



Rapport

Datum: 9 juli 1998

Rapportnummer: 1998/267

Klacht

Op 6 januari 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw G. te Bergen op Zoom, ingediend door de FNV Rechts-kundige Dienst te Tilburg, 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 (RDA) haar werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar te beëindigen. In het bijzonder klaagt zij erover dat de RDA:

- in redelijkheid niet tot de beslissing heeft kunnen komen dat haar werkgever in voldoende mate heeft aangetoond dat er binnen zijn organisatie geen mogelijkheden waren om haar te herplaatsen;
- de ontslagprocedure onvoldoende voortvarend heeft afgehandeld;
- zijn beslissing heeft gebaseerd op een niet goed onderbouwd advies van het Lisv;
- haar niet in de gelegenheid heeft gesteld om te reageren op door het Lisv uitgebrachte advies;
- zijn beslissing heeft gebaseerd op door hem bij de werkgever ingewonnen informatie, terwijl hij deze informatie niet eerst in het kader van hoor en wederhoor aan haar heeft voorgelegd.

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. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reactie van verzoekster gaf aanleiding het verslag aan te vullen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

- 1.1. Verzoekster was sinds 1 september 1984 in dienst bij haar werkgever, een ziekenhuis. Zij vervulde de functie van medewerkster huishoudelijke dienst en afdelingsassistente.
- 1.2.1. Bij brief van 30 december 1996 verzocht de werkgever de Regionaal Directeur voor

de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (hierna: de RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster te mogen beëindigen. In zijn brief deelde werkgever de RDA het volgende mee:

"...(Verzoekster; N.o.) is vanaf 18 december 1994 onafgebroken arbeidsongeschikt voor de functies van medewerkster huishoudelijke dienst en afdelingsassistente. De bedrijfsvereniging BVG (nu Cadans) heeft besloten dat betrokkene arbeidsongeschikt blijft voor de eigen functies. Betrokkene wordt echter arbeidsgeschikt geacht voor passende werkzaamheden, rekening houdend met de aangegeven beperkingen (zie beschikking Cadans (...)). Na overleg met de heer V., arbeidsdeskundige Cadans en betrokkene, moeten wij concluderen dat wij, rekening houdend met de vastgestelde beperkingen van betrokkene, geen passend werk kunnen bieden. Ook gedurende het 6-wekelijkse sociaal medisch teamoverleg welke heeft plaatsgevonden tussen Cadans, bedrijfsarts Arbodienst en het ziekenhuis, is de arbeidsongeschiktheid telkenmale bespreekpunt geweest. Op grond van het bovenstaande zijn wij van mening dat wij redelijkerwijs niet in staat zijn betrokkene te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen ons ziekenhuis. (Verzoekster; N.o.) is inmiddels door ons uitvoerig geïnformeerd over deze ontslagaanvraag en zal een afschrift van dit schrijven ontvangen..." 1.2.2. De bij de ontslagaanvraag gevoegde brief van de arbeidsdeskundige Cadans, de heer V. aan verzoekster van 30 oktober 1995 hield onder meer in:

"Uitgaande van de door verzekeringsarts O. vastgestelde beperkingen ben ik van mening dat u arbeidsongeschikt bent voor uw

eigen werk van medewerker huishoudelijke dienst/afdelingsassistente. Voor de AAW en/of WAO is het echter van belang of u, rekening houdend met uw beperkingen, ander werk zou kunnen verrichten. Ik ben van mening dat dit, krachtens de voor u geldende regelgeving, wel het geval is. Ik heb in eerste instantie beoordeeld of er bij uw eigen werkgever passend werk beschikbaar is. Dat is, rekening houdend met uw beperkingen, thans niet het geval."

1.3. Verzoeksters gemachtigde merkte in zijn verweerschrift aan de RDA van 17 februari 1997 het volgende op:

"...De werkgever baseert zijn verzoek op twee jaar arbeidsongeschiktheid van (verzoekster; N.o.). Wij erkennen dat er sprake is van 2 jaar arbeidsongeschiktheid van (verzoekster; N.o.) voor de uitoefening van haar eigen werkzaamheden. Voor het overige is zij, met inachtneming van haar beperking arbeidsgeschikt verklaard. Als gevolg hiervan is de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op minder dan 15-25%. (Verzoekster; N.o.) is, zoals is komen vast te staan, uitstekend in staat om aangepaste werkzaamheden te verrichten. Het is ons dan ook niet duidelijk waarom de werkgever er niet in is geslaagd (verzoekster; N.o.) een passende functie aan te bieden. Zo is ons bekend dat (verzoekster; N.o.), begin januari 1997 heeft gesolliciteerd op de functie van administratief medewerkster voor 80%. Eind 1995 heeft zij gesolliciteerd naar de functie van Archiefmedewerkster Röntgen. Voor deze laatste functie is zij afgewezen omdat "de voorkeur uitging naar een andere kandidaat". Medio 1997 ontstaat er een vacature voor de functie van Voorman.

Ook deze functie kan uitstekend door mevrouw worden vervuld. Wij kunnen niet anders stellen dan dat de werkgever werkelijk niets heeft ondernomen om voor (verzoekster; N.o.) passende werkzaamheden te zoeken. Haar werden niet eens de vacatures toegezonden die afgelopen twee jaar zijn vrij gekomen. (Verzoekster; N.o.) heeft meerdere malen aangetoond dat er wel passend werk voor haar beschikbaar is en dat derhalve ontslag niet noodzakelijk is. Als wij dan nog vaststellen dat de werkgever op basis van de CAO Ziekenhuiswezen verplicht is arbeidsongeschikte werknemers te herplaatsen (...) dan moge het duidelijk zijn dat de aanvraag voor een ontslagvergunning feitelijk buiten de orde is. Wij verzoeken u dan ook dringend om niet over te gaan tot het verlenen van de gevraagde ontslagvergunning..."

1.4. Bij brief van 18 maart 1997 berichtte verzoeksters gemachtigde de RDA:

"...In bovengenoemde ontslagkwestie hebben wij aangegeven dat er bij (werkgever; N.o.) mogelijkheden voorhanden zijn om (verzoekster; N.o.) in een passende functie te plaatsen. Bijgaand treft u een kopie aan van een sollicitatiebrief die (verzoekster; N.o.) aan (werkgever; N.o.) heeft verzonden. Wij verzoeken u deze informatie te betrekken bij de overwegingen van uw beslissing..." Deze sollicitatie betrof de sollicitatie naar de functie: Assistent hoofd huishoudelijke dienst. Eén van de functie-eisen voor deze functie was het beschikken over een MBO-opleiding op het gebied van facilitaire dienstverlening.

1.5. Cadans Uitvoeringsinstelling BV zond de RDA op 3 april 1997 de "Adviesaanvraag van Regionaal Directeur aan GMD bij aanvraag ontslagvergunning", gedateerd 2 april 1997, ingevuld retour. Deze adviesaanvraag hield onder meer het volgende in:

"Beperkt t.a.v. knielen, gebogen werken, buigen en torderen, reiken, bovenhands werken, tillen, dragen. (...) 5.2 In het kader van onderzoek ingesteld naar aanleiding van de aanvraag om een ontslagvergunning.

. Wat is besproken met de werknemer? (...) Werknemer is van mening dat er meerdere passende functies geweest zijn die zij zou kunnen vervullen.

. Wat is besproken met de werkgever? (...) Voor 1 functie (archief medew. röntgen) zijn ze haar vergeten te benaderen. Voor de functie logistiek medewerkster is zij door mij ongeschikt gevonden. De overige functies/vacatures waren bij mij niet bekend." De adviesaanvraag eindigde onder het kopje 7. Conclusie/Advies met de opmerking "Er bestaat twijfel over het feit of de werkgever voldoende inspanningen geleverd heeft."

1.6. Bij brief van 12 mei 1997 liet de RDA de werkgever het volgende weten:

"...In het kader van de door u ingediende ontslagaanvraag voor (verzoekster; N.o.) is door mij advies gevraagd aan de Bedrijfsvereniging. De eindconclusie van de bedrijfsvereniging luidt dat er geen/wel passende arbeid bij u aanwezig is en dat u dit onvoldoende/voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Hierbij stel ik u in de gelegenheid schriftelijk uw zienswijze over de conclusies van de Bedrijfsvereniging naar voren te brengen..."

1.7. Werkgever deelde de RDA op 16 mei 1997 schriftelijk het volgende mee:

"...Wij zien ons genoodzaakt om bij de opmerkingen die gemaakt zijn door de heer V. (arbeidsdeskundige Cadans) de navolgende kanttekeningen te plaatsen.

1. Werknemer is van mening dat er meerdere passende functies geweest zijn die zij zou

kunnen vervullen. De mening van (verzoekster; N.o.) wordt door ons geenszins onderschreven, integendeel. De bij (verzoekster; N.o.) vastgestelde fysieke beperkingen met betrekking tot haar arbeidsgeschiktheid spelen een grote rol bij de bepaling of er sprake is van een passende functie en of deze voorkomen binnen onze organisatie. Daarenboven heeft (verzoekster; N.o.) gesolliciteerd op functies waarbij selectie-criteria op het gebied van onder andere kennis en ervaring op een dusdanig hoog niveau lagen, dat ook zij had kunnen vaststellen dat zij niet aan het vereiste kennisniveau en/of ervaring beschikte of op termijn kan beschikken. Overigens is over dit feit met betrokkene enige malen indringend gesproken. Ter illustratie (zie 1.7.2.: N.o.) (...)

2. Vacante functie archiefmedewerkster röntgen. De heer V. geeft aan dat wij "vergeten zijn" betrokkene over deze functie te benaderen. Ons beleid is dat, wanneer wij vooraf weten dat op basis van de vastgestelde fysieke beperkingen een vacature als niet passend beschouwd moet worden, wij de te herplaatsen kandi-

daten hiervoor niet benaderen. Bovengenoemde functie is bij uitstek een functie waarbij sprake is van fysieke belasting en wel in een dusdanige mate dat deze in onderhavige geval als niet passend beschouwd moet worden. Overigens heeft (verzoekster; N.o.) meegedaan aan de selectieprocedure (februari 1996) betreffende deze functie, maar is om bovengenoemde reden niet voor deze functie in aanmerking gekomen (...). Het is ons onduidelijk op basis waarvan de heer V. de conclusie trekt dat er twijfel moet bestaan over het feit of wij als werkgever ons aan de wettelijke inspanningsverplichting houden. Wij zijn van mening dat wij zeer zorgvuldig met deze verantwoordelijkheid en wettelijke verplichting omgaan, zo ook in onderhavig geval. Gedurende uw behandeling van ons verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met (verzoekster; N.o.) (het verzoek was door ons reeds ingediend op 30 december 1996) zijn geen passende vacatures ontstaan en zullen deze op termijn ook niet ontstaan. Derhalve verzoeken wij u ons toestemming tot beëindiging (van) de arbeidsovereenkomst te verlenen..." 1.7.2. De brief die werkgever op 9 april 1997 aan verzoekster had gezonden naar aanleiding van haar sollicitatie naar de functie van assistent hoofd huishoudelijke dienst luidde als volgt:

"...Op vrijdag 4 april jl. heb ik met u een gesprek gevoerd over de redenen van afwijzing voor de functie van assistent hoofd huishoudelijke dienst binnen de facilitaire dienst van onze ziekenhuisorganisatie. Voor de goede orde bevestig ik u deze afspraken in dit schrijven. In de advertentietekst staat vermeld dat wij kandidaten zoeken die beschikken over een gerichte opleiding op MBO-niveau. Gezien het gegeven dat een MAVO-diploma niet gelijkwaardig is aan een gerichte opleiding op MBO-niveau, heb ik moeten vaststellen dat u niet aan deze functie-eis voldoet. De ervaring die u hebt opgedaan in uw functie als eerste medewerkster van de avondschoonmaak compenseert dit niet, omdat het werkterrein van de functionaris waarnaar wij nu op zoek zijn, een veel breder terrein binnen de huishoudelijke dienst bestrijkt. Tevens zal deze functionaris het hoofd huishoudelijke dienst vervangen bij diens afwezigheid en dan als aanspraakpunt fungeren voor de gehele ziekenhuisorganisatie.

Gezien uw ervaring als eerste medewerkster van de avondschoon-maak, heb ik moeten vaststellen dat het niveauverschil van de functie als eerste medewerkster en het niveau van de functie assistent hoofd huishoudelijke dienst aanzienlijk uiteenloopt. De functie-eis 'ervaring in een soortgelijke functie' is in uw situatie hier dan ook niet aan de orde..." 1.7.3. Voorts was bijgevoegd een brief van werkgever aan de gemachtigde van verzoekster van 5 maart 1996. Deze brief vermeldde onder meer:

"Naar aanleiding van uw brief inzake herplaatsingsmogelijkheden van (verzoekster; N.o.) kan ik u het volgende berichten. Op 8 november 1995 heb ik een gesprek gevoerd met (verzoekster; N.o.) waarin ik haar geïnformeerd heb over de ZW/WAO/WW consequenties naar aanleiding van de vaststelling door de BVG dat mevrouw arbeidsongeschikt is voor eigen werk en arbeidsgeschikt voor passende werkzaamheden. Tevens is met (verzoekster; N.o.) de afspraak gemaakt dat indien er passende functies vacant komen deze aan haar worden voorgelegd zo mogelijk voorafgaande aan de interne wervingsprocedure. (Verzoekster; N.o.) heeft vervolgens gesolliciteerd op de functie medewerker apotheek en archiefmedewerker afdeling röntgen. Voor beide functies is na overleg met de leiding onder andere vastgesteld dat de fysieke belasting te groot was. (Verzoekster; N.o.) is hierover indertijd door de dienst Personeel en Organisatie geïnformeerd."

1.8. De RDA berichtte Cadans vervolgens bij brief van 2 juni 1997:

"...Hierbij deel ik u mede, dat ik bovenbedoelde ontslagzaak d.d. 27.05.97 ter advisering heb voorgelegd aan de leden van de Ontslagadviescommissie. Tijdens de discussie in de vergadering hebben de leden van de commissie mij unaniem laten weten, dat men van mening is geen verantwoord advies uit te kunnen brengen, aangezien men over onvoldoende informatie in deze zaak beschikt. In verband hiermee wil ik u verzoeken mij de relevante arbeidskundige rapportage in de onderhavige zaak toe te zenden, zodat ik deze voor kan leggen aan de leden van de Ontslagadviescommissie..."

1.9. Cadans liet de RDA op 26 juni 1997 schriftelijk het volgende weten:

"...Bijgevoegd is een (abusievelijk niet-gedateerde) rapportage betreffende een onderzoek naar de passendheid van de functie van logistiek medewerker. Verder is geen schriftelijke rapportage voorhanden..." De bijgevoegde rapportage luidde als volgt:

"...**1. Vraagstelling** Is betr. in staat de functie van logistiek medewerker te vervullen.

2. Onderzoeksactiviteiten

De functie houdt in het tillen van dozen materialen van 0-25 kg, het plaatsen op een transportkar, duwen verplaatsen naar afdelingen in het ziekenhuis, goederen van de kar aftillen, dragen en neerzetten op de bestemde plaatsen.

3. Gegevens verkregen uit onderzoek Betrokkene is beperkt t.a.v. tillen en dragen (...) en t.a.v. duwen en trekken.

4. Beschouwing De belasting in de functie gaat de belastbaarheid te boven.

5. Conclusie

De functie is niet passend..."

1.10. De RDA deelde de werkgever vervolgens bij brief van 15 juli 1997 het volgende mee:

"...Alvorens inhoudelijk op de onderhavige zaak in te gaan, wil ik u mijn excuses aanbieden

voor het feit dat de onderhavige procedure zo'n lange tijd in beslag heeft genomen. Dit is te wijten aan diverse oorzaken. Zo is een kopie van uw verzoek d.d. 06.01.97 aan werknemster gezonden, teneinde haar in de gelegenheid te stellen haar mening omtrent uw verzoek duidelijk te maken. Eerst begin februari bleek dat een gedeelte van de post die d.d. 06.01.97 ter verzending bij het Postkantoor te Bergen op Zoom is aangeboden, nimmer de geadresseerden heeft bereikt. (...) Op 05.02.97 zijn daarom opnieuw brieven verzonden. Het verweerschrift van werknemster is door mij d.d. 18.02.97 ontvangen, het advies van Cadans op 04.04.97. Uw aanvraag, alsmede het verweerschrift van werknemster en het advies van Cadans zijn vervolgens voorgelegd aan de leden van de Ontslagadviescommissie.

Tijdens de vergadering van de commissie d.d. 22.04.97 is door de leden meegedeeld, dat men het gezien de aard van de rapportage van de arbeidsdeskundige gewent achtte u in de gelegenheid te stellen uw mening hieromtrent kenbaar te maken. In verband met mijn afwezigheid in de periode 28.04.97 - 09.05.97 is u daartoe eerst op 12.05.97 om verzocht. In de vergadering van de Ontslagadviescommissie d.d. 27.05.97 is uw brief d.d. 16.05.97 aan de commissieleden voorgelegd. Het advies in deze vergadering uitgebracht kwam hierop neer, dat Cadans de informatie diende te overleggen op grond waarvan de arbeidsdeskundige tot de conclusie kwam, dat er twijfel bestaat over het feit of u voldoende inspanningen geleverd heeft teneinde te trachten werknemster te herplaatsen. Alhoewel de arbeidsdeskundige rapportage beperkt bleef tot een verslag van het onderzoek naar de passendheid van de vacature logistiek medewerker, waarnaar werknemster destijds heeft gesolliciteerd, en bijgevolg nauwelijks relevante informatie bevatte, werd de zaak op 08.07.97 opnieuw ter advisering voorgelegd aan de commissieleden. Alles overwegende hebben de commissieleden mij in de vergadering van 08.07.97 unaniem geadviseerd de gevraagde vergunning niet verlenen, omdat men uiteindelijk tot de conclusie kwam dat u in onvoldoende mate medewerking had verleend om te komen tot reïntegratie van werknemster. Alvorens te komen tot een definitieve beslissing in de onderhavige zaak, zou ik gaarne een persoonlijk gesprek met u (...) willen hebben..."

1.11. Verzoeksters gemachtigde liet de RDA op 13 augustus 1997 schriftelijk het volgende weten:

"...Begin dit jaar heeft de werkgever van (verzoekster; N.o.) een ontslagvergunning aangevraagd. In deze kwestie is door ons verweer gevoerd. Voor zover wij hebben kunnen nagaan is de laatste correspondentie rond maart van dit jaar gevoerd. In mei 1997 heeft (verzoekster; N.o.) met u contact gehad. Haar werd medegedeeld dat de ontslagkwestie eind mei in de ontslagcommissie behandeld zou worden. Nadien hebben wij niets meer vernomen. Graag vernemen wij van u of inmiddels een uitspraak in deze kwestie is gedaan. Indien dit het geval is, ontvangen wij graag een kopie van deze uitspraak. Mocht er in deze kwestie nog geen

uitspraak zijn gedaan, dan verzoeken wij u om er voor zorg te willen dragen dat er op de meest korte termijn alsnog uitspraak wordt gedaan..."

1.12. In zijn brief van 4 september 1997 aan Cadans merkte de RDA het volgende op: "...Met betrekking tot bovengenoemde ontslagzaak, waarover reeds eerder met u correspondentie is gevoerd, deel ik u mede dat het verzoek van werkgever d.d. 08.07.97 voor een tweede maal is voorgelegd aan de leden van de Ontslagadviescommissie. Alvorens tot een definitieve beslissing te komen, heb ik vervolgens d.d. 22.07.97 een gesprek gehad met werkgever. Tijdens dit onderhoud is met name ook uw conclusie/advies d.d. 02.04.97 (...) een belangrijk gesprekspunt geweest. U stelt hierin, dat u twijfels heeft over het feit of werkgever voldoende inspanningen geleverd heeft in het kader van het zoeken naar een passende functie binnen de organisatie. Werkgever deelde mij mede, dat u uw mening terzake inmiddels zou hebben herzien, in die zin dat inmiddels voor u duidelijk is dat er voor werkneemster geen mogelijkheden zijn om te hervatten in passend werk bij aanvrager. Gaarne zou ik van u willen vernemen, zo mogelijk op korte termijn, of dit laatste inderdaad het geval is..."

1.13. Cadans antwoordde de RDA bij brief van 24 september 1997:

"...Naar aanleiding van uw brief d.d. 4-9-'97 kan ik u mededelen dat ik niets toe te voegen heb aan hetgeen reeds eerder door mij is verwoord. Er is geen nieuwe informatie van de kant van de werkgever dan wel van de werknemer binnengekomen over eventuele beschikbare passende functies..."

1.14. Bij brief van 29 september 1997 deelde de RDA de werkgever het volgende mee:

"...In aansluiting op mijn brief aan u d.d. 15 juli 1997 en ons gesprek d.d. 22 juli 1997, in welk gesprek u mij onder andere mededeelde, dat de heer V., arbeidsdeskundige van Cadans te Breda, zijn mening omtrent de door u geleverde inspanningen met betrekking tot de reïntegratie van werkneemster zou hebben herzien, deel ik u mede dat ik de heer V. verzocht heb dit te willen bevestigen. Naar aanleiding van mijn verzoek ontving ik van de heer V. een schrijven, gedateerd 24 september, waarin deze mededeelt niets toe te voegen te hebben aan hetgeen hij reeds eerder had verwoord. Hiermede wordt verwezen naar de arbeidsdeskundige rapportage d.d. 2 april 1997, waarvan de conclusie/advies u reeds eerder voor commentaar werd toegezonden. Alvorens tot een definitieve beslissing in de onderhavige zaak te komen, stel ik u in de gelegenheid te reageren op het standpunt van de arbeidsdeskundige..."

1.15. De RDA beantwoordde op 3 oktober 1997 schriftelijk de brief van verzoeksters gemachtigde van 13 augustus 1997. In zijn brief gaf de RDA het volgende aan:

"...deel ik u mede, dat in bovengenoemde ontslagzaak nog geen definitieve beslissing is genomen. Naar verwachting zal aan het eind van deze maand een uitspraak worden gedaan, waarvan partijen, en u als gemachtigde van werkneemster, door mij op de hoogte zullen worden gebracht..."

1.16. Verzoeksters gemachtigde deelde de RDA bij brief van 14 oktober 1997 het volgende mee:

"...Met verbazing hebben wij kennis genomen van uw brief d.d. 3 oktober 1997 inzake bovengenoemde ontslagkwesitie. De werkgever van (verzoekster; N.o.), (...), heeft op 30 december 1996 een verzoek ingediend om een ontslagvergunning. Op 5 februari 1997 wordt, nadat er eerder met de verzending het een en ander is misgegaan, (verzoekster;

N.o.) in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. Wij voeren op 17 februari 1997 namens (verzoekster; N.o.) inhoudelijk verweer. Op 18 maart 1997 informeren wij u over een sollicitatie van (verzoekster; N.o.) bij haar werkgever en verzoeken wij u deze informatie te betrekken bij de overwegingen van uw beslissing. Sindsdien hebben wij van u niets meer vernomen. In de tussentijdse periode is zowel door ons als door (verzoekster; N.o.) telefonisch met u contact gezocht en gevraagd naar de voortgang. Telkens werd verzekerd dat de ontslagkwestie in de eerstvolgende ontslagcommissie aan de orde gesteld zou worden. Inmiddels zijn wij 10 maanden verder, zonder dat er een uitspraak ligt en krijgen wij de mededeling dat eind deze maand er wel een uitspraak zal worden gedaan. Wij kunnen ons met deze gang van zaken niet verenigen. Wij verzoeken u dan ook ons mede te delen welke de reden is van het uitblijven van een beslissing in deze kwestie..."

1.17. De werkgever berichtte de RDA bij brief van 31 oktober 1997 het volgende: "...In vervolg op ons gesprek van dinsdag 28 oktober jl. (in bijzijn van de heer V., arbeidsdeskundige Cadans) zend ik u bijgaand de toegezegde advertentieteksten toe. De advertentieteksten betreffen vacatures die zijn ontstaan gedurende de periode van 1 januari 1997 tot heden. De meeste advertentieteksten zijn alleen intern in onze organisatie (overeenkomstig de procedure zoals afgesproken met de ondernemingsraad) gepubliceerd. Ik hoop u hiermee van dienst te zijn geweest en verblijf in afwachting van uw definitief besluit ten aanzien van ons verzoek tot beëindiging van de betreffende arbeidsovereenkomst..." Bij zijn brief had werkgever vierendertig vacatures gevoegd. Deze vacatures betroffen onder meer: administratief medewerk(st)ers, medewerker automatisering/helpdeskmedewerker, assistent hoofd huishoudelijke dienst, anesthesie-assistenten, leerling OK-assistent, hoofd technisch onderhoud, medisch codeur, patiëntencoördinator, diverse verpleegkundigen, audiologie-assistent, algemeen medewerk(st)er, sterilisatie assistent(e), patiëntencoördinatoren en secretaresses. Wat betreft de vacature sterilisatie assistente werd als functie-eisen vermeld:

- MAVO-diploma of gelijkwaardig niveau; - de LOI-opleiding tot sterilisatie-assistent of de bereidheid deze te volgen; - ervaring met soortgelijke werkzaamheden strekt tot aanbeveling; - nauwkeurigheid, oplettendheid en gevoel voor hygiëne zijn vereist.

1.18. Bij beslissing van 1 december 1997 verleende de RDA de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen. De RDA overwoog daarbij: "...dat werkgever verzoekt om een ontslagvergunning in verband met langdurige afwezigheid van betrokkene, als gevolg van arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk;

dat werkgever meedeelt dat deze arbeidsongeschiktheid inmiddels langer dan 2 jaar heeft geduurd en er geen uitzicht is op herstel, althans niet op korte termijn; dat werkgever aangeeft betrokkene geen andere functie te kunnen bieden, die passend genoemd kan worden, rekening houdend met de capaciteiten en medische beperkingen van betrokkene; dat werkneemster van mening is dat het wel mogelijk moet zijn om haar binnen de organisatie van werkgever in te passen; dat de Uitvoeringsinstelling laat weten onvoldoende zicht te hebben op de inspanningen die werkgever gedaan heeft teneinde

betrokkene te herplaatsen; dat de leden van de Ontslagadviescommissie mij adviseren de gevraagde vergunning te verlenen. Op grond van het bovenstaande acht ik het gerechtvaardigd de gevraagde ontslagvergunning af te geven, aangezien werkgever in voldoende mate heeft aangetoond noch op dit moment noch op korte termijn binnen de organisatie mogelijkheden voor betrokkene ter beschikking te hebben..."

1.19. Verzoeksters gemachtigde liet de RDA bij brief van 19 december 1997 het volgende weten:

"...(Werkgever; N.o.) heeft een aanvraag ingediend tot verlening van een ontslagvergunning in verband met de arbeidsongeschiktheid van cliënte voor haar eigen arbeid die langer dan twee jaar heeft geduurd. Volgens artikel 11 van het Delegatiebesluit (zie **ACHTERGROND**, onder 1.; N.o.) kan toestemming in een dergelijk geval slechts worden verleend indien:

"a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden, en b. de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft werknemer te herplaatsen in een aan-gepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd". Werkgever heeft in het geheel niet aangegeven wat hij heeft gedaan om cliënte te herplaatsen in ander passend werk. Inhoudelijk is hierover in het geheel niets opgemerkt in de ontslagvergunningsprocedure door de werkgever. Het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen heeft klaarblijkelijk medegedeeld onvoldoende zicht te hebben op de inspanningen die de werkgever heeft gedaan om cliënte te herplaatsen. Hoe u op basis van deze gegevens tot het oordeel komt dat de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om cliënte te herplaatsen, is onbegrijpelijk. Het minste wat toch wel verwacht had mogen worden is dat van de werkgever zou zijn verlangd aan te geven welke inspanningen hij zich heeft getroost. Cliënte acht uw beslissing onnavolgbaar..."

1.20. De RDA antwoordde verzoeksters gemachtigde schriftelijk op 29 december 1997:

"...Naar aanleiding van uw opmerking dat werkgever niet heeft aangegeven wat er gedaan is om betrokkene te herplaatsen in ander passend werk, deel ik u mede dat werkgever hierbij enerzijds rekening diende te houden met de medische beperkingen van werkneemster en anderzijds met haar capaciteiten. Met betrekking tot dit laatste heeft werkgever betrokkene er meerdere malen op gewezen, dat zij zelf had kunnen constateren niet in aanmerking te komen voor de functie waarnaar zij solliciteerde, gezien de in de vacaturetekst vermelde eisen. Werkgever heeft deze sollicitaties dan ook niet verder in behandeling genomen. De Uitvoeringsinstelling spreekt in haar advies over "twijfel" met betrekking tot het feit of werkgever voldoende inspanningen heeft geleverd. Met deze mededeling doet de Uitvoeringsinstelling geen negatieve uitspraak over de inspanningen van werkgever, doch laat slechts weten hier onvoldoende zicht op te hebben. Dit laatste kan werkgever uiteraard niet verweten worden. Met bovenstaande toelichting hoop ik in voldoende mate duidelijk te hebben gemaakt, dat het gerechtvaardigd is werkgever de gevraagde ontslagvergunning te verstrekken..."

2. Standpunt van verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT** en naar de hiervoor onder **1. Feiten** opgenomen brieven van haar gemachtigde. Tevens merkte verzoeksters gemachtigde in haar klachtbrief aan de Nationale ombudsman onder meer nog het volgende op:

"...De klachten

8. De procedure is te traag verlopen. Volgens de toelichting op het Delegatiebesluit dient de RDA in het algemeen binnen circa vier tot zes weken de procedure af te wikkelen. Vertraging is te billijken wanneer advies van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (nader te noemen: Lisv) dient te worden ingewonnen. In casu was dat aan de orde. Er werd advies ingewonnen bij het Lisv. De procedure heeft echter onevenredig lang geduurd. Bovendien mag van de RDA worden verwacht dat zij partijen spontaan op de hoogte stelt van een vertraging, hetgeen niet is gebeurd. Na een verzoek om opheldering is door de RDA medegedeeld dat de beschikking eind oktober 1997 te verwachten was. Uiteindelijk heeft het nog tot begin december 1997 geduurd, voordat de beschikking werd genomen.

9. Cliënte is in onvoldoende mate in de gelegenheid geweest haar standpunt naar voren te brengen. Volgens de toelichting op het Delegatiebesluit dient de belanghebbende na ontvangst van het advies van het Lisv nog in de gelegenheid te worden gesteld om zijn zienswijze naar voren te brengen. In casu heeft cliënte niet de mogelijkheid gekregen om te reageren op het rapport van het Lisv, sterker nog, het rapport is niet eens ter kennisname aan cliënte toegestuurd.

10. De RDA dient advies te vragen aan het Lisv. Zij had erop moeten toezien dat zij een goed onderbouwd advies zou ontvangen. Het Delegatiebesluit schrijft voor dat de RDA alvorens een beslissing te nemen, advies behoort in te winnen bij het Lisv. Volgens de toelichting dient in het advies de oorzaak van het ziekteverzuim aan de orde te komen, alsmede een mogelijke relatie tussen verzuim en arbeidsomstandigheden, als ook de beschikbaarheid van passende werkzaamheden. Het verdient aanbeveling dat bij de beoordeling van aanwezigheid van passende werkzaamheden door werkgever een overzicht wordt verstrekt van alle binnen het bedrijf voorkomende functies tot en met het niveau van werkzaamheden waarop de betrokkene laatstelijk werkzaam was. Voorts kan van de werkgever worden verlangd aan te geven welke inspanningen hij heeft verricht om naar alternatieven of aangepaste werkzaamheden te zoeken. In casu heeft het Lisv medegedeeld onvoldoende zicht te hebben op de inspanningen die werkgever heeft gedaan teneinde betrokkene te herplaatsen. Aan geen van de aspecten die in de toelichting worden genoemd, is aandacht besteed, althans zijn niet door de RDA in zijn afweging meegenomen. De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer heeft een groot belang bij behoud van de arbeidsplaats. Juist vanwege dit grote belang is de procedure van het vragen van advies aan het Lisv in het leven geroepen. Om die reden dient de RDA erop toe te zien dat het Lisv een goed afgerond advies geeft en, wanneer dit niet gebeurt, dat zij er bij het Lisv op aandringt, zich nogmaals over de vraag te buigen. In casu blijkt niet dat de RDA zich tot het Lisv heeft gewend teneinde een duidelijker advies te verkrijgen.

(...)

12. De RDA heeft het beginsel van hoor en wederhoor geschonden. De RDA heeft in zijn reactie op de klacht medegedeeld dat de werkgeefster cliënte er meerdere malen op heeft gewezen dat zij zelf had kunnen constateren niet in aanmerking te komen voor de functie waarnaar zij solliciteerde, gezien de in de vacaturetekst vermelde eisen. Ten eerste is dit onjuist; cliënte voldeed wel degelijk aan de functie-eisen, zij verschilt daarover van mening met de werkgeefster. Ten tweede blijkt uit deze reactie dat de RDA het beginsel van hoor en wederhoor heeft geschonden. In geen van de stukken die zijn gewisseld in de procedure, heeft de werkgeefster aangegeven dat cliënte niet aan de eisen voldeed. Wel heeft de werkgeefster dit aan cliënte medegedeeld. Cliënte heeft dit echter niet medegedeeld aan de RDA. Hieruit kan slechts worden afgeleid dat de RDA bij de werkgeefster heeft geïnformeerd, zonder hiervan cliënte op de hoogte te stellen.

13. De RDA heeft zich partijdig getoond, althans heeft zich uiterst naïef opgesteld ten aanzien van de door de werkgeefster verstrekte informatie. De klacht bij de RDA hield onder meer in dat de RDA meer informatie van het Lisv had moeten verlangen en dat er geen sprake is van aannemelijk zijn wanneer het Lisv geen uitspraak kan doen over de inspanningen van de werkgever. De RDA heeft hierover opgemerkt dat het Lisv heeft gesproken over "twijfel". *"Met deze mededeling doet de Uitvoeringsinstelling geen negatieve uitspraak over de inspanningen van de werkgever, doch laat slechts weten hier onvoldoende zicht op te hebben. Dit laatste kan werkgever uiteraard niet verweten worden."* Dat is echter ten zeerste de vraag. Het getuigt op zijn minst van een uiterst naïeve houding ten opzichte van de werkgever om te stellen dat de werkgever geen verwijt valt te maken van het feit dat het Lisv geen zicht had op de inspanningen van de werkgever.

Afgezien daarvan, doet het er in feite niet toe of de werkgeefster dit al dan niet kan worden verweten; het gaat erom dat in een dergelijke situatie openheid wordt verlangd van de werkgeefster, in plaats van het daarbij te laten. Het is immers van groot belang dat het Lisv tot een afgewogen oordeel komt, gelet op het grote belang dat de werknemer heeft..."

3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

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

"...1. De ontslagprocedure is onvoldoende voortvarend afgehandeld. Inderdaad heeft de onderhavige procedure lang geduurd. Voor een groot deel is deze lange behandelingsduur te verklaren uit het feit dat een aantal malen nadere informatie is gevraagd, onder meer naar aanleiding van de eerste maal dat de aanvraag voor advies voorlag aan de ontslagadviescommissie. Verder was advies van de uitvoeringsinstelling vereist. Hoewel de streeftermijnen in het Delegatiebesluit zeker het uitgangspunt vormen bij de behandeling van een aanvraag, vindt de Regionaal Directeur zorgvuldigheid van groter gewicht dan het behalen van streeftermijnen. Overigens is de vraag of een langere behandelingsduur in het nadeel is van werknemer.

2. De RDA heeft in redelijkheid niet tot de beslissing kunnen komen dat werkgever in voldoende mate heeft aangetoond dat er binnen zijn organisatie geen mogelijkheden

waren om haar te herplaatsen. Op basis van het Delegatiebesluit 1993 heeft de RDA een zelfstandige onderzoeksplicht bij de beoordeling of passende arbeid aanwezig is. Het door de uitvoeringsinstelling uitgebrachte advies weegt daarbij weliswaar zeer zwaar, maar is niet bindend, anders zou de RDA aan deze zelfstandige onderzoeksplicht geen invulling kunnen geven. Ik wil erop wijzen dat werkgever diverse malen om informatie en aanvullende informatie is gevraagd, onder meer juist op het punt van de herplaatsing. De RDA heeft derhalve op zorgvuldige wijze invulling gegeven aan zijn zelfstandige onderzoeksplicht. Op basis van de verstrekte informatie kon de RDA beoordelen in hoeverre de mogelijkheden van werknemer aansloten bij de gestelde functie-eisen. De RDA is in het kader van dit onderzoek tot het oordeel gekomen dat de genoemde functies niet als passend voor betrokkene waren te beschouwen. Immers, met de vooropleiding van verzoekster voldoet zij niet aan de functie-eisen voor administratief medewerkster of hoofd huishoudelijke dienst.

3. De RDA heeft zijn beslissing gebaseerd op een niet goed onderbouwd advies van het Livs. In eerste instantie gaf het advies van de uitvoeringsinstelling aanleiding tot het vragen om nadere informatie aan de uitvoeringsinstelling, omdat het advies niet duidelijk was. Toen de daaropvolgende informatie de twijfels ten aanzien van de door werkgever verrichte inspanningen omtrent herplaatsing niet geheel wegnam, is aan werkgever op dit punt om nadere inlichtingen gevraagd. Op basis van de informatie die dit verzoek opleverde, kon de RDA oordelen over de door werkgever verrichte inspanningen met het oog op herplaatsing in passende arbeid.

4. De RDA heeft werknemer niet in de gelegenheid gesteld om te reageren op het door het Livs uitgebrachte advies. Helaas is verzuimd werknemer in de gelegenheid te stellen te reageren op deze informatie. Dit valt te betreuren, maar ik ben van mening dat het voor de uitkomst van de onderhavige ontslagprocedure niet zou hebben uitgemaakt.

5. De RDA heeft zijn beslissing gebaseerd op door hem bij de werkgever ingewonnen informatie, terwijl hij deze informatie niet eerst in het kader van hoor en wederhoor aan haar heeft voor- gelegd. Ik ga er vanuit dat deze klacht zich richt tegen het feit dat werknemer niet voldeed aan de functie-eisen en daar door werkgever meerdere malen op zou zijn gewezen. Ten eerste wijs ik op de brieven van 5 maart 1996 en 20 mei 1997, die beide onderdeel vormden van het dossier bij de RDA, waaruit blijkt dat wel degelijk in de procedure aan de orde is geweest dat werknemer niet aan de functie-eisen voldeed. Een en ander is dus wel tussen partijen aan de orde geweest. Overigens wijs ik erop dat deze klacht zich niet richt op de ontslagprocedure, maar op de klachtbehandeling nadien. De RDA stelt in een reactie op de klacht in december 1997 dat door werkgever meerdere malen is medegedeeld aan werknemer dat zij niet aan de functie-eisen voldeed. Hierop wordt door werknemer de stelling gebaseerd dat er contact is geweest met werkgever zonder dat dit aan haar bekend is gemaakt. Hoewel deze stelling op zichzelf al onjuist is, is dit punt naar mijn mening ook niet relevant voor de klacht over de ontslagprocedure, aangezien dit nadien is voorgevallen..."

4. Reactie van verzoekster Verzoeksters gemachtigde deelde de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende mee:

"...Met grote verbazing is kennisgenomen van de hoeveelheid stukken die de wederpartij heeft overgelegd. Thans blijkt dat de procedure in feite geheel buiten cliënte om heeft plaatsgevonden. Vrijwel de gehele correspondentie is niet aan cliënte gestuurd, zodat zij niet de mogelijkheid heeft gehad om te reageren. Het betreft de volgende stukken: * de bij de ontslaanvraag gevoegde brief van de arbeidsdes- kundige; * de brief van Cadans aan de RDA d.d. 2 april 1997; * de brief van de RDA aan de werkgever d.d. 12 mei 1997; * de brief van de werkgever aan de RDA d.d. 16 mei 1997; * de brief van de RDA aan Cadans d.d. 2 juni 1997; * de brief van Cadans aan de RDA d.d. 26 juni 1997; * de brief van de RDA aan de werkgever d.d. 15 juli 1997; * de brief van de RDA aan Cadans d.d. 4 september 1997; * de brief van Cadans aan de RDA d.d. 24 september 1997; * de brief van de RDA aan de werkgever d.d. 29 september 1997; * de brief van de werkgever aan de RDA d.d. 31 oktober 1997. Bovendien is cliënte niet op de hoogte geweest van het gesprek dat heeft plaatsgevonden tussen de RDA en de werkgever op 22 juli 1997. Het wordt uitermate onzorgvuldig geacht dat de RDA cliënte niet op de hoogte heeft gesteld van deze gang van zaken. Dat klemt temeer nu (verzoeksters gemachtigde; N.o.) destijds twee brieven heeft gestuurd waaruit zonder meer blijkt dat men in de veronderstelling verkeerde dat er in het geheel niets gebeurde (de brieven van verzoeksters gemachtigde; N.o.) aan de RDA d.d. 13 augustus 1997 en 14 oktober 1997). Nog afgezien van het feit dat cliënte van oordeel is dat zij onmiddellijk geïnformeerd had dienen te worden, had de RDA toch in ieder geval op dat moment cliënte dienen in te lichten omtrent de gang van zaken. Het beginsel van hoor en wederhoor is in ernstige mate geschonden. Cliënte is volstrekt onvoldoende in de gelegenheid geweest haar standpunt naar voren te brengen en te reageren op de stellingen van de werkgever..."

Beoordeling

1. Inleiding

1.1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (RDA) verleende verzoeksters werkgever bij beslissing van 1 december 1997 toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen op grond van arbeidsongeschiktheid.

1.2. Artikel 11, lid 1 van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 1.) noemt onder a en b de voorwaarden waaronder kan worden overgegaan tot verlening van een ontslagvergunning op grond van arbeidsongeschiktheid. In de eerste plaats dient de werkgever de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie als gevolg van ziekte of gebreken aannemelijk te hebben gemaakt. Verder moet aannemelijk worden gemaakt dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden. In de tweede plaats moet de werkgever aannemelijk maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft tot herplaatsing van de werknemer in een aangepaste dan wel andere functie die voor betrokkene als passend kan worden beschouwd. Op dat laatste punt dient, ingevolge

artikel 11, lid 2 van het Delegatiebesluit, advies te worden gevraagd aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv).

2. Ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden

2.1. Verzoekster klaagt er in de eerste plaats over dat de RDA in redelijkheid niet tot zijn beslissing heeft kunnen komen dat haar werkgever in voldoende mate heeft aangetoond dat er binnen zijn organisatie geen mogelijkheden waren om haar te herplaatsen.

2.2. Verzoeksters werkgever voerde in de ontslagaanvraag als reden voor zijn verzoek aan dat verzoekster al ruim twee jaar, namelijk sinds 18 december 1994, arbeidsongeschikt was voor haar functie van medewerker huishoudelijke dienst en afdelingsassistente, en dat volgens de uitvoeringsinstelling Cadans BV verzoekster arbeidsongeschikt zou blijven voor haar eigen functie. Wel werd verzoekster door Cadans arbeidsongeschikt geacht voor passende werkzaamheden, rekening houdende met de aangegeven beperkingen. Na overleg met de heer V., arbeidsdeskundige van Cadans en verzoekster had werkgever geconcludeerd dat verzoekster, rekening houdende met de voor haar vastgestelde beperkingen, geen passend werk kon worden geboden.

2.3. Verzoekster erkende dat zij sinds twee jaar arbeidsongeschikt was voor de uitoefening van haar eigen functie. Voor het overige was zij, met inachtneming van haar beperking, echter arbeidsongeschikt verklaard. Als gevolg hiervan was de arbeidsongeschiktheid vastgesteld op minder dan 15-25%. Het was verzoekster dan ook niet duidelijk waarom werkgever er niet in was geslaagd om haar een passende functie aan te bieden. In dit verband wees verzoekster naar de functies: administratief medewerkster voor 80% en archiefmedewerkster Röntgen alsmede naar de vacature van Voorman die medio mei 1997 zou ontstaan. Volgens verzoekster kon niet anders worden gesteld dan dat werkgever niets had ondernomen om voor haar passende werkzaamheden te zoeken, en dat aan haar niet eens de vacatures waren toegezonden die de afgelopen twee jaar waren vrijgekomen. Voorts zond verzoekster de RDA op 18 maart 1997 een kopie van haar

sollicitatiebrief naar de functie van "assistent hoofd huishoudelijke dienst", waarvoor zij naar haar mening ook in aanmerking zou kunnen komen.

2.4. Uit het door de RDA bij Cadans ingewonnen advies bleek onder meer dat er bij verzoekster sprake was van beperkingen ten aanzien van knielen, gebogen werken, buigen en torderen, reiken, bovenhands werken, tillen en dragen. Voorts vermeldde het advies dat er twijfel over bestond of de werkgever voldoende inspanningen had geleverd om verzoekster te herplaatsen in een andere functie.

2.5. Werkgever ontkende in zijn nadere reactie dat er meerdere passende functies zouden zijn geweest die verzoekster had kunnen vervullen. De bij verzoekster vastgestelde fysieke beperkingen speelden een grote rol bij de bepaling of er al dan niet sprake was van een passende functie binnen zijn organisatie, aldus de werkgever. Daarbij speelde tevens een rol dat verzoekster had gesolliciteerd op functies waar zij gelet op haar kennis en/of ervaring niet voor in aanmerking kwam. In dit verband merkte de werkgever op dat een MAVO-diploma niet gelijk te stellen is aan een MBO-opleiding. Het was werkgever dan ook

niet duidelijk op basis waarvan de arbeidsdeskundige tot de conclusie was gekomen dat er twijfel bestond of hij zich wel aan zijn wettelijke inspanningsverplichting had gehouden.

2.6. Naar aanleiding van een door de werkgever aan de RDA gedane mededeling dat de arbeidsdeskundige van Cadans zijn mening inmiddels zou hebben herzien, in die zin dat het de arbeidsdeskundige inmiddels duidelijk was dat er voor verzoekster geen mogelijkheden waren om te hervatten in passend werk bij de werkgever, deelde de arbeidsdeskundige de RDA op 24 september 1997 mee niets te hebben toe te voegen aan hetgeen reeds eerder door hem was verwoord.

2.7. Vervolgens verstrekke de werkgever de RDA op diens verzoek de advertentieteksten van de vierendertig vacatures die waren ontstaan in de periode 1 januari 1997 tot 31 oktober 1997. Eén van die vacatures betrof de functie van sterilisatie-assistente. Eén van de functie-eisen voor deze functie was het bezitten van een MAVO-diploma of gelijkwaardige opleiding.

2.8. Zoals hierboven onder 1.2. is opgemerkt, diende de RDA te beoordelen of aannemelijk was dat de werkgever in redelijkheid niet de mogelijkheid had tot herplaatsing van verzoekster in een aangepaste functie, dan wel in een andere functie die voor verzoekster als passend kon worden beschouwd. De RDA diende op dit punt het advies in te winnen bij het Lisv. Te dien aanzien wordt het volgende overwogen. Cadans handhaafde tijdens de onslagprocedure het eerder ingenomen standpunt dat er

twijfel bestond of werkgever wel voldoende inspanningen had geleverd om verzoekster te herplaatsen in een andere functie. De werkgever deelde tijdens de onslagprocedure mee dat er geen ander passend werk voor verzoekster aanwezig was, waar zij op grond van haar fysieke beperkingen, kennis en/of ervaring voor in aanmerking kwam. Om die reden was verzoekster niet in aanmerking gekomen voor de functies waarop zij had gesolliciteerd. Tevens gaf werkgever aan een te herplaatsen kandidaat niet voor een functie te benaderen indien hij wist dat deze functie op grond van de fysieke beperkingen van de kandidaat als niet passend kon worden beschouwd. Werkgever ontkende niet verzoekster nooit voor een andere functie te hebben benaderd. De werkgever verstrekke de RDA de advertentieteksten van de vacatures die zich in de periode 1 januari 1997 tot 31 oktober 1997 derhalve na het aanvragen van de onslagvergunning - bij werkgever hadden voorgedaan. Op basis van deze door de werkgever verstrekke informatie was de RDA van oordeel dat werkgever in voldoende mate had aangetoond noch op dat moment noch op korte termijn binnen de organisatie mogelijkheden voor verzoekster ter beschikking te hebben.

2.9. De RDA kan in dit standpunt niet worden gevolgd. Gelet op de omstandigheid dat het Lisv twijfelde aan de inspanningen van werkgever op het punt van de reïntegratie van verzoekster en gezien het feit dat de werkgever geen inzage heeft gegeven in de bij zijn bedrijf aanwezige functies (zie **ACHTERGROND**, onder 4.), maar heeft volstaan met het overleggen van een aantal vacatures van na de periode van de aanvraag van de onslagvergunning, kon de RDA zonder nader onderzoek niet tot de conclusie komen dat de werkgever aannemelijk had gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid had

verzoekster te herplaatsen in een aangepaste dan wel passende functie binnen zijn onderneming. De enkele mededeling van de werkgever op dit punt was daarvoor onvoldoende. In dit verband wordt tevens verwezen naar de door werkgever tijdens de ontslagprocedure verstreekte advertentietekst voor de vacature van sterilisatie-assistente, uit welke tekst op voorhand niet zonder meer blijkt dat verzoekster op grond van haar fysieke beperkingen, kennis en/of ervaring niet voor deze functie in aanmerking had kunnen komen. De onderzochte gedraging is op dit onderdeel niet behoorlijk.

3. Ten aanzien van de duur van de procedure

3.1. De RDA is verantwoordelijk voor het verloop van de ontslagprocedure. Voor zover hij daarbij afhankelijk is van derden de betrokken werkgever en werknemer, en eventuele adviseurs vertaalt die verantwoordelijkheid zich in een verplichting om de procedure en de gestelde termijnen nauwlettend te bewaken en om de betrokkenen te rappelleren, zodra dat nodig is.

Daarnaast brengt bedoelde verantwoordelijkheid van de RDA met zich mee dat hij de betrokken partijen tijdens de ontslagprocedure op de hoogte dient te houden van de stand van zaken en hen tijdig, en op eigen initiatief, dient te informeren over een eventuele vertraging in de procedure.

3.2. In Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 3.) wordt ervan uitgegaan dat een ontslagprocedure in het algemeen binnen 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 de gevallen waarin wordt besloten tot het houden van een tweede ronde van hoor en wederhoor en in gevallen waarin het Lisv moet worden gehoord. In Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 4.) is aangegeven dat het Lisv in geval van een adviesaanvraag in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid binnen gemiddeld tien weken advies zal uitbrengen aan de RDA.

3.3. De aanvraag van werkgever was gebaseerd op de langdurige arbeidsongeschiktheid van verzoekster. In verband met dit ontslagmotief diende de RDA, ingevolge artikel 11, tweede lid, van het Delegatiebesluit 1993 advies in te winnen van het Lisv, alvorens op de aanvraag van werkgever te beslissen. De RDA nam op 1 december 1997, elf maanden na de indiening van de aanvraag, een beslissing op de aanvraag van werkgever.

3.4. Volgens de RDA was de lange behandelingsduur voor een groot deel te verklaren uit het feit dat een aantal keren om nadere informatie was verzocht alsmede dat advies van de uitvoeringsinstelling was vereist. Hoewel de streeftermijnen in het Delegatiebesluit 1993 zeker het uitgangspunt vormen bij de behandeling van een aanvraag, vond de RDA de zorgvuldigheid van groter gewicht dan het behalen van de streeftermijnen. Daarbij vroeg de RDA zich tevens af of een langere behandelingsduur wel in het nadeel was van verzoekster.

3.5. Uit het ontslagdossier blijkt dat de werkgever op 30 december 1996 bij de RDA een ontslagaanvraag had ingediend voor verzoekster. Aangezien de door de RDA naar

aanleiding van deze ontslagaanvraag aan verzoekster en Cadans verstuurd stukken betrokkenen niet hadden bereikt, was verzoekster op 17 februari 1997 wederom in de gelegenheid haar verweerschrift bij de RDA in te dienen. De RDA ontving het advies van Cadans op 3 april 1997. Ondanks het feit dat de arbeidsdeskundige van Cadans in zijn advies zijn bedenkingen had geuit ten aanzien van de door de werkgever gedane inspanningen, had de RDA de ontslagaanvraag op 22 april 1997 voorgelegd aan de ontslagadviescommissie. Omdat de ontslagadviescommissie van mening was

over te weinig informatie te beschikken, verzocht de RDA de werkgever op 12 mei 1997 om nadere informatie. Nadat de werkgever op 16 mei 1997 deze informatie aan de RDA had verstrekt, werd deze zaak op 27 mei 1997 opnieuw aan de ontslagadviescommissie voorgelegd. De ontslagadviescommissie was echter van mening dat de arbeidsdeskundige van Cadans nadere informatie diende over te leggen op grond waarvan hij tot de conclusie was gekomen dat er twijfel bestond over het feit of werkgever wel voldoende inspanningen had gepleegd om verzoekster te herplaatsen. Cadans verstreekte deze informatie op 26 juni 1997. Op 8 juli 1997 werd de ontslagaanvraag opnieuw voorgelegd aan de ontslagadviescommissie. Naar aanleiding van deze vergadering diende de RDA nadere informatie in te winnen bij de werkgever. Dit gebeurde op 15 juli 1997. Op 22 juli 1997 vond er gesprek plaats met de werkgever. Naar aanleiding van dit gesprek verzocht de RDA Cadans op 4 september 1997, ruim zes weken later, om nadere informatie. Deze informatie werd op 24 september 1997 verstrekt. Vervolgens verzocht de RDA de werkgever op 29 september 1997 om informatie. Deze informatie werd op 31 oktober 1997 verstrekt. Vervolgens werd de ontslagvergunning op 1 december 1997 verleend.

3.6. Uit het hierbovenstaande blijkt dat de RDA tijdens de ontslagprocedure de werkgever en Cadans diverse keren om nadere informatie heeft verzocht. Deze informatie was nodig voordat een beslissing kon worden genomen op de ontslagaanvraag van werkgever. Dit houdt echter niet in dat de totale behandelingsduur van de ontslagaanvraag te rechtvaardigen is. In de eerste plaats wordt daartoe opgemerkt dat de RDA, alvorens de ontslagaanvraag op 22 april 1997 aan de ontslagadviescommissie voor te leggen, de werkgever naar aanleiding van het advies van Cadans van 3 april 1997 direct zelf om nadere informatie had kunnen verzoeken. Door zijn handelwijze heeft de RDA de procedure onnodig vertraagd. Ook valt niet in te zien waarom het niet mogelijk was dat de RDA naar aanleiding van de vergadering van de ontslagadviescommissie op 22 april 1997 de werkgever vóór de afwezigheid van de behandelend medewerker gedurende de periode 28 april 1997 - 9 mei 1997 om de door de ontslagadviescommissie verzochte informatie had verzocht, in plaats van te wachten tot zijn terugkeer. Voorts is geen enkele verklaring gegeven voor het feit dat de RDA naar aanleiding van het op 22 juli 1997 met werkgever gehouden gesprek Cadans pas op 4 september 1997, ruim zes weken later, om nadere informatie heeft verzocht. Tenslotte duurde het na 31 oktober 1997 meer dan vier weken alvorens de ontslagvergunning werd verstrekt. Gezien het vorenstaande moet worden geoordeeld dat de RDA de aanvraag voor een ontslagvergunning voor verzoekster niet met de vereiste voortvarendheid heeft behandeld.

3.7. Zoals hiervoor onder 3.1. al is aangegeven, dient de RDA de betrokken partijen tijdens de ontslagprocedure op de hoogte te

houden van de stand van zaken en hen tijdig, en op eigen initiatief, te informeren over een eventuele vertraging in de procedure. In deze zaak heeft de RDA verzoekster niet één keer uit eigen beweging geïnformeerd over de stand van zaken. Dit is niet juist. Door zijn handelwijze heeft de RDA ook uit een oogpunt van adequate informatieverstrekking aan verzoekster niet juist gehandeld. De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

4. Ten aanzien van het beginsel hoor en wederhoor en het advies van het Lisv

4.1. Verzoeker klaagt er tenslotte over dat de RDA het advies van het Lisv ten onrechte niet voor commentaar aan haar heeft voorgelegd. Voorts merkte verzoekster op dat zij uit de reactie van de RDA van 29 december 1997 op haar klachtbrief heeft begrepen dat de RDA nadere informatie had ingewonnen bij de werkgever. Verzoekster is van mening dat ook deze informatie in het kader van hoor en wederhoor aan haar had moeten worden voorgelegd.

4.2. Ingevolge artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dient een bestuursorgaan een belanghebbende in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen indien de te nemen (en naar verwachting voor de belanghebbende ongunstige) beschikking zou steunen op gegevens die de belanghebbende betreffen en indien de belanghebbende deze gegevens niet zelf heeft verstrekt (zie **ACHTERGROND**, onder 5., 6. en 7.)

4.3. Uit de ontslagbeschikking van 1 december 1997 blijkt dat in het geval van verzoekster de ontslagbeschikking mede steunt op de informatie van de uitvoeringsinstelling Cadans en de werkgever. In het advies van het Lisv werd aangegeven dat er twijfel over bestond of de werkgever voldoende inspanningen had geleverd om verzoekster te herplaatsen. De RDA had verzoekster dan ook in de gelegenheid moeten stellen om te reageren op het advies van Cadans en de nadere door de werkgever en Cadans verstrekte informatie, alvorens een beslissing op de aanvraag voor een ontslagvergunning te nemen. Ook op dit punt 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 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 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. De **Toelichting** bij artikel 11 van het Delegatiebesluit 1993 luidt onder meer:

"...Uitgangspunt van het bepaalde in artikel 11 is, dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en herstel binnen zes maanden niet te verwachten is (artikel 11, eerste lid, onder a). Het verlengen van de oorspronkelijke drie maanden naar een zes maanden termijn is overeenkomstig de door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gedane toezegging aan de Tweede Kamer tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume op 4 december 1991, en het gestelde in de Memorie van Toelichting bij het Wetsvoorstel terugdringing ziekteverzuim (TK 1992/1993, 22899, nr. 3, pag. 16).

Op basis van het eerste lid, onderdeel b, van dit artikel dient de werkgever aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de werknemer te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Voordat de Regionaal Directeur een beslissing neemt op een ontslagaanvraag bij een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer dient hij eerst advies te vragen aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen over de mogelijkheden die de werkgever heeft om de werknemer een passende functie aan te bieden. Pas daarna zal hij zijn besluit nemen..."

3. **Bijlage A** "Uniforme ontslagprocedure ex art. 6 BBA 1945" behorende bij het Delegatiebesluit 1993 luidt onder meer als volgt:

"...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 Arbeidsomstandighedenwet (zie artikel 7 van het besluit). 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..."

4. **Bijlage H** "De ontslag- en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid" behorende bij het Delegationbesluit 1993 luidt onder meer:

"...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 voor handen is dan wel 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. De aspecten, die in dat advies aan de orde komen, zijn: - de oorzaak van het ziekteverzuim; - een mogelijke relatie tussen het ziekteverzuim en de arbeidsomstandigheden en zo ja, dan vraagt het RDA het oordeel (verplicht conform artikel 7) van ISZW (v/h Arbeidsinspectie); - de beschikbaarheid van passende werkzaamheden, die werknemer (ingeval de oorzaak van het verzuim is gelegen in ziekte en gebrek) normaal kan uitoefenen. Het verdient aanbeveling dat bij de beoordeling van aanwezigheid van passende werkzaamheden door werkgever een overzicht wordt verstrekt van alle binnen het bedrijf voorkomende functies tot en met het niveau van werkzaamheden, waarop de betrokkene laatstelijk werkzaam was. Voorts kan van de werkgever worden verlangd aan te geven welke inspanningen hij in goed overleg met deskundige diensten heeft verricht om naar alternatieven of aangepaste werkzaamheden voor de arbeidsongeschikte werknemer te zoeken. (...) Ter vermijding van misverstanden zij hierbij aangetekend, dat er bij ontslagaanvragen die direct danwel indirect verband houden met arbeidsongeschiktheid niet van kan worden uitgegaan, dat het opzichzelf voldoen aan de formele vereisten van artikel 11 (onderbouwde aanvraag, advies Landelijk instituut sociale verzekeringen dat geen herplaatsing mogelijk is) als het ware automatisch tot een toestemming zou dienen te leiden. Op de Regionaal Directeur blijft de verplichting rusten om onder afweging van alle aspecten, welke door werkgever en werknemer aan de orde zijn gesteld, zelfstandig een beslissing te nemen. Factoren die een rol kunnen spelen in de besluitvorming zijn: de lengte van het dienstverband van de werknemer, de mogelijkheden

van de werknemer in relatie tot relevante functies in het bedrijf,

diversiteit van functies binnen het bedrijf, en eventuele vacatures binnen het bedrijf. Uiteraard dienen factoren meegewogen te worden die tot de verantwoordelijkheidssfeer van de werkgever behoren, zoals het treffen van realiseerbare voorzieningen en aanpassingen binnen de functie en binnen het bedrijf, de arbeidsomstandigheden en het gevoerde personeelsbeleid. 5. Advies van Landelijk instituut sociale verzekeringen. Ten behoeve van ontslagvergunningprocedures voor (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten (vanwege regelmatig ziekteverzuim en langdurige afwezigheid wegens ziekte) worden de formulieren in overleg met het Landelijk instituut sociale verzekeringen vastgesteld. Deze standaardformulieren dienen door de Regionaal Directeur te worden gebruikt bij het aanvragen van een advies. Het verdient de voorkeur om de onderbouwde ontslagaanvraag van de werkgever mee te zenden met de adviesaanvraag aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen. Bovendien dient de werknemer van een en ander op de hoogte te worden gesteld. Ten behoeve van een adequate advisering kan het verweer van werknemer via nazending eveneens aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen ter beschikking worden gesteld. 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. Bij het door het Landelijk instituut sociale verzekeringen uit te brengen advies wordt steeds een rapportage van een arbeidskundige gevoegd, tenzij dit gelet op de aard van de arbeidsongeschiktheid en/of de actualiteit van een reeds beschikbare rapportage niet zinvol wordt geacht. Het advies van het Landelijk instituut sociale verzekeringen weegt bij de afweging van de belangen door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening zeer zwaar, doch draagt anderzijds geen bindend karakter. Na ontvangst van het advies dient de belanghebbende, indien deze naar verwachting bedenkingen zal hebben tegen afgifte van de ontslagvergunning, nog in de gelegenheid moeten worden gesteld om zijn of haar zienswijze naar voren te brengen voorzover de ontslagvergunning zou steunen op feiten en belangen die de belanghebbende betreffen én deze gegevens niet door de belanghebbende zelf terzake zijn verstrekt. Wanneer de Regionaal Directeur vervolgens van het uitgebrachte advies wil afwijken, dient hij dat beargumenteerd te doen. Mocht de Regionaal Directeur gerede twijfel hebben over hetgeen vermeld staat in het advies van het Landelijk instituut sociale verzekeringen,

bijvoorbeeld omdat het advies niet gebaseerd is op actuele gegevens of als het advies onvoldoende informatie geeft, dan verdient het de voorkeur dienaangaande contact op te nemen met het Landelijk instituut sociale verzekeringen, zodat het Landelijk instituut sociale verzekeringen in staat wordt gesteld de ontbrekende informatie zo mogelijk alsnog te verstrekken. Bij afwijking van het verkregen advies wordt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hiervan via een afschrift van de genomen beslissing op de hoogte gesteld..."

5. **Algemene wet bestuursrecht** (Wet van 4 juni 1992, Stb. 315) Artikel 4:8:

"1. Voordat een bestuursorgaan een beschikking geeft waartegen een belanghebbende die de beschikking niet heeft aangevraagd naar verwachting bedenkingen zal hebben, stelt het die belanghebbende in de gelegenheid zijn zienswijze naar voren te brengen indien:

a. de beschikking zou steunen op gegevens over feiten en belangen die de belanghebbende betreffen, en b. die gegevens niet door de belanghebbende zelf ter zake zijn verstrekt.

2. Het eerste lid geldt niet indien de belanghebbende niet heeft voldaan aan een wettelijke verplichting gegevens te verstrekken."

6. Op 17 februari 1995 bracht de Nationale ombudsman **rapport 95/96** uit. Daarin werd door de Nationale ombudsman geconcludeerd dat in het geval een ontslagbeschikking mede op informatie van de GMD (thans Lisv) steunt, belanghebbende ingevolge artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) in de gelegenheid moet worden gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen aangaande de conclusies van de GMD alvorens door de Regionaal Directeur de beschikking word gegeven.

7. Naar aanleiding van voornoemd rapport van de Nationale ombudsman zond de Directeur Toezicht van de Sectie Ontslagtaken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 8 juni 1995 een brief aan de Regionaal Directeuren voor de Arbeidsvoorziening waarin onder meer het volgende werd gesteld:

"Ingevolge artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dient een bestuursorgaan, een belanghebbende in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen, indien de te nemen beschikking zou steunen op gegevens over feiten en belangen die de belanghebbende (in casu de werknemer) betreffen, en die gegevens niet door de belanghebbende zelf terzake zijn verstrekt.

Een zelfde soort verplichting geldt op grond van 4:7 Awb ten aanzien van de werkgever, als de Regionaal Directeur overweegt de ontslagvergunning te weigeren en de afwijzing zou steunen op gegevens over feiten en belangen die de aanvrager betreffen, en die gegevens afwijken van de gegevens die de aanvrager (werkgever) heeft verstrekt. Het in de gelegenheid stellen van partijen om hun zienswijze naar voren te brengen, brengt met zich mee dat de Regionaal Directeur de belanghebbende (de werkgever of de werknemer) in situaties zoals bedoeld in de art. 4:7 en 4:8 Awb, tevens dient te informeren over de eind-conclusies van het advies van de bedrijfsvereniging (thans Lisv; N.o.) (herplaatsingsmogelijkheden, aanwezig zijn van passende arbeid, de vaststelling of de werknemer een werknemer is in de zin van de WAGW). De belanghebbende meestal de werknemer dient in bovenbedoelde situaties in de gelegenheid te worden gesteld om binnen een termijn van zeven dagen zijn zienswijze over de conclusies van de bedrijfsvereniging naar voren te brengen. Voor zover nodig verzoek ik u mede gelet op het oordeel van de Nationale ombudsman in deze de ontslagpraktijk in bovenbedoelde zin aan te passen aan de strekking van de Awb en het rapport van de Nationale ombudsman. Naar mijn oordeel komt dit de zorgvuldigheid van de besluitvorming ten goede en zal er in voorkomende gevallen geen strijd met de Awb behoeven op te treden. Bovendien zal de

noodzakelijk extra proceduretijd beperkt kunnen blijven."