgewerkt.

Handreikingen om diverse taken inzake G-K-B (Garantie-Klachten-Bonnen; N.o.) bij de receptie neer te leggen hebben geen enkel meetbaar resultaat gegeven. Daarnaast lijkt het onmogelijk om planningen op te zetten en/of bij te werken. Uit diverse feiten en/of omstandigheden blijkt onzes inziens dat u voor de betreffende functie niet geschikt bent.”

3. Bij brief van 21 januari 2005 bevestigde de CWI tegenover de werkgever de ontvangst van de ontslagaanvraag. De CWI deelde werkgever mee, dat toestemming om een ontslagvergunning wegens disfunctioneren slechts kon worden verleend indien aan de vereisten zoals neergelegd in artikel 5:1, eerste lid van het Ontslagbesluit was voldaan (zie Achtergrond, onder 1.). De CWI verzocht werkgever dan ook om een kopie van de arbeidsovereenkomst met verzoeker over te leggen en aan te geven welke opleiding verzoeker had genoten alsmede welke ervaring verzoeker elders had opgedaan met betrekking tot werkvoorbereiding, inkoop etc. Tevens verzocht de CWI werkgever onder meer voorbeelden te verstrekken van overzichten/systemen welke niet adequaat waren bijgewerkt alsmede beoordelingsrapporten, gespreksverslagen of andere correspondentie met verzoeker over te leggen.

4. Werkgever verwees de CWI in zijn nadere reactie van 25 januari 2005 naar het bij deze reactie gevoegde curriculum vitae (c.v.) van verzoeker. In het c.v. stond vermeld dat verzoeker bij bouwbedrijven werkzaam was geweest als werkvoorbereider, uitvoerder en manager. Uit het c.v. mocht volgens werkgever worden geconcludeerd dat verzoeker diverse disciplines beheerste. Voorts verwees werkgever naar een bij de reactie gevoegde lijst met aandachtspunten die was opgesteld ten behoeve van de agenda spoedoverleg op 25 oktober 2004. In deze lijst stonden, aldus werkgever, diverse punten vermeld welke niet adequaat door verzoeker waren bijgehouden of in het geheel niet waren gedaan.

5. De gemachtigde van verzoeker merkte in haar verweerschrift van 14 februari 2005 op dat verzoeker uitdrukkelijk betwistte dat hij niet goed zou functioneren. Volgens verzoeker had werkgever hem nooit duidelijk gemaakt dat hij niet goed functioneerde en waar dit disfunctioneren in was gelegen. Ook had werkgever nooit enige poging ondernomen om zijn functioneren te verbeteren, aldus verzoeker. Verzoeker merkte verder op dat hij in de sollicitatiegesprekken met werkgever had aangegeven dat hij geen ervaring had als bedrijfsleider maar alleen ervaring had als uitvoerder, hetgeen ook uit zijn c.v. bleek. Ondanks het feit dat verzoeker geen ervaring had met de administratieve verantwoordelijkheden behorende bij de functie bedrijfsleider wilde werkgever graag een dienstverband met hem aangaan. Verzoeker gaf voorts aan dat hij op mondelinge basis was aangenomen voor de functie van aankomend bedrijfsleider. Wel had hij vervolgens een arbeidsovereenkomst gekregen waarin hij was aangesteld als bedrijfsleider afdeling onderhoud en was hij direct ingezet als zelfstandig bedrijfsleider. Verzoeker betwistte uitdrukkelijk dat hem voor de indiensttreding was verteld dat de functie van bedrijfsleider een zelfstandige functie betrof. Werkgever had hem in de eerste week bekend gemaakt met het computersysteem, het rekensysteem en het GKB-systeem en was verder met hem langs alle lopende bouwprojecten gereden. Van directe begeleiding bij de werkzaamheden

was

geen sprake geweest. Incidenteel - wanneer verzoeker er niet goed uitkwam - was een calculatie samen met de directeur van werkgever gemaakt. Meteen na aanvang van zijn dienstverband was verzoeker geconfronteerd met een hoge werkdruk en een hele grote hoeveelheid (achterstallig) werk (de functie van verzoeker was een half jaar vacant geweest) en had hij dagen gemaakt van 7.00 uur 's ochtends tot 19.00 uur 's avonds. De vragen die verzoeker had, bewaarde hij voor het overleg op vrijdag, met dien verstande dat het overleg op vrijdag niet altijd doorgang vond. Van directe begeleiding tijdens het vrijdagoverleg was geen sprake en verzoeker had tijdens het vrijdagoverleg ook nooit enige opmerkingen gekregen over zijn functioneren. Ook hadden geen functioneringsgesprekken plaatsgevonden.

Verzoeker ging verder gemotiveerd in op de wijze waarop hij zijn werkzaamheden had uitgevoerd. Tevens wees hij erop dat de werkgever wel de agenda van het overleg van 25 oktober 2004 had overgelegd, maar niet de notulen. Het beeld dat hierdoor was geschetst was zeer eenzijdig.

Werkgever had medio november 2004 tegen verzoeker gezegd dat hij maar om zich heen moest gaan kijken omdat werkgever op zoek ging naar een nieuwe bedrijfsleider. Vervolgens werd hij bij brief van 14 januari 2005 aangesproken op zijn functioneren. Tegelijkertijd had werkgever een ontslagaanvraag ingediend voor verzoeker bij de CWI.

6. Bij beslissing van 15 maart 2005 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen wegens disfunctioneren. In de ontslagbeslissing overwoog de CWI:

“In de loop van het, nog kortstondig, dienstverband is mij in voldoende mate gebleken dat werknemer ondanks zijn inzet er niet in is geslaagd zich de werkzaamheden van bedrijfsleider voldoende eigen te maken. Met name bij het samenstellen van calculaties en het uitwerken van offertes ontbeert het werknemer aan voldoende affiniteit om zich deze werkzaamheden eigen te maken. Dit valt werknemer echter niet aan te rekenen. Naar mijn stellige overtuiging is werknemer meer op zijn plaats als uitvoerder en in mindere mate als bedrijfsleider. Zowel werkgever alsmede werknemer hadden hoge verwachtingen bij het aangaan van het dienstverband echter deze verwachtingen zijn, hoe spijtig ook niet uitgekomen.”

II. Ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning

Bevindingen

1. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning door de CWI niet verenigen. In een klachtbrief van 23 maart 2005 merkte zijn gemachtigde onder meer op

dat de CWI artikel 5:1 van het Ontslagbesluit niet juist had toegepast. Volgens verzoeker bleek op geen enkele wijze uit het oordeel van de CWI dat werkgever de ongeschiktheid van verzoeker aannemelijk had gemaakt, dat werkgever voldoende contact had gehad met verzoeker om zijn functioneren te verbeteren en dat het disfunctioneren niet was toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Dit ondanks het verweer van verzoeker op al deze punten.

2. De CWI antwoordde de gemachtigde van verzoeker bij brief van 28 april 2005:

“...Mij is gebleken uit het dossier dat er op uitvoerige wijze verweer is gevoerd, hetgeen immers ook tot uitdrukking komt in de ontslagbeschikking. De wijze waarop het verweer is weergegeven in de ontslagbeschikking voldoet aan de wettelijke eisen.

Het oordeel binnen de ontslagbeschikking is bij nader inzien echter te kort en te bondig weergegeven. CWI erkent derhalve dat de beschikking onvoldoende is gemotiveerd; mede gezien het uitvoerige verweer had het op de weg van CWI gelegen om in de slotconclusie veel meer dan is gebeurd aan te haken bij de verweer punten, al dan niet op samenvattende wijze. Werknemer heeft vele kanttekeningen geplaatst terwijl uit de slotconclusie nauwelijks blijkt welke waarde gehecht is aan de opmerkingen en kanttekeningen van werknemer. Dat u zich als gemachtigde c.q. betrokken werknemer onvoldoende kunt vinden in de ontslagbeschikking en dat er geen sprake is van een deugdelijke motivering deel ik dan ook...”

3. Verzoeker gaf in zijn verzoekschrift aan de Nationale ombudsman aan dat de CWI in haar ontslagbeslissing op geen enkele wijze artikel 5:1 van het Ontslagbesluit had betrokken en het Ontslagbesluit dus niet juist had toegepast. De CWI was volledig voorbij gegaan aan het verweer van verzoeker dat hij door werkgever in het geheel niet op de hoogte was gebracht van het feit dat de werkgever vond dat hij niet goed functioneerde. Ook was de CWI er blijkbaar direct van uitgegaan dat verzoeker de functie van bedrijfsleider meteen al in al zijn finesses moest beheersen, zonder aandacht te schenken aan het verweer van verzoeker dat ook werkgever wist dat hij een arbeidsovereenkomst was aangegaan met een niet ervaren bedrijfsleider. De CWI had voorts, gelet op het uitdrukkelijke verweer van verzoeker, conform artikel 5:1, eerste lid, onder d van het Ontslagbesluit moeten controleren dat het door werkgever gestelde en door verzoeker betwiste functioneren niet was toe te schrijven aan de arbeidsomstandigheden waarmee verzoeker direct bij aanvang van het dienstverband was geconfronteerd. Verzoeker doelde daarmee op de hoge werkdruk en de achterstanden. Ook had werkgever na constatering van disfunctioneren verzoeker hierop moeten aanspreken en afspraken moeten maken om het functioneren te verbeteren. Dat dit niet nodig zou zijn omdat verzoeker een zelfstandige functie had, was geheel in strijd met artikel 5:1 van het Ontslagbesluit, aldus verzoeker.

4. In reactie op de klacht gaf de Raad van bestuur van de CWI aan dat, los van de ontslagaanvraag, door verzoeker in zijn verweerschrift wordt erkend dat hij ten tijde van zijn indiensttreding geen ervaring had als bedrijfsleider en dat hij geen ervaring had met de calculaties die hij bij werkgever moest maken. Ook had verzoeker aangegeven dat werkgever hem in de eerste week van zijn dienstverband bekend had gemaakt met onder andere het computersysteem, het rekensysteem en dat hij een aantal calculaties samen met werkgever had gedaan. Uit het verweerschrift van verzoeker bleek verder expliciet dat verzoeker bij de uitoefening van zijn functie als bedrijfsleider - een functie die verzoeker nota bene zelf had aanvaard (ondanks zijn gebrek aan ervaring) - de nodige moeilijkheden had ondervonden en fouten had gemaakt. Gelet daarop had de CWI dan ook in redelijkheid tot de conclusie kunnen komen dat voldoende aannemelijk was gemaakt dat verzoeker in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldeed en derhalve ongeschikt was voor zijn functie. Voor zover verzoeker stelt dat hij nimmer door zijn werkgever is begeleid, merkte de Raad van bestuur op dat - gelet op het feit dat de functie van bedrijfsleider een zelfstandige functie betrof en werkgever niettemin verzoeker bekend had gemaakt met alle systemen, met hem langs alle bouwprojecten was gereden, samen met hem calculaties had gemaakt en regelmatig (vrijwel wekelijks) op de vrijdag overleg met hem had gevoerd - niet beweerd kan worden dat werkgever hem onvoldoende zou hebben begeleid. Indien en voorzover verzoeker ten tijde van het dienstverband van mening was dat hij onvoldoende door werkgever was begeleid had het op de weg van verzoeker gelegen om (bijvoorbeeld bij het vrijdagoverleg) extra begeleiding te vragen of problemen aan de orde te stellen. Van werkgever kon en mocht niet worden verwacht dat deze, gelet op het feit dat verzoeker een zelfstandige functie bekleedde, verzoeker uit eigen beweging meer begeleidde dan het geval was geweest.

5. Verzoekers gemachtigde bleef in reactie op het door de CWI ingenomen standpunt, bij het door haar eerder in het verzoekschrift aan de Nationale ombudsman ingenomen standpunt.

Beoordeling

6. Ter beoordeling ligt voor de vraag of de CWI verzoekers werkgever bij beslissing van 15 maart 2005 in redelijkheid toestemming heeft kunnen verlenen de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen op grond van disfunctioneren. Daarbij speelt met name de vraag of de CWI heeft kunnen oordelen dat de werkgever voldoende inspanningen had gepleegd om tot verbetering van verzoekers functioneren te komen.

7. Wanneer sprake is van een ontslagaanvraag op grond van ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie kan ingevolge artikel 5:1, eerste lid van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) slechts toestemming voor ontslag worden verleend indien, onder meer, de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt én indien de werkgever tevens voldoende contact heeft gehad met de werknemer om te trachten

verbetering teweeg te brengen in diens functioneren. Uitgangspunt is dat de arbeidsverhouding met een disfunctionerende werknemer moet kunnen worden beëindigd (zie Achtergrond, onder 2.).

8. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. Dit vereiste, dat een uitwerking is van het zorgvuldigheidsbeginsel, impliceert onder meer dat het bestuursorgaan zich dient te overtuigen van de juistheid dan wel aannemelijkheid van de informatie waarop het zijn beslissing baseert en dat het bestuursorgaan nader onderzoek dient te verrichten indien er redenen zijn om aan de beschikbare informatie te twijfelen.

9. De Nationale ombudsman kan de CWI niet volgen in haar standpunt dat werkgever verzoeker in voldoende mate heeft begeleid en voldoende contact heeft gehad met verzoeker om te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren. Verzoeker was pas relatief korte tijd bij werkgever in dienst. Het verweer van verzoeker houdt onder meer in dat hij direct na aanvang van het dienstverband was geconfronteerd met achterstanden en een hoge werkdruk, dat hij nauwelijks was begeleid, niet was aangesproken op zijn functioneren en er geen afspraken waren gemaakt om zijn functioneren te verbeteren. Aangezien uit de aanvraag van de werkgever niet het tegendeel bleek, had de CWI op basis van de haar beschikbare gegevens niet zonder meer kunnen overgaan tot het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker wegens disfunctioneren. Het feit dat verzoeker een zelfstandige functie uitoefende doet hier niet aan af. Immers het feit dat het een zelfstandige functie betrof, houdt niet automatisch in dat verzoeker niet ingewerkt hoefde te worden en dat hij geacht werd direct over alle benodigde ervaring te beschikken. Dit geldt temeer nu verzoeker aangaf dat zijn gebrek aan ervaring voor deze functie voor werkgever geen beletsel had gevormd hem aan te nemen. Door zonder meer op basis van de haar wel ter beschikking staande gegevens voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen is de CWI uit het oogpunt van actieve en adequate informatieverwerving jegens verzoeker tekortgeschoten. Dit houdt tevens in dat de CWI op basis van de haar wel bekende gegevens in redelijkheid voor verzoeker geen ontslagvergunning wegens disfunctioneren heeft kunnen verlenen.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

III. Ten aanzien van het gevoerde hoor en wederhoor

Bevindingen

1. Verzoeker klaagt er voorts over dat de CWI zijn verweer in het kader van hoor en wederhoor niet heeft voorgelegd aan zijn werkgever. Verzoeker had tijdens de ontslagprocedure uitvoerig verweer gevoerd en onder meer aangegeven dat hij door werkgever nooit op zijn disfunctioneren was aangesproken. Ook had de CWI volgens

verzoeker, gelet op het uitdrukkelijke verweer van verzoeker, conform artikel 5:1, eerste lid, onder d van het Ontslagbesluit moeten controleren dat het door werkgever gestelde en door verzoeker betwiste disfunctioneren niet was toe te schrijven aan de arbeidsomstandigheden. Verzoeker doelde hierbij op de hoge werkdruk en de achterstallige werkzaamheden waarmee hij was geconfronteerd nadat hij in dienst was getreden.

2. De Raad van bestuur van de CWI deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker mee dat het uitgangspunt is dat de CWI - uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag na één ronde van hoor en wederhoor een beslissing op een ontslagaanvraag neemt. Indien de CWI van mening is dat een tweede ronde van hoor en wederhoor noodzakelijk is kan hiertoe worden besloten. In deze zaak was de CWI van mening dat er geen noodzaak was om het verweerschrift van verzoeker voor een nadere reactie aan werkgever voor te leggen en dat een tweede ronde van hoor en wederhoor geen ander licht op deze zaak zou hebben geworpen.

Beoordeling

3. Indien een - goed onderbouwd - verzoek om verlening van een ontslagvergunning is ontvangen stelt de CWI de werknemer, op grond van artikel 2:2, eerste lid, van het Ontslagbesluit, in de gelegenheid om binnen twee weken verweer te voeren (zie Achtergrond, onder 1). Indien de door de werkgever verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding stelt de CWI de werkgever eerst in de gelegenheid het verzoek aan te vullen (artikel 2:1, Ontslagbesluit; zie Achtergrond, onder 1).

Na ontvangst van het verweer van de werknemer kan de CWI achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen (artikel 2:2, tweede lid, Ontslagbesluit; zie Achtergrond, onder 1).

In de Toelichting op artikel 2:2 Ontslagbesluit wordt aangegeven dat, uitgaande van een goed onderbouwd verzoek, in de meeste gevallen na het horen van de werknemer voldoende informatie beschikbaar zal zijn gekomen. Is dat niet het geval dan kan een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd (zie Achtergrond, onder 2).

4. Het vereiste van hoor en wederhoor houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van een handeling of beslissing betrokkenen die daarbij een belang hebben in staat stellen te worden gehoord.

5. Zoals de Raad van bestuur ook aangeeft zal, uitgaande van een goed onderbouwd verzoek, in de meeste gevallen kunnen worden volstaan met één ronde van hoor en wederhoor. Indien de reactie van de werknemer op het verzoek hiertoe aanleiding geeft kan de CWI besluiten deze reactie aan de werkgever voor te leggen zodat deze kan

reageren. Daarom zal de vraag moeten worden beantwoord of in deze zaak sprake was van een goed onderbouwd verzoek dan wel of de CWI in het verweer van verzoeker terecht geen aanleiding heeft gezien dit aan de werkgever voor te leggen. De Nationale ombudsman is van mening dat deze vraag ontkennend moet worden beantwoord. Zoals hiervoor onder II.9. reeds is overwogen, kon de CWI in redelijkheid op basis van de haar bekende gegevens niet zonder meer overgaan tot het verlenen van een ontslagvergunning aan werkgever voor verzoeker wegens disfunctioneren. Dit impliceert tevens dat de CWI niet heeft kunnen volstaan met één ronde van hoor en wederhoor maar het verweer van verzoeker voor een nadere reactie aan werkgever had dienen voor te leggen.

Gezien het vorenstaande is de onderzochte gedraging in zoverre evenmin behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) district Midden West Nederland te Den Haag, is

gegrond ten aanzien van:

het verlenen van de ontslagvergunning, wegens strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving;

het niet houden van een tweede ronde van hoor en wederhoor, wegens strijd met het vereiste van hoor en wederhoor;

Onderzoek

Op 10 mei 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer G. te Leusden, ingediend door mevrouw mr. A.M. Mellema, advocaat te Alkmaar, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen 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.

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

Verzoekschrift van 4 mei 2005 aan de Nationale ombudsman;

De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoeker;

Reactie op de klacht van de Raad van bestuur van de CWI, gedateerd 25 augustus 2005;

Reactie van verzoekers gemachtigde op de reactie van de Raad van bestuur van de CWI, gedateerd 3 november 2005.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. Ontslagbesluit (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, Stcrt. 238, zoals gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, Stcrt. 53)

Artikel 2:1

"Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door de Centrale organisatie werk en inkomen, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken."

Artikel 2:2, eerste en tweede lid

"1. Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Centrale organisatie werk en inkomen 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 Centrale organisatie werk en inkomen achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen."

Artikel 5:1, eerste lid

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

- a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en
- b. is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer, en
- c. de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren, en
- d. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever."

2. Toelichting op het Ontslagbesluit

"...Artikel 2:2

(...)

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.

(...)

2. Artikel 5:1

De in artikel 10 van het Delegationbesluit 1993 opgenomen voorschriften hebben een plaats gekregen in artikel 5:1 van dit besluit en zijn aangevuld met de in het derde lid opgenomen herplaatsingsverplichting voor de werkgever die als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer de bedongen arbeid niet wil verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar. Het uitgangspunt van het eerste lid is dat de arbeidsverhouding met een disfunctionerende werknemer beëindigd moet kunnen worden.

Wel zal de werkgever dit disfunctioneren (...) aannemelijk moeten maken. De werknemer dient niet door het ontslagverzoek wegens disfunctioneren te worden 'overvallen'. Het ligt in de rede dat de werkgever dit bij de werknemer voorafgaande aan het ontslagverzoek aan de orde stelt en tracht - al dan niet via aanbod van een alternatieve functie - het functioneren van werknemer te verbeteren. Voorts dient aannemelijk te zijn, dat het disfunctioneren niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever..."