



Rapport

Datum: 3 augustus 1998

Rapportnummer: 1998/324

KLACHT Op 20 december 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de Bank te A., met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam. 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 door verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam (RDA) bij beslissing van 18 augustus 1997 haar geen toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met één van haar werknemers te beëindigen. In het bijzonder klaagt zij erover dat de RDA:

- bij het nemen van de beslissing onvoldoende rekening heeft gehouden met de door haar aangevoerde argumenten; - zijn beslissing (mede) heeft gebaseerd op het advies van het Gak van 8 juli 1997. Dit advies is naar het oordeel van verzoekster gebaseerd op gedateerde rapportages van 28 februari en 31 mei 1996; - haar ontslagaanvraag onvoldoende voortvarend heeft afgehandeld; - zijn beslissing onvoldoende en onjuist heeft gemotiveerd. **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 verzoekster in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Verzoekster deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie. **BEVINDINGEN** De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1.1.1. Verzoekster, een bankinstelling, verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam (hierna: de RDA) bij brief van 23 januari 1997 toestemming om de arbeidsverhouding met één van haar werknemers te mogen beëindigen. De betrokken werknemer was sinds 7 februari 1977 bij verzoekster in dienst. Hij vervulde de functie van medewerker Hypotheken op het filiaal te B. In haar brief merkte verzoekster onder meer het volgende op:

"2. Bij beschikking d.d. 22 november 1996 heeft de kantonrechter te Alkmaar het door (verzoekster; N.o.) ingediende verzoek tot ontbinding van de met (werknemer; N.o.) bestaande arbeidsovereenkomst afgewezen (...). Gelet op het gestelde onder 3.3. van de beschikking is de kantonrechter er kennelijk vanuit gegaan, zij het ten onrechte, dat (werknemer; N.o.) ten tijde van indiening van het ontbindingsverzoek nog de wettelijke ontslagbescherming ex artikel 7A:1639h lid 3 van het Burgerlijk Wetboek genoot. De kantonrechter is daardoor niet toe kunnen komen aan de beoordeling van de reden van het ontbindingsverzoek namelijk het feit dat (verzoekster; N.o.) voor (werknemer; N.o.) - zijn restcapaciteit in aanmerking nemend - geen passende c.q. gangbare arbeid beschikbaar heeft.

3. (Werknemer; N.o.) heeft in oktober 1990 zijn functie, zijnde Senior Medewerker Hypotheken, moeten opgeven nadat (verzoekster; N.o.) had geconstateerd dat (werknemer; N.o.) deze functie niet aankon (...). (Verzoekster; N.o.) heeft zich vervolgens

ingespannen om een andere passende functie voor (werknemer; N.o.) te vinden. (Verzoekster; N.o.) heeft de (werknemer; N.o.) tijdelijk kunnen plaatsen op de kantoren H. en W., maar slaagde er niet in een dergelijke functie buiten de Zakelijke Eenheid IJmond voor (werknemer; N.o.) te vinden. Dit had enerzijds te maken met de houding van (werknemer; N.o.). Zo toonde (werknemer; N.o.) bij een sollicitatiegesprek op 13 januari 1994 inzake de passende functie Medewerker Hypotheken dermate weinig interesse en benadrukte (werknemer; N.o.) zozeer zijn medische situatie, dat de kantoordirecteur afzag van plaatsing van (werknemer; N.o.) op deze vacant zijnde functie. De vacature was op afspraak van het toenmalige Hoofd Personele Zaken en Organisatie, (...), geblokkeerd voor andere kandidaten, opdat (werknemer; N.o.) bij voorrang zou kunnen worden geplaatst (...). Anderzijds bemoeilijkten de medische beperkingen van (werknemer; N.o.) zijn herplaatsing. (Werknemer; N.o.) werd in deze periode begeleid door de bedrijfsarts, mevrouw H., die (verzoekster; N.o.) adviseerde voor (werknemer; N.o.) een functie te zoeken waarin hij afwisselend kon zitten, lopen en staan.

Bovendien bepaalde de bedrijfsarts dat aan de eventuele functie een maximale reistijd (enkele reis) van 45-60 minuten per auto verbonden mocht zijn (...). (Verzoekster; N.o.) zag begin 1994 geen andere mogelijkheid meer dan (werknemer; N.o.) terug te plaatsen op kantoor IJ. binnen de Zakelijke Eenheid IJmond, teneinde aldaar werkzaamheden te verrichten.

4. (Werknemer; N.o.) werd op 5 april 1994 op kantoor IJ. verwacht, teneinde de door hem te verrichten werkzaamheden te bespreken. (Werknemer; N.o.) zou een bijzondere, acquisitieve opdracht krijgen, vooral gericht op het afsluiten van nieuwe hypothecaire geldleningen. De stationering binnen de ZE IJmond was van tijdelijke aard, in afwachting van plaatsing in een passende functie elders binnen (verzoekster; N.o.) (...). (Werknemer; N.o.) kon deze plaatsing echter niet aan en meldde zich ingaande 5 april 1994 ziek. Op 5 april 1994 heeft de arbeidsongeschiktheidsperiode van (werknemer; N.o.) een aanvang genomen.

5. Per 11 juli 1994 hervatte (werknemer; N.o.) in overleg met de bedrijfsarts zijn werkzaamheden voor halve dagen, met een reistijdrestrictie van maximaal 45 minuten, op kantoor C., teneinde aan een mogelijke algehele reïntegratie te werken (...). Vanaf augustus 1994 verrichtte (werknemer; N.o.) in dat kader gedurende een aantal uren per dag werkzaamheden op kantoor H. De directie van dit kantoor achtte de samenwerking met (werknemer; N.o.) echter niet vruchtbaar, waarop zij in november 1994 besloot de samenwerking met (werknemer; N.o.) te beëindigen (...).

6. Op 22 november 1994 vond een onderhoud plaats tussen (werknemer; N.o.) en de arbeidsdeskundige van de voormalige GMD, de heer S. Rekening houdend met de kennis, ervaring en medische beperkingen van (werknemer; N.o.) achtte de heer S. hem voor halve dagen inzetbaar in functies als Senior Medewerker Particuliere Relaties/Adviseur Hypotheken en soortgelijke werkzaamheden. De GMD adviseerde de bedrijfsvereniging dan ook (werknemer; N.o.) ingaande 3 april 1995 (einde ziektejaar) vooralsnog als 45-55% arbeidsongeschikt te beschouwen. De prognose van de GMD luidde dat binnen

afzienbare termijn (1 jaar) (werknemer; N.o.) met het hervinden van zijn psychisch evenwicht in staat zou zijn volledig in passend werk te hervatten (...). Bij beslissing d.d. 28 maart 1995 nam de bedrijfsvereniging dit advies over (...). (Werknemer;

N.o.) werd daarop verzocht om zich op 28 juni 1995 te melden op kantoor B., alwaar met hem zou worden gesproken omtrent het verrichten van passende werkzaamheden binnen de afdeling Particuliere Relaties.

7. Op 28 juni 1995 vond een gesprek plaats tussen (werknemer; N.o.) en (...), Hoofd Particuliere Relaties B., en (...), directeur Zakelijke Eenheid IJmond. In dit gesprek kreeg (werknemer; N.o.) een drietal opties voorgelegd om zijn werkzaamheden te hervatten t.w. op kantoor Hm., op kantoor B. of kantoor IJ. (Werknemer; N.o.) koos voor kantoor IJ., waar hij samen met een collega gedurende maximaal vier uur per dag actief de particulierenmarkt zou gaan bewerken. De functie te IJ. had het voordeel dat deze een ambulante karakter had, daar waar de functies te Hm. en B. bureaugebonden functies waren. Met de bedrijfsarts zou worden afgestemd of de werkzaamheden voor (werknemer; N.o.) passend waren. Voorts werden de werktijden aangepast om de kans te verkleinen dat (werknemer; N.o.) in een file terecht zou komen en om voor (werknemer; N.o.) een zo kort mogelijke reistijd te creëren. De door (werknemer; N.o.) te verrichten taken zouden aan de bedrijfsarts ter toetsing worden voorgelegd (...).

8. In een volgend gesprek op 29 augustus 1995 werd het definitieve takenpakket van (werknemer; N.o.) met hem besproken en vastgesteld en werden afspraken gemaakt in het kader van het herplaatsingstraject. (Werknemer; N.o.) meldde echter in het gesprek dat hij in beroep was gegaan tegen de beslissing van de bedrijfsvereniging d.d. 28 maart 1995; hij achtte zichzelf volledig arbeidsongeschikt en niet in staat zijn werkzaamheden te hervatten (...).

9. Op 5 januari 1996 vond een telefonisch onderhoud plaats tussen (...), personeelsadviseur, en (werknemer; N.o.) waarin (werknemer; N.o.) meldde geen vertrouwen te hebben in de relatie met (verzoekster; N.o.), de werkzaamheden gedurende vier uur per dag op kantoor IJ. (juli/augustus 1995) als onplezierig te hebben ervaren, en het onderhouden van contact mede als verplichting van (verzoekster; N.o.) te zien. (De personeelsadviseur; N.o.) wees (werknemer; N.o.) erop dat het herplaatsingstraject nu al een aantal maanden stillag. Een vervolgesprek werd gepland op 5 februari 1996, waarbij (werknemer; N.o.) de gelegenheid zou krijgen de bij hem kennelijk aanwezige ongenoegens te uiten (...).

10. In dat gesprek werd aan (werknemer; N.o.) medegedeeld dat de personele bezetting op kantoor IJ. inmiddels was gewijzigd met het gevolg dat de eerder voor (werknemer; N.o.) gecreëerde werkzaamheden niet meer aanwezig waren. Problematisch was bovendien dat (werknemer; N.o.) inmiddels een gedateerde kennis had van de bankproducten, waardoor hij moeilijk inzetbaar zou zijn. Voor (werknemer; N.o.) werden daarop werkzaamheden geselecteerd, zoals het archiveren van stukken en het verrichten van klussen, waarbij (werknemer; N.o.) zelf kon beslissen wanneer hij van houding

(zitten/lopen/staan) zou wisselen. (Werknemer; N.o.) kreeg de gelegenheid zelf zijn werktijden te bepalen. De archiefwerkzaamheden hadden een duur van drie tot zes maanden. Op 12 februari 1996 ving (werknemer; N.o.) zijn werkzaamheden aan. Gelijktijdig daarmee zou het herplaatsingstraject weer in gang worden gezet. Het totale herplaatsingstraject zou drie maanden bedragen, waarna (verzoekster; N.o.) zich bij het uitblijven van een positief resultaat zou beraden op verder te nemen stappen waarbij het beëindigen van het dienstverband niet werd uitgesloten. (Werknemer; N.o.) wilde geen functies buiten (verzoekster; N.o.) in beschouwing nemen, waardoor de bemiddeling zich zou richten op interne functies (...).

11. Op 21 februari 1996 meldde (werknemer; N.o.) zich volledig arbeidsongeschikt, omdat de voor hem geselecteerde werkzaamheden te zwaar zouden zijn. (Werknemer; N.o.) werd echter voor deze werkzaamheden per 27 februari 1996 hersteld verklaard, waarop door (werknemer; N.o.) - op advies van (de bedrijfsarts; N.o.) - "een second opinion" werd gevraagd. In het kader van deze "second opinion" vond een werkplekonderzoek plaats en werd een belastbaarheidspatroon van (werknemer; N.o.) opgesteld (...). Inmiddels had de bedrijfsvereniging d.d. 26 februari 1996 de arbeidsongeschiktheid van (werknemer; N.o.) met terugwerkende kracht vanaf 2 oktober 1995 tot 29 januari 1996 vastgesteld op 80-100% en vanaf 29 januari 1996 op 45-55% (...).

12. Op 5 maart 1996 vond het werkplekonderzoek plaats door de arbeidsdeskundige van het GAK, de heer Ha. De heer Ha. concludeerde dat de tijdelijke archiefwerkzaamheden niet passend waren. Hij adviseerde de bedrijfsvereniging de arbeidsongeschiktheid van (werknemer; N.o.) weer op te hogen tot 80-100%.

Bij beslissing d.d. 29 maart 1996 werd (werknemer; N.o.) door de bedrijfsvereniging ingaande 21 februari 1996 volledig arbeidsongeschikt beschouwd (...).

13. Op 1 maart 1996 had (werknemer; N.o.) een intake-gesprek met de heer G., coördinator In- en Externe bemiddeling van de Divisie (verzoekster; N.o.) Nederland, in aanwezigheid van (de personeelsadviseur; N.o.). In eerste instantie zou worden gezocht naar commerciële en administratieve functies op functieniveau 7 of 8. Mocht dit niet lukken dan zouden ook functies op lager niveau in beschouwing worden genomen. Bij schrijven d.d. 9 mei 1996 rapporteerde de heer G., dat de afgesproken acties tot dan geen positief resultaat hadden opgeleverd (...).

14. Op 15 mei 1996 werd (werknemer; N.o.) wederom gezien door de arbeidsdeskundige van het GAK, de heer Ha. De heer Ha. deelde aan (werknemer; N.o.) mede dat hij nog geschikt was voor gangbare arbeid conform het eerder opgestelde belastbaarheidspatroon. Op grond van dat belastbaarheidspatroon adviseerde de heer Ha. aan de bedrijfsvereniging (werknemer; N.o.) in te delen in de hogere arbeidsongeschiktheidsklasse 65-80% (...). Dit advies werd bij beslissing d.d. 20 juni 1996 door de bedrijfsvereniging overgenomen, ingaande 31 juli 1996 (...).

15. Op 5 juli 1996 werd (werknemer; N.o.) medegedeeld welke acties (verzoekster; N.o.) inmiddels had ondernomen en wat het resultaat daarvan was geweest. Op grond van de resultaten van door (verzoekster; N.o.) ondernomen acties om tot herplaatsing te komen,

trokken zowel (verzoekster; N.o.) als ook (werknemer; N.o.) de conclusie dat er geen passende mogelijkheden waren waarvoor (werknemer; N.o.) in aanmerking zou komen. Aan (werknemer; N.o.) werd daarop medegedeeld dat (verzoekster; N.o.) de mogelijkheden zou bezien om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Conclusie 16. (Verzoekster; N.o.) heeft vanaf november 1990 gezocht naar een passende functie voor (werknemer; N.o.), daarbij rekening houdend met zijn opleiding, ervaring en medische beperkingen. (Verzoekster; N.o.) heeft een vacature op kantoor Ho. aan (werknemer; N.o.) kunnen aanbieden, maar door zijn eigen toedoen kwam (werknemer; N.o.) voor vervulling ervan niet in aanmerking.

De twee mogelijkheden op kantoor IJ. t.w. in 1994 de bijzondere werkzaamheden op hypothekegebied en in 1995 de werkzaamheden ten behoeve van de afdeling Particuliere Relaties, konden niet doorgaan doordat (werknemer; N.o.) zich arbeidsongeschikt achtte om deze werkzaamheden te verrichten. Verdere mogelijkheden om (werknemer; N.o.) blijvend op een passend niveau binnen (verzoekster; N.o.) werkzaam te laten zijn hebben zich helaas niet aangediend.

17. (Werknemer; N.o.) is gelet op zijn belastbaarheidspatroun niet meer geschikt voor zijn eigen functie bij (verzoekster; N.o.). Hij is slechts geschikt voor gangbare arbeid, maar functies, waarin duurzaam door (werknemer; N.o.) gangbare arbeid zou kunnen worden verricht, zijn niet aanwezig gebleken bij (verzoekster; N.o.). Door verdergaande automatisering van werkprocessen in het kader van bijvoorbeeld Operations en Productie Innovatie zijn binnen (verzoekster; N.o.) de (relatief) eenvoudig uitvoerbare functies komen te vervallen. Tegelijkertijd worden steeds meer functies plaatsgebonden, waardoor de voor (werknemer; N.o.) noodzakelijke mogelijkheid tot vertreden niet kan worden gerealiseerd. De speciaal voor (werknemer; N.o.) samengestelde archiefwerkzaamheden te B. kon (werknemer; N.o.) niet volhouden. Aan de door (werknemer; N.o.) geopperde mogelijkheid de postverzorging tussen de kantoren in de Zakelijke Eenheid IJmond per fiets te verzorgen kon geen gevolg worden gegeven, aangezien een partieel arbeidsongeschikte medewerker deze werkzaamheden reeds per auto verricht. (Werknemer; N.o.) heeft laatstelijk op 5 juli 1996 nog aangegeven verder geen mogelijkheden te zien binnen (verzoekster; N.o.).

18. (Werknemer; N.o.) is vanaf 5 april 1994 onafgebroken geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt geweest voor de bedongen arbeid, waardoor het opzegverbod ex artikel 7A:1639h lid 3 van het Burgerlijk Wetboek niet meer van toepassing is. De WAO-status van (werknemer; N.o.) vanaf 1994 luidt als volgt:

05-04-1994 t/m 03-04-1995: 1e ziektejaar 04-04-1995 t/m 01-10-1995: 45-55% WAO
02-10-1995 t/m 28-01-1996: 80-100% WAO 29-01-1996 t/m 20-02-1996: 45-55% WAO
21-02-1996 t/m 30-05-1996: 80-100% WAO 31-05-1996 t/m heden : 65-80% WAO

19. De arbeidsongeschiktheidssituatie van (werknemer; N.o.) is in 1996 verslechterd. (Werknemer; N.o.) acht zichzelf volledig arbeidsongeschikt en heeft dit ook meermalen aan medewerkers van (verzoekster; N.o.) medegedeeld. Naar eigen zeggen heeft

(werknemer; N.o.) beroep ingesteld tegen de beslissingen van de bedrijfsvereniging d.d. 28 maart 1995 en 20 juni 1996, omdat hij zichzelf volledig arbeidsongeschikt acht. De uitkomst van de beroepsprocedures is (verzoekster; N.o.) niet bekend.

20. (Werknemer; N.o.) komt na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen ter aanvulling op zijn WAO-uitkering. Bij blijvende arbeidsongeschiktheid zal deze voorziening voor (werknemer; N.o.) gelden tot aan zijn 65-jarige leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid van (werknemer; N.o.) toeneemt zal ook het bedrag van het arbeidsongeschiktheidspensioen toenemen. Daarnaast heeft (werknemer; N.o.) recht op een voortzetting van zijn pensioenopbouw en van zijn personeelsfaciliteiten (...). Gelet op het bovenstaande acht (verzoekster; N.o.) het niet langer zinvol de met (werknemer; N.o.) bestaande arbeidsovereenkomst voort te zetten, reden waarom onderhavig verzoek aan u wordt voorgelegd. (Verzoekster; N.o.) heeft (werknemer; N.o.) geïnformeerd en hem twee afschriften van onderhavig verzoek toegezonden" 1.1.2. De bijgevoegde beschikking van de kantonrechter te Hilversum van 22 november 1996 luidde onder meer als volgt:

"3. Het geschil en de beoordeling daarvan 3.1 Het verzoek van de Bank strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen haar als werkgeefster en (werknemer; N.o.) op korte termijn wegens gewichtige redenen, bestaande uit veranderingen in de omstandigheden. Daaraan zijn de volgende stellingen ten grondslag gelegd. (Werknemer; N.o.) is vanaf 1994 geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt geweest voor de bedongen arbeid. De Bank heeft alle mogelijke moeite gedaan om voor (werknemer; N.o.) een geschikte functie en/of werkplek te vinden binnen haar organisatie, hetgeen de laatste jaren heeft geresulteerd in diverse detacheringen, overplaatsingen, dan wel functiewijzigingen.

Thans moet worden geconstateerd dat bij de Bank, rekening houdend met zijn opleiding, werkervaring en medische beperkingen, geen passende functie voor (werknemer; N.o.) meer beschikbaar is. Juist vanwege zijn arbeidsongeschiktheid heeft de bank (werknemer; N.o.) uitermate coulant behandeld en voldoende begeleid. De ziekte van (werknemer; N.o.), artrose, is een fysieke aandoening, die niet kan worden gerelateerd aan de werksituatie. De bank betwist dat overplaatsingen van (werknemer; N.o.) grotendeels verband hielden met constante reorganisaties. Vanwege zijn onvoldoende functioneren, met name zijn gebrek aan samenwerkingscapaciteit, is (werknemer; N.o.) tot driemaal toe uit zijn functie gehaald. Zijn disfunctioneren bemoeilijkte de herplaatsing. Vanaf half september 1995 was het voor de Bank niet mogelijk in contact te treden met (werknemer; N.o.). Op 5 januari 1996 deelde (werknemer; N.o.) aan (...) van de Bank mee, dat hij geen vertrouwen meer had in de Bank. (...) 3.2 Het verweer strekt primair tot afwijzing van het ontbindingsverzoek (...). Daartoe is het volgende aangevoerd. De meeste door de Bank naar voren gebrachte omstandigheden zijn van (zeer) oude datum en mogen daarom in deze procedure geen rol spelen. De overplaatsingen van (werknemer; N.o.) hielden grotendeels verband met constante reorganisaties binnen de Bank, welke niet ten goede kwamen aan de werkomstandigheden en gezondheid van (werknemer; N.o.). (Werknemer;

N.o.) betwist dat hij zou hebben gedysfunctioneerd of tekort zou zijn geschoten in de samenwerking met collega's. Vaak weigerde de leiding van de Bank de problemen op de werkvloer te onderkennen en adequate maatregelen te nemen. (Werknemer; N.o.) heeft zich gewoonweg ziek gewerkt. In verband met gezondheidsproblemen (artrose in heupen) heeft (werknemer; N.o.) herhaaldelijk verzocht om een passende functie. De Bank heeft zich onvoldoende ingezet om (werknemer; N.o.) van een passende functie te voorzien, rekening houdend met zijn medische beperkingen. Met name van medio 1994, toen (werknemer; N.o.) tijdelijk werkzaam was op het kantoor W. heeft de Bank geen duidelijkheid willen geven over de toekomst van (werknemer; N.o.) en hem onvoldoende begeleid. De Bank heeft de belangen en het ziektebeeld van (werknemer; N.o.) niet serieus genomen. De Bank heeft zich niet als goed werkgever gedragen. Onjuist is de stelling van de Bank, dat (werknemer; N.o.) vanaf half september 1995 niets meer van zich had laten horen. Hij had de zaak inmiddels uit handen gegeven aan de vakbond.

3.3 Naar het oordeel van de kantonrechter is het verzoek niet voor toewijzing vatbaar. In verband met de wettelijke ontslagbescherming is bij de beoordeling van een verzoek tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst met een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer terughoudendheid geboden, temeer daar (werknemer; N.o.) mogelijkheden ziet om bij de Bank aan het werk te blijven. Voor toewijsbaarheid dienen zwaarwegende gronden aanwezig te zijn. Uit de stellingen van de Bank vallen zodanige gronden die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, niet af te leiden. De door de Bank genoemde omstandigheden zijn deels van oude datum (1982) en vormden toen blijkbaar geen aanleiding om vergaande maatregelen als beëindiging van het dienstverband te nemen."

1.2. Op verzoek van de gemachtigde van werknemer verleende RDA de gemachtigde uitstel voor het indienen van het verweerschrift tot uiterlijk 24 februari 1997. De gemachtigde van werknemer voerde in zijn verweerschrift van 20 februari 1997 het volgende aan:

"...

1. Zoals blijkt uit het verzoek van (verzoekster; N.o.) heeft genoemde bank zich in 1996 gewend tot de Kantonrechter te Alkmaar met een ontbindingsverzoek. Op 22 november 1996 heeft de Kantonrechter dat verzoek afgewezen. (Verzoekster; N.o.) heeft bij het onderhavige aan u gericht verzoek praktisch dezelfde argumenten in stelling gebracht als in de procedure bij de Kantonrechter en zij wijkt daarbij af van de meestal door de werkgever in acht genomen volgorde. Voor de hand liggender is immers dat eerst wordt getracht via de RDA ontslagverlof te verkrijgen en dat pas nadat een desbetreffend verzoek is afgewezen, een verzoek ex artikel 1639w BW wordt ingediend bij de Kantonrechter. Een en ander houdt verband met de omstandigheid, dat, wanneer partijen het over feitelijke omstandigheden oneens zijn, de RDA ter vaststelling van die betwiste punten geen middelen ten dienste staan om ten aanzien van die punten te kiezen voor het standpunt van één van partijen en het standpunt van de andere partij van de hand te wijzen. In het algemeen wordt dan door de RDA verwezen naar de Kantonrechter, die wel

in staat is om voornoemde keuze te maken. In casu heeft de Kantonrechter al een beslissing genomen, die bezwaarlijk kan worden doorkruisd door een beslissing van de RDA, waarbij ontslagverlof wordt verleend. Partijen zijn het over de vele, ook aan het onderhavige verzoek opnieuw door (verzoekster; N.o.) ten grondslag gelegde feiten bepaald niet met elkaar eens.

2. Aangezien het onderhavige verzoek van (verzoekster; N.o.) neerkomt op een herhaling van zetten en door (verzoekster;

N.o.) wel veel, maar niet alle op de Kantonprocedure betrekking hebbende stukken aan u in kopie zijn overgelegd, zend ik u hierbij een kopie van het aan de zijde van (werknemer; N.o.) op 5 november 1996 bij de Kantonrechter te Alkmaar ingediende verweerschrift met 29 produkties. Kliënt wenst genoemd verweer als hier herhaald en ingelast te beschouwen en voegt daaraan toe, dat de thans door (verzoekster; N.o.) opnieuw naar vorengebrachte feiten ten stelligste - en gemotiveerd - worden betwist. Voorts blijkt geenszins de juistheid van de stelling van (verzoekster; N.o.), dat de Kantonrechter in zijn beschikking er kennelijk ten onrechte vanuit is gegaan, dat (werknemer; N.o.) ten tijde van indiening van het ontbindingsverzoek nog de wettelijke ontslagbescherming ex artikel 7A:1639h lid 3 BW genoot en aldus niet toe kon komen aan de beoordeling van de reden van het ontbindingsverzoek. In overweging 3.3. van de beschikking d.d. 22 november 1996 is van belang, dat de Kantonrechter het - terecht - heeft over een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, te wiens aanzien extra omzichtigheid in acht dient te worden genomen. Uit de overweging van de Kantonrechter, dat voor toewijsbaarheid van het ontbindingsverzoek zwaarwegende gronden aanwezig dienen te zijn, alsmede dat uit de stellingen van de bank zodanige gronden die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, niet zijn af te leiden, volgt dat de Kantonrechter wel degelijk de aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggende redenen heeft beoordeeld.

3. Kliënt blijft bij zijn standpunt, dat er hoegenaamd geen sprake van was dat hij in oktober 1990 zijn functie "senior medewerking hypotheken" zou hebben moeten opgeven nadat (verzoekster; N.o.) zou hebben geconstateerd dat hij die functie niet aankon. De (...) brief van - toenmalig (werkgever; N.o.) aan kliënt van 11 december 1990 verwijst naar de brief van kliënt van 5 december 1990. (...) Hieruit moge blijken, dat het niet de bank was, die initiatieven had genomen, maar (werknemer; N.o.) zelf. Van tekortschieten, was geen sprake: in de laatste alinea van de brief wijst kliënt er op, dat hij heeft aangetoond dat de eenmansbezetting van de afdeling hypotheken, zoals in het kader van budgettaire bezuinigingen voorgeschreven, in de praktijk onmogelijk was. Het is te gek voor woorden dat (verzoekster; N.o.) bedoelde uit 1990 daterende arbeidsomstandigheden thans totaal verdraaid weergeeft en de mening wil doen postvatten, dat kliënt zijn werk niet aankon. Daarvan was evenwel geen sprake; kennelijk denkt (verzoekster; N.o.) thans te kunnen betogen, dat onder "het werk" van kliënt dient te worden verstaan, de

taken, die normaliter aan meerdere personen worden toevertrouwd. Dat in dat geval een werknemer op een "mission impossible" wordt gestuurd betekent beslist niet, dat de

werknemer "zijn taak niet aankon". (...)

4. Kliënt verwijst voorts naar zijn produktie 28 bij het verweerschrift bij de Kantonrechter. Hij was gedurende drie jaar plaatsvervangend directeur van het kantoor W., hetgeen derhalve geen passende functie zou zijn geweest. (...)

5. Met betrekking tot punt 4 van het verzoek van (verzoekster; N.o.) deelt cliënt mede dat de bijzondere acquisitieve opdracht behelste het afsluiten van hypotheeken in de commerciële sfeer. Daartoe zou cliënt een hoge mate van mobiliteit moeten kunnen vertonen, welke hij niet kon opbrengen door ziekte, onder meer door artrose.

6. Met betrekking tot punt 5 van het verzoek van (verzoekster; N.o.) merkt cliënt op, dat hij op het kantoor C. weliswaar voor halve dagen aan de slag ging op medisch advies, maar er was voor cliënt eigenlijk geen werk voorhanden. (...) In H. was aanvankelijk slechts plaats voor cliënt gedurende 3 weken, welke periode werd verlengd tot 3 maanden. Insinuerend en bijzonder onjuist is de huidige mededeling van de (verzoekster; N.o.) dat "de samenwerking met cliënt niet vruchtbaar zou zijn geweest, ten gevolge waarvan de samenwerking zou zijn beëindigd". Dit is een kwalijke vorm van verdraaiing van de werkelijke situatie.

7. Met betrekking tot punt 9 van het verzoek van (verzoekster; N.o.) verwijst cliënt naar produktie 27 van zijn verweerschrift bij de Kantonrechter. Voorts brengt cliënt naar voren dat hij niet heeft gezegd geen vertrouwen in (verzoekster; N.o.) te hebben, maar dat hij geen vertrouwen in (de personeelsadviseur; N.o.) had. Tijdens een bespreking met haar suggereerde (de personeelsadviseur; N.o.) immers aan cliënt om maar ontslag in te dienen, zulks in het bijzijn van een directeur van (verzoekster; N.o.) die cliënt niet kende.

8. Ten aanzien van punt 10 van het verzoek van (verzoekster; N.o.) verwijst cliënt naar punt 14 van het verweerschrift bij de Kantonrechter. Voorts was de bereidheid om buiten de bank te werken praktisch - gezien de leeftijd en aandoening (artrose) van cliënt - absoluut onmogelijk. Dienaangaande heeft cliënt eind 1995 (...) van het Directoraat voor de Gewestelijke Arbeidsvoorziening Noord-Holland-Noord te Alkmaar advies ontvangen om bedoeld aanbod van (verzoekster; N.o.) af te slaan. Met betrekking tot punt 14 van het verzoek van (verzoekster; N.o.) deelt cliënt mede, dat tegen de bedoelde beslissing van de bedrijfsvereniging door cliënt (naast nog lopende eerdere ingestelde beroepen tegen steeds wisselende vaststellingen van de mate van arbeidsongeschiktheid) hoger beroep is ingesteld. Een groot bezwaar van cliënt is, dat de door de bedrijfsvereniging doorgevoerde wijziging tot stand is gebracht zonder enige medische keuring. Kliënt blijft van oordeel, dat (verzoekster; N.o.) mogelijkheden heeft om voor de 30% dat cliënt arbeidsgeschikt wordt geacht passend part-time werk aan hem aan te bieden. Kliënt heeft in de thans 20 jaar dat hij bij (verzoekster; N.o.) (...) in dienst is, veel ervaring opgedaan op verschillende terreinen. Wel is er de handicap van de medische beperking, maar er zijn banen waarbij cliënt kan worden beperkt tot een adviserende en/of controlerende functie, welk werk goed valt te combineren met een deeltijd baan. Kliënt kan derhalve zeker niet onderschrijven, dat (verzoekster; N.o.) zich de nodige moeite zou hebben getroost bij het vinden van passend werk. Wel is het standpunt van cliënt aldus genuanceerd, dat hij van mening is momenteel eigenlijk volledig arbeidsongeschikt te zijn. Daartoe loopt nog een door hem ingesteld

beroep. Kliënt moet echter nog steeds rekening houden met de omstandigheid, dat hij volgens de laatste beslissing van de bedrijfsvereniging 65 tot 80% arbeidsongeschikt is verklaard, hetgeen inhoudt dat hij geacht wordt voor 30% arbeidsgeschikt te zijn, voor welk percentage kliënt zijn arbeid ten dienste van (verzoekster; N.o.) moet stellen.

9. Kliënt wijst erop, dat hij sinds 5 april 1994 nog in C. en He. voor (verzoekster; N.o.) heeft gewerkt. Voorts is het zo, dat de in punt 20 van het verzoek van (verzoekster; N.o.) bedoelde aanvulling op de WAO-uitkering zijn grondslag vindt in de CAO-bepalingen. Gezien de inmiddels door kliënt ondervonden omstandigheid dat de bedrijfsvereniging - zelfs zonder nadere medische keuring - nogal vrijmoedig bleek om te gaan met wijzigingen in de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid is het vooruit zicht op een aanvulling ingevolge de CAO-bepalingen maar zeer betrekkelijk. Kliënt heeft thans zeker nog een zwaarwichtig belang bij continuering van de arbeidsovereenkomst..."

1.3. Naar aanleiding van de door de RDA op 31 januari 1997 bij het Gak (thans: het Lisv) ingediende adviesaanvraag berichtte de

arbeidsdeskundige van het Gak de RDA op 14 april 1997 dat werk-nemer sinds 5 april 1994 geen werk meer verrichtte. Voorts vermeldde het advies:

"...2. Huidige situatie van arbeids(on)geschiktheid

. Betrokkene is bij de BV bekend (...) Datum onderzoek BV ten behoeve van dit advies 27-3-1997 Bij gebruik van reeds vóór dit onderzoek aanwezige gegevens datum aangeven waarop deze gegevens zijn verkregen 31-5-1996 (...)

. Beperkingen en/of belastbaarheid (korte omschrijving) belastbaar: gedurende 20 uur passend werk beperkingen: t.a.v. zitten, staan, lopen en conflicthantering (...)

5. Afspraken met werkgever en werknemer

(...)

. Wat is besproken met de werknemer? (...) Werknemer stelt zich beschikbaar voor max. 20 uur per week. Hij acht zich overigens volledig a.o. (arbeidsongeschikt; N.o.) en is in beroep gegaan.

. Wat is besproken met de werkgever? (...) Werkgever werd verzocht de herinpassing ter hand nemen. (...)

7. Conclusie/advies

. Er is wel relatie tussen onvoldoende functioneren en ziekte en gebrek.

. Het lijkt mij niet aannemelijk dat er geen mogelijkheden zouden zijn om te hervatten in passend werk bij de eigen werkgever..."

1.4. Naar aanleiding van het advies van het Gak deelde de RDA verzoekster bij brief van 17 april 1997 het volgende mee:

"...Naar aanleiding van de door u ingediende ontslagvergunning heb ik advies ingewonnen bij de bedrijfsvereniging. Dit advies heb ik inmiddels ontvangen. Omdat dit advies informatie zou kunnen bevatten die afwijkt van de door u verstrekte informatie, komt het mij zorgvuldig voor u in de gelegenheid te stellen uw zienswijze omtrent de relevante eindconclusies uit dat advies kenbaar te maken. Betrokkene is ingedeeld in de

arbeidsongeschiktheidsklasse:

65-80%. Werknemer stelt zich beschikbaar voor maximaal 20 uur per week. Hij acht zich overigens volledig arbeidsgeschikt (bedoeld wordt arbeidsongeschikt; N.o.) en is in beroep gegaan." Het lijkt mij niet aannemelijk dat er geen mogelijkheden zouden zijn om te hervatten in passend werk bij de eigen werkgever. Indien u naar aanleiding hiervan wilt reageren dan dient deze reactie uiterlijk **24-04-97** in mijn bezit te zijn..."

1.5. Verzoekster verzocht de RDA uitstel tot en met 2 mei 1997 voor het indienen van haar reactie. In haar reactie van 1 mei 1997 liet verzoekster de RDA het volgende weten:

"...Ten aanzien van de eerste conclusie heeft (verzoekster; N.o.) geen commentaar. Ten aanzien van de tweede conclusie merkt (verzoekster; N.o.) op dat zij er vanuit gaat dat bedoeld wordt ``arbeidsongeschikt''. (Werknemer; N.o.) heeft ook jegens (verzoekster; N.o.) meerdere malen medegedeeld dat hij zichzelf volledig arbeidsongeschikt acht. Concreet heeft deze opstelling van (werknemer; N.o.) ertoe geleid dat een plaatsing op kantoor Ho. geen doorgang vond. (Verzoekster; N.o.) verwijst hiervoor naar punt 3 van haar onderhavig verzoek. (Verzoekster; N.o.) is dan ook van mening dat de beschikbaarheid van (werknemer; N.o.) om passend (part-time) werk te verrichten een papieren beschikbaarheid betreft. De derde conclusie bevreemdt (verzoekster; N.o.) in hoge mate. (Verzoekster; N.o.) heeft langs twee kanalen, t.w. via haar afdeling In- en Externe Bemiddeling en via haar afdeling Personeelszaken, intensief getracht passende dan wel gangbare arbeid te vinden voor (werknemer; N.o.). In dat kader is onder meer de mogelijkheid van postverzorging op de fiets onderzocht, maar deze werkzaamheden werden reeds uitgevoerd door een andere partieel arbeidsongeschikte medewerker. Daarnaast is tot tweemaal toe binnen de ZE IJmond een aan de situatie van (werknemer; N.o.) aangepast werkpakket samengesteld, dat (werknemer; N.o.) in beide gevallen door zijn medische gesteldheid niet aankon. (Verzoekster; N.o.) begrijpt dan ook absoluut niet hoe de arbeidsdeskundige tot zijn aanname is gekomen en waarop zijn

aanname is gebaseerd. Indien de aanname is gebaseerd op de veronderstelling dat binnen een bedrijf met een omvang gelijk (verzoekster; N.o.) een functie aanwezig en beschikbaar moet zijn, dan wijst (verzoekster; N.o.) op de vele reorganisaties die haar bedrijf de laatste jaren heeft doorgemaakt en nog doormaakt. Hierdoor zijn tal van (met name lagere) functies verdwenen en zijn de interne herplaatsingsmogelijkheden aanmerkelijk verminderd. Overigens heeft de arbeidsdeskundige noch (werknemer; N.o.) (zie punt 17 van het verzoek) concreet binnen (verzoekster; N.o.) voor (werknemer; N.o.) een - gezien zijn medische situatie - geschikte functie kunnen duiden. Kortom, waar de conclusie van de arbeidsdeskundige op gebaseerd is, blijkt in het geheel niet uit (de conclusies van) het advies. (Verzoekster; N.o.) merkt verder ten aanzien van de derde conclusie op dat (werknemer; N.o.) thans kennelijk weer geschikt wordt geacht voor passend werk, daar waar de conclusie van de arbeidsdeskundige d.d. 31 mei 1996 (...) nog was dat (werknemer; N.o.) slechts geschikt was voor gangbare arbeid. (Verzoekster; N.o.) blijft van mening al het mogelijke te hebben gedaan om (werknemer; N.o.) in passende c.q. gangbare arbeid werkzaam te doen zijn. Helaas uiteindelijk zonder

resultaat. (Verzoekster; N.o.) bestrijdt het gestelde in de derde conclusie dan ook ten volle. (Verzoekster; N.o.) ziet geen enkele mogelijkheid om (werknemer; N.o.) te plaatsen in passende c.q. gangbare arbeid binnen haar bedrijf.."

1.6. Bij brief van 23 mei 1997 verzocht de RDA het Gak om de navolgende informatie:

"... * voor welke functies binnen werkgevers organisatie is betrokkene geschikt, gelet op uw conclusie dat het u niet aannemelijk lijkt dat er geen mogelijkheden zouden zijn om te hervatten in passend werk bij de eigen werkgever? (...); waarop baseert u deze uitspraak? * overlegging van een recente arbeidsdeskundige rapportage..."

1.7. Het Gak stuurde de RDA op 9 juli 1997 de reactie van de arbeidsdeskundige, gedateerd 8 juli 1997. Deze reactie luidde als volgt:

"...N.a.v. het verzoek om overlegging van een recente arbeidsdeskundige arbeidsrapportage, wordt het volgende opgemerkt. Een recente arbeidsdeskundige rapportage dient gebaseerd te zijn op een recent medisch oordeel. Daar gaat het in deze zaak niet om. E.e.a. is gebaseerd op RA VA d.d. 28-2-1996 en RA AD d.d. 31-5-1996. D e situatie is het uitgangspunt geweest voor AD's reactie d.d. 14-4-1997 op de adviesaanvraag van 31-1-97. Voorts wordt gevraagd voor welke functies binnen werkgevers organisatie belanghebbende geschikt is, nu AD vindt dat het niet aannemelijk lijkt te zijn dat er geen mogelijkheden zouden zijn om te hervatten in passend werk bij de eigen werkgever. AD heeft het volgende overwogen om tot zijn conclusie te komen. Bij RA AD d.d. 31-5-1996 is belanghebbende theoretisch geschat en ingedeeld in de klasse 65-80. Belanghebbende wordt belastbaar geacht voor 20 uur per week passend werk. De meest relevante beperkingen betreffen zitten, staan, lopen en conflicthantering. De voor de schatting gebruikte functies zijn; medisch registratie assistent, monteur koffiezetters, medisch secretaris en telefonist/receptionist. De beperkingen zijn derhalve niet zodanig dat het gecompliceerd zou zijn om functies te duiden voor belanghebbende. Gegeven de grootte van de organisatie van (verzoekster; N.o.) in relatie tot de beperkingen is het derhalve niet aannemelijk te achten dat er geen passende functie voor belanghebbende voorhanden zou zijn. De door collega-AD onderzochte functie op het archief bij het kantoor te IJ. bleek niet passend te zijn. Nadien is er voor zover AD bekend geen passende functie(s) meer aangeboden. Het feit dat belanghebbende zichzelf volledig arbeidsongeschikt acht doet niet af aan de wettelijke plicht van werkgever om een inspanningsverplichting te doen m.b.t. het aanbieden van passend werk. Mocht belanghebbende dan weigeren dan kan zulks meegenomen worden in de totale beoordeling ten aanzien van een eventueel ontslag. Vooralsnog is er wat dat betreft, voor zover AD bekend, niet genoeg gedaan. Hoewel AD niet expliciet kan aangeven welke functie belanghebbende dan bij (verzoekster; N.o.) zou kunnen doen, kan AD wel verwijzen naar de theoretische functieduiding, met in hoofdzaak administratieve functies, die als leidraad zouden kunnen fungeren voor werkgever om te zoeken naar een passende functie voor belanghebbende, of naar een voor belanghebbende door werkgever passend gemaakte functie. Vooralsnog acht AD het niet aannemelijk dat zulks binnen (verzoekster; N.o.) niet te realiseren zou zijn. Vandaar de eerdere conclusie ter zake..."

1.8. Naar aanleiding van de reactie van de arbeidsdeskundige van 8 juli 1997 stelde de

RDA verzoekster in de gelegenheid voor 18 juli 1997 hierop te reageren. Op haar verzoek verleende de RDA verzoekster uitstel tot uiterlijk 1 augustus 1997 voor het indienen van een reactie. In haar brief van 31 juli 1997 aan de RDA gaf verzoekster het volgende aan: "...Zoals de arbeidsdeskundige zelf aangeeft zijn de in uw schrijven van 17 april 1997 vermelde conclusies uit het advies

van de arbeidsdeskundige gebaseerd op een rapportage van inmiddels meer dan één jaar geleden. Het laatste contact tussen (verzoekster; N.o.) en de arbeidsdeskundige inzake de passendheid van functies heeft plaatsgevonden op 5 maart 1996, waarbij specifiek werd gesproken omtrent de door (verzoekster; N.o.) voor (werknemer; N.o.) op kantoor Be. gecreëerde werkzaamheden. De arbeidsdeskundige noch (werknemer; N.o.) hebben functies binnen (verzoekster; N.o.) kunnen duiden, die - gelet op de beperkingen van (werknemer; N.o.) - als passend zijn aan te merken. De arbeidsdeskundige volstaat met verwijzing naar uit het FIS geselecteerde functies, zonder na te gaan of deze functies bestaan binnen (verzoekster; N.o.). Bovendien kende (werknemer; N.o.), naast de door de arbeidsdeskundige vermelde beperkingen, nog een tweetal andere beperkingen die zijn plaatsbaarheid verminderen. Allereerst een in de loop der tijd groter wordende beperking ten aanzien van de reistijd woon/werkverkeer. Voorts achtte (werknemer; N.o.) een verhuizing in verband met een mogelijke aanvaarding van een passende functie op voorhand "niet behorend tot de praktische mogelijkheden" (...), waardoor het geografisch zoekgebied verder werd beperkt. De door de arbeidsdeskundige geduide functies komen bij (verzoekster; N.o.) niet (meer) voor of verkeren in een afbouwsituatie. De inspanningen van de afdeling In- en Externe Bemiddeling en de afdeling Personeelszaken gedurende de afgelopen jaren hebben geleid tot het aanbieden van één passende functie in Ho. De arbeidsdeskundige kan zijn conclusie, dat het niet aannemelijk is dat er geen mogelijkheden zouden zijn om te hervatten in passend werk bij (verzoekster; N.o.), niet concreet en gemotiveerd onderbouwen. De arbeidsdeskundige merkt slechts op het, gegeven de grootte van (verzoekster; N.o.) in relatie tot de beperkingen van (werknemer; N.o.), niet aannemelijk te achten dat er geen passende functie voor (werknemer; N.o.) voorhanden zou zijn. De arbeidsdeskundige kan dat niet weten, want hij heeft er nooit onderzoek naar gedaan. (Verzoekster; N.o.) heeft dat onderzoek wel verricht, helaas zonder resultaat. (Verzoekster; N.o.) is zich terdege bewust geweest van haar inspanningsverplichting ten aanzien van het aanbieden van passend werk en heeft daar ook volledig inhoud aan gegeven. (Verzoekster; N.o.) heeft intensief gezocht naar een passende functie voor (werknemer; N.o.) en daarnaast tot twee maal toe voor (werknemer; N.o.) een pakket werkzaamheden samengesteld, waarin rekening werd gehouden met zijn beperkingen. Aldus is getracht (werknemer; N.o.) passende c.q. gangbare werkzaamheden te laten verrichten. (Werknemer; N.o.) heeft deze werkzaamheden door zijn medische situatie niet vol kunnen houden. Ondanks het feit dat (werknemer; N.o.) zich onverminderd volledig arbeidsongeschikt achtte heeft (verzoekster; N.o.) gezocht naar passende mogelijkheden. (Verzoekster; N.o.) is van mening dat de negatieve houding en opstelling van (werknemer; N.o.), die er in 1994 nog toe heeft geleid dat een mogelijke

plaatsing in een voor (werknemer; N.o.) opengehouden, passende functie in Ho. niet doorging, dient te worden meegenomen in de beoordeling van onderhavige aanvraag van een ontslagvergunning..."

1.9. De gemachtigde van werknemer liet de RDA op 15 augustus 1997 schriftelijk het volgende weten:

"...Cliënt blijft bij hetgeen zijnerzijds reeds naar voren is gebracht, met name naar mijn brief aan u van 20 februari 1997. Met name voor wat betreft de opvatting van (verzoekster; N.o.), dat cliënt in Ho. een passende functie zou hebben kunnen accepteren wordt door cliënt naar voren gebracht dat het hier betreft een oud, door cliënt al lang weerlegd argument. (...) Hieraan wordt nog toegevoegd, dat de toenmalige chef van cliënt, (...), cliënt heeft geadviseerd dat hij ondanks de bezwaren de baan maar moest accepteren, opdat duidelijk zou zijn dat cliënt dan wel zou "vastlopen" en vervolgens weer een ziekingelduitkering zou ontvangen, maar dat viel dan verder onder het kantoor Ho. Duidelijk was dat het hier absoluut niet ging om een "passende functie", omdat in dat geval ervan uit moet worden gegaan dat cliënt zijn taken naar verwachting zou kunnen vervullen, hetgeen hier bepaald niet het geval was..."

1.10. Bij beslissing van 18 augustus 1997 onthield de RDA verzoekster zijn toestemming om de arbeidsverhouding met werknemer te beëindigen. In zijn beslissing overwoog de RDA het volgende:

"...Werkgever baseert de ontslagaanvraag op het feit dat werknemer vanaf 5 april 1994 volledig arbeidsongeschikt is. Volgens werkgever zouden er geen mogelijkheden aanwezig zijn tot het geheel c.q. gedeeltelijk hervatten in passend werk bij het bedrijf van werkgever. De pogingen om voor werknemer passende andere werkzaamheden te vinden nadat betrokkene zijn functie van medewerker hypotheken heeft moeten opgeven in 1990 zouden niet succesvol zijn geweest, waardoor werknemer volledig voor de werkzaamheden zou zijn uitgevallen. Werkgever beroept zich op het feit dat intensief gezocht zou zijn naar een passende functie voor werknemer daarbij rekening houdend met zijn opleiding, ervaring en medische beperkingen. Werknemer is vanaf 7 februari 1977 in dienst bij werkgever alsmede bij de rechtsvoorganger, in de functie van medewerker hypotheken. Werknemer brengt in zijn verweer naar voren dat werkgever de uit 1990 daterende arbeidsomstandigheden totaal verdraaid weergeeft. Betrokkene is van mening dat werkgever, ondanks zijn medische handicap, inspanningen dient te verrichten bij het vinden van passende werkzaamheden. Gelet op vorenstaande overwegingen, gezien de overgelegde stukken van hoor en wederhoor, gehoord het unanieme advies van de ontslagcommissie, concludeer ik als volgt. De medische beperkingen zijn niet zodanig dat het gecompliceerd zou zijn om functies te duiden voor werknemer. Er is onvoldoende gedaan door werkgever om te zoeken naar een passende functie met in hoofdzaak administratieve functies die als leidraad zouden kunnen fungeren c.q. een door werkgever passend gemaakte functie. Het wordt niet aannemelijk gemaakt dat zulks binnen de organisatie van werkgever niet te realiseren zou zijn. Tot deze conclusie ben ik gekomen na advies te hebben ingewonnen bij de medische dienst van de ter zake bevoegde Uitvoeringsinstelling Sociale Zekerheid. Derhalve acht ik werkgevers verzoek om

toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betrokkene niet voor toewijzing vatbaar..."

1.11. Verzoekster kon zich met deze afwijzing door de RDA van de door haar gevraagde ontslagvergunning niet verenigen. In haar brief van 1 september 1997 aan de RDA merkte zij hierover het volgende op:

"...Op 23 januari 1997 heeft (verzoekster; N.o.) een ontslagaanvraag ingediend m.b.t. (werknemer; N.o.). Bijna 7(!) maanden later ontvangen wij dan eindelijk uw voor ons zeer teleurstellende beslissing d.d. 18 augustus 1997. Niet alleen teleurstelling door de beslissing zelve maar met name door de volstrekt onvoldoende motivering van de beslissing. (Verzoekster; N.o.) verzoekt u dan ook een nadere motivering te verstrekken. Hier onder zullen wij aangeven op welke punten (verzoekster; N.o.) een nadere motivering behoeft.

1. U vermeldt in uw beslissing niet van welke stukken u in onderhavige procedure kennis heeft genomen. (Verzoekster; N.o.) heeft de stellige indruk dat u van haar schrijven van 1 mei en 31 juli 1997 geen kennis heeft genomen. Gaarne vernemen wij of en zo ja op welke wijze deze stukken in uw oordeelsvorming zijn betrokken.

2. In uw weergave van het standpunt van (verzoekster; N.o.) staat een onjuistheid. U vermeldt:

"De pogingen om voor de werknemer.....zou zijn uitgevallen." Werknemer; N.o.) is niet uitgevallen voor werkzaamheden doordat pogingen om voor hem passende andere werkzaamheden te vinden niet succesvol zijn geweest. (Werknemer; N.o.) meende en meent volledig arbeidsongeschikt te zijn. Hij kon de voor hem gecreëerde werkzaamheden niet aan en meldde zich vervolgens ziek. (Werknemer; N.o.) heeft zich volledig arbeidsongeschikt gemeld los van de herplaatsingspogingen van (verzoekster; N.o.). Gaarne ontvangen wij een toelichting op uw weergave.

3. In uw beslissing concludeert u dat de medische beperkingen van (werknemer; N.o.) niet zodanig zijn, dat het gecompliceerd zou zijn om voor hem functies te duiden. De arbeidsdeskundige is er inderdaad in geslaagd een aantal functies te duiden. Omtrent de wijze waarop het duiden van functies middels het FIS-systeem plaatsvindt zal de kritiek u ongetwijfeld bekend zijn. (Verzoekster; N.o.) heeft echter aan de orde gesteld dat de geduide functies niet (meer) binnen haar organisatie te vinden zijn en dat de arbeidsdeskundige zijn conclusie ten aanzien van het aanwezig zijn van passende mogelijkheden binnen (verzoekster; N.o.) doet zonder onderzoek te verrichten! Te uwer informatie zij nog vermeld dat (verzoekster; N.o.) zeer recent van de arbeidsdeskundige van het GAK, de heer Z., heeft vernomen dat hij helemaal niet wist dat (verzoekster; N.o.) al zo lang bezig was geweest met de herplaatsing van (werknemer; N.o.). Het geeft dan ook te denken dat dezelfde arbeidsdeskundige in zijn conclusies d.d. 8 juli 1997 zo makkelijk stelt dat het onaannemelijk is dat binnen (verzoekster; N.o.) voor (werknemer; N.o.) geen passende functie te realiseren zou zijn. In ons schrijven d.d. 31 juli 1997 hebben wij aangegeven dat de arbeidsdeskundige reeds lang geen contact had gehad met (verzoekster; N.o.) omtrent mogelijk passende functies voor (werknemer; N.o.). Uit de laatste zin van uw conclusie blijkt dat u de conclusie van de arbeidsdeskundige

zondermeer overneemt. (Verzoekster; N.o.) is van mening dat u hierdoor op zijn minst gesteld onzorgvuldig heeft gehandeld. Gaarne ontvangen wij een uiteenzetting van uw overwegingen aangaande dit punt, in het bijzonder of u meent dat een dergelijk onderzoek achterwege kon blijven.

4. Evenmin bespreekt u de andere beperkingen die voor (werknemer; N.o.) golden t.w. de beperking ten aanzien van het geografisch zoekgebied en de beperking ten aanzien van de reistijd woon/werkverkeer. Heeft u beide punten meegewogen in uw beslissing?

5. Uw conclusie vervolgt met een onbegrijpelijke zin:

"Er is onvoldoende gedaan door werkgever om te zoeken naar een passende functie, met in hoofdzaak administratieve functies die als leidraad zouden kunnen fungeren c.q. een door (verzoekster; N.o.) passend gemaakte functie." De zinsnede "...c.q. een door (verzoekster; N.o.) passend gemaakte functie." lijkt aan de voorafgaande zin te zijn vastgeplakt. Wat bedoelt u met de hierboven aangehaalde zin?

6. (Verzoekster; N.o.) heeft vanaf 1990 getracht voor (werk nemer; N.o.) een passende functie te vinden dan wel een passende functie te creëren. (Verzoekster; N.o.) heeft dit gedaan door inzet van haar daartoe bestemde afdelingen. In uw conclusie rept u met geen woord over deze pogingen om een functie te vinden noch over de twee functies te B. die wel degelijk passend zijn gemaakt voor (werknemer; N.o.). (Verzoekster; N.o.) vraagt zich af wat zij nu exact onvoldoende heeft gedaan. Gaarne uw reactie hierop.

7. In uw beslissing gaat u volledig voorbij aan het feit dat (werknemer; N.o.) zich slechts op papier beschikbaar stelde voor arbeid. Tegenover zowel (verzoekster; N.o.) als ook het GAK stelde (werknemer; N.o.) volledig arbeidsongeschikt te zijn. Wij hebben u hieromtrent in ons schrijven d.d. 1 mei 1997 en 31 juli 1997 geïnformeerd. Uiteraard is een dergelijke opstelling niet bevorderlijk voor de herplaatsings kansen. Wij herinneren u in dit verband aan de vacature te Ho., waar (werknemer; N.o.) door zijn opstelling niet werd aangenomen. Ook omtrent dit aspect laat u zich niet uit. Is de opstelling van (werknemer; N.o.) in uw overwegingen om (verzoekster; N.o.) uw toestemming te onthouden meegenomen? Uw beslissing acht (verzoekster; N.o.) dermate ongemotiveerd, dat zij u verzoekt binnen 14 dagen na dagtekening een nadere motivering van uw beslissing te verstrekken. Wij verzoeken daarbij in te gaan op onze hierboven gestelde vragen..."

1.12. De RDA antwoordde verzoekster schriftelijk op 17 september 1997:

"...Met uw brief van 23 januari 1997 verzoekt u mij om toestemming de arbeidsverhouding met (werknemer; N.o.) te beëindigen. U voert daarvoor aan dat bleek dat hij zijn functie van senior medewerker hypotheken niet meer aankon, weshalve hij deze functie in oktober 1990 moest opgeven. U hebt sindsdien pogingen ondernomen betrokkene te herplaatsen, rekening houdend met zijn opleiding, ervaring en medische beperkingen. Een definitieve herplaatsing van betrokkene is echter niet gelukt. Enerzijds doordat betrokkene ten aanzien van de reistijd beperkt is (maximaal 45-60 minuten per auto bij een enkele reis). Anderzijds door toedoen van betrokkene zelf (ongeïnteresseerde houding ten aanzien van een functie bij het kantoor Ho.), doordat betrokkene zich op medische gronden arbeidsongeschikt acht voor hem aangeboden werkzaamheden, waardoor hij (speciaal voor hem samen- gestelde) werkzaamheden niet kon volhouden (tweemaal een functie bij

het kantoor IJ.), doordat de directie van het kantoor He. de samenwerking met betrokkene ten aanzien van een functie aldaar niet vruchtbaar achtte, doordat de personele bezetting van het kantoor IJ. inmiddels is gewijzigd en doordat betrokkene inmiddels een gedateerde kennis van de bankproducten heeft. Herplaatsing is thans als gevolg van verdergaande automatisering, de plaatsgebondenheid van steeds meer functies, het verlies van tal van (met name lagere) functies door vele reorganisaties en het gegeven dat door betrokkene geopperde werkzaamheden reeds door een partieel arbeidsongeschikte medewerker worden verricht, niet meer mogelijk. U geeft ook aan dat betrokkene vanaf 5 april 1994 onafgebroken geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor zijn bedongen arbeid. U hebt geen passende c.q. gangbare arbeid beschikbaar voor betrokkene. Mede gezien het feit dat betrokkene tegen de beslissingen van de bedrijfsvereniging d.d. 28 maart 1995 en 20 juni 1996, waarbij zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100% op respectievelijk 45-55% en 65-80% is gesteld, in beroep is gegaan en hij zowel de bedrijfsvereniging als u meerdere malen te kennen heeft gegeven dat hij zich volledig arbeidsongeschikt acht, bent u van mening dat hij niet (meer) beschikbaar is voor (passend) werk. Betrokkene heeft verweer gevoerd tegen zijn ontslag. Hij geeft aan dat u dezelfde, oude, verdraaide en reeds lang weerlegde zaken aanvoert die in de kantongerechtsprocedure leidden, op 22 november 1996, tot afwijzing van uw verzoek de arbeidsovereenkomst met hem wegens gewichtige redenen, bestaande uit veranderingen in de omstandigheden, te ontbinden. Hij geeft aan dat de beslissing van de kantonrechter door mij bezwaarlijk kan worden doorkruist. Hij is van mening dat u onvoldoende hebt gedaan om hem te herplaatsen. Hij heeft bij uw organisatie veel ervaring opgedaan op verschillende terreinen. Er is weliswaar de handicap van een medische beperking, maar er zijn banen waarbij hij kan worden beperkt tot een adviserende en/of controlerende functie, welk werk goed valt te combineren met een deeltijdbaan. Hij is van mening momenteel eigenlijk volledig arbeidsongeschikt te zijn. Daartoe lopen nog twee door hem ingestelde beroepen. Hij wordt echter thans door de bedrijfsvereniging voor 30% geschikt geacht, voor welk percentage hij zijn arbeid ten dienste van u moet stellen. Hij blijft van oordeel dat u mogelijkheden hebt om hem voor deze 30% passend parttime werk aan te bieden. Onder verwijzing naar zijn verweerschrift bij de kantonrechter van 5 november 1996, dat integraal deel van zijn verweer is, vermeldt hij dat herintegratie thans niet opportuun is, omdat hij in beroep is gegaan tegen de beslissing van de bedrijfsvereniging van 20 juni 1996, doch hij moet, nadat hij hersteld is verklaard, in staat worden gesteld passende werkzaamheden bij u uit te voeren. Uw aanvraag betreft derhalve een ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen, zoals bedoeld in artikel 10 van het Delegatiebesluit 1993. Terzake van de functie van senior medewerker hypotheken wordt door u immers gesteld dat u hebt geconstateerd dat betrokkene deze functie niet meer aankon, weshalve hij haar in oktober 1990 moest opgeven. Bij de kantonrechter hebt u gesteld dat betrokkene onvoldoende functioneerde en disfunctioneerde. Uit de stukken blijkt ook dat u van mening bent dat betrokkene tekort schoot in de samenwerking met collega's. Ingevolge het eerste lid van artikel 10, onder a en c, kan een toestemming tot beëindiging van het dienstverband worden verleend, indien de werkgever aannemelijk

heeft gemaakt dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie en indien de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad teneinde te trachten verbetering te brengen in zijn functioneren. Dat een en ander het geval is, is uit de stukken echter niet af te leiden. Daarbij zijn toentertijd door u geen stappen ondernomen om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Afgifte van de gevraagde toestemming ligt derhalve op dit punt niet voor de hand. Door u wordt (...) aangevoerd dat al uw pogingen betrokkene vanaf oktober 1990 te herplaatsen, zijn mislukt, en dat u voor betrokkene - zijn restcapaciteit in aanmerking nemend - geen passende c.q. gangbare arbeid beschikbaar hebt. Van belang hierbij is, dat betrokkene een gehandicapte werknemer in de zin van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW) is. De ontslagaanvraag zal dan ook door mij aan de overige bepalingen van het Delegatiebesluit 1993 moeten worden getoetst. Op grond van artikel 10, eerste lid onder b en d (zie **ACHTERGROND**; onder 1. N.o.), kan de gevraagde toestemming worden verleend indien is vastgesteld dat de ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer en indien het disfunctioneren van de werknemer niet is toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever. Ingevolge het eerste lid van artikel 11 (zie **ACHTERGROND**; onder 1. N.o.) kan een toestemming tot beëindiging van het dienstverband slechts worden verleend, indien de werkgever de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie als gevolg van ziekte of gebreken aannemelijk heeft gemaakt, indien aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel van de arbeidsongeschikte werknemer op zal treden en indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen de onderneming te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie die voor de werknemer als passend kan worden beschouwd. In zowel het tweede lid van artikel 10 als van artikel 11 is voorgeschreven dat de Regionaal Directeur advies inwint bij de bedrijfsvereniging voor zover de aanvraag een gehandicapte werknemer in de zin van de WAGW betreft. Door mij is de bedrijfsvereniging op 31 januari 1997 advies en op 23 mei 1997 nader advies gevraagd. Ik ontving het advies van de bedrijfsvereniging op respectievelijk 15 april 1997 en 11 juli 1997. De bedrijfsvereniging deelt in haar eerste advies van 14 april 1997 mede, dat de mate van arbeidsongeschiktheid van betrokkene is gesteld op 65 tot 80%. Betrokkene is gedurende twintig uur per week belastbaar in passend werk. Betrokkene stelt zich beschikbaar voor maximaal twintig uur per week. Hij acht zich overigens volledig arbeidsongeschikt en is in beroep gegaan. Het lijkt de arbeidsdeskundige van de bedrijfsvereniging niet aannemelijk dat er geen mogelijkheden zouden zijn om te hervatten in passend werk bij u. In het tweede advies van 8 juli 1997 deelt de arbeidsdeskundige onder meer mede, dat betrokkene belastbaar wordt geacht voor twintig uur per week passend werk. Gegeven de grootte van de organisatie van (verzoekster; N.o.) in relatie tot betrokkenes beperkingen is het niet aannemelijk te achten dat er geen passende functie voor betrokken voorhandig zou zijn. Het feit dat betrokkene zichzelf volledig arbeidsongeschikt acht doet niet af aan de wettelijke plicht van de werkgever om een inspanningsverplichting te doen met betrekking tot het aanbieden van passend werk. Mocht betrokkene weigeren, dan kan

zulks worden meegenomen in de totale beoordeling ten aanzien van een eventueel ontslag. Vooralsnog is er wat dat betreft, voorzover de arbeidsdeskundige bekend, niet genoeg gedaan. Vooralsnog acht de arbeidsdeskundige het niet aannemelijk dat zulks (het door u zoeken naar een passende functie dan wel een voor betrokkene door u passend gemaakte functie) binnen (verzoekster; N.o.) niet te realiseren zou zijn. Ik heb zowel betrokkene als u in de gelegenheid gesteld schriftelijke reacties te geven op de adviezen van de bedrijfsvereniging. U hebt tweemaal van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, waarin u kort gezegd vraagtekens zet bij de adviezen en uw stellingen handhaaft c.q. nader toelicht. Betrokkene heeft van deze mogelijkheden geen gebruik gemaakt c.q. hij reageert alleen op uw reactie op het nadere advies van de bedrijfsvereniging. Het advies van de bedrijfsvereniging weegt bij de afweging van de wederzijdse belangen door mij zeer zwaar. Ik moet op het advies van de bedrijfsvereniging kunnen vertrouwen. In deze procedure is mij niet gebleken dat de adviezen van de bedrijfsvereniging de toets der kritiek niet kunnen weerstaan. Nu betrokkene niet inhoudelijk heeft gereageerd op de adviezen van de bedrijfsvereniging, kan ik er vanuit gaan dat hij zich met de inhoud daarvan kan verenigen. Tussen betrokkene en u staat onweersproken vast dat het functioneren van betrokkene reeds zeer lang wordt beïnvloed door zijn medische beperkingen. Ik ben van mening dat u daar, tenminste vanaf 1994, voldoende rekening mee hebt gehouden. Zoals hiervoor aangegeven ben ik van mening dat disfunctioneren van betrokkene niet is komen vast te staan en daarenboven van te lang geleden is om thans nog als (zelfstandige) ontslaggrond te kunnen worden aangevoerd. De gevraagde toestemming kan conform artikel 11 van het Delegatiebesluit 1993 derhalve alleen worden afgegeven indien door u aannemelijk is gemaakt dat binnen zesentwintig weken geen herstel van betrokkene zal volgen én dat u geen passend werk voor hem hebt. Het is dus niet (de arbeidsdeskundige van) de bedrijfsvereniging die - zoals u in uw brieven van 1 mei 1997 en 31 juli 1997 stelt - een geschikte functie voor betrokkene binnen uw organisatie moet duiden, maar u die de niet-reële mogelijkheden tot herplaatsing aannemelijk moet maken. Factoren die in de besluitvorming door mij dan een rol kunnen spelen zijn de diversiteit van functies binnen uw onderneming, de vacatures en de mogelijkheden die u hebt (ondernomen) voor het treffen van realiseerbare voorzieningen en aanpassingen binnen de functie(s) en binnen de onderneming. Op grond van deze informatie kan (de arbeidsdeskundige van) de bedrijfsvereniging beoordelen, eventueel na een (nieuw) onderzoek, of voldoende herplaatsingsinspanningen zijn gedaan. Terzake van uw aanvraag brengt mij dit tot het volgende. U bepaalt zelf wanneer u een ontslagaanvraag indient. De aanvraag voor betrokkene is van 23 januari 1997. De pogingen die u daarvoor hebt ondernomen betrokkene te herplaatsen zijn in de totale belangenafweging van belang, doch niet ten aanzien van de vraag of u aannemelijk hebt gemaakt dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden. Uw laatste reële herplaatsingspoging vond overigens in de tweede helft van 1995/begin 1996 plaats (functie bij het kantoor IJ.). Vanaf begin maart 1996 is betrokkene door u geen functie meer aangeboden, hoewel uit de stukken blijkt dat er op 1 mei 1996 nog vacatures waren en bij betrokkene de bereidheid bestond om op een lager niveau te functioneren. Op 5 juli 1996 zijn de

herplaatsingspogingen gestaakt. Er is niet gebleken dat de situatie tussen 5 juli 1996 en 27 januari 1997 niet zodanig is gewijzigd, dat de ontslagaanvraag, mede in het licht van de uitspraak van de kantonrechter, zonder nader onderzoek en nadere afspraken tussen betrokkene en u kon worden ingediend. Door u zijn geen overzichten gegeven van functies (bijvoorbeeld tot en met het niveau van betrokkenes werkzaamheden) en vacatures binnen uw onderneming c.q. binnen het gebied dat wordt begrensd door de reistijd van betrokkene (maximaal 45-60 minuten per auto bij een enkele reis). U stelt dat er sprake is van verdergaande automatisering, doch dit is niet nader onderbouwd, noch is aannemelijk gemaakt dat als gevolg daarvan, zoals u aangeeft, (relatief) eenvoudig uitvoerbare functies komen te vervallen. Door u is niet inzichtelijk gemaakt welke functies steeds meer plaatsgebonden worden. U hebt niet aangegeven welke vele reorganisaties er de afgelopen jaren zijn geweest en welke (met name lagere) functies als gevolg daarvan waar zijn verdwenen. Betrokkene verdient als gehandicapte werknemer een bijzondere bescherming. Zijn belangen kunnen dan vaak gaan boven die van medewerkers die bijvoorbeeld als gevolg van automatisering of reorganisatie hun arbeidsplaats verliezen. Door u is niet aannemelijk gemaakt dat dit in betrokkenes geval niet zo is. Uw stelling dat de personele bezetting op het kantoor IJ. inmiddels is gewijzigd, zodat de eerder voor betrokkene gecreëerde werkzaamheden niet meer aanwezig zijn, is niet met concreet verifieerbare gegevens ondersteund. Dat betrokkene inmiddels een gedateerde kennis van bankproducten heeft, is door u niet onderbouwd. U hebt daarbij niet aangegeven wat door u is of zal worden gedaan om de kennis van betrokkene weer op het door u gewenste peil te brengen, (bijvoorbeeld middels begeleiding en her-, om-, of bijscholing). Betrokkene kan worden gehouden aan zijn mededelingen aan (de arbeidsdeskundige van) de bedrijfsvereniging en aan mij, namelijk dat ondanks het feit dat hij zich volledig arbeidsongeschikt acht, hij zich beschikbaar stelt voor werk bij u voor maximaal twintig uur per week. Dit standpunt valt door mij niet te negeren. Gesteld noch gebleken is wat u belet hem hier aan te houden. De vraag is met andere woorden waarom u hem niet, al dan niet in samenspraak met (de arbeidsdeskundige van) de bedrijfsvereniging, werk aanbiedt, rekening houdend met zijn (medische) beperkingen. Pas als betrokkene niet op zou komen dagen nadat u hem voor passend werk hebt opgeroepen, zou er sprake kunnen zijn van een niet-daadwerkelijke bereidheid van betrokkene om arbeid te (blijven) verrichten. U geeft aan dat de arbeidsdeskundige reeds lang geen contact met u heeft gehad en dat het laatste contact op 5 maart 1996 plaatsvond. Op grond van Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993, 'De ontslag- en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid', kan evenwel van de werkgever worden verlangd aan te geven welke inspanningen hij - in goed overleg met de deskundige diensten - heeft verricht om naar alternatieven of aangepaste werkzaamheden voor de arbeidsongeschikte werknemer te zoeken. Aan de ontslagaanvraag kunnen geen feiten of omstandigheden worden ontleend op grond waarvan kan worden geconcludeerd dat het redelijk is dat u vanaf 5 maart 1996, maar zeker na de weigerende beschikking van de kantonrechter en uw besluit bij mij een ontslagaanvraag in te dienen, zelf geen contact meer met (de arbeidsdeskundige van) de bedrijfsvereniging hebt gezocht. In het kader van de totale belangenafweging zijn de

overige omstandigheden van het geval nog van belang. De duur van het dienstverband, de arbeidsmarktkansen van betrokkene, de vertrouwensrelatie en de wederzijdse belangen kunnen daarbij een rol spelen. In deze ontslaanvraag gaat het om een werknemer die reeds lang bij u in dienst is (datum indiensttreding 7 februari 1977). De leeftijd van betrokkene (50 jaar), zijn langdurige, eenzijdige werkervaring en het feit dat hij een gehandicapte werknemer is in de zin van de WAGW is, duiden erop dat het gaat om iemand met een ongunstige arbeidsmarktpositie. Met betrekking tot de vertrouwensrelatie merk ik op, dat er in elk dienstverband wel eens iets voorvalt en dat er in een ontslagprocedure vrijwel per definitie aanmerkelijke verschillen van inzicht bestaan. Uit de in deze procedure overgelegde stukken blijkt dat er ook tussen betrokkene en u meningsverschillen zijn gerezen. Deze meningsverschillen acht ik echter niet van dien aard, dat ze kunnen nopen tot de conclusie, dat een vruchtbare samenwerking in de toekomst niet meer mogelijk is. Betrokkene heeft zich verder inhoudelijk verweerd tegen de ontslagmotieven en zijn ontslag. Uit dat verweer blijkt niet dat er sprake is van een zodanige toestand dat voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet meer mogelijk is. U voert daarenboven het argument van een verstoorde arbeidsverhouding niet als zelfstandige grond voor ontslag aan. Nu derhalve ook is gebleken van overige bijzondere omstandigheden die ertoe dienen te leiden dat de belangenafweging in het voordeel van betrokkene dient uit te vallen, kan in redelijkheid niet worden besloten tot afgifte van de gevraagde toestemming. Het vorenstaande is door mij meegenomen in mijn beslissing. Ik ga er vanuit dat thans voldoende duidelijk is waarom ik negatief op uw aanvraag heb beschikt.."

1.13. In haar schriftelijke reactie van 17 oktober 1997 liet verzoekster de RDA het volgende weten:

"...Bij het lezen van uw schrijven bekwam (verzoekster; N.o.) de vraag waarom u deze uitgebreide motivering niet direct in uw beslissing heeft vermeld. U voert thans een aantal zaken aan ter onderbouwing van uw beslissing, die in uw oorspronkelijk beslissing niet zijn terug te vinden. U wekt daarmee de schijn dat uw beslissing resultaatgericht is geweest nl. voorkomen dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zou worden ontslagen. Eerst achteraf - na een klacht te hebben ontvangen omtrent de gebrekkige motivering van de beslissing - wordt ogenschijnlijk door u getracht een plausibele motivering te construeren. In ons verzoek om een nadere motivering hebben wij 7 vraagpunten geformuleerd. U gaat niet rechtstreeks in op deze vraagpunten, maar geeft een overzicht van de uitkomsten van uw toetsing van onderhavig geval aan de artikelen 9 tot en met 11 van het Delegatiebesluit 1993. (Verzoekster; N.o.) moet kennelijk zelf maar achterhalen welk gedeelte betrekking heeft op haar vragen. Onjuiste toetsing Uit uw schrijven blijkt, dat u een onjuiste toetsingsmaatstaf heeft gehanteerd dan wel uw beslissing onvoldoende heeft gemotiveerd. Onderhavig geval is inderdaad geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 9 Delegatiebesluit), maar ook geen ontslag ten gevolge van ziekte en gebreken (artikel 11 Delegatiebesluit). (Verzoekster; N.o.) bestrijdt uw stelling dat tussen (verzoekster; N.o.) en (werknemer; N.o.) onweersproken vaststaat dat het functioneren van (werknemer; N.o.) reeds zeer lang wordt beïnvloed door zijn

medische beperkingen. De medische beperkingen zijn juist niet van invloed geweest op het functioneren van (werknemer; N.o.). (Verzoekster; N.o.) heeft reeds in oktober 1990 (werknemer; N.o.) van zijn functie gehaald, omdat hij die functie niet aankon. Ziekte of gebreken van (werknemer; N.o.) speelden in het besluit van (verzoekster; N.o.) om (werknemer; N.o.) van zijn functie te halen totaal geen rol. Wij verwijzen u met nadruk naar bijlage 2 bij het ontslagverzoek, alwaar onder punt 2 wordt uitgesproken dat (werknemer; N.o.) zijn functie Senior Medewerker niet naar behoren heeft vervuld. De arbeidsongeschiktheid van (werknemer; N.o.) vangt bijna vier(!) jaar later aan, t.w. in maart 1994. Hoe u kunt stellen dat disfunctioneren niet is komen vast te staan is (verzoekster; N.o.) een raadsel. Overigens wordt in artikel 10 lid 1 onder a van het Delegationbesluit gesproken van het aannemelijk maken van disfunctioneren, hetgeen een minder zware eis is dan "vast komen te staan". Op bladzijde 4 (derde alinea) van uw schrijven spreekt u zichzelf bovendien tegen. U stelt:

"Zoals hiervoor aangegeven ben ik van mening dat disfunctioneren van betrokkene niet is komen vast te staan en daarenboven van te lang geleden is om thans nog als (zelfstandige) ontslaggrond te kunnen worden aangevoerd." U hinkt kennelijk op twee gedachten door enerzijds te stellen dat disfunctioneren niet is aangetoond en anderzijds dat er wel sprake is van disfunctioneren, maar dat het disfunctioneren te lang geleden is. (Verzoekster; N.o.) heeft uit oogpunt van goed werkgeverschap er niet voor gekozen om al in 1990 een ontslagprocedure jegens (werknemer; N.o.) op te starten. (Verzoekster; N.o.) heeft zeer lang getracht een andere functie voor (werknemer; N.o.) te vinden, maar is daar - zelfs in de periode dat (werknemer; N.o.) volledig arbeidsgeschikt was - niet in geslaagd. De later optredende arbeidsongeschiktheid van (werknemer; N.o.) heeft zijn herplaatsing bemoeilijkt. Door te stellen dat het disfunctioneren van (werknemer; N.o.) van te gdateerde datum is, miskent u dat (verzoekster; N.o.) heeft getracht zich als een goed werkgever op te stellen. In feite worden haar coulance en herplaatsinspanningen thans aan (verzoekster; N.o.) tegengeworpen. Het lijkt (verzoekster; N.o.) dat dit toch niet de strekking kan zijn van het Delegationbesluit. (Verzoekster; N.o.) heeft wel degelijk de ongeschiktheid van (werknemer; N.o.) voor zijn functie aannemelijk gemaakt. (Werknemer; N.o.) heeft ook berust in de beslissing om hem uit zijn functie te halen, door niet via de geeigende kanalen zich te beklagen over de beslissing. In de loop van 1990 zijn diverse gesprekken geweest om het functioneren van (werknemer; N.o.) bij te stellen, zonder resultaat. (Werknemer; N.o.) werd ongeschikt bevonden voor de door hem beklede functie Senior Medewerker Hypotheken, zonder dat deze ongeschiktheid was gegrond op ziekte, gebreken of slechte arbeidsomstandigheden. Het onderhavige geval dient aldus te worden getoetst volgens de maatstaven van artikel 10 Delegationbesluit. Dit wordt ook door u onderkend op bladzijde 2 van uw schrijven. Indien u de maatstaven van artikel 10 van het Delegationbesluit juist en consequent had gehanteerd, was u aan toetsing van onderhavig geval aan artikel 11 van het Delegationbesluit niet toegekomen. U stelt zelfs op hetzelfde blad dat afgifte van de toestemming op grond van artikel 10 niet voor de hand ligt. U had - gelet op uw overwegingen ten aanzien van disfunctioneren - uw toestemming op grond van dit artikel moeten onthouden en hiervan in uw beslissing blijk moeten geven. Blijkens de

motivering van uw beslissing onthoudt u echter uw toestemming op grond van de maatstaven van artikel 11 van het Delegationbesluit. Ontslag wegens ziekte en gebreken was kennelijk niet zeker van uw zaak. U gaat in uw nadere motivering ook voor het anker liggen van artikel 11 van het Delegationbesluit. Gelet op het advies van de arbeidsdeskundige, bijlage H bij het Delegationbesluit en uw vertaling van deze bijlage naar onderhavig geval, is dat een anker waarbij voor een grote organisatie als voor (verzoekster; N.o.) de facto een ontslagverbod is gecreëerd voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Immers, de arbeidsdeskundige geeft tot tweemaal toe blijk uit te gaan van de aanname dat in een grote organisatie als (verzoekster; N.o.) altijd wel een passende functie c.q. werkzaamheden aanwezig moet zijn voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Desnoods gaan de belangen van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in een voorkomend geval vóór de belangen van een arbeidsgeschikte werknemer. Ondanks het feit dat de arbeidsdeskundige, de heer Z., geen onderzoek heeft verricht en ondanks het feit dat hij in strijd met bijlage H van het Delegationbesluit zijn advies niet baseert op actuele gegevens, neemt u het advies van de arbeidsdeskundige zondermeer over. U heeft daarmee uw eigen onderzoeksplicht (zie ook bijlage H bij het Delegationplicht) ernstig veronachtzaamd. In uw schrijven d.d. 23 mei 1997 wordt door u aan de arbeidsdeskundige om een nader advies gevraagd, omdat de ontslagcommissie op basis van de overgelegde gegevens, waaronder het advies van de arbeidsdeskundige, niet tot een weloverwogen beslissing kon komen. Het nadere advies d.d. 8 juli 1997 vermeldt niet veel meer dan de aan (verzoekster; N.o.) overgelegde conclusies uit het eerdere advies. Toch was de ontslagcommissie toen wel in staat om een beslissing te nemen. Voor (verzoekster; N.o.) een onbegrijpelijke zaak. Gaarne ontvangen wij dan ook het advies van de ontslagcommissie. U stelt dat (verzoekster; N.o.) de niet-reële mogelijkheden tot herplaatsing aannemelijk moet maken. In feite is dit een onmogelijke bewijslast, omdat aangetoond moet worden welke mogelijkheden er niet zijn voor (werknemer; N.o.). Voor (verzoekster; N.o.), met zijn honderden functies, een ondoenlijke zaak. Zelfs in het geval aan de eisen gesteld in artikel 11 en bijlage H van het Delegationbesluit is voldaan, heeft de RDA nog de bevoegdheid om op basis van overige omstandigheden te concluderen dat de arbeidsverhouding met de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte niet tot een einde dient te komen. Ten overvloede bent u op bladzijde 6 van uw nadere motivering ook voor dit anker gaan liggen. Van uw overwegingen omtrent deze overige omstandigheden vindt (verzoekster; N.o.) echter niets terug in uw beslissing d.d. 18 augustus 1997. Op blad 5 van uw schrijven geeft u aan waarin (verzoekster; N.o.) tekort heeft geschoten dan wel welke informatie (verzoekster; N.o.) niet of te weinig heeft verstrekt. (Verzoekster; N.o.) meent echter dat uit uw onderzoeksplicht voortvloeit dat u (verzoekster; N.o.) in dat geval verzoekt haar stellingen nader toe te lichten. U heeft echter verzuimd dit te doen, daarmee handelend in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel, zoals ook vermeld in artikel 3.2 van de Algemene Wet Bestuursrecht. Beschikbaarheid voor werk Het is voor (verzoekster; N.o.) onbegrijpelijk en onverteerbaar, dat u zich ten aanzien van de papieren beschikbaarheid van (werknemer; N.o.) zo formeel opstelt. Het moge toch duidelijk zijn dat (werknemer; N.o.) in de procedure aangeeft beschikbaar te zijn voor arbeid, teneinde zijn

uitkeringsrechten niet in gevaar te brengen. De feitelijke opstelling van (werknemer; N.o.) tegenover (verzoekster; N.o.) en ook het GAK strookt absoluut niet met zijn formele opstelling. U stelt dat de enige mogelijkheid om deze papieren beschikbaarheid aan de kaak te stellen is, dat (verzoekster; N.o.)(werknemer; N.o.) een passende functie aanbiedt. Eerst nadat (werknemer; N.o.) deze functie heeft geweigerd, zou er sprake kunnen zijn, maar ook dat is niet zeker, van een niet-bereidheid tot het verrichten van werkzaamheden. U vraagt zich op bladzijde 5 af waarom (verzoekster; N.o.) aan (werknemer; N.o.) geen werk aanbiedt, rekening houdend met zijn medische beperkingen. Het antwoord op deze (onthutsende) vraag is kort en simpel: omdat het er niet is. Bovendien heeft (verzoekster; N.o.) voor (werknemer; N.o.) in 1994 een vacature op kantoor Ho. vastgehouden. Een mogelijkheid tot passend werk die (werknemer; N.o.) door zijn eigen handen heeft getorpedeerd. (Verzoekster; N.o.) heeft werk voor (werknemer; N.o.) gecreëerd op kantoor IJ. Ook toen ging de mogelijkheid op het verrichten van werkzaamheden teloor, doordat (werknemer; N.o.) afhaakte. Door de feitelijke opstelling van (werknemer; N.o.) ten aanzien van zijn beschikbaarheid voor werk niet mee te laten wegen in uw besluitvorming, heeft u onzorgvuldig gehandeld en dientengevolge de belangen van (verzoekster; N.o.) in ernstige mate geschonden. BehandlungsduurTenslotte gaat u niet in op onze kritiek dat de duur van de onderhavige procedure te lang is geweest. Hoewel in bijlage A bij het Delegationbesluit sprake is van streeftermijnen (zie **ACHTERGROND** onder 3; N.o.), heeft u het wel erg bont gemaakt door pas 7 maanden na de onderbouwde ontslagaanvraag een beslissing te nemen. De standaardtermijn is 4-6 weken, tenzij advies wordt gevraagd bij het LISV. Voor het verstrekken van dit advies staat een termijn van gemiddeld 6 weken. De streeftermijn voor een ontslagprocedure met adviesaanvraag aan het LISV komt daarmee op circa 3 maanden. Waarom in onderhavig geval de procedure 7 maanden in beslag heeft genomen, maakt u op geen enkele wijze duidelijk. U heeft op 31 januari 1997 (in uw schrijven aan het GAK d.d. 23 mei 1997 noemt u als datum 17 april 1997!) het LISV advies gevraagd. U stond toe dat eerst op 14 april 1997 hierop wordt gereageerd door GAK Nederland. Voorts heeft u (verzoekster; N.o.) nimmer in kennis gesteld van de omstandigheden waarom u niet in staat was binnen 8 weken na de ontslagaanvraag (zie bijlage A bij het Delegationbesluit ad II: de termijnen) te beslissen. Op 11 juli 1997, ruim 5 maanden na de ontslagaanvraag, verneemt (verzoekster; N.o.) weer van u. Op geen enkele wijze geeft u zich rekenschap van het overschrijden van termijnen. (Verzoekster; N.o.) voelt zich - ook in dit opzicht - zeer onzorgvuldig door u behandeld..."

1.14. In zijn brief van 6 november 1997 aan verzoekster gaf de RDA het volgende aan: "...Met uw brief van 1 september 1997 verzocht u mij een nadere motivering te verstrekken van mijn beslissing van 18 augustus 1997 op uw ontslagaanvraag van 23 januari 1997. Met mijn brief van 17 september 1997 voldeed ik aan uw verzoek. Nu deelt u mij met uw brief van 17 oktober 1997 mede dat mijn nadere motivering u sterkt in de gedachte dat het indienen van een klacht bij de Nationale ombudsman op zijn plaats is. U wenst echter eerst mijn reactie op uw schrijven te ontvangen. Dienaangaande deel ik u het volgende mede. Allereerst deel ik u mede, dat ik bij de beantwoording van uw brief van 1 september 1997 niet de zeven door u geformuleerde vraagpunten heb gevolgd, omdat ik aannam dat de

door mij gekozen vorm voldoende duidelijk zou maken waarom ik tot mijn beslissing ben gekomen. Ik bied uw mijn verontschuldiging aan indien dit niet het geval zou zijn. Om mogelijke misverstanden te voorkomen, zal ik in de verdere beantwoording van uw brief de door u gebruikte tussenkopjes volgen. Onjuiste toetsing U stelt dat u wel degelijk de ongeschiktheid van (werknemer; N.o.) voor zijn functie van senior medewerker hypotheek aannemelijk hebt gemaakt, weshalve hij in oktober 1990 door u van die functie moest worden gehaald. Door u is de beschikking van de Kantonrechter d.d. 22 november 1996 overgelegd. Deze maakt dan ook deel van de ontslagaanvraag uit. In punt 3.1 daarvan worden uw motieven tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met (werknemer; N.o.) vermeld; u hebt in dit verband het onvoldoende functioneren en disfunctioneren van (werknemer; N.o.) genoemd. In uw aanvraag van 23 januari 1997 hebt u niet aangegeven dat u het oneens bent met deze weergave. De Kantonrechter oordeelt in punt 3.3 van de beschikking: 'Voor toewijsbaarheid dienen zwaarwegende gronden aanwezig te zijn. Uit de stellingen van de Bank vallen zodanige gronden die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, niet af te leiden. De door de Bank genoemde omstandigheden zijn deels van oude datum (1982) en vormden toen blijkbaar geen aanleiding om vergaande maatregelen als beëindiging van het dienstverband te nemen'. De Kantonrechter acht met andere woorden disfunctioneren niet aangetoond. Na de afwijzende beschikking van de Kantonrechter hebt u bij mij een in wezen identieke ontslagaanvraag ingediend. De gevraagde toestemming kon op grond van disfunctioneren niet worden verleend, omdat uw aanvraag op dit punt nog steeds te summier was. U hebt bij de ontslagaanvraag namelijk geen stukken tot en met 1990 overgelegd, bijvoorbeeld waarschuwingsbrieven, beoordelings-/functioneringsverslagen, gespreksverslagen en klachten van collega's/leidinggevenden/derden, of een toelichting gegeven waaruit objectief kan worden afgeleid, dat er inderdaad terecht kritiek was op het functioneren van (werknemer; N.o.), dat u hem meerdere malen redelijke aanwijzingen, zowel mondeling als schriftelijk, en begeleiding hebt gegeven zijn functioneren te verbeteren en dat die aanwijzingen en begeleiding onvoldoende of niet tot verbetering hebben geleid. U stelt dat ik kennelijk hink op twee gedachten door enerzijds te stellen dat disfunctioneren niet is aangetoond en anderzijds dat er wel sprake is van disfunctioneren, maar dat het disfunctioneren te lang geleden is. Gelet op mijn betoog en de door mij in dat verband gebezigde term '(zelfstandige) ontslaggrond', zal duidelijk zijn dat in het tweede deel van de bewuste zin wordt bedoeld het gestelde disfunctioneren. U bent het oneens met mijn mededeling dat tussen (werknemer; N.o.) en u onweersproken vaststaat dat zijn functioneren reeds zeer lang wordt beïnvloed door zijn medische beperkingen. In punt 3.1. van voornoemde beschikking van de Kantonrechter wordt echter door ùzelf een verband gelegd tussen enerzijds de detacheringen, overplaatsingen dan wel functiewijzigingen en het functioneren van (werknemer; N.o.) en anderzijds onder meer zijn medische beperkingen. Dit betreft (ook) de periode na 1990: u stelt bij de Kantonrechter immers dat thans (21 oktober 1996) geen passende functie meer beschikbaar is. Ook uit andere door u gedane opmerkingen en overgelegde bijlagen blijkt dit verband; ik verwijs bijvoorbeeld alleen al naar de brief van de Gemeen- schappelijk Medische Dienst d.d. 23 november

1994 waarin de medische beperkingen van (werknemer; N.o.) in verband worden gebracht met zijn functie van senior medewerker hypotheken. U deelt mede dat (werknemer; N.o.) heeft berust in de beslissing hem uit zijn functie te halen, door zich niet via de geëigende kanalen te beklagen over de beslissing. Ik kan mij hier niet mee verenigen. Niet alleen geeft u niet aan wat de geëigende kanalen zijn en is het nog maar de vraag of het verdedigbaar zou zijn dat iemand alleen maar via 'de geëigende kanalen' bezwaar kan maken, de (werknemer; N.o.) heeft ook zijn brief van 21 januari 1991 aan de directie van de (rechtsvoorganger van verzoekster; N.o.) overgelegd waaruit duidelijk blijkt dat hij bezwaar maakt tegen de beoordeling 1990 (die klaarblijkelijk tot het uit zijn functie zetten leidde) en herziening daarvan vraagt. (Werknemer; N.o.) heeft ook bij de Kantonrechter geprotesteerd tegen het gestelde disfunctioneren en medegedeeld '(werknemer; N.o.) kon zijn functie wel degelijk aan'. Tot slot bent u van mening dat indien ik de maatstaven van artikel 10 van het Delegationbesluit 1993 juist en consequent had gehanteerd, ik aan de toetsing van artikel 11 van het Delegationbesluit 1993 niet was toegekomen. Ik kan dit uit de tekst van het Delegationbesluit 1993 (artikel 10.1.b, 10.2, 11), de toelichting daarop ('De regels die in acht genomen dienen te worden bij de ontslagaanvraag van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte zijn vastgelegd in het delegatiebesluit en in de in artikel 12 onder h van dit besluit genoemde bijlage') en Bijlage H daarvan evenwel niet afleiden. In Bijlage H is vermeld: '(...) door de RDA (dient) steeds advies te worden gevraagd aan de bedrijfsvereniging, die duidelijkheid verschaft over de te verwachten arbeids(on)geschiktheid van betrokkene binnen een termijn van 26 weken'. Bijlage H schrijft ook voor dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) de in overleg met het Tica vastgestelde standaardformulieren moet gebruiken. De vragen die alsdan ten aanzien van een ontslagaanvraag wegens onvoldoende functioneren moeten worden beantwoord liggen in het verlengde van artikel 11 van het Delegationbesluit 1993. Hoewel met andere woorden in artikel 10.2 niet expliciet is vermeld dat artikel 11 moet worden gevolgd, blijkt uit het Delegationbesluit 1993 c.a. dat de maatstaven van artikel 11 door mij dienen te worden meegenomen. Aangezien disfunctioneren van (werknemer; N.o.) niet is komen vast te staan, hij sinds 1994 arbeidsongeschikt is, de ontslagaanvraag door u pas begin 1997 is ingediend en u daarin rept over de restcapaciteit van (werknemer; N.o.), waardoor u geen passende c.q. gangbare arbeid beschikbaar hebt, is een zelfstandige toetsing aan artikel 11 van Delegationbesluit 1993 eveneens verdedigbaar. Ontslag wegens ziekte en gebreken U schrijft dat het advies van de bedrijfsvereniging niet is gebaseerd op actuele gegevens en dat de arbeidsdeskundige geen onderzoek heeft verricht. De arbeidsdeskundige heeft op mijn verzoek daarop bij brief van 8 juli 1997 een duidelijk antwoord gegeven: uitgangspunt was de situatie van 28 februari 1996 en 31 mei 1996. Er was voor de arbeidsdeskundige geen reden daarop terug te komen. Hij heeft dat ook gemotiveerd. Ik schreef u al dat ik op het advies van de bedrijfsvereniging moet kunnen vertrouwen en dat mij in deze procedure niet is gebleken dat het advies van de bedrijfsvereniging de toets der kritiek niet kan weerstaan. Indien u wellicht de mening bent toegedaan dat wanneer de bedrijfsvereniging iets nalaat, automatisch de gevraagde toestemming moet worden verleend, dan deel ik u mede dat ik deze mening niet deel. Een

beslissing wordt genomen aan de hand van al hetgeen door partijen en adviseurs is ingebracht. Nu in Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993 ook is vermeld dat het advies van de bedrijfsvereniging bij de afweging van de belangen door de RDA zeer zwaar weegt, doch anderzijds geen bindend karakter draagt, kon ik in redelijkheid mijn beslissing nemen. U refereert aan het nemen van een beslissing door de ontslagcommissie. U komt waarschijnlijk tot deze opmerking, omdat dit met zoveel woorden in mijn brief van 23 mei 1997 is vermeld. Dit is echter onjuist. Niet de ontslagadviescommissie neemt een beslissing en is daar verantwoordelijk voor, doch de RDA. De RDA neemt een besluit (bijvoorbeeld een tweede ronde van hoor en wederhoor, een nader advies door de bedrijfsvereniging of een beslissing op een ontslagaanvraag), gehoord het mondelinge advies van de ontslagadviescommissieleden. De advisering van de leden in deze ontslagprocedure was duidelijk en unaniem. Ik zal er voor zorgen dat de tekst van de brief in toekomstige gevallen wordt veranderd. Ten aanzien van herplaatsing geeft u aan dat op u een onmogelijke bewijslast rust. Of dit zo is, kan ik nu juist niet beoordelen. U hebt immers geen concreet verifieerbare gegevens overgelegd. U bent van mening dat ik nalatig ben geweest in mijn onderzoeksplicht. Ik ben echter van mening dat van een zo groot concern als het uwe mag en mocht worden verwacht, mede in het licht van het hiervoor gestelde omtrent het na de afwijzing van de Kantonrechter indienen van een in wezen identieke ontslagaanvraag en de duidelijke adviezen van de bedrijfsvereniging, dat een goede aanvraag wordt ingediend en dat de daarin en in nadere rondes van hoor en wederhoor gebezigde stellingen aan een kritische reflectie worden onderworpen, in die zin dat wordt nagegaan of die stellingen ook aannemelijk zijn gemaakt en met voldoende toetsbare gegevens zijn onderbouwd. Beschikbaarheid voor werk. U bent van mening dat er van de zijde van (werknemer; N.o.) sprake is van een papieren beschikbaarheid. Nog afgezien van het feit dat een papieren beschikbaarheid ook beschikbaarheid inhoudt, geldt ook hier het vermeldde in Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993: '(...) dat slechts een vergunning dient te worden verleend indien de werkgever heeft aangetoond dat hij in redelijkheid (de personeelsomvang kan hierbij een criterium zijn) niet in staat is passend werk te verschaffen' en 'Ook al verzet (ogenschijnlijk) de werknemer zich niet tegen het ontslag dan is het nog de taak van de Regionaal Directeur om te beoordelen of de aangevoerde motieven het ontslag kunnen rechtvaardigen. De Regionaal Directeur is niet lijdelijk, hij heeft een eigen onderzoeksplicht. Zijn oordeel dient niet uitsluitend gebaseerd te zijn op het verweer van de werknemer'. Uw opmerking in de laatste regel van bladzijde 3 van uw brief (omdat het [passend] werk er niet is) kan worden aangemerkt als "des Pudels Kern": dit is nu juist door u niet aangetoond dan wel aannemelijk gemaakt. Een verwijzing naar passend werk in 1994 dat (werknemer; N.o.) door eigen handelen heeft getorpedeerd, kan bijna drie jaar na dato moeilijk als bewijs door u worden aangevoerd. Ik herhaal nogmaals dat ik de gevraagde toestemming alleen mag afgeven indien aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken er geen mogelijkheden zijn voor de werknemer om in een aangepaste dan wel een andere functie weer aan het werk te gaan. Behandelingduur Het is juist dat ik niet op de behandelingduur ben ingegaan. Dit wordt door u namelijk in uw brief van 1 september 1997 niet als kritiek aangevoerd, noch in de

puntsgewijze opsomming, noch elders. In Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 is vermeld dat er geobjectiveerde dwingende redenen zijn op grond waarvan de (ontslag)beschikking niet binnen acht weken kan worden gegeven. Als specifiek voorbeeld wordt dan de advisering door de GMD (in het Delegatiebesluit nog: bedrijfsvereniging, thans: Lisv/uvi) in het kader van artikel 10, tweede lid en artikel 11 Delegatiebesluit 1993 genoemd. In deze ontslagprocedure waren deze geobjectiveerde dwingende redenen er: ik was in afwachting van het advies van de bedrijfsvereniging en de bedrijfsvereniging moest om nader advies worden gevraagd. U bent daarvan door mij op de hoogte gesteld (zie bijvoorbeeld mijn brief aan u van 24februari 1997). U wist daardoor dat de beslissing niet binnen acht weken kon worden genomen. U kon ook afleiden wanneer de beslissing dan wel zou worden genomen, namelijk kort nadat ik het nadere advies had ontvangen en (werknemer; N.o.) en u daarop op grond van artikel 4:8 respectievelijk 4:7 van de Awb hadden gereageerd. Tijdens de procedure hebt u zich bij mij (of de bedrijfsvereniging) nimmer over de lange duur daarvan beklagd. U hebt ook nimmer geïnformeerd hoever de procedure was gevorderd. In uw brieven van 23 januari 1997, 1 mei 1997 en 31 juli 1997 hebt u niet verzocht om op een zo kort mogelijke termijn tot afgifte van een ontslagvergunning over te gaan, laat staan een uiterste termijn genoemd. U hebt mij echter wel tweemaal om uitstel gevraagd om te reageren op de adviezen van de bedrijfsvereniging; de tweede keer bedroeg dit uitstel twee weken. Op vrijdag 1 augustus 1997 ontving ik uw laatste reactie. De ontslagadviescommissievergadering van de locatie Haarlem vindt altijd op dinsdag plaats. Volgens Bijlage A van het Delegatiebesluit dienen twee werkdagen voorafgaande aan de ontslagcommissievergadering de stukken ter inzage te liggen c.q. de ontslagadviescommissieleden in kopie te worden toegezonden. Theoretisch had uw aanvraag derhalve in de vergadering van 5 augustus 1997 kunnen worden behandeld. Het zal duidelijk zijn dat deze zaak zich niet leende om ter inzage te worden gelegd. De ontslagadviescommissieleden hebben het dossier in kopie ontvangen voor de vergadering van 12 augustus 1997. Ik heb voor deze vergadering gekozen, omdat ik de tweewerkdagentermijn voor de vergadering van 5 augustus 1997 te kort achtte voor de commissieleden om het zeer omvangrijke dossier goed tot zich te nemen. De beschikking is op 18 augustus 1997 verzonden, binnen vier werkdagen na het uitbrengen van het advies door de ontslagadviescommissie. De driedagentermijn, zoals genoemd in Bijlage A, is derhalve met één dag overschreden. Gelet op de lange duur van het dienstverband en de inhoudelijkheid van de zaak diende ik een zeer zorgvuldige afweging te maken tussen de belangen van (werknemer; N.o.) en die van u. In het kader van de belangenafweging is de bedrijfsvereniging dan ook om een nader advies gevraagd. In redelijkheid kan mijns inziens dan ook niet worden gezegd dat de onderhavige procedure te lang heeft geduurd c.q. dat er ten aanzien van de overschrijding van de driedagentermijn met één dag sprake is van een onzorgvuldige behandeling mijnerzijds jegens u..."

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 verzoekster. Tevens merkte verzoekster in haar klachtbrief van 23 december

1997 aan de Nationale ombudsman het volgende op:

"...De klacht van (verzoekster; N.o.) jegens de RDA richt zich op de volgende punten:

1. Motivering

2. Zorgvuldigheid

3. Toetsingsmaatstaven

4. Behandelingsduur

5. Beoordeling beschikbaarheid van betrokkene **ad 1. Motivering** De beslissing is ondeugdelijk en te summier gemotiveerd. Naast het onvolledig vermelden van het standpunt van (verzoekster; N.o.), concludeert de RDA in zijn beslissing d.d. 18 augustus 1997 dat (verzoekster; N.o.) onvoldoende heeft gedaan om een passende functie voor betrokkene te vinden en acht de RDA het niet aannemelijk dat zulks niet binnen de organisatie van werkgever te realiseren zou zijn. Beide conclusies worden niet nader gemotiveerd. De motivering van de beslissing (...) is ontleend aan het advies van GAK Nederland d.d. 8 juli 1997 (...). Het advies van GAK Nederland was gebaseerd op de naar het oordeel van (verzoekster; N.o.) gedateerde rapportages van 28 februari 1996 en 31 mei 1996. **Ad 2. Zorgvuldigheid** De RDA heeft zondermeer het advies van de ontslagcommissie en GAK Nederland B.V. overgenomen. Kennelijk wordt door de ontslagcommissie bij haar advisering gebruik gemaakt van een voorbedrukt formulier met twee keuzemogelijkheden. Een motivering van het advies wordt niet gegeven. Op welke wijze het advies van de ontslagcommissie door de RDA in zijn uiteindelijke beslissing is meegewogen, is voor (verzoekster; N.o.) niet kenbaar. De arbeidsdeskundige van GAK Nederland heeft in zijn advies en zijn nadere toelichting daarop, uitdrukkelijk vermeld dat hij zijn advies baseert op de enkele aanname dat binnen een grote organisatie als (verzoekster; N.o.) altijd wel een passende functie voorhanden moet zijn. De arbeidsdeskundige verrichtte voor zijn conclusie geen onderzoek, maar baseert zich op een oude rapportage en op een veronderstelling. Ook de betrokkene wordt door GAK Nederland niet gehoord. In zijn schrijven aan GAK Nederland d.d. 23 mei 1997 verzoekt de RDA specifiek om een recente arbeidskundige rapportage en vraagt de RDA aan de arbeidsdeskundige een opgave te verstrekken van de functies binnen de organisatie van (verzoekster; N.o.) waarvoor betrokkene geschikt is. De gevraagde informatie krijgt de RDA niet. De arbeidsdeskundige kan in zijn schrijven d.d. 8 juli 1997 niet expliciet aangeven welke functie betrokkene bij (verzoekster; N.o.) zou kunnen uitoefenen, maar spreekt slechts een aanname uit. Een recente rapportage acht de arbeidsdeskundige in onderhavig geval zelfs niet aan de orde. Hoe de RDA na ontvangst van de nadere toelichting, die naar de mening van (verzoekster; N.o.) niets toevoegt aan het eerdere advies van de arbeidsdeskundige, wel tot een beslissing kan komen, is voor (verzoekster; N.o.) onbegrijpelijk. De RDA stelt onomwonden dat hij moet kunnen vertrouwen op het advies van de arbeidsdeskundige en neemt het advies zondermeer over. De RDA veronachtzaamt daarmee zijn onderzoeksplicht. De RDA verwijt (verzoekster; N.o.) onvoldoende stukken in het geding te hebben gebracht. Het lijkt (verzoekster; N.o.) dat het toch op de weg van de RDA had gelegen om (verzoekster; N.o.) in staat te stellen de

kennelijk ontbrekende informatie toe te zenden. **Ad 3. Toetsingsmaatstaven** De RDA miskent het uitgangspunt van het ontslagverzoek. (Verzoekster; N.o.) achtte betrokkene niet geschikt voor het uitoefenen van de functie Senior Medewerker Hypotheken. Betrokkene was niet bestand tegen de natuurlijke spanning tussen stipt en snel werken. Dit bleek ondermeer uit het feit dat betrokkene zich in oktober 1990 overspannen ziek heeft moeten melden alsmede uit met betrokkene gevoerde gesprekken. Door (verzoekster; N.o.) is in december 1990 geconcludeerd dat het beter zou zijn dat betrokkene niet in zijn functie zou terugkeren. (Verzoekster; N.o.) wenste op dat moment nog niet over te gaan tot ontslag, maar was bereid naar een andere functie voor betrokkene te zoeken. Betrokkene heeft zich bij deze beslissing neergelegd en geaccepteerd dat een andere functie voor hem zou worden gezocht. (Verzoekster; N.o.) heeft zoals een goed werkgever betaamt gepoogd een andere passende functie voor betrokkene te vinden, maar dat is mede door de later intredende arbeidsongeschiktheid van betrokken niet gelukt. En omdat (verzoekster; N.o.) geen passende functie heeft gevonden voor betrokkene vroeg zij de RDA in januari 1997 toestemming de arbeidsovereenkomst met betrokkene te mogen beëindigen. De RDA verwijst in haar schrijven d.d. 6 november jl. naar de overwegingen van kantonrechter ter ondersteuning van haar stelling dat het disfunctioneren van betrokkene niet is komen vast te staan. Voorts stelt de RDA dat (verzoekster; N.o.) onvoldoende stukken heeft overgelegd waaruit het disfunctioneren van betrokkene zou moeten blijken. (Verzoekster; N.o.) is van mening dat de RDA op zijn minst een zelfstandig onderzoek naar het gestelde disfunctioneren had moeten instellen. Dit had eenvoudig gekund door (verzoekster; N.o.) om een nadere toelichting te vragen, zoals ook de arbeidsdeskundige van GAK Nederland door de RDA om een nadere toelichting werd gevraagd. De RDA heeft dit echter ten onrechte nagelaten. In artikel 10 lid 1 onder a van het Delegatiebesluit wordt bepaald dat disfunctioneren aannemelijk moet worden gemaakt, hetgeen een minder zware eis is dan de door RDA in dit verband gebezigde term "vast komen te staan" (Verzoekster; N.o.) meent dat het feit dat betrokkene uit zijn functie is gehaald op zijn

minst de indruk geeft dat het functioneren van betrokkene discutabel is geweest. Een onderzoek door de RDA had op zijn plaats geweest. Het functioneren van betrokkene in 1990 was niet beïnvloed door medische beperkingen. Pas jaren later raakte betrokkene arbeidsongeschikt, hetgeen toen wel zijn functioneren in enkele door hem beklede tijdelijke functies beïnvloedde, in die zin dat betrokkene zijn werkzaamheden niet vol kon houden. Uiteraard worden de medische beperkingen van betrokkene in verband gebracht met zijn oude functie, omdat deze functie nu eenmaal als maatman fungeert in het kader van de WAO. In de nadere toelichting op zijn beslissing d.d. 6 november 1997 geeft de RDA aan dat hij uit de bepalingen van artikel 10 en 11 en bijlage H van het Delegatiebesluit afleidt, dat in onderhavig geval het advies van het Lisv moest worden gevraagd en dus aan artikel 11 moest worden getoetst. Naar de mening van (verzoekster; N.o.) had de RDA - gelet op zijn overwegingen ten aanzien van het gestelde functioneren - helemaal niet aan toetsing van artikel 11 hoeven toe te komen. Immers, een beslissing had plaats moeten vinden op

basis van artikel 10 van het Delegatiebesluit, hetgeen in de motivering van de beslissing tot uitdrukking had moeten worden gebracht. In artikel 10.2 van het Delegatiebesluit wordt bedoeld op de situatie dat een gehandicapte werknemer disfunctioneert ten gevolge van ziekte en/of gebreken. Dit kan tevens worden afgeleid uit Bijlage H onder punt 4 "Het ontslagbeleid bij arbeidsongeschiktheid", waar wordt gesproken over de werknemer die als gevolg van ziekte en gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen. In een dergelijk geval moet het Lisv door de RDA worden geconsulteerd. Betrokkene was echter op het moment dat hij disfunctioneerde niet arbeidsongeschikt, een geheel andere situatie. Deze situatie was, het zij nogmaals gesteld, in onderhavig geval niet aan de orde. Betrokkene is uit zijn functie gehaald omdat hij niet de juiste persoon was voor het uitoefenen van deze functie. Pas later is hij geheel c.q. gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard. Door het onderhavig geval ook te toetsen aan (de maatstaven van) artikel 11 van het Delegatiebesluit wekt de RDA de indruk niet te hebben geweten wat hij met onderhavig geval aan moest. **Ad 4. Behandelingsduur** De behandelingsduur (bijna 7 maanden!) van onderhavige zaak was veel te lang en in ieder geval niet in overeenstemming met de termijnen genoemd in de bijlage A bij het Delegatiebesluit alsmede de Algemene Wet Bestuursrecht.

Overigens heeft (verzoekster; N.o.), zoals vermeld in de brief van de RDA d.d. 6 november jl. geen brief d.d. 24 februari 1997 ontvangen. Wel heeft zij een brief d.d. 31 januari 1997 van de RDA ontvangen, waarin werd gesproken van een overschrijding van de termijn van 8 weken met slechts enkele weken ingeval GAK Nederland om advies werd gevraagd. Met zijn opmerking dat (verzoekster; N.o.) zich nimmer heeft beklagd omtrent de lange afhandelingsduur, zet de RDA de wereld op zijn kop. De RDA is verantwoordelijk voor de bewaking van de termijnen, niet (verzoekster; N.o.). Bovendien heeft de RDA op zijn beurt bij de arbeidsdeskundige van GAK Nederland nimmer aangedrongen op een tijdige advisering. Pas op 17 april 1997 (drie maanden na de indiening van de ontslagaanvraag door (verzoekster; N.o.!) wordt GAK Nederland om advies gevraagd. Op 23 mei 1997 wordt de arbeidsdeskundige door de RDA gevraagd binnen twee weken nadere informatie te verzenden. Deze informatie wordt door de arbeidsdeskundige eerst op 8 juli 1997 naar de RDA gezonden. Het is voorts opmerkelijk dat de RDA aan (verzoekster; N.o.) in eerste instantie slechts één week de tijd geeft om te reageren op de adviezen van de arbeidsdeskundige. **Ad 5. Beoordeling beschikbaarheid van betrokkene** De RDA wenst geen rekening te houden met de feitelijke houding van betrokkene inzake diens beschikbaarheid. Betrokkene heeft diverse malen aangegeven, zowel aan GAK Nederland als aan (verzoekster; N.o.) dat hij volledig arbeidsongeschikt was en niet in staat te werken. Betrokkene ondersteunde deze opstelling door het instellen van beroep tegen de beslissing van GAK Nederland om hem af te schatten. Voorts heeft de opstelling van betrokkene ertoe geleid dat een vacature in 1994 niet door hem kon worden vervuld. Met zijn opmerking in de brief van 6 november jl., dat papieren beschikbaarheid ook beschikbaarheid is, geeft de RDA blijk van de opvatting dat de opstelling van een werknemer totaal geen rol speelt bij de algehele beoordeling van een ontslagaanvraag.

(Verzoekster; N.o.) acht dit een betreuenswaardige opvatting. Ook de opvatting van de RDA dat feiten zich te lang geleden hebben voorgedaan acht (verzoekster; N.o.) niet juist. Een dergelijke opvatting zou een werkgever kunnen noodzaken in een voorkomend geval geen herplaatsingsinspanningen aan te vangen, maar direkt tot ontslag over te gaan.

Tenslotte(Verzoekster; N.o.) wenst nog op te merken dat naar haar mening de RDA in zijn streven om aan de ontslagbescherming voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten inhoud te geven de redelijkheid uit het oog heeft verloren. De grootte van een organisatie wordt

door de RDA (in navolging van de arbeidsdeskundige) als criterium genomen voor de beoordeling van een ontslagaanvraag. Daarmee wordt - zonder onderzoek te verrichten - geen recht gedaan aan de inspanning van (verzoekster; N.o.)..."

3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening merkte in reactie op de klacht het volgende op:

"...In de eerste plaats verwijs ik naar de twee uitgebreide reacties namens de Regionaal Directeur van 17 september en 6 november 1997. Hierin wordt reeds zeer uitgebreid ingegaan op de klachten van verzoekster. Hieraan wil ik nog het volgende toevoegen. Door verzoekster wordt gesteld dat de beslissing onvoldoende en onjuist is gemotiveerd. Verzoekster is van mening dat de ontslagaanvraag op verkeerde gronden is getoetst en dat de grond voor de ontslagaanvraag niet arbeidsongeschiktheid maar disfunctioneren van werknemer is geweest. Dienaangaande overweeg ik dat de gronden die verzoekster bij haar ontslagaanvraag van 23 januari 1997 heeft aangevoerd, duiden op een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid. Immers in de conclusie van de ontslagaanvraag (onderdeel 16 e.v.) benadrukt verzoekster de arbeidsongeschiktheid van werknemer en haar pogingen om werknemer te herplaatsen in een, gelet op zijn opleiding, ervaring en medische beperkingen, passende functie. Verzoekster stelt voorts in de ontslagaanvraag dat werknemer in oktober 1990 zijn functie van senior medewerker hypotheek niet aankon zonder daarbij aan te geven of het niet aankunnen betrekking had op vermeend disfunctioneren of op arbeidsongeschiktheid. Weliswaar komt in de ontslagaanvraag naar voren dat er fricties in de arbeidsrelaties waren, echter deze omstandigheden worden zo zijdelings aan de orde gesteld in de aanvraag dat dit niet als een zelfstandige ontslaggrond aangemerkt kan worden. Het is naar mijn mening de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever een goed onderbouwde en duidelijke aanvraag in te dienen. Overigens is in een schrijven aan verzoekster door de Regionaal Directeur aangegeven dat op grond van artikel 11, van het Delegatiebesluit (arbeidsongeschiktheid), de uitvoeringsinstelling om advies is gevraagd. Verzoekster heeft in haar reactie op dit advies niet aangegeven dat de aanvraag op artikel 10, van het Delegatiebesluit (disfunctioneren) getoetst had moeten worden. Verzoekster geeft daarentegen wel in deze reactie aan zich bewust te zijn van haar reïntegratieverplichting. Gelet op het voorgaande ben ik van mening dat de Regionaal Directeur met

recht de gemelde arbeidsongeschiktheid als (enige) reden van de ontslagaanvraag heeft aangemerkt. Met betrekking tot de klacht van verzoekster dat er ten onrechte aan de uitvoeringsinstelling advies zou zijn gevraagd, overweeg ik het volgende. Ingevolge artikel 11, tweede lid, van het Delegatiebesluit, dient de Regionaal Directeur de uitvoeringsinstelling om advies te vragen met betrekking tot de vraag of er bij de verzoekster mogelijkheden voor herplaatsing zijn in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming. Indien disfunctioneren de reden voor het ontslag was geweest, was een advies van de uitvoeringsinstelling eveneens verplicht geweest. Immers in artikel 10, tweede lid, van het Delegatiebesluit is geregeld dat de Regionaal Directeur bij de uitvoeringsinstelling advies moet inwinnen voor zover de aanvraag betrekking heeft op een gehandicapte werknemer in de zin van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW). Nu werknemer aangemerkt moet worden als een gehandicapte in de zin van de WAGW, zou ook bij een aanvraag wegens disfunctioneren advies bij de uitvoeringsinstelling zijn gevraagd. Reeds eerder is aangegeven dat de Regionaal Directeur als grond voor de ontslagaanvraag heeft aangemerkt dat 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. Ingevolge artikel 11, eerste lid, van het Delegatiebesluit kan de toestemming slechts worden verleend, indien de verzoekster deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en verzoekster aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel een andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd. Door de Regionaal Directeur is in eerdergemelde reacties gemotiveerd aangegeven dat verzoekster niet aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing binnen de onderneming niet tot de mogelijkheden behoort. Dit is ook door de uitvoeringsinstelling in haar advies aangegeven. Verzoekster klaagt erover dat de uitvoeringsinstelling haar advies baseert op gedateerde rapporten (februari en mei 1996). Dienaangaande overweeg ik het volgende. Na het eerste advies heeft de Regionaal Directeur de uitvoeringsinstelling om een recent arbeidsdeskundig rapport verzocht. Door de uitvoeringsinstelling is vervolgens aangegeven dat in deze zaak een recent medisch oordeel niet van belang was. Het onderzoek waar het advies van werknemer op is gebaseerd, heeft plaatsgevonden in het kader van de WAO-herkeuring. Bij een verzoek om advies door de Regionaal Directeur wordt er door deze

uitvoeringsinstelling in de regel geen nieuw onderzoek gedaan. Alleen indien er door de werknemer of werkgever wordt aangegeven dat de situatie na het laatste onderzoek is gewijzigd, is dit voor de uitvoeringsinstelling aanleiding een nieuw onderzoek te doen. Hiervan was in de onderhavige ontslagaanvraag geen sprake. De Regionaal Directeur heeft dan ook in redelijkheid de adviezen van de uitvoeringsinstelling in zijn overwegingen kunnen betrekken. Voorts wijs ik erop dat de uitvoeringsinstelling een adviserende rol heeft. Het is de Regionaal Directeur die uiteindelijk zelfstandig de beslissing op de aanvraag neemt, waarbij alle aspecten, welke door verzoekster en werknemer aan de orde

zijn gesteld in overweging worden genomen. Bij de onderhavige beslissing hebben factoren als lengte van het dienstverband, de mogelijkheden van de werknemer in relatie tot relevante functies in het bedrijf en diversiteit van functies binnen het bedrijf eveneens een rol gespeeld om tot weigering van de ontslagaanvraag te beslissen. Verzoekster heeft nauwelijks invulling gegeven aan haar verplichting tot reïntegratie van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Met betrekking tot de klacht over de behandelingsduur stelt verzoekster dat de uitvoeringsinstelling niet eerder dan 17 april 1997 om een advies is gevraagd. De stelling van verzoekster is niet juist. De ontslagaanvraag van verzoekster is op 30 januari 1997 door de Regionaal Directeur ontvangen en op 31 januari 1997 (lees: de volgende dag) is de uitvoeringsinstelling om advies gevraagd. De behandelingsduur is met name vertraagd, doordat het advies van de uitvoeringsinstelling pas na ruim 10 weken is ontvangen. Ingevolge Bijlage H van het Delegatiebesluit, staat er voor een advies door de uitvoeringsinstellingen een behandelingstermijn van 6 weken. Het is helaas praktijk dat de uitvoeringsinstellingen veelal deze termijn overschrijden. Daarin vormt de onderhavige ontslagaanvraag geen uitzondering. Getracht wordt met de uitvoeringsinstellingen afspraken te maken de gestelde streeftermijn in acht te nemen. Voor het overige vindt de vertraging in de onderhavige ontslagaanvraag zijn oorzaak in de omstandigheid dat de Regionaal Directeur partijen het recht van hoor en wederhoor dient te geven en de behandeling aan de zorgvuldigheidseisen dient te voldoen. Immers het advies van de uitvoeringsinstelling was zodanig dat zowel verzoekster als werknemer in de gelegenheid moesten worden gesteld te reageren. Hierbij heeft verzoekster op haar verzoek uitstel gekregen om te reageren. Vervolgens heeft de reactie van verzoekster en het advies van de Ontslagadviescommissie ertoe geleid dat de uitvoeringsinstelling om een nader advies is gevraagd. Ook dit tweede advies was van

dien aard dat verzoekster en werknemer om een reactie is ver zocht. Op verzoek van verzoekster is de reactietermijn wederom verlengd..."

4. Reactie van verzoekster Verzoekster liet de Nationale ombudsman in haar nadere reactie het volgende weten:

"...(Verzoekster; N.o.) handhaaft haar stellingen zoals verwoord in de correspondentie met de RDA als ook in de klacht d.d. 23december 1997. Op enkele punten uit het schrijven van het CBA wenst (verzoekster; N.o.) nader in te gaan. De RDA heeft onjuist en te gemakkelijk geconcludeerd dat de grond van het verzoek van (verzoekster; N.o.) was gelegen in de arbeidsongeschiktheid van de betrokken medewerker. Onder punt 3 van het ontslagverzoek d.d. 23 januari 1997 wordt gesteld door (verzoekster; N.o.) dat de betrokken medewerker zijn functie niet aankon. Dit had niets te maken met medische beperkingen, hetgeen moge blijken uit bijlage 2 waarnaar in punt 3 van het ontslagverzoek wordt verwezen. Bijlage 2 is een brief van de kantoordirecteur als reactie op een schrijven van de betrokken medewerker. Onder punt 2 van de brief wordt aangegeven dat de betrokken medewerker niet in staat was de functie te vervullen omdat hij niet in staat was stipt én snel te werken. (Verzoekster; N.o.) heeft toen geoordeeld niet tot ontslag over te gaan, maar voor de betrokken medewerker een andere functie te zoeken. Deze

herplaatsing is uiteindelijk mislukt ondermeer vanwege het feit dat de betrokken medewerker vier jaar later gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakte en uiteindelijk nog slechts geschikt bleek voor gangbare arbeid. Het CBA merkt in haar schrijven op dat door de RDA wél was geconstateerd dat er fricties waren in de arbeidsverhouding, maar dat deze fricties niet de moeite waard werden geoordeeld om te worden onderzocht. Ten overvloede zij nog opgemerkt dat enige overweging van de RDA dienaangaande in haar beslissing d.d. 18 augustus 1997 ontbreekt. Het CBA stelt dat (verzoekster; N.o.) in haar reactie op het advies van de arbeidsdeskundige maar had moeten aangeven dat de toetsing zich moest beperken tot artikel 10 van het Delegatiebesluit. (Verzoekster; N.o.) heeft een feitencomplex aan de RDA voorgelegd op grond waarvan de ontslagvergunning zou moeten worden verleend. Het is niet aan (verzoekster; N.o.) dunkt ons, om uit te maken op welke wijze het RDA de ontslagaanvraag toetst. (Verzoekster; N.o.) mocht echter wel verwachten dat alle door haar aangevoerde feiten zorgvuldig en volledig in beschouwing zouden worden genomen. En dat heeft het RDA niet gedaan. (Verzoekster; N.o.) heeft op het advies van de arbeidsdeskundige

gereageerd zonder zich daarbij te realiseren dat zij - in de optiek van het CBA - daarmee de mogelijkheid van een oordeel omtrent het disfunctioneren prijs gaf. Ten aanzien van de klacht ten aanzien van het door de RDA zondermeer overnemen van het advies van GAK Nederland B.V. verstopt het CBA zich achter het oordeel van de uitvoeringsinstelling dat een recent medisch oordeel niet van belang was. Bovendien neemt het CBA genoegen met de gedragsregel van de uitvoeringsinstelling om bij een verzoek om advies niet een nieuw onderzoek te doen. Het RDA had zelfstandig moeten oordelen of een recent onderzoek van belang was en aldus moeten constateren dat sprake was van gedateerde onderzoeken en ongefundeerde adviezen. Bovendien gaf de betrokken medewerker in zijn verweer aan dat hij zich volledig (en dus niet gedeeltelijk) arbeidsongeschikt achtte. Alle aanleiding dus voor een nieuw onderzoek. Het CBA meldt dat de RDA factoren, zoals de lengte van het dienstverband, heeft meegewogen in haar uiteindelijke beslissing. Het is (verzoekster; N.o.) niet duidelijk hoe deze weging heeft plaatsgevonden. Uit de beslissing d.d. 18 augustus 1997 blijkt daarvan niets. Het is schrijnend om te bemerken hoe de RDA de klacht inzake de lange behandelingsduur afdoet. Niet het RDA is verantwoordelijk, maar het advies van GAK Nederland was vier weken te laat en (verzoekster; N.o.) vroeg bovendien zelf tweemaal om een uitstel voor reactie met één respectievelijk twee weken. Daarmee "verklaart" het RDA een verlenging van de behandelingsduur met 7 weken. De totale behandelingsduur was echter 7 maanden..." BEOORDELING1. Inleiding

Verzoekster verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) op 23 januari 1997 toestemming om de arbeidsverhouding met één van haar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers te beëindigen. Bij beslissing van 18 augustus 1997 wees de RDA het verzoek van verzoekster af. De RDA was van oordeel dat de medische beperkingen van werknemer niet zodanig waren dat het gecompliceerd zou zijn om binnen de organisatie van verzoekster voor hem functies te duiden. Volgens de RDA was er door verzoekster onvoldoende gedaan om te zoeken naar een passende

functie dan wel een door verzoekster passend gemaakte functie. De RDA achtte het niet aannemelijk dat zulks binnen de organisatie van verzoekster niet te verwezenlijken zou zijn.

2. Ten aanzien van de weigering de ontslagvergunning te verlenen

2.1. Verzoekster verwijst in haar ontslagaanvraag naar de beschikking van de kantonrechter te Alkmaar van 22 november 1996. Bij deze beschikking had de kantonrechter het door verzoekster eerder ingediende verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer afgewezen. De kantonrechter had in zijn beschikking overwogen dat in verband met de wettelijke ontslagbescherming bij de beoordeling van een verzoek tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst met een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer terughoudendheid is geboden, temeer daar werknemer mogelijkheden zag om bij verzoekster aan het werk te blijven. Voorts dienden voor toewijsbaarheid zwaarwegende gronden aanwezig te zijn. Uit de stellingen van verzoekster vielen zodanige gronden, die ontbinding van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen, niet af te leiden, aldus de kantonrechter in zijn uitspraak. Volgens verzoekster was de kantonrechter er ten onrechte van uitgegaan dat ten tijde van de indiening van het ontbindingsverzoek werknemer nog de ontslagbescherming genoot van een arbeidsongeschikte werknemer. Daarom was de kantonrechter niet toegekomen aan de beoordeling van de reden van het ontbindingsverzoek, te weten dat verzoekster voor werknemer, gezien zijn restcapaciteit, geen passende dan wel gangbare arbeid beschikbaar had. Ter illustratie verstreekte verzoekster een overzicht van hetgeen zich had afgespeeld sinds werknemer in oktober 1990, nadat verzoekster had geconstateerd dat werknemer deze functie niet aankon, zijn functie van senior medewerker hypotheek had moeten opgeven tot aan 5 juli 1996. De pogingen die verzoekster had ondernomen om voor werknemer een andere passende functie te vinden hadden geen succes gehad. Dit was volgens verzoekster enerzijds te wijten aan de houding van werknemer en werd anderzijds bemoeilijkt door de medische beperkingen van werknemer.

2.2. Werknemer merkte in zijn verweerschrift onder meer op dat door verzoekster dezelfde argumenten werden aangedragen om de arbeidsovereenkomst met hem te beëindigen als tijdens de ontbindingsprocedure voor de kantonrechter. In tegenstelling tot verzoekster was werknemer niet van mening dat de kantonrechter niet aan de beoordeling van de reden van het ontbindingsverzoek was toegekomen omdat hij de wettelijke ontslagbescherming van een arbeidsongeschikte werknemer zou genieten. Werknemer wees er in dit verband op dat de kantonrechter het in zijn beschikking had over een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, te wiens aanzien extra omzichtigheid in acht genomen diende te worden. Voorts bleek uit de overwegingen van de kantonrechter dat voor toewijsbaarheid van het ontbindingsverzoek zwaarwegende argumenten aanwezig dienden te zijn, alsmede dat uit de stellingen van verzoekster zodanige argumenten niet waren af te leiden. Hieruit bleek volgens werknemer dat de kantonrechter wel degelijk de aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggende gronden had beoordeeld. Tevens handhaafde werknemer zijn standpunt, dat er geen sprake van was dat hij in oktober 1990

zijn functie van senior medewerker hypotheek had moeten opgeven nadat verzoekster zou hebben geconstateerd dat hij die functie niet aankon. Volgens werknemer had hij deze functie op eigen initiatief beëindigd, omdat deze functie te veel was voor één persoon. Werknemer was verder van mening dat hij volledig arbeidsongeschikt was. Gelet op het feit dat de bedrijfsvereniging hem volgens de laatste beslissing voor 65 tot 80% arbeidsongeschikt had verklaard, hetgeen inhield dat hij geacht werd voor 30% arbeidsongeschikt te zijn, stelde werknemer zich voor dit percentage ten dienste van werkgever.

2.3. Uit het door de arbeidsdeskundige van het Gak (thans: Lisv) aan de RDA op 14 april 1997 uitgebrachte advies bleek dat de arbeidsdeskundige het niet aannemelijk achtte dat er geen mogelijkheden zouden zijn voor werknemer om te hervatten in passend werk bij verzoekster. Daarnaast gevraagd, deelde de arbeidsdeskundige de RDA mee deze mening te zijn toegedaan omdat de beperkingen van werknemer niet zodanig waren dat het gecompliceerd zou zijn om functies te duiden voor werknemer. Gelet op de grootte van de organisatie van verzoekster in relatie tot de beperkingen van werknemer, was het volgens de arbeidsdeskundige dan ook niet aannemelijk te achten dat er geen passende functie voor werknemer voorhanden zou zijn. Het feit dat werknemer zichzelf volledig arbeidsongeschikt achtte, deed volgens de arbeidsdeskundige niet af aan de wettelijke plicht van verzoekster om zich in te spannen met betrekking tot het aanbieden van passend werk. Hoewel de arbeidsdeskundige niet expliciet kon aangeven welke functie werknemer bij verzoekster zou kunnen verrichten, kon de arbeidsdeskundige wel verwijzen naar de theoretische functieduiding, met in hoofdzaak administratieve functies, die als leidraad zou kunnen fungeren voor verzoekster om te zoeken naar een passende functie voor werknemer, of naar een voor werknemer passend gemaakte functie. Uit het advies van 14 april 1997 bleek tevens dat de datum van het onderzoek ten behoeve van dit advies 27 maart 1997 was, en dat tevens gebruik was gemaakt van gegevens die op 31 mei 1996 waren verkregen.

2.4. Verzoekster merkte in haar reactie op het advies van de arbeidsdeskundige op dat de arbeidsdeskundige noch werknemer functies hadden kunnen duiden, die - gelet op de beperkingen van werknemer - als passend waren aan te merken. Bovendien kende werknemer naast de door de arbeidsdeskundige vermelde beperkingen nog andere beperkingen die zijn plaatsbaarheid verminderden, te weten een beperking ten aanzien van de reistijd woon/werkverkeer, alsmede het feit dat werknemer op voorhand niet zijn medewerking wilde verlenen aan een verhuizing, zodat het geografisch zoekgebied verder werd beperkt. Voorts kwamen de door de arbeidsdeskundige geduide functies bij verzoekster niet (meer) voor, of verkeerden deze in een afbouwsituatie, aldus verzoekster. Verzoekster had intensief gezocht naar een passende functie voor werknemer en daarnaast tot twee maal toe een pakket werkzaamheden voor werknemer samengesteld, waarin rekening werd gehouden met zijn beperkingen, echter zonder succes. Werknemer had de door verzoekster voor hem gecreëerde werkzaamheden door zijn medische situatie niet vol kunnen houden, aldus verzoekster.

2.5. In zijn nadere reactie ontkende werknemer dat er sprake was geweest van het

aanbieden door verzoekster van een passende functie.

2.6. 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). 2.7.1. Gelet op de inhoud van de ontslagaanvraag van verzoekster kon de RDA zich in redelijkheid op het standpunt stellen dat het in dit geval ging om de aanvraag van een ontslagvergunning op grond van artikel 11 van het Delegatiebesluit 1993. Zoals hiervoor is aangegeven, diende de RDA in dat verband te beoordelen of aannemelijk was dat verzoekster in redelijkheid niet de mogelijkheid had tot herplaatsing van werknemer in een aangepaste functie, dan wel in een andere functie die voor werknemer als passend kon worden beschouwd. De RDA diende op dit punt het advies in te winnen van het Lisv. Te dien aanzien wordt het volgende opgemerkt. De arbeidsdeskundige van het Gak handhaafde tijdens de ontslagprocedure het eerder ingenomen standpunt dat hij - gezien de grootte van de organisatie van verzoekster in relatie tot de beperkingen van werknemer - het niet aannemelijk achtte dat er geen passende functie voor werknemer voor handen zou zijn. Verzoekster is het er niet mee eens dat de RDA dit standpunt van de arbeidsdeskundige, ondanks het door haar gevoerde verweer, heeft overgenomen. Verzoekster merkte in dit verband op dat het advies was gebaseerd op gedateerde rapportages van het Gak van 28 februari en 31 mei 1996. Voorts was de RDA

in zijn beslissing niet ingegaan op de door haar genoemde beperkingen van werknemer ten aanzien van woon/werkverkeer en geografisch zoekgebied, en op haar verweer dat werknemer zich slechts op papier beschikbaar stelde. Tevens was verzoekster van mening dat zij voldoende duidelijk had aangegeven zich in voldoende mate te hebben ingespannen om voor werknemer een andere passende functie te vinden, echter zonder succes, en waren de door de arbeidsdeskundige geduide eenvoudige administratieve functies niet (meer) binnen haar organisatie aanwezig. Volgens verzoekster had werknemer dan wel de RDA functies moeten aandragen die voor werknemer geschikt zouden zijn, dan wel had de RDA haar in de gelegenheid moeten stellen een nadere toelichting te geven op haar stelling dat deze functies niet voorhanden waren. 2.7.2. Vast staat dat de kantonrechter te Alkmaar bij beschikking van 22 november 1996 het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft afgewezen omdat door verzoekster onvoldoende zwaarwegende redenen waren aangevoerd die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen. Daarbij kwam dat werknemer had

aangegeven dat hij wel mogelijkheden zag om bij verzoekster aan het werk te blijven. De door verzoekster voor dat tijdstip ondernomen en mislukte acties om werknemer te herplaatsen, waren voor de kantonrechter geen reden om het ontbindingsverzoek toe te wijzen. Voorts staat vast dat verzoekster sedert 5 juli 1996 geen actie meer heeft ondernomen om werknemer te herplaatsen. Gelet hierop, op de grootte van de organisatie van verzoekster en op het feit dat werknemer door de arbeidsdeskundige geschikt werd geacht voor het verrichten van eenvoudige administratieve functies, moet worden geoordeeld dat de RDA in redelijkheid tot zijn conclusie heeft kunnen komen dat verzoekster niet aannemelijk had gemaakt dat het aanbieden van een passende dan wel passend gemaakte functie voor werknemer, gelet op diens medische beperkingen, niet te realiseren zou zijn. In dit verband wordt nog opgemerkt dat van verzoekster had mogen worden verwacht dat zij zelf, uit eigen beweging, aan de hand van een overzicht van functies had aangetoond welke functies er binnen haar instelling waren en waarom werknemer voor deze functies niet in aanmerking kwam. Het enkele volstaan met een overzicht van de acties die verzoekster tot 5 juli 1996 had ondernomen, is hiertoe niet voldoende. Het argument van verzoekster dat werknemer beperkt zou zijn wat betreft het woon/werk verkeer en niet bereid zou zijn voor een nieuwe functie te verhuizen, doet, nu verzoekster in het geheel geen inzicht heeft verschaft in de voorhanden functies en vacatures, aan het vorenstaande niet af. Uit het voorgaande volgt dat de RDA in redelijkheid heeft kunnen besluiten aan verzoekster, ondanks de door haar aangevoerde argumenten, de afgifte van een ontslagvergunning te weigeren. In zoverre is de onderzochte gedraging dan ook behoorlijk.

3. Ten aanzien van het advies 3.1. Verzoekster klaagt er voorts over dat het advies van de arbeidsdeskundige zou zijn gebaseerd op gedateerde rapportages. Volgens het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) was een recent medisch onderzoek in deze zaak niet noodzakelijk. Het onderzoek waar het advies ten aanzien van werknemer op was gebaseerd, had plaatsgevonden in het kader van de WAO-keuring. Bij een verzoek om advies door de RDA wordt er in de regel door de uitvoeringsinstelling geen nieuw onderzoek gedaan. Alleen indien er door de werknemer of de werkgever wordt aangevoerd dat de situatie na het laatste onderzoek is gewijzigd, is dit voor de uitvoeringsinstelling aanleiding een nieuw onderzoek te doen. Hiervan was in de onderhavige situatie geen sprake, aldus het CBA.

3.2. Uit hetgeen door betrokkenen over en weer is aangevoerd, is niet gebleken dat de eerder vastgestelde medische beperkingen van werknemer sinds het laatste medische onderzoek intussen waren gewijzigd. Gelet op dit gegeven kon de arbeidsdeskundige dan ook volstaan om, uitgaande van de reeds eerder vastgestelde medische beperkingen van werknemer, na te gaan of er binnen de organisatie van verzoekster passende functies aanwezig waren voor werknemer zonder opnieuw een medisch onderzoek in te stellen. Dat de RDA van het advies van de arbeidsdeskundige heeft gebruik gemaakt is dan ook niet onjuist. De onderzochte gedraging is op dit onderdeel eveneens behoorlijk.

4. Ten aanzien van de behandelingsduur

4.1. 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 2.) is aangegeven dat het Lisv in geval van een adviesaanvraag in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid binnen gemiddeld zes weken advies zal uitbrengen aan de RDA.

4.2. De aanvraag van verzoekster was gebaseerd op de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. 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 verzoekster te beslissen. De RDA nam op 18 augustus 1997, bijna zeven maanden na de indiening van de aanvraag, een beslissing op de aanvraag van verzoekster.

4.3. Verzoekster verzocht de RDA op 23 januari 1997 toestemming om de arbeidsverhouding met werknemer te beëindigen. Op 31 januari 1997 verzocht de RDA het Gak om advies. Werknemer diende, na verkregen uitstel, zijn verweerschrift in op 20 februari 1997. De arbeidsdeskundige van het Gak bracht op 14 april 1997, tien weken nadat de RDA hem daartoe had verzocht, zijn advies uit aan de RDA. Naar aanleiding van dit advies verzocht de RDA verzoekster op 17 april 1997 om een nadere reactie. Op haar verzoek werd verzoekster voor het indienen van haar reactie uitstel verleend tot en met 2 mei 1997. Verzoeksters reactie van 1 mei 1997 was voor de RDA aanleiding om de arbeidsdeskundige op 23 mei 1997, drie weken later, om een nadere reactie te verzoeken. Deze nadere reactie werd door het Gak op 9 juli 1997, ruim zes weken later, aan de RDA verstrekt. De RDA stelde verzoekster in de gelegenheid voor 18 juli 1997 op deze nadere reactie van de arbeidsdeskundige te reageren. Op verzoek van verzoekster werd deze termijn verlengd tot uiterlijk 1 augustus 1997. Werknemer diende zijn nader verweerschrift in op 15 augustus 1997. Vervolgens nam de RDA zijn beslissing op de ontslagaanvraag op 18 augustus 1997.

4.4. Uit het vorenstaande volgt dat de procedure voornamelijk is vertraagd door het tot twee keer toe advies inwinnen bij de arbeidsdeskundige en door het verlenen van uitstel aan partijen. Het eerste advies werd door de arbeidsdeskundige na tien weken verstrekt, met andere woorden ruim na de daarvoor gestelde maximale termijn van zes weken (zie **ACHTERGROND**, onder 3.). Tijdens het onderzoek is niet gebleken dat de RDA de arbeidsdeskundige heeft gerappelleerd. Voorts is niet gebleken waarom de RDA na de ontvangst van verzoeksters reactie van 1 mei 1997 op het advies van de arbeidsdeskundige heeft gewacht tot 23 mei 1997 alvorens de arbeidsdeskundige om een nadere reactie te verzoeken. Vervolgens duurde het ruim zeven weken alvorens de arbeidsdeskundige deze nadere reactie verstrekte. Niet is gebleken waarom dit zo lang heeft moeten duren, noch is gebleken dat de RDA actie heeft ondernomen om de arbeidsdeskundige te rappelleren. Gelet op het vorenstaande kan niet worden gesteld dat

de RDA de ontslagprocedure op dit punt met de vereiste voortvarendheid heeft afgehandeld. In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk. Dat de procedure eveneens vertraging heeft opgelopen door het vragen van uitstel door beide partijen, dan wel dat verzoekster niet op spoed zou hebben aangedrongen, doet aan het vorenstaande niet af. 5. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning

5.1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering, zeker

indien het genomen besluit het belang van een bij dit besluit rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. Indien het gaat om een beschikking waarbij een ontslagvergunning wordt verleend, betekent dit dat uit de motivering moet blijken op welke gronden de RDA tot zijn besluit is gekomen.

5.2. De RDA geeft in zijn ontslagbeschikking aan wat de reden van verzoekster is geweest voor het indienen van een ontslagaanvraag voor de betrokken werknemer en welk verweer werknemer tegen deze ontslagaanvraag heeft gevoerd. Voorts heeft de RDA aangegeven op welke wijze hij de door verzoekster en werknemer aangevoerde argumenten heeft beoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen. Gelet op hetgeen onder 5.1. is overwogen, moet worden geoordeeld dat de ontslagbeschikking van de RDA toereikend is gemotiveerd. Voor zover verzoekster van mening is dat uit de beschikking van de RDA niet blijkt welke waarde de RDA aan elk argument van haar ontslagaanvraag heeft toegekend, wordt opgemerkt dat het motiveringsbeginsel niet zover reikt dat de RDA op elk argument uit de ontslagaanvraag apart dient in te gaan. De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk. CONCLUSIE De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond, behoudens ten aanzien van de behandelingsduur van de ontslagaanvraag; op dit punt is de klacht 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 voor zover de navolgende regels zulks inhouden." Artikel 10, eerste en tweede 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.

2. Met betrekking tot de vaststelling bedoeld in het eerste lid onder b wint de Regionaal Directeur, voor zover de aanvraag om toestemming een gehandicapte werknemer in de zin van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (Stb. 1986, 300) betreft, alvorens een beslissing te nemen, het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen." 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. Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993 "De ontslag en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid" luidt onder meer als volgt

"1. Algemeen In het kader van het najaarsoverleg van het Kabinet met de Stichting van de Arbeid op 2 oktober 1990 is een Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid vastgesteld. In deze verklaring is met betrekking tot de ontslagbescherming van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers overeengekomen dat de stelplicht voor de werknemer (het specifiek duiden van een voor hem geschikt te achten functie in het bedrijf) dient te vervallen. Tevens werd afgesproken dat slechts een vergunning dient te worden verleend indien de werkgever heeft aangetoond dat hij in redelijkheid (de personeelsomvang kan hierbij een criterium zijn) niet in staat is passend werk te verschaffen. Alvorens een beslissing te nemen op het verzoek om toestemming wint de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen. In dit kader hebben de werkgever, het Landelijk instituut sociale verzekeringen en de RDA hun eigen verantwoordelijkheid. (...) 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. (...) 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 dan wel indirect verband houden met arbeidsongeschiktheid niet van kan worden uitgegaan, dat het op zichzelf 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 ontslagvergunningsprocedures 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 voor zover de ontslagvergunning zou steunen op feiten en belangen die de belanghebbende betreffen én deze gegevens niet door de belanghebbende zelf ter zake 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..."

3. Bijlage A bij het Delegatiebesluit 1993 "Uniforme ontslagprocedure ex art. 6 BBA 1945" 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 vier-zes 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. (...) Zodra de ontslagadviescommissie advies heeft uitgebracht zal (de Regionaal Directeur) binnen drie werkdagen de (ontslag)beschikking aan de aanvrager door toezending daarvan bekendmaken. Gelijktijdig met de bekendmaking wordt mededeling van de beschikking gedaan aan de wederpartij door toezending van een afschrift van de beschikking"