



Rapport

Datum: 12 februari 1998
Rapportnummer: 1998/026

Klacht

Op 13 juni 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de BV X te Moergestel, ingediend door mr. A.P.G.J.A. Wijnans, advocaat te Dongen, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda pas op 28mei 1997 een beslissing heeft genomen op haar aanvraag van 10 oktober 1996 om een ontslagvergunning voor een van haar werknemers.

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reactie van verzoeker gaf geen aanleiding het verslag te wijzigen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Bij brief van 10 oktober 1996 diende verzoekster bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (hierna ook: RDA) een verzoek in om een ontslagvergunning af te geven voor een van haar werknemers. Als ontslagredenen werd in de ontslagaanvraag genoemd:

"Gedurende het jaarcontract was werknemer, vooral door haar persoonlijke verleden regelmatig afwezig en was er twijfel over haar goed functioneren binnen het team. Gezien het zeer verantwoordelijke en arbeidsintensieve werk verhoogt dit de werkdruk enorm en

leidt dit tot spanningen binnen het team. Gesprekken met directie en afdelingscoördinator hebben haar slecht functioneren maar beperkt kunnen verbeteren".

1.2. De RDA ontving de brief op 11 oktober 1996. Bij brief van 15 oktober 1996 verzocht de RDA verzoekster om de ontslagaanvraag op het punt van het disfunctioneren nader te onderbouwen. Verzoekster gaf hieraan gehoor bij brief van 23 oktober 1996. In haar brief voerde verzoekster als reden voor het disfunctioneren van werkneemster aan haar gebrek aan positieve gedragskenmerken, die noodzakelijk zijn om in een team te kunnen functioneren. Onder positieve gedragskenmerken begreep verzoekster een open persoonlijkheid, communicatief, collegialiteit, eendracht en loyaliteit. Voorts gaf verzoekster aan dat werkneemster door haar persoonlijk verleden regelmatig met ziekteverlof was, hetgeen niet bijdroeg aan een goed arbeidsklimaat. Tenslotte liet verzoekster weten dat werkneemsters (persoonlijke) situatie medisch dermate problematisch en complex was dat zij een medisch advies nodig oordeelde.

1.3. De RDA bevestigde de ontvangst van de ontslagaanvraag schriftelijk op 24 oktober 1996. Eveneens Op 24 oktober 1996 verzocht de RDA de Medisch Adviseur van Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant om naar aanleiding van de ontslagaanvraag advies uit te brengen. De RDA stelde verzoekster hiervan in kennis bij brief van 24 oktober 1996.

1.4. Bij brief van 1 november 1996 stelde de RDA de betrokken werkneemster in de gelegenheid schriftelijk verweer te voeren tegen de ontslagaanvraag. Werkneemsters gemachtigde maakte van deze gelegenheid gebruik bij brief van 8 november 1996. De RDA ontving het verweerschrift op 11 november 1996. Bij brief van 12 november 1996 legde de RDA het verweer voor commentaar voor aan verzoekster. Verzoekster diende te reageren vóór 22 november 1996. Verzoekster reageerde bij brief van 22 november 1996. Bij brief van 25 november 1996 verzocht verzoeksters advocaat de RDA om uitstel voor het geven van een (nadere) toelichting op de ontslagaanvraag. De RDA deelde de advocaat bij brief van 28 november 1996 mede dat hij tot 3 december 1996 in de gelegenheid werd gesteld voor het geven van een nadere toelichting.

1.5. Bij brief van 29 november 1996, ontvangen op 2 december 1996, verstrekte de advocaat de nadere toelichting. Terzake werd gesteld dat tussen werkgeefster en werkneemster gesprekken waren geweest over haar attitude en bovenmatig ziekteverzuim. Mede gelet op de persoonlijke omstandigheden van werkneemster was in plaats van beëindigen van het dienstverband gekozen voor een verlenging daarvan met 6 maanden. In de attitude van werkneemster en haar functioneren, trad echter geen verbetering op. Naast de attitude van werkneemster veroorzaakte de afwezigheid van werkneemster ook ergernis en irritatie waardoor de werkverhouding op de afdeling onder druk waren komen te staan. Volgens verzoekster had het ziekteverzuim te maken met de verstoorde arbeidsverhoudingen tussen partijen.

1.6. Bij brief van 3 december 1996 stelde de RDA werkneemster in de gelegenheid vóór 13 december 1996 in tweede instantie verweer te voeren tegen de ontslagaanvraag. Werkneemsters gemachtigde maakte van deze gelegenheid gebruik bij brief van 11 december 1996. Bij brief van 12 december 1996 deelde de RDA verzoekster mede dat in

de afhandeling van de ontslagaanvraag vertraging was ontstaan ten gevolge van het inlassen van een tweede ronde van hoor en wederhoor en het vragen van advies aan de medisch adviseur Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant. Op 24 december 1996 zond de RDA verzoekster ter completering van haar dossier een afschrift van het verweer van werknemers gemachtigde van 11 december 1996.

1.7. Op 20 december 1996 ontving de RDA het advies van de medisch adviseur Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant, gedateerd 19 december 1996. De medisch adviseur achtte verzoekster geschikt voor haar werkzaamheden én geschikt voor werkzaamheden elders. Verzoeksters ziekteverzuim was niet door het werk veroorzaakt maar door persoonlijke omstandigheden. Hoewel verzoekster hiervoor onder behandeling was, kon het volgens de medisch adviseur nog maanden, zo niet jaren, duren voordat de behandeling resultaat zou hebben. Incidenteel verzuim viel dan ook te verwachten. Op 9 januari 1997 zond de RDA het advies voor commentaar aan werknemers gemachtigde. De gemachtigde reageerde hierop bij faxbericht van 15 januari 1997.

1.8. Op 15 januari 1997 werd de ontslagaanvraag besproken in een bijeenkomst van de ontslagadviescommissie. De leden van de commissie adviseerden unaniem om een ontslagvergunning af te geven. De voorzitter van de commissie was echter de mening toegedaan dat op basis van de overgelegde stukken geen ontslagvergunning kon worden verleend. Om die reden legde de RDA de zaak op 29 januari 1997 voor advies voor aan de afdeling Juridische Aangelegenheden (JURA) van het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening te Zoetermeer (zie **ACHTERGROND**, onder 5.).

1.9. Bij brief van 21 februari 1997 verzocht verzoeksters advocaat de RDA naar de stand van zaken met betrekking tot de ontslagaanvraag. Bij brief van 24 februari 1997 deelde de RDA de advocaat mede dat de zaak voor advies was voorgelegd aan het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening.

1.10. Bij brief van 27 februari 1997 deelde de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening de RDA onder meer mede, dat voor zover verzoekster als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding had aangevoerd het disfunctioneren van werknemer (artikel 10, eerste lid van het Delegatiebesluit 1993), dan wel dat sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (artikel 10, vierde lid van het Delegatiebesluit 1993), de ontslagaanvraag moest worden geweigerd. Voor zover verzoekster als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding had aangevoerd dat werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken ongeschikt was voor haar functie (artikel 11, eerste lid van het Delegatiebesluit 1993), was de Algemene Directie van mening dat de RDA had verzuimd verzoekster in de brief van 15 oktober 1996 te verzoeken om een nadere toelichting op dit punt én had verzuimd, ingevolge artikel 11, tweede lid van het Delegatiebesluit 1993, advies in te winnen bij de bedrijfsvereniging (per 1 maart 1997: het Landelijk instituut sociale verzekeringen) waarbij verzoekster is aangesloten (zie **ACHTERGROND**, onder 1.). De RDA werd dan ook geadviseerd om de ontslagaanvraag alsnog voor advies voor te leggen aan de bedrijfsvereniging, verzoekster hiervan in kennis te stellen en haar daarbij in de gelegenheid te stellen de ontslagaanvraag op voornoemd punt nader te onderbouwen.

1.11. Bij brief van 10 maart 1997 stelde de RDA verzoeksters advocaat in kennis van het advies van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening, verzocht verzoekster om de ontbrekende informatie conform dit advies én deelde mede de bedrijfsvereniging te zullen verzoeken om een advies terzake. Bij brief van 11 maart 1997 legde de RDA de ontslagaanvraag ter advisering voor aan de onder het Landelijk instituut sociale verzekeringen ressorterende uitvoeringsinstelling waarbij verzoekster is aangesloten.

1.12. Verzoeksters advocaat beantwoordde de brief van de RDA van 10 maart 1997 op 19 maart 1997. Deze brief werd op 21 maart 1997 voor commentaar voorgelegd aan de gemachtigde van werkneemster, die hierop reageerde bij brief van 26 maart 1997.

1.13. Bij brief van 28 april 1997 liet verzoeksters advocaat de RDA weten dat er nog immer geen beslissing op de ontslagaanvraag was genomen. Hij verzocht hem te berichten wanneer de beslissing tegemoet kon worden gezien. Bij brief van 2 mei 1997 deelde de RDA de advocaat mede dat het advies van de uitvoeringsinstelling, waarvan was toegezegd dat dit de RDA vóór 15 mei 1997 zou bereiken, nog diende te worden voorgelegd aan werkneemster. Voorts liet de RDA weten dat het de bedoeling was om de ontslagprocedure in mei 1997 af te ronden.

1.14. De RDA ontving het advies van de uitvoeringsinstelling op 6 mei 1997. Op 7 mei 1997 legde de RDA het advies voor aan de gemachtigde van werkneemster. Deze reageerde hierop bij brief van 15 mei 1997. Op 27 mei 1997 werd de ontslagaanvraag besproken in een bijeenkomst van de ontslagadviescommissie. Bij beslissing van 28 mei 1997 verleende de RDA verzoekster toestemming om de arbeidsverhouding met werkneemster te beëindigen.

2. Standpunt van verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtschrijving onder **KLACHT**.

3. Standpunt van het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant

Het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (hierna ook: RBA) liet in zijn reactie op de klacht onder meer het volgende weten:

"De duur van de procedure De ontslagaanvraag is door mij ontvangen op 11 oktober 1996 (...). Gezien de aard van de problematiek is destijds met verzoekster afgesproken dat een medisch adviseur ingeschakeld zou worden. Zie de brief van 23 oktober 1996 (...). Op 24 oktober 1996 is aan de Arbeidsmedisch Adviseur van Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant een advies gevraagd. Zie de aanvraag van 24 oktober 1996 (...). Het medisch advies is door mij op 20 december 1996 ontvangen (...). Dit advies is nog eens voor een reactie voorgelegd aan de vertegenwoordiger van (werkneemster; N.o.). Zie voor de reactie de brief van 15 januari 1997 (...). Op 15 januari 1997 is de ontslagaanvraag besproken in een bijeenkomst van de ontslagadviescommissie. Tot 15 januari 1997 is de procedure als volgt verlopen:

10 oktober 1996 ontvangst ontslagaanvraag
23 oktober 1996 ontvangst nadere informatie
24 oktober 1996 aanvraag medisch advies
11 november 1996 ontvangst eerste verweer
25 november 1996 ontvangst nadere toelichting (werkgever)
2 december 1996 ontvangst

nadere toelichting (vertegenwoordiger) 12 december 1996 ontvangst nader verweer 20 december 1996 ontvangst medisch advies 15 januari 1997 ontvangst reactie op medisch advies Zoals hierboven aangegeven is de ontslagaanvraag besproken in de ontslagadviescommissie van 15 januari 1997. De leden van de ontslagcommissie hebben unaniem positief geadviseerd. De voorzitter kon zich hierin niet vinden en is contrair gegaan. Dit is ook gebeurd. Zie de brief van 29 januari 1997 (...). Indien de voorzitter contrair gaat, bestaat de verplichting advies te vragen aan de Afdeling Juridische Aangelegenheden (JURA) van het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening (reglement ontslagadviescommissie, (...)) en brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 maart 1996, (...)). Op 27 februari 1997 is door mij het advies van JURA ontvangen (...). Op 10 maart 1997 heb ik verzoeker meegedeeld het advies van JURA over te nemen (...). Door JURA was geadviseerd in ieder geval, conform artikel 11 van het Delegatiebesluit 1993, een advies te vragen aan de uitvoeringsinstelling. Op dat ogenblik waren er mijns inziens twee mogelijkheden. Of een weigering van de vergunning in overeenstemming met de opvatting van de voorzitter of het volgen van het advies van de afdeling JURA ten aanzien van het vragen van nadere informatie. Een toestemming was in ieder geval niet verantwoord op basis van de op dat moment aanwezige gegevens. Het is mijns inziens dan ook niet in het nadeel van verzoekster geweest dat nadere informatie is gevraagd in plaats van tot een weigering te beslissen. Daaruit is dan ook een langere behandelingstermijn voortgevloeid. Op 11 maart 1997 is advies gevraagd aan de uitvoeringsinstelling (...). Door verzoekster is op mijn brief van 10 maart 1997 gereageerd. Zie de brief van 19 maart 1997 (...). Deze reactie is aan de vertegenwoordiger van (werkneemster; N.o.) voorgelegd. De reactie is ontvangen op 26 maart 1997 (...). Op 6 mei 1997 is door mij het advies van de uitvoeringsinstelling ontvangen (...). Dit advies is voorgelegd aan de vertegenwoordiger van (werkneemster; N.o.). Zie voor de reactie de brief van 15 mei 1997 (...). De ontslagaanvraag is besproken in de ontslagadviescommissie van 27 mei 1997. De ontslagvergunning is verleend op 28 mei 1997 (...). Na 15 januari 1997 zijn er twee oorzaken geweest van de ontstane vertraging in de procedure. Op de eerste plaats is een advies gevraagd aan JURA van het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening. Tot het vragen van dit advies ben ik echter verplicht als de voorzitter van de ontslagadviescommissie wil afwijken van een unaniem advies van de leden van de ontslagadviescommissie (...). Op de tweede plaats heeft de adviesaanvraag aan de uitvoeringsinstelling enige tijd in beslag genomen. Gezien de aard van de problematiek (...) en de persoonlijke aantekeningen op het BBA formulier (...), heb ik gemeend te kunnen volstaan met een advies van de Arbeidsmedisch Adviseur. Het advies van JURA luidde dat, naast een eventuele adviesaanvraag aan de Arbeidsmedisch Adviseur, ook advies gevraagd moet worden aan de uitvoeringsinstelling. (...). Dit advies is door mij gevolgd. **Inwinnen advies bij het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening** Hierboven heb ik reeds aangegeven dat, indien de leden van de ontslagadviescommissie unaniem adviseren en de voorzitter van dit unanieme advies wil afwijken, een verplicht advies aan de Afdeling Juridische Aangelegenheden van het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening gevraagd moet worden. Dit advies is door mij gevraagd op 29 januari 1997 (...). **De**

verrichte inspanningen om de procedure niet onnodig lang te laten duren Het Delegatiebesluit 1993 geeft termijnen die in acht moeten worden genomen bij een ontslagprocedure conform artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Indien nodig wordt gerappelleerd. Uitstel wordt alleen verleend indien hiervoor zwaarwegende redenen worden aangevoerd. Voor een adviesaanvraag aan de Arbeidsmedisch Adviseur zijn geen termijnen vastgelegd. Wel is de Arbeidsmedisch Adviseur verzocht zo spoedig mogelijk te reageren. (Werkneemster; N.o.) is tot drie maal toe door de Arbeidsmedisch adviseur opgeroepen. (...). De uitvoeringsinstelling heeft binnen de gestelde termijn het advies uitgebracht. Het Delegatiebesluit 1993 stelt de termijn op gemiddeld 10 weken (zie **ACHTERGROND**, onder 4; N.o.). Het advies is gevraagd op 11 maart 1997 en uitgebracht op 6 mei 1997 (...). De vertegenwoordiger van verzoekster is regelmatig op de hoogte gesteld van de redenen van vertraging." Uit de door het RBA overgelegde stukken blijkt dat met de in de reactie genoemde "persoonlijke aantekeningen op het BBAformulier" wordt gedoeld op de aantekeningen betreffende verzoeksters persoonlijke omstandigheden.

Beoordeling

1. Inleiding

1.1. In Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 3.) wordt ervan uitgegaan dat een ontslagprocedure in het algemeen binnen circa vier tot zes weken na de ontvangst van een goed onderbouwde aanvraag kan worden afgewikkeld. Daarbij is uitgegaan van één ronde van hoor en wederhoor. De afhandelingsduur wordt vanzelfsprekend langer in gevallen waarin wordt besloten tot het houden van een tweede ronde van hoor en wederhoor en in gevallen waarin de bedrijfsvereniging (thans het Lisv) om advies moet worden gevraagd. In Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 4.) wordt ervan uitgegaan dat de behandeling van een adviesaanvraag in verband met regelmatig ziekteverzuim gemiddeld 10weken duurt. Indien de (ontslag)beschikking niet binnen acht weken na het ontvangen van een voldoende onderbouwde (ontslag)aanvraag kan worden gegeven, bepaalt Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 dat de RDA de aanvrager daarvan in kennis moet stellen, onder vermelding van een redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien.

1.2. De in de Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 opgenomen termijnen zijn streeftermijnen. Gezien het grote belang van een voortvarende behandeling van aanvragen om een ontslagvergunning behoren dergelijke termijnen echter zwaar te wegen. Dit betekent dat alleen in bijzondere omstandigheden een overschrijding gerechtvaardigd kan zijn.

1.3. Verzoekster diende bij brief van 10 oktober 1996 bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (hierna: RDA) een aanvraag in om een

ontslagvergunning voor één van haar werkneemsters. De RDA nam op 28 mei 1997 een beslissing op de aanvraag. Dit betekent dat de procedure langer heeft geduurd dan staat aangegeven in Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993.

2. De behandelingsduur tot 15 januari 1997.

2.1. Na de ontvangst van de ontslagaanvraag, op vrijdag 11 oktober 1996, verzocht de RDA verzoekster bij brief van 15 oktober 1996 om een nadere onderbouwing van de ontslagaanvraag. Hiermede is voldaan aan het in Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 gestelde dat de aanvrager binnen 3 werkdagen moet worden gewezen op de onvolledigheid van de aanvraag en moet worden verzocht om een nadere onderbouwing.

2.2. Verzoekster verstreekte de aanvullende gegevens bij brief van 23 oktober 1996. De RDA bevestigde de ontvangst van de ontslagaanvraag schriftelijk op 24 oktober 1996. Bij brief van 1 november stelde de RDA de betrokken werkneemster in de gelegenheid schriftelijk verweer te voeren. Hiermede is de in Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 genoemde termijn van 3 werkdagen waarbinnen de wederpartij om verweer moet worden gevraagd, met enkele dagen overschreden.

2.3. De RDA ontving het verweer van werkneemster, gedateerd 8 november 1996, op 11 november 1996. Op 12 november 1996 legde hij het verweer voor commentaar voor aan verzoekster. Hiermede is voldaan aan de in Bijlage A genoemde termijnen. Verzoekster reageerde bij brief van 22 november 1996.

2.4. Bij brief van 25 november 1996 verzocht verzoeksters advocaat om uitstel voor het geven van een (nadere) toelichting op de ontslagaanvraag. De RDA verleende uitstel tot 3 december 1996. De hierdoor ontstane (geringe) vertraging valt dan ook niet op de RDA terug te voeren.

2.5. De RDA ontving de nadere toelichting, verstrekt bij brief van 29 november 1996, op 2 december 1996. Bij brief van 3 december 1996 stelde hij werkneemster in de gelegenheid om, vóór 13 december 1996 in tweede instantie verweer te voeren tegen de ontslagaanvraag. Ook hiermede werd voldaan aan de in Bijlage A gestelde termijnen.

2.6. Bij brief van 12 december 1996 deelde de RDA verzoekster mede dat in de afhandeling van de ontslagaanvraag vertraging was ontstaan ten gevolge van het inlassen van een tweede ronde van hoor en wederhoor en het vragen van advies aan de medisch adviseur Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant.

2.7. Gelet op de vele punten die verzoeksters advocaat in zijn brief van 29 november 1996 naar voren had gebracht, was het te billijken dat een tweede ronde van hoor en wederhoor werd ingevoerd. De hierdoor opgetreden vertraging was dan ook gerechtvaardigd.

2.8. In Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 wordt gesteld dat redenen waarom vertraging te billijken is bijvoorbeeld gelegen kunnen zijn in de advisering door het Landelijk instituut sociale verzekeringen (tot 1 maart 1997: de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever was aangesloten). Gelet hierop en gelet op het feit dat verzoekster zelf in haar brief van 15 oktober 1996 had aangegeven dat werkneemsters (persoonlijke) situatie medisch dermate problematisch en complex was dat een medisch advies nodig was, kan het vragen van advies aan de medisch adviseur worden aangemerkt als een bijzondere

omstandigheid die overschrijding van afhandelingstermijn rechtvaardigt.

2.9. In bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 wordt niet aangegeven binnen welke termijn een adviesaanvraag aan de medisch adviseur moet worden gericht of binnen welke termijn de behandeling van een dergelijke aanvraag door de medisch adviseur moet plaatsvinden. De RDA vroeg de medisch adviseur op 24 oktober 1996 om advies, dat wil zeggen direct na ontvangst van de volledige ontslagaanvraag. Het advies werd ontvangen op 20 december 1996. Op 9 januari 1997 werd het advies gezonden aan werkneemsters gemachtigde, die hierop reageerde bij faxbericht van 15 januari 1997. Op 15 januari 1997 werd de ontslagaanvraag besproken in een bijeenkomst van de ontslagadviescommissie. De RDA heeft hiermede voldoende voortvarend gehandeld. **3. De behandelingsduur ná 15 januari 1997**

3.1. Voor de behandelingsduur ná 15 januari 1996 gaf het RBA twee verklaringen op: het feit dat advies moest worden gevraagd aan de afdeling Juridische Aangelegenheden (JURA) van het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening te Zoetermeer en het feit dat de ontslagaanvraag ook nog voor advies moest worden voorgelegd aan de bedrijfsvereniging waarbij verzoekster was aangesloten (vanaf 1 maart 1997: het Landelijk instituut sociale verzekeringen en de daaronder ressorterende uitvoeringsinstelling).

3.2. Omdat de leden van de ontslagvergunning kon worden verleend, legde de RDA de zaak op 29 januari 1997 voor advies voor aan de afdeling Juridische Aangelegenheden (JURA) van het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening te Zoetermeer. De RDA handelde hiermede conform het gestelde in het Reglement ontslagcommissies, artikel 9, derde lid (zie **ACHTERGROND**, onder 5.). De ten gevolge hiervan ontstane vertraging in de afhandeling van de ontslagaanvraag is hiermede dan ook gerechtvaardigd.

3.3. Anders ligt dit ten aanzien van de tweede door het RBA opgegeven verklaring, de adviesaanvraag aan de toenmalige bedrijfsvereniging. In reactie op de brief van de RDA van 29 januari 1997 deelde de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening de RDA bij brief van 27 februari 1997 onder meer mede, dat voor zover verzoekster als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding had aangevoerd dat werkneemster ten gevolge van ziekte of gebreken ongeschikt was voor haar functie (artikel 11, eerste lid van het Delegatiebesluit 1993), de RDA had verzuimd verzoekster in de brief van 15 oktober 1996 te verzoeken om een nadere toelichting op dit punt én had verzuimd, ingevolge artikel 11, tweede lid van het Delegatiebesluit 1993, advies in te winnen bij de toenmalige bedrijfsvereniging waarbij verzoekster was aangesloten (zie **ACHTERGROND**, onder 1. en 4.). De RDA werd dan ook geadviseerd om de ontslagaanvraag alsnog voor advies voor te leggen aan de bedrijfsvereniging, verzoekster hiervan in kennis te stellen en haar daarbij in de gelegenheid te stellen de ontslagaanvraag op dit punt nader te onderbouwen. Dat wil zeggen dat de RDA in een veel eerder stadium de ontslagaanvraag voor advies had moeten voorleggen aan de toenmalige bedrijfsvereniging. Nu dit niet is gebeurd, komt de door dit verzuim ontstane vertraging in de afhandeling van de ontslagaanvraag voor rekening van de RDA.

3.4. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen, moet worden geoordeeld dat de door de RDA aangevoerde redenen voor de behandelingsduur van de ontslagvergunningsaanvraag niet toereikend zijn als rechtvaardiging voor de gehele

periode van ruim zeven maanden. In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is gegrond.

Bijlage Achtergrond

1. **Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11. Artikel 8:

"De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voorzover de navolgende regels zulks inhouden." Artikel 10 eerste en vierde lid:

"1. Indien de werkgever als grond van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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.

4. Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, kan de toestemming op die grond slechts worden verleend indien aannemelijk is dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen het bedrijf niet mogelijk is." Artikel 11:

"1. Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend indien:

a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en b. de werkgever 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

de aanvraag om toestemming wint de Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen met betrekking tot de vraag of een mogelijkheid, als bedoeld in het eerste lid onder b, aanwezig kan worden geacht."

2. Artikelsgewijze toelichting op het Delegatiebesluit 1993 Artikel 8 "...Overigens is het in beginsel mogelijk dat een werkgever verschillende ontslaggronden aanvoert. Deze ontslaggronden dienen door de Regionaal Directeur afzonderlijk te worden getoetst conform de betreffende bepalingen van dit besluit. Derhalve zal tenminste één van de aangevoerde ontslaggronden voor de Regionaal Directeur aannemelijk en zwaarwegend moeten zijn, teneinde een besluit tot afgifte van een ontslagvergunning te kunnen rechtvaardigen..."

3. Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993; Uniforme ontslagprocedure "...Ad II de termijnen De Stichting van de Arbeid heeft destijds een genuanceerd advies omtrent de in acht te nemen termijnen uitgebracht. In het algemeen kan de procedure binnen circa vierzes weken worden afgewikkeld nadat een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. Deze termijn moet worden beschouwd als een streeftermijn. Er kunnen zich namelijk geobjectiveerde dwingende redenen voordoen waardoor niet kan worden voorkomen dat overschrijding van de streeftermijn noodzakelijk is. Redenen waarvoor vertraging te billijken is kunnen bijvoorbeeld gelegen zijn in advisering door het Landelijk instituut sociale verzekeringen in het kader van art. 9, zevende lid, art. 10, tweede lid en art. 11 Delegatiebesluit 1993 en bij inschakeling van de bevoegde ambtenaar die door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is belast met het toezicht op de naleving van de Arbeidsomstandigheden Wet (zie artikel 7 van het Delegatiebesluit). Indien als gevolg van geobjectiveerde dwingende redenen de (ontslag)beschikking niet binnen acht weken na het ontvangen van een voldoende onderbouwde (ontslag)aanvraag kan worden gegeven, stelt de Regionaal Directeur de aanvrager daarvan in kennis en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien. De duur van de procedure kan vanzelfsprekend pas ingaan vanaf het moment dat de aanvrager de vergunningsaanvraag met voldoende gegevens heeft onderbouwd. Dit heeft tevens tot voordeel dat de wederpartij gemotiveerd op de aangevoerde gronden kan ingaan. De Regionaal Directeur kan in het geval, dat de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van de aanvraag of voor de voorbereiding van de (ontslag)- beschikking, besluiten de aanvraag niet te behandelen, mits de aanvrager de gelegenheid heeft gehad binnen een door de Regionaal Directeur gestelde termijn de aanvraag aan te vullen. Uitgangspunt voor de in te voeren schriftelijke procedure is dan ook dat de Regionaal Directeur de ontslagaanvraag binnen drie werkdagen retourneert indien deze onvolledig blijkt te zijn, en/of binnen drie werkdagen schriftelijk wijst op de onvolledigheid van de aanvraag. Met nadruk zij gesteld dat voor elke ingediende ontslagaanvraag geldt, dat getoetst moet worden op voldoende onderbouwing van de motieven en of deze met objectieve gegevens worden geadstrueerd. (...) Na ontvangst van de goed onderbouwde aanvraag zal (de Regionaal Directeur) binnen drie werkdagen de wederpartij om verweer vragen. De termijn voor het leveren van verweer is twee weken. (...) Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met éénmaal hoor en

wederhoor kunnen worden volstaan. Uitstel voor het nader onderbouwen van de aanvraag respectievelijk het voeren van verweer dient slechts te worden verleend, indien partijen daartoe dringende redenen aanvoeren. Voorkomen moet worden dat de Regionaal Directeur een lange duur van de procedure wordt verweten, terwijl de oorzaak hiervan niet op de Regionaal Directeur terug te voeren valt. Zonodig kan een tweede ronde van hoor en wederhoor worden ingevoerd waarbij beide partijen op een termijn van tien kalenderdagen worden gesteld..."

4. Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993; De ontslag en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid "...4. Ontslagbeleid bij arbeidsongeschiktheid

Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, dient de werkgever dit aannemelijk te maken. Daarbij kunnen ten gevolge van ziekte of gebreken een tweetal ontslagsituaties worden onderscheiden, te weten:

a. langdurige arbeidsongeschiktheid; b. regelmatig ziekteverzuim. In beide situaties dient de werkgever aannemelijk te maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en/of een aangepaste dan wel een andere functie binnen het bedrijf niet voorhanden is danwel voor die werknemer niet als passend kan worden beschouwd. In dit kader dient door de RDA steeds advies te worden gevraagd aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen, die duidelijkheid verschaft over de te verwachten arbeids(on)geschiktheid van betrokkene binnen een termijn van 26 weken. (...)

5. Advies van Landelijk instituut sociale verzekeringen (...) Met het Landelijk instituut sociale verzekeringen zijn voor de advisering termijnen overeengekomen. Binnen gemiddeld 6 weken zal aan de Regionaal Directeur een advies worden uitgebracht. De behandeling van een adviesaanvraag i.v.m. regelmatig ziekteverzuim zal echter gemiddeld 10 weken duren..."

5. Reglement ontslagcommissies (Verplicht te hanteren reglement bij de raadpleging van de ontslagcommissies, door het Ministerie van SZW toegezonden aan de Regionaal Directeuren op 16 april 1990) Artikel 9 eerste en derde lid:

"1. De voorzitter neemt na de leden van de commissie te hebben gehoord zo enigszins mogelijk ter vergadering de beslissing ter zake van het verzoek om toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding; hij kan echter zijn beslissing opschorten indien hij zich nader over het verzoek wil beraden. In dat geval informeert hij de betrokken leden van de commissie zo spoedig mogelijk nadat hij een beslissing heeft genomen over de inhoud daarvan.

3. Indien de voorzitter overweegt af te wijken van een unaniem advies, raadpleegt hij, alvorens te beslissen, de Afdeling ontslagtaken van het Directoraat-Generaal voor Algemene Beleidsaangelegenheden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (per 1 april 1996 bij de afdeling Juridische Aangelegenheden van het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening; N.o.) omtrent de vraag, of de voorgenomen afwijking vanuit het oogpunt van het algemene ontslagbeleid aanleiding geeft tot opmerkingen."