



Rapport

Datum: 5 juni 1998

Rapportnummer: 1998/213

Klacht

Op 10 november 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer R. te Haarle, ingediend door het Buro voor Rechtshulp te Helmond, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant te Eindhoven. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant (RDA) zijn werkgever op 27 oktober 1997 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen wegens zijn disfunctioneren. Volgens verzoeker heeft de werkgever de stelling dat hij in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie niet aannemelijk gemaakt en heeft verzoeker dat middels zijn gemotiveerde verweer ook aangetoond

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening 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. Betrokkenen deelden mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoeker trad op 15 april 1996 in dienst bij zijn werkgever in de functie van pikeur/springruiter. 1.2.1. Bij brief van 12 augustus 1997 verzocht de werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant (hierna: de RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. In zijn ontslagaanvraag merkte werkgever het volgende op:

"...De reden van onze ontslag aanvraag is dat de werkwijze van (verzoeker; N.o.) na ruim een jaar proberen nog steeds niet in overeenstemming is met de werk- en denkwijze van (werkgever; N.o.). Hierdoor ontstaan regelmatig onenigheden waardoor de goede werksfeer wordt aangetast en de arbeidsverhouding is verstoord. Zie tevens bijgaand schrijven, gericht aan (verzoeker; N.o.) op 18 mei jl. Verder laat de betrokkenheid en inzicht van (verzoeker; N.o.) te wensen over; bijvoorbeeld, een jong paard over een "stroomdraad" trekken, waardoor het dier "vlucht" en zijn benen "kapot" valt. Om ernstige voorvallen met onze paarden te voorkomen verzoeken wij u ons verzoek in te willigen..."

1.2.2. De bij de ontslag aanvraag gevoegde brief van werkgever aan verzoeker van 18 mei 1997 luidde als volgt:

"...Uw weigering om verder te praten met betrekking tot het vóórkomen van koliekgevallen bij onze paarden, speciaal die paarden die onder uw verantwoording vallen, met uw opmerking: "Ik ben jouw gezeur zat", geeft aan dat onze arbeidsrelatie zodanig verstoord is, dat wij bij de eerstvolgende kwestie onze arbeidsovereenkomst met u wensen te beëindigen. Immers als zo'n ernstige zaak niet bespreekbaar is wat blijft er dan nog over? Uw opmerking werd gemaakt na mijn constatering dat een paard wat onder uw verantwoording valt, heden nog niet in de wei geweest was, zonder duidelijke reden. Het is u reeds lang bekend dat onze paarden ca. 2 uur in de wei moeten, indien dit in uitzonderingsgevallen niet mogelijk is, dat de paarden dan hooi of gras in de box krijgen ter voorkoming van het zich "vol eten" met stro, met als gevolg: koliek. Zoals u weet heeft koliek vaak een dodelijke afloop. Om uw geheugen op te frissen melden wij u dat eerder deze week, op 15 mei, wij een koliekgeval hadden met boven omschreven oorzaak. Ook toen hebben wij wederom uitgebreid besproken hoe de paarden behandeld dienen te worden. Vorig jaar hebben wij 3 soortgelijke gevallen gehad, waarvan twee zéér ernstig! En toch wenst u "het gezeur" niet meer te bespreken! Verder willen wij dat u zoals ook reeds besproken het dagelijkse logboek compleet én nauwkeurig invult, zoals: training, molen, wei, kreupelheden, verwondingen etc..... Indien u daartoe niet in staat bent of hiertoe niet bereid bent, dan vernemen wij dat gaarne van u..." 1.2.3. Tevens verstrekte de werkgever de RDA op diens verzoek de volgende informatie:

"...Vanaf het begin van het dienstverband zijn er meningsverschillen en woordenwisselingen geweest, die "uitgepraat" werden in de hoop dat er verbetering zou optreden. Daarom hebben wij slechts twee gevallen schriftelijk vastgelegd. De kern van de meningsverschillen en problemen zijn naar onze mening een gebrek aan betrokkenheid met de paarden en zijn werk in het algemeen (zie ons schrijven van 18 mei jl. en onze brief van 12.8. jl.). Tevens zijn naar de mening van onze ruiter de heer R. (lid van het Nederlands team op de Olympische Spelen en nu op het Europeesche Kampioenschap) de rijkwaliteiten van (verzoeker; N.o.) niet voldoende om onze jonge paarden op een verantwoorde wijze te trainen. Een uiting hiervan zijn de regelmatig opengeschuurde flanken van de jonge paarden veroorzaakt door het spoorgebruik van (verzoeker; N.o.). Door de vele voorvallen is het vertrouwen weg, de sfeer verpest en zijn wij het "ongeïnteresseerde" gedrag van (verzoeker; N.o.) "spuug zat". Wij zien dit gedrag als een bedreiging voor de continuïteit van onze springstal..." 1.2.4. De bij de ontslag aanvraag

gevoegde, tussen werkgever en verzoeker op 15 april 1996 gesloten arbeidsovereenkomst vermeldde onder meer:

"

1.2. Werknemer zal de functie vervullen van pikeur/springruiter met de navolgende taakomschrijving:

- africhten/wedstrijdklaar maken van paarden, het uitbrengen van paarden op wedstrijden, en voorts assisteren bij alle werkzaamheden die hiertoe bevorderlijk zijn. - het leidinggeven aan stagiaires/oproepkrachten. - het toezicht houden op de algemene conditie van de paarden. (...)

1.4. Werknemer verbindt zich voorts alle voorkomende werkzaamheden te verrichten, welke werkgever in redelijkheid van hem verlangt"

1.3. Verzoekers gemachtigde voerde in zijn verweerschrift van 17 september 1997 het volgende aan:

"...Cliënt bestrijdt de door zijn werkgever aangevoerde gronden voor de ontslagaanvraag. Cliënt stelt uitdrukkelijk dat hij zijn werkzaamheden altijd met volledige inzet heeft verricht, dat hij altijd met plezier en voldoening gewerkt heeft bij (werkgever; N.o.) en dat hij dat in de toekomst ook kan blijven doen. Zoals in iedere werksituatie is er wel eens een discussie met betrekking tot de uit te voeren werkzaamheden, cliënt bestrijdt echter dat er regelmatig sprake is van onenigheden waardoor de goede werksfeer wordt aangetast en de arbeidsverhouding is verstoord zoals in de aanvraag d.d. 12 augustus 1997 wordt vermeld. Cliënt is in dienst vanaf 15 april 1996, waarna zich in de periode daarna geen noemenswaardige incidenten hebben voorgedaan. Het incident waarnaar door werkgever wordt verwezen in de aanvraag van 12 augustus 1997 heeft betrekking op het volgende voorval. Op zondag 1 augustus 1997 werd een jonge tweejarige hengst voor het eerst buiten de stal gelaten. Om de jonge hengst te laten wennen wordt hij eerst in de zogenaamde paddock gelaten die omgeven is door een omheining van ongeveer 2,5 meter hoog. De uitgang van de paddock wordt gevormd door een hek met daarboven een lint wat onder een klein voltage stroom staat om te belemmeren dat de hengst er over heen springt. Wanneer cliënt een paard uit de paddock liet paste hij steeds dezelfde werkwijze toe. Hij zette eerst de stroom af maakt vervolgens het lint los en legt dat op de grond. Daarna leidt hij de hengst door middel van een touw wat hij in zijn ene hand houdt, terwijl hij met de andere hand het hek openmaakt uit de paddock. Doordat de betreffende hengst schrok (de oorzaak daarvan kan van alles zijn) sprong het paard op en viel doordat cliënt het aan het touw vasthield. Om zijn emoties te uiten zei cliënt daarbij "Stomme koei". (Werkgever; N.o.) die het tafereel gezien had merkte daarbij op: "Je bent zelf een stomme koei". Ten gevolge van de val heeft de betreffende hengst een paar kleine wondjes opgelopen van 1 á 2 centimeter op het spronggewricht. Cliënt bestrijdt dat hij door onvoorzichtig te handelen deze wondjes heeft veroorzaakt. Cliënt is echter altijd bereid op aanwijzingen van zijn werkgever om een toegepaste werkwijze te wijzigen. Alhoewel cliënt de hiervoor beschreven werkwijze steeds toepaste was hij daarop echter niet eerder gewezen door zijn werkgever. Cliënt merkt daarbij nogmaals op dat een ongeval met een jong paard op vreemd terrein altijd kan plaatsvinden. Met betrekking tot de als bijlage bij de

ontslagaanvraag gevoegde brief van 18 mei 1997 heeft cliënt de volgende opmerkingen. Bij (werkgever; N.o.) werken drie ruiters met ieder een eigen groep paarden. Het betreffende paard wat nog niet in de wei was geweest heette F. en viel volgens cliënt niet onder zijn verantwoording maar onder zorg van een collega. Cliënt merkt daarbij uitdrukkelijk op dat hij om die reden niet zal weigeren een bepaald paard de nodige zorg te geven maar dat het feit dat het paard nog niet in de wei was geweest niet aan hem kon worden verweten. Enige tijd na zijn opmerking vroeg (werkgever; N.o.) aan cliënt of hij nog over het incident wilde praten. Omdat voor cliënt de situatie duidelijk was en hij wist dat (werkgever; N.o.) wilde dat de paarden iedere dag in de wei werden gelaten had cliënt daar op dat moment geen behoefte aan. Wanneer (werkgever; N.o.) aan hem zou hebben gezegd dat hij er wel over wilde praten zou cliënt daarmee ook hebben ingestemd. Enkele dagen later heeft cliënt alsnog bij zijn werkgever aangeboden voor zover zijn nee als een botte weigering zou zijn overgekomen om alsnog het in wezen relatief onbelangrijke incident te bespreken. Het is cliënt ook bekend dat koliek een doodsoorzaak voor paarden kan zijn. Cliënt is het echter niet eens met de opvatting dat paarden koliek krijgen wanneer ze niet in de wei zijn geweest. Bij sommige stallen komen de paarden helemaal niet in de wei maar worden gevoerd in de stallen. Cliënt herhaalt nogmaals dat hij zich altijd volledig heeft ingezet en ook betrokken is bij zijn werk. Cliënt begrijpt de opmerking van werkgever dat zijn betrokkenheid en inzicht te wensen overlaat dan ook niet. Naast cliënt zijn bij (werkgever; N.o.) de bedrijfsleider R. en een stagiaire werkzaam.

. is in verband met diverse concoursen vaak afwezig gedurende welke afwezigheid cliënt leiding geeft aan de stagiaire. Cliënt heeft ook altijd in goede collegialiteit en verstandhouding met de andere werknemers samengewerkt. Met betrekking tot de bijlage (zie hiervoor onder 1.2.3: N.o.) merkt cliënt het volgende op. Tijdens zijn opleiding aan het Hippisch Centrum in Deurne heeft cliënt negen maanden stage gelopen gedurende 1 dag per week bij R. die toen nog een eigen bedrijf had. Cliënt heeft in die periode gewerkt onder R. en lessen in de manege van hem gekregen. Daardoor kende R. de kwaliteit van het werken met paarden en de rijkwaliteiten van cliënt vanuit de dagelijkse praktijk. Ook heeft R. tijdens de laatste week van de opleiding cliënt nog beoordeeld bij een praktijkexamen. Cliënt was daarvoor ook geslaagd. Voordat cliënt bij (werkgever; N.o.) in dienst kwam was een vriend van hem daar werkzaam. Toen het dienstverband tussen (werkgever; N.o.) en de betreffende vriend werd beëindigd heeft cliënt met R. gesproken. Op initiatief van R. is cliënt toen ook in dienst gekomen bij (werkgever; N.o.). Tijdens het gesprek tussen cliënt en R. heeft R. nog gezegd dat het rijden geen probleem vormde en dat dat goed was. Bovendien werd cliënt voor onbepaalde tijd in dienst genomen zonder proeftijd terwijl normaal gesproken er eerst een contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden. Daaruit blijkt dat de rijkwaliteiten en de werkwijze met jonge paarden op dat moment door R. positief werden beoordeeld. Bij sommige paarden kan het gebeuren dat er door sporengedruk kleine wondjes van 2 á 3 centimeter ontstaan. Soms is de oorzaak dat bepaalde paarden een dunnere huid hebben. Dit komt ook bij paarden van andere ruiters voor. Ook bij de door R. bereden paarden komt dat soms voor. Cliënt bestrijdt ten stelligste dat dit regelmatig voorkomt bij door hem bereden paarden. Cliënt stelt nogmaals

uitdrukkelijk dat hij goed gemotiveerd en volledig betrokken is bij zijn werk met paarden en bij het werk in het algemeen. Cliënt bestrijdt ook dat er sprake zou zijn van een verstoorde werksfeer. Cliënt werkt momenteel nog steeds met volledige inzet en voldoening. Er is geen sprake van een gespannen sfeer. Bij de uitvoering van verschillende werkzaamheden is cliënt diverse malen samen met (werkgever; N.o.) in de auto naar bepaalde plaatsen gereden waarbij er geen sprake was van een gespannen sfeer tijdens de autorit. Naar mijn mening heeft de werkgever ook volstrekt onvoldoende aangetoond dat cliënt niet goed zou hebben gefunctioneerd, onvoldoende betrokken zou zijn met de paarden waarmee hij werkt en met zijn werk in het algemeen. Cliënt heeft zijn werk altijd met volledige inzet verricht en kan dat ook in de toekomst blijven doen. Hij verzoekt u daarom de aangevraagde vergunning tot ontslag niet te verlenen..."

1.4. Werkgever liet de RDA in zijn nadere reactie van 29 september 1997 het volgende weten:

"... - wij blijven bij ons standpunt dat er vanaf het begin regelmatig serieuze onenigheden met (verzoeker; N.o.) waren, gebaseerd op onzorgvuldig en gemakzuchtig handelen. Onze bedrijfsleider de heer R. kan dit beamen. - Het voorval met de jonge hengst heb ik op ca. 25 meter afstand zelf zien gebeuren en is niet gebeurd zoals (de gemachtigde van verzoeker; N.o.) het beschrijft. (Verzoeker; N.o.) legde het schrikdraad niet zoals gebruikelijk aan de kant zodat het jonge paard erlangs kon lopen, doch (verzoeker; N.o.) wenste het jonge paard, over de schrikdraad te trekken. Hierdoor schrok het paard!! - het paard dat nog niet in de wei was geweest heet "F." en die dag was (verzoeker; N.o.) wel verantwoordelijk voor F. De discussie met (verzoeker; N.o.) was door zijn gemakzuchtige, onzorgvuldige gedrag wederom hoog opgelopen en de houding van (verzoeker; N.o.) was dat het hem "allemaal geen moer" kon schelen. Ik vroeg (verzoeker; N.o.) niet om over het voorval te spreken, ik zei dat ik persé over het voorval wilde praten. (Verzoeker; N.o.) zijn collega noemde tegenover mij zijn gedrag "onfatsoenlijk". Onze paarden staan op stro in de boxen. Als ze niet in de wei komen en de ruiters geeft ze dan geen hooi, gaan ze stro eten, waardoor koliek ontstaat zoals bij ons al vele malen is voorgevallen! Het is blijkbaar nog steeds niet goed tot (verzoeker; N.o.) doorgedrongen hoe mede door zijn eigenwijsheid bij ons zo vaak koliek ontstaat. - Naast (verzoeker; N.o.) zijn niet alleen R. en een stagiaire werkzaam! Er is ook nog één ruiters en één groom meer werkzaam. - (Verzoeker; N.o.) is niet op initiatief van R. bij ons in dienst gekomen. (Verzoeker; N.o.) heeft gesolliciteerd n.a.v. een advertentie. Het is belachelijk te veronderstellen dat een beoordeling van een stagiaire ook tevens een beoordeling is m.b.t. het rijden van wedstrijdpaarden bij (werkgever; N.o.). Ter indicatie: het doorrijden door spoorgebruik gebeurt bij (verzoeker; N.o.) ca. 10x bij de andere ruiters ca. 1x. (Verzoeker; N.o.) is in vaste dienst gekomen onder de normale CAO-bepaling die inhouden dat de eerste 2 maanden de proeftijd is. Deze periode is in deze branche helaas te kort om iemand te beoordelen. - Het niet bekwaam zijn van iemand voor een bepaalde functie en dan toch op een normale manier met iemand over "koetjes en kalfjes" praten vinden wij heel normaal. De gespannen sfeer treedt op als er gewerkt moet worden. Wij hebben getracht zonder juridische volzinnen, een beeld te geven van de reële situatie en gebeurtenissen..."

1.5. Verzoekers gemachtigde deelde de RDA in zijn nader verweerschrift van 3 oktober 1997 het volgende mee:

"...Cliënt stelt nogmaals dat hij altijd met inzet en voldoening gewerkt heeft bij (werkgever; N.o.) en dat ook onaannemelijk is dat er vanaf het begin regelmatig sprake is geweest van serieuze onenigheden tussen hem en zijn werkgever omdat werkgever bij serieuze onenigheden cliënt daarvoor wel schriftelijk zou hebben gewaarschuwd. Zoals in het verweerschrift d.d. 17 september 1997 al is vermeld pastte cliënt wanneer hij een paard uit de paddock liet altijd dezelfde werkwijze toe. (Werkgever; N.o.) heeft niet eerder tegen cliënt gezegd dat hij de draad op moest hangen in plaats van op de grond leggen. Wanneer dat wel zou zijn gebeurd zou cliënt zijn werkwijze eerder hebben aangepast. Cliënt bestrijdt echter dat het paard zou zijn geschrokken doordat hij het over de schrikdraad probeerde te trekken. Cliënt herhaalt nogmaals dat bij jonge hengsten op vreemd terrein een ongeluk in een klein hoekje zit. Zij kunnen overal van schrikken. Zo wilde een collega enkele weken geleden een jonge hengst in de stapmolen zetten, het betreffende paard schrok en rent plotseling weg waarbij de collega verwond raakte aan zijn knie en ongeveer een week niet heeft kunnen werken. Cliënt vermeldt dit voorval ter illustratie van zijn stelling dat jonge hengsten vaak schrikken zonder dat de reden daarvan bekend is. De collega die verantwoordelijk was voor F. heeft tegenover cliënt verklaard dat hij die dag wel aanwezig was en dat hij verantwoordelijk was voor F. Cliënt stelt nogmaals dat hij het betreffende paard wel zou hebben uitgelaten wanneer (werkgever; N.o.) dat zou hebben verzocht maar dat hij het verwijt dat het paard niet uitgelaten was onterecht vond omdat zoals gezegd de verzorging van dit paard onder de verantwoordelijkheid van de betreffende collega viel. Bij dit voorval was een collega en een stagiaire aanwezig. De collega met de voornaam K. heeft cliënt verteld dat hij niet met (werkgever; N.o.) over dit voorval heeft gesproken. Omdat de betreffende discussie cliënt achteraf dwars zat heeft hij enkele dagen later (werkgever; N.o.) er nogmaals over aangesproken en zijn excuses gemaakt. Er is toen een streep gezet onder het betreffende incident. Cliënt bestrijdt dat zijn gedrag en werkwijze de oorzaak zou zijn van het veelvuldig ontstaan van koliek bij (werkgever; N.o.). De werkgever heeft dat ook op geen enkele manier aannemelijk gemaakt. In het verweerschrift d.d. 17 september 1997 heb ik vermeld dat bij (werkgever; N.o.) drie ruiters met ieder een eigen groep paarden werkzaam zijn. De groom is meestal afwezig op concoursen met R. Cliënt bestrijdt dat hij heeft gesolliciteerd naar aanleiding van een advertentie. Omdat cliënt via een kennis wist dat er bij (werkgever; N.o.) een vacature was heeft hij gebeld met R. In die periode was er wel een advertentie geplaatst waarin een bedrijfsleider voor de fokkerijstal werd gevraagd. Toen cliënt eerst een telefoongesprek had gevoerd net de (werkgever; N.o.) vertelde die ook dat er al in de vacature was voorzien, later bleek dit echter een vergissing omdat cliënt niet voor die vacature had gebeld. Enige tijd later heeft cliënt vervolgens met R. een afspraak gemaakt voor een gesprek. In het verweerschrift is niet gesteld dat een beoordeling van een stagiaire ook tevens een beoordeling is met betrekking tot het rijden van wedstrijdpaarden bij (werkgever; N.o.) maar dat een beoordeling van een stagiaire wel een kennis veronderstelt omtrent diens werkwijze, inzet, collegialiteit en dergelijke. Een proeftijd dient

schriftelijk te worden overeengekomen. In de arbeidsovereenkomst tussen cliënt en (werkgever; N.o.) is echter geen proeftijdbeding opgenomen. Cliënt stelt nogmaals uitdrukkelijk dat het doorrijden door spoorgebruik de laatste tijd niet meer regelmatig voorkomt. Dat dit in het verleden wel eens vaker voorkwam had onder andere ook te maken met de lichaamsbouw van cliënt. Cliënt is wat kleiner dan zijn collega K. waardoor hij wat hoger zit. Bij de collega K. die wat langer is kunnen om die reden weer andere problemen voorkomen als gevolg van het spoorgebruik. Bij de door K. bereden paarden komen soms bulten voor achter de singel van het paard. Dit probleem doet zich bij cliënt, zoals gezegd omdat hij kleiner is, niet voor. Ook doordat er inmiddels bottere sporen zijn gekocht doet het probleem van het doorrijden zich echter bijna niet meer voor. Met betrekking tot zijn rijkwaliteit merkt cliënt nog op dat hij in de klasse Z eenmaal kampioen is geweest van Overijssel en in dezelfde klasse eenmaal indoorreserve kampioen van Nederland. Daarnaast heeft hij in landelijke wedstrijden diverse malen klasseringen behaald rond de 5e plaats tijdens wedstrijden waarin ook internationaal bekende Nederlandse ruiters meereden. Dat er nog steeds op een normale manier over "koetjes en kalfjes" gesproken kan worden betekent dat er naar mijn mening geen sprake is van een dermate verstoorde arbeidsrelatie dat samenwerking niet meer mogelijk zou zijn. Cliënt is daarbij bereid in een gesprek goede nota te nemen van aanwijzingen van zijn werkgever. Resumerend stelt cliënt dat werkgever niet heeft aangetoond of aannemelijk gemaakt dat hij dermate slecht zou hebben gefunctioneerd c.q. weinig inzet zou hebben gehad dat beëindiging van de arbeidsverhouding noodzakelijk zou zijn. Feitelijk is er sprake geweest van 2 incidenten waarbij cliënt voor het ene incident (het paard F.) niet verantwoordelijk was, dit ook erkend wordt door de betreffende collega en bij het andere incident er sprake was van een schrikreactie van een jonge hengst. Daarbij is cliënt altijd bereid aanwijzingen van zijn werkgever op te volgen. Cliënt verzoekt u de aangevraagde vergunning tot ontslag niet te verlenen... 1.6. Bij beslissing van 27 oktober 1997 verleende de RDA werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing het volgende:

"...Werkgeefster voert, kort samengevat, aan dat de werkwijze van werknemer na ruim een jaar problemen nog steeds niet in overeenstemming is met de werk- en denkwijze van werkgeefster. Hierdoor ontstaan regelmatig onenigheden waardoor de goede werksfeer wordt aangetast en de arbeidsverhouding verstoord is. Werkgeefster onderbouwt haar stellingen middels enkele concrete voorbeelden, waaronder het over een "stroomdraad" trekken van een paard, het niet op tijd in de wei zetten, (gevaar op koliek) en het onverschillig reageren indien werkgeefster hem hierop aanspreekt. Daarnaast overlegt werkgeefster correspondentie inzake bovengeschetste problematiek. Namens werknemer zijn verweerschriften ingediend waarbij wordt gesteld dat werkgeefster niet heeft aangetoond of aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer dermate slecht zou hebben gefunctioneerd of dat er sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding dat beëindiging van de arbeidsverhouding noodzakelijk zou zijn. Tevens geeft werknemer aan dat hij bereid is in een goed gesprek goede nota te nemen van aanwijzingen van zijn werkgever. Beoordeling:

De stellingen van werkgeefster met betrekking tot het functioneren van werknemer worden onderbouwd met enkele concrete voorbeelden die door werknemer niet onderbouwd weerlegd worden. Daarnaast is werknemer middels een persoonlijke brief op zijn houding, uitstraling en functioneren gewezen. De stelling van werknemer, die hij eerst nu in de procedure aangeeft, dat hij in de toekomst goede nota zal nemen van de aanwijzingen van zijn werkgeefster kan mijns inziens in de tijd gemeten worden gepasseerd..."

2. Standpunt van verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT** en naar de hiervoor onder **1. Feiten** opgenomen brieven van zijn gemachtigde.

3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening In reactie op de klacht deelde het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening het volgende mee:

"...Ingevolge de toelichting op artikel 10, eerste lid, van het Delegatiebesluit ex artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945 (hierna het Delegatiebesluit) (zie **ACHTERGROND**; N.o.), geldt als uitgangspunt dat de arbeidsverhouding met een disfunctionerende werknemer beëindigd moet kunnen worden. De werkgever zal dit disfunctioneren voor de Regionaal Directeur wel aannemelijk moeten maken. Voorts dient de werkgever het disfunctioneren bij de werknemer zélf aan de orde te hebben gesteld alvorens tot de ontslagaanvraag over te gaan. **Feiten** Verzoeker is op 15 april 1996 in de functie van pikeur/springruiter voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden. In artikel 1.2 van de arbeidsovereenkomst van verzoeker worden diens taken omschreven, te weten:

- het africhten/wedstrijdklaar maken van paarden, het uitbrengen van paarden op wedstrijden en voorts het assisteren bij alle werkzaamheden die hiertoe bevorderlijk zijn; - het leidinggeven aan stagiaires/oproepkrachten; - het toezicht houden op de algemene conditie van de paarden. Voorts is in artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst bepaald, dat verzoeker zich verbindt alle voorkomende werkzaamheden te verrichten, welke werkgeefster in redelijkheid van hem verlangt. Vaststaat dat het functioneren van verzoeker ten tijde van de ontslagaanvraag d.d. 12 augustus 1997 al sedert enige tijd onderwerp van discussie was. Reeds bij brief van 18 mei 1997, welke zowel per aangetekende als per gewone post door werkgeefster naar verzoeker is verzonden, is verzoeker gewezen op zijn tekortkomingen ten aanzien van het voorkómen van koliekgevallen en het bijhouden van het dagelijkse logboek. Tevens geeft werkgeefster in deze brief aan, dat zij bij een eerstvolgende kwestie de arbeidsovereenkomst met verzoeker zal beëindigen. Tot het eerste verweer op de ontslagaanvraag (17 september 1997) heeft verzoeker geen schriftelijke reactie gegeven op de brief van 18 mei 1997. Bij brief van 12 augustus 1997 heeft werkgeefster bij de Regionaal Directeur een ontslagvergunning voor verzoeker aangevraagd met als reden, dat de werkwijze van verzoeker, na ruim een jaar proberen, nog steeds niet in overeenstemming is met de wer-

denkwijze van werkgeefster. Hierdoor is de arbeidsverhouding volgens werkgeefster verstoord geraakt en het vertrouwen in verzoeker weg. Meer in het bijzonder stelt

werkgeefster onder meer:

- dat zich vanaf de aanvang van het dienstverband met verzoeker meningsverschillen en woordenwisselingen hebben voorgedaan, die uitgepraat werden in de hoop op verbetering;
- dat werkgeefster, vanwege deze hoop op verbetering, van de vele voorvallen er slechts twee schriftelijk heeft vastgelegd; - dat de betrokkenheid en het inzicht van verzoeker te wensen over laten. In het door verzoeker gevoerde verweer worden de (schriftelijk vastgelegde) voorvallen, waarmee werkgeefster het disfunctioneren van verzoeker aannemelijk wil maken, eerder gebagatelliseerd dan expliciet weersproken. Zo stelt verzoeker:

- dat zich in elke werksituatie weleens discussies voordoen met betrekking tot de uit te voeren werkzaamheden; - dat zich vanaf zijn indiensttreding geen noemenswaardige incidenten hebben voorgedaan; - dat de jonge hengst als gevolg van de val (werkgeefster noemt dit voorval expliciet in de ontslagaanvraag) een paar kleine wondjes aan het spronggewricht heeft opgelopen en dat daarnaast een ongeval met een jong paard op vreemd terrein altijd kan plaatsvinden; - dat het incident betreffende het niet in de wei laten van een paard, waardoor het dier naar de mening van werkgeefster koliek (met dikwijls dodelijke afloop) kan oplopen, in wezen een relatief onbelangrijk incident was, maar dat hij, voorzover zijn aanvankelijke afwijzing tegenover werkgeefster om over het incident te praten als een botte weigering was overgekomen, alsnog heeft aangeboden het incident met werkgeefster te bespreken. Daarnaast ben ik van mening, dat verzoeker op gemakkelijke wijze de verantwoordelijkheid voor zijn functioneren bij de ander legt, respectievelijk verantwoordelijkheden van zich afschuift. Zo stelt verzoeker met betrekking tot de val van de jonge hengst, dat werkgeefster hem er nimmer op heeft gewezen dat hij de stroomdraad moet ophangen in plaats van op de grond leggen en dat, wanneer werkgeefster dit wel had gedaan, verzoeker zijn werkwijze eerder zou hebben aangepast. Voorts stelt verzoeker dat het paard, dat niet in de wei was gelaten niet onder zijn verantwoording viel, hoewel, zo stelt verzoeker geheel haaks hierop, hij om die reden niet zal weigeren een bepaald paard de nodige zorg te geven. Ik concludeer dan ook dat, daar waar werkgeefster ter onderbouwing van het disfunctioneren van verzoeker onder meer stelt dat

de betrokkenheid en het inzicht van verzoeker te wensen overlaten, verzoeker dit in zijn verweer (impliciet) eerder heeft bevestigd dan ontkend. Het bagatelliseren van de voorvallen, het afschuiven van verantwoordelijkheden en in het verlengde hiervan het tekortschieten van verzoeker in zelfstandigheid (na reeds ruim een jaar bij werkgeefster te hebben gewerkt), strookt mijns inziens niet met een werkhouding die werkgeefster redelijkerwijs van verzoeker mag verwachten. Dit klemt temeer, nu de uitweiding van verzoeker over zijn rij-kwaliteiten en de gewonnen kampioenschappen (zie het tweede verweer) op zijn minst het vermoeden wekken dat hij over een behoorlijke kennis en vaardigheden betreffende de omgang met paarden beschikt. Daarnaast zijn ten aanzien van verzoekers functie in de arbeidsovereenkomst expliciete taken omschreven en kunnen aan verzoeker ook die werkzaamheden worden opgedragen die redelijkerwijs van hem

verlangd kunnen worden. Ik ben dan ook van mening, dat het disfunctioneren van verzoeker, gelet op hetgeen werkgeefster en verzoeker terzake hebben aangevoerd, aannemelijk is gemaakt. Nu verzoeker daarenboven, gelet op het feit dat zijn functioneren ten tijde van de ontslagaanvraag als sedert enige tijd onderwerp van discussie was, niet door de ontslagaanvraag wegens disfunctioneren is overvallen (reeds in zijn brief van 18 mei 1997 wees werkgeefster verzoeker immers op de mogelijke consequenties), concludeer ik dat de Regionaal Directeur in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om de ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen..."

4. Reactie van verzoeker

Verzoekers gemachtigde merkte in zijn nadere reactie het volgende op:

"...Of het functioneren van (verzoeker; N.o.) ten tijde van de ontslagaanvraag d.d. 12 augustus 1997 al enige tijd onderwerp van discussie was blijkt alleen uit een brief van 18 mei 1997. (Verzoeker; N.o.) deelde mij mede dat hij mondeling heeft gereageerd op de inhoud van de brief d.d. 18 mei 1997. Hij heeft dat niet schriftelijk gedaan omdat naar zijn mening één en ander beter in een informele sfeer kon worden afgehandeld om verstoring van de arbeidsverhouding te voorkomen. (Verzoeker; N.o.) bestrijdt dat het verweer zou hebben bestaan uit het bagatelliseren van de voorvallen, het afschuiven van verantwoordelijkheden en in het verlengde hiervan het te kort schieten van hem in zelfstandigheid. De stellingen van werkgever zijn algemeen en worden voornamelijk geconcretiseerd naar 2 voorvallen en wel het niet uitlaten van een nieuwe hengst als gevolg waarvan het gevaar van koliek zou ontstaan en het over een stroomdraad trekken van een jong paard waardoor het dier vlucht en zijn benen kapot valt. (Verzoeker; N.o.) heeft uitgebreid toegelicht dat het niet aan hem te verwijten viel dat het betreffende paard die dag niet was uitgelaten omdat dit paard tot een groep van paarden behoorde die onder de verantwoordelijkheid van een collega viel. Dat de betreffende collega dit tegenover (verzoeker; N.o.) heeft bevestigd heb ik aangegeven in het tweede verweerschrift d.d. 3 oktober 1997. Dit betreft naar mijn mening geen afschuiven van verantwoordelijkheden maar vormt een inhoudelijk verweer tegen de verweten gedraging. Wanneer er een bepaalde taakverdeling is afgesproken kan naar mijn mening van een werknemer niet verlangd worden dat hij zonder dat daartoe enige aanleiding bestaat zelfstandig een inbreuk maakt op de afgesproken werkverdeling. Dit kan naar mijn mening eerder tot irritatie bij collega's leiden. (Verzoeker; N.o.) heeft desalniettemin aangegeven dat wanneer zou blijken dat er van hem wel bepaalde actie kan worden verwacht bijvoorbeeld in een urgente situatie, dan wel wanneer de werkgever hem daarom vraagt de afgesproken taakverdeling geen belemmering vormt om te handelen. Met betrekking tot het tweede voorval heeft (verzoeker; N.o.) naar mijn mening de verweten gedraging niet gebagatelliseerd maar geprobeerd te omschrijven hoe één en ander zich heeft voorgedaan. (Verzoeker; N.o.) heeft aangegeven dat de oorzaak van het schrikken van het jonge paard naar zijn mening niet gelegen was in het feit dat hij de betreffende stroomdraad op de grond had gelegd omdat deze werkwijze in het verleden ook altijd door

hem zo werd toegepast waarbij zich ook geen ongelukken hadden voorgedaan en de werkgever daarover ook nooit opmerkingen had gemaakt. Tevens heeft (verzoeker; N.o.) aangegeven dat hij bereid was om daarover de aanwijzingen van zijn werkgever op te volgen maar dat hem niet verweten kan worden een bepaalde werkwijze te hebben toegepast wanneer de werkgever daarover geen opmerkingen heeft gemaakt. Naar mijn mening is er daarom wel degelijk sprake van het onderbouwd weerleggen van de door de werkgever genoemde concrete voorbeelden en is de motivering van de beslissing d.d. 27 oktober 1997 daarom in strijd met het motiveringsbeginsel. Tevens zou dit naar mijn mening hebben moeten leiden tot het niet verlenen van de toestemming tot ontslag..."

BEOORDELING

1. Op 12 augustus 1997 heeft verzoekers werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant (RDA) verzocht om hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen.
2. De werkgever deelde aan de RDA mee dat de werkwijze van verzoeker na ruim een jaar proberen nog steeds niet in overeenstemming was met de werk- en denkwijze van de werkgever. Hierdoor waren er regelmatig onenigheden ontstaan waardoor de goede werksfeer werd aangetast en de arbeidsverhouding was verstoord. Verder liet de betrokkenheid en inzicht van verzoeker te wensen over. Als voorbeeld noemde de werkgever het over een "stroomdraad" trekken van een jong paard, waardoor het paard "vluchtte" en zijn benen "kapot" viel. In zijn ontslagaanvraag verwees werkgever de RDA tevens naar zijn brief van 18 mei 1997 aan verzoeker. In deze brief had werkgever verzoeker gewezen op het voorkomen van koliekaanvallen bij paarden. Volgens werkgever was het verzoeker bekend dat de paarden van werkgever dagelijks circa 2 uur in de wei moesten. Indien dit in uitzonderingsgevallen niet mogelijk was, dienden de paarden hooi of gras in de box te krijgen teneinde te voorkomen dat de zij zich vol zouden eten met stro, met als gevolg dat zij een koliekaanval konden krijgen. Koliek had vaak een dodelijke afloop. Ondanks het feit dat verzoeker hiervan op de hoogte was, had hij een paard dat onder zijn verantwoording viel niet in de wei gelaten zonder duidelijke reden. In zijn brief wees werkgever verzoeker nog op een eerder die week, op 15 mei 1997, voorgevallen koliekaanval als gevolg van bovenomschreven oorzaak en op de drie koliekaanvallen die zich in 1996 hadden voorgedaan. Toen werkgever het gevaar van koliekaanvallen bij paarden met verzoeker wilde bespreken, zou verzoeker dit hebben geweigerd met de opmerking: "Ik ben jouw gezeur zat", aldus werkgever. Deze opmerking gaf volgens werkgever tevens aan dat de arbeidsrelatie met verzoeker zodanig was verstoord, dat werkgever bij het eerstvolgende voorval de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. Verder had werkgever in zijn brief van 18 mei 1997 aangegeven nogmaals van verzoeker te verlangen dat hij het dagelijkse logboek compleet én nauwkeurig zou invullen. In zijn nadere informatie aan de RDA merkte werkgever nog op dat er vanaf het begin van het dienstverband meningsverschillen en woordenwisselingen waren geweest met verzoeker die "uitgepraat" werden in de hoop dat er verbetering zou optreden. Om die reden had werkgever slechts twee gevallen schriftelijk vastgelegd. Verder waren de rijkwaliteiten van verzoeker, volgens de werkgever, niet voldoende om de jonge paarden op een

verantwoorde wijze te trainen. Dit zou blijken uit de regelmatig opengeschuurde flanken van de jonge paarden veroorzaakt door het spoorgebruik van verzoeker. Door de vele voorvallen was het vertrouwen van werkgever in verzoeker weg, was de sfeer verpest en was werkgever het ongeïnteresseerde gedrag van verzoeker zat. Werkgever zag dit gedrag van verzoeker als een bedreiging voor de continuïteit van zijn springstal.

3. Verzoeker voerde in twee rondes verweer. Hij liet de RDA weten dat hij de door werkgever aangevoerde gronden voor de ontslagaanvraag bestreed, en dat hij zijn werkzaamheden altijd met volledige inzet had verricht. Zoals in iedere werksituatie had zich wel eens een discussie voorgedaan met betrekking tot de uit te voeren werkzaamheden. Verzoeker bestreed echter dat er regelmatig sprake was geweest van onenigheden waardoor de goede werksfeer zou zijn aangetast en de arbeidsverhouding zou zijn verstoord. Sinds hij op 15 april 1996 in dienst was getreden, hadden zich volgens verzoeker geen noemenswaardige incidenten voorgedaan. Wat betreft het laten struikelen van een paard over schrikdraad merkte verzoeker op dat dit een jonge tweejarige hengst betrof, die voor het eerst buiten de stal werd gelaten. Om een jonge hengst te laten wennen wordt hij eerst in een zogenaamde paddock gelaten die omgeven is door een omheining van ongeveer 2,5 meter hoog. De uitgang van de paddock wordt gevormd door een hek met daarboven een lint wat onder een klein voltage stroom staat om te belemmeren dat de hengst er over heen springt. Verzoeker stelde dat hij, wanneer hij een paard uit de paddock liet steeds dezelfde werkwijze toepaste. Hij zette eerst de stroom af en maakte vervolgens het lint los en legde dat op de grond. Daarna leidde hij de hengst uit de paddock door middel van een touw dat hij in zijn ene hand hield, terwijl hij met de andere hand het hek openmaakte. Werkgever had tegen deze werkwijze nooit bezwaar gemaakt. Om de een of andere, voor verzoeker onverklaarbare reden, was het paard in dit geval echter geschrokken waardoor het opsprong en viel. Ten gevolge van deze val had de betreffende hengst een paar kleine wondjes opgelopen van 1 á 2 centimeter op het spronggewricht. Verzoeker bestreed echter dat hij door onvoorzichtig handelen deze wondjes had veroorzaakt. Ten aanzien van het paard dat niet in de wei was gelaten, voerde verzoeker aan dat dit paard niet onder zijn verantwoordelijkheid viel, maar onder die van een collega. Dit hield echter niet in, dat verzoeker om die reden zou weigeren een bepaald paard de nodige zorg te geven. Het feit echter dat het betreffende paard nog niet in de wei was geweest, kon hem echter niet worden aangerekend, aldus verzoeker. Verzoeker merkte verder op dat werkgever aan hem had gevraagd of hij nog over het incident wilde praten. Aangezien het voor verzoeker duidelijk was dat werkgever wilde dat de paarden iedere dag in de wei werden gelaten, had verzoeker daar op dat moment geen behoefte aan. Verzoeker bestreed niet dat er bij de door hem bereden paarden als gevolg van sporengebruik kleine wondjes waren ontstaan van 2 á 3 centimeter. Volgens verzoeker zou dit onder meer zijn gekomen door zijn lichaamsgewicht en dat dit door de aanschaf van bottere sporen zich bijna niet meer zou voordoen. Voorts zou ook bij de andere ruiters sporengebruik voorkomen, aldus verzoeker. Verzoeker bestreed dan ook ten stelligste dat zijn rijkwaliteiten en werkwijze met jonge paarden te wensen overliet en dat er sprake zou van een verstoorde werksfeer.

4. Verzoekers werkgever voerde in feite twee ontslaggronden aan, te weten onvoldoende functioneren (artikel 10, lid 1 Delegatiebesluit 1993) en een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (artikel 10, lid 4, van het Delegatiebesluit 1993) (zie **ACHTERGROND**). De RDA heeft de ontslagvergunning verleend op grond van het functioneren van verzoeker. Ingevolge artikel 10, lid 1, van het Delegatiebesluit 1993 kan op grond van ongeschiktheid van de werknemer voor de functie slechts ontslag worden verleend indien de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en indien de werkgever tevens voldoende contact heeft gehad met de werknemer om te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren.

5. Tot verzoekers taken behoorde onder meer het toezicht houden op de algemene conditie van de paarden, het leidinggeven aan stagiaires en oproepkrachten. Verzoeker had zich tevens verbonden tot het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden welke werkgever in redelijkheid van hem verlangde. Werkgever heeft in zijn ontslagaanvraag uitvoerig gemotiveerd wat zijn belang was bij een goede en nauwkeurige wijze van uitvoering door verzoeker van de aan hem opgedragen werkzaamheden, alsmede dat verzoeker niet aan de eisen voldeed. Verzoeker heeft hiertegen verweer gevoerd. De twee door de werkgever aangevoerde gebeurtenissen die voor de werkgever uiteindelijk aanleiding hebben gevormd om de ontslagvergunning aan te vragen, worden door verzoeker niet ontkend. Wel geeft verzoeker een eigen impressie van hetgeen er is voorgevallen, en dat alsmede waarom deze gebeurtenissen hem niet verweten kunnen worden.

6. Vaststaat dat verzoeker de door de werkgever in zijn brief van 18mei 1997 aangevoerde incidenten betreffende de voorgevallen koliekaanvallen op 15 mei 1997 en in 1996 niet heeft weersproken. Ook heeft verzoeker niet weersproken dat hij het dagelijkse logboek niet nauwkeurig en compleet invulde en dat er sprake was van doorrijden door spoorgebruik bij de door hem bereden paarden. Dat er sprake is geweest van incidenten tussen verzoeker en werkgever over de werkzaamheden van verzoeker is door verzoeker bevestigd door de

mededeling in zijn verweerschrift dat discussies over werkzaamheden in iedere werksituatie voorkomen. Hieruit en uit de brief van werkgever van 18 mei 1997 vloeit tevens voort dat werkgever herhaaldelijk met verzoeker heeft gesproken over zijn functioneren. Op basis van het hier vorenstaande kon de RDA in redelijkheid tot de conclusie komen dat verzoeker niet voldeed aan de aan zijn functie gestelde eisen en dat er voldoende contact met verzoeker was geweest teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren. De RDA kon dan ook in redelijkheid besluiten om een ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant te Eindhoven, die wordt aangemerkt als een

gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.

BIJLAGE ACHTERGROND

1. **Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 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, derde en vierde lid:

"1. Indien de werkgever als grond voor de beëindiging 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. (...) 3. Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, kan de toestemming slechts worden verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

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 de onderneming niet mogelijk is."

2. Toelichting op artikel 10, eerste, derde en vierde lid, van het Delegatiebesluit 1993

"Eerste lid: Uitgangspunt is dat de arbeidsverhouding met een disfunctionerende werknemer beëindigd moet kunnen worden. Wel zal de werkgever dit disfunctioneren voor de Regionaal Directeur aannemelijk moeten maken. De werknemer dient niet door de ontslagaanvraag wegens disfunctioneren te worden 'overvallen'. Het ligt in de rede dat de werkgever dit bij de werknemer zelf aan de orde stelt alvorens als laatste stap wanneer gebleken is dat geen of onvoldoende verbetering optreedt tot ontslagaanvraag over te gaan. Er dient aannemelijk te zijn, dat het disfunctioneren niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever. (...) De in het derde lid vermelde grond tot het verlenen van toestemming draagt een ander karakter dan die onder het eerste lid vermeld. Het eerste lid heeft betrekking op ongeschiktheid voor de functie, welke aan de werknemer als zodanig niet valt te verwijten,

doch welke niettemin, als aan de aldaar vermelde voorwaarden is voldaan tot het verlenen van toestemming tot beëindiging van de dienstbetrekking zal kunnen leiden. In het derde lid daarentegen gaat het om verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Van de Regionaal Directeur wordt bij de toepassing van deze bepaling een redelijkheidsoordeel gevraagd. Het is aan de Regionaal Directeur om te beoordelen, of, wanneer aannemelijk is geworden dat het verwijtbaar handelen of nalaten inderdaad heeft plaats gevonden, er van de werkgever al dan niet kan worden gevergd de betrokken werknemer te handhaven." In het vierde lid wordt tot uitdrukking gebracht dat de verstoring van de relatie werkgever/werknemer een zelfstandige grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding kan zijn, los van de vraag hoe die verstoring is ontstaan. Inwilliging van het verzoek op deze enkele grond zal evenwel zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van belangen vergen. Met name als het langlopende dienstbetrekkingen betreft, ligt afwijzing van een verzoek, uitsluitend op deze grond gebaseerd, voor de hand. Voor de werkgever blijft dan uiteraard de mogelijkheid bestaan, op grond van artikel 1639w BW de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken."