



Rapport

Datum: 3 augustus 1998

Rapportnummer: 1998/326

Klacht

Op 15 april 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw D. te Rotterdam, ingediend door mr. R. van de Water, advocaat te Utrecht, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond te Rotterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd: Verzoekster, voor wie op 26 februari 1998 door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond te Rotterdam (RDA) aan haar werkgever toestemming is verleend om de arbeidsverhouding met haar te beëindigen, klaagt erover dat de RDA:

1. de ontslagvergunning heeft verleend op grond van het feit dat verzoekster op zoek is naar een andere werkring;
2. betekenis heeft toegekend aan het feit dat het ging om beëindiging van een stilzwijgend voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Achtergrond

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

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

"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."

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reacties van verzoeker en de Regionaal

Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond gaven aanleiding het verslag aan te vullen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoeksters werkgever verzocht bij brief van 14 januari 1998 aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond te Rotterdam (hierna: RDA) toestemming om het dienstverband met verzoekster te beëindigen. De werkgever voerde in de aanvraag voor een ontslagvergunning onder meer het volgende aan:

"Vorig jaar, 21 april 1997, hebben wij mevrouw aangesteld op basis van een halfjaar contract. Omdat er binnen het team twijfels waren over het functioneren van mevrouw zijn wij met haar een tweede aanstellingsperiode overeengekomen (...). Gaandeweg deze periode bleek het functioneren en de samenwerking nog niet voldoende voor de functie van bureau manager. Ik heb hierover met mevrouw gesproken op 5 januari j.l. om haar van ons voornemen op de hoogte te stellen. Mevrouw was zich bewust van het minder goed functioneren en bleek al ingeschreven te staan bij een uitzendburo voor een andere administratieve baan. Samengevat: de functie bij (de werkgever; N.o.) is te hoog gegrepen. Naar onze mening zal mevrouw uitstekend kunnen functioneren in groepsverband op een ander niveau. Wij verwachten dan ook dat zij spoedig een passende baan zal vinden."

1.2. Verzoeksters toenmalige gemachtigde liet in reactie op de aanvraag voor een ontslagvergunning bij brief van 10 februari 1998 onder meer het volgende aan de RDA weten:

"Ten aanzien van het feit dat er een ontslagvergunning is aangevraagd, ten aanzien van de gronden waarop alswel ten aanzien van onjuistheid van de in de aanvraag vermelde feiten is ons lid zeer verrast. Ik zal dat hieronder nader trachten te explici-teren. (Verzoekster; N.o.) is in eerste instantie een arbeidsovereenkomst met de (de werkgever; N.o.) aangegaan voor de termijn van een half jaar. Deze overeenkomst is mondeling aangegaan en dus zonder schriftelijke bevestiging middels een contract. Na de eerste periode van een half jaar werden er geen mededelingen gedaan over eventuele voortzetting van het dienstverband. Het dienstverband liep feitelijk gewoon door. Om met het Burgerlijk Wetboek te spreken, er was sprake van stilzwijgende verlenging van de arbeidsovereenkomst. Dat ons lid werkzaam was slechts op basis van mondelinge overeenkomst zinde haar niet. Eind oktober, de eerste overeenkomst was dus al stilzwijgend verlengd, heeft zij dit probleem aangekaart bij de directeur van (de werkgever; N.o.). Aangezien de werkgever geen voortgang maakte met het opstellen van het contract, heeft ons lid toen zelf een arbeidscontract opgesteld en deze aan (de directeur; N.o.)

voorgelegd. Na enige aanpassingen is het contract uiteindelijk op 4 november 1997 getekend, lopende van 21 oktober 1997 tot 20 april 1998. De gang van zaken met betrekking tot het contract is in strijd met wat de werkgever in zijn aanvraag hierover schrijft. De werkgever stelt dat een tweede aanstellingsperiode is overeengekomen omdat er twijfels waren over het functioneren van (verzoekster; N.o.). Aangezien de werkgever geen initiatieven heeft genomen om een contract tot stand te brengen - er is in feite niets gebeurd en zonder de acties van ons lid zou er ook nooit een contract overeengekomen zijn - is de redenering van de werkgever niet aannemelijk. Het feit, dat ons lid zelf een arbeidscontract tot stand heeft gebracht, zegt veel over haar. Zij is (1) initiatiefrijk, (2) mondig en (3) een organisator. Daarmee heeft zij juist de kenmerken die nodig zijn voor een goede uitoefening voor de functie van bureau manager in het bezoekerscentrum van (de werkgever; N.o.). Haar zojuist opgenoemde persoonskenmerken kwamen in de zomer van 1997 goed van pas. Twee maanden na indiensttreding ging het personeel gedurende zes weken met vakantie. (De directeur; N.o.) was van die zes weken er vijf afwezig. Ons lid heeft al die tijd alleen, inclusief een groot deel van de weekeinden, het (bedrijf; N.o.) draaiende gehouden. Ondanks de zeer korte periode dat ons lid bij (de werkgever; N.o.) werkzaam was en

ondanks de hoge werkdruk is deze periode desalniettemin zonder enig probleem verlopen. (De directeur; N.o.) heeft over het werk van ons lid nooit geklaagd. Wel heeft hij d.d. 5 januari jl. in een gesprek met haar gezegd dat haar werk gemakkelijk door iemand zonder een tuinbouw-achtergrond kan worden uitgevoerd. (Is dit niet in strijd met wat de werkgever heeft gezegd over het gesprek op deze datum? Namelijk dat de functie voor haar te hoog gegrepen is?) Dat er geen tuinbouw-achtergrond meer nodig is om het werk goed te kunnen doen, wordt door ons lid overigens erkend. Volgens haar komt dat, omdat afgelopen maanden een flink deel van haar takenpakket is overgedragen aan de voor (de werkgever; N.o.) werkzame vrijwilligers. Deze vrijwilligers doen momenteel geheel kosteloos een deel van haar werk, namelijk de coördinatie van het tuinvrijwilligerswerk en het cateringwerk. In het hierboven genoemde gesprek van 5 januari heeft ons lid te kennen gegeven dat het huidige werkpakket voor haar geen uitdaging meer biedt en dat zij om die reden op zoek is naar een andere baan. Ik verzoek u om geen ontslagvergunning te verlenen en wel om de volgende redenen:

1) Het slecht functioneren van ons lid is onvoldoende aannemelijk. De functie van bureau manager is zeker niet te hoog gegrepen. 2) Ons lid is momenteel op zoek naar een andere baan. Deze kan over een week gevonden zijn, maar mogelijk pas over een half jaar. Het belang dat de werkgever heeft bij beëindiging van het dienstverband op korte termijn is veel kleiner dan het belang van ons lid bij voortzetting ervan. Het werk is voor ons lid een garantie voor inkomenszekerheid zodat zij in alle rust een andere baan kan zoeken."

1.3. De RDA verleende op 26 februari 1998 de gevraagde ontslagvergunning. Hij overwoog daarbij onder meer het volgende:

"Ik heb daarbij overwogen, dat u als ontslaggrond heeft aangevoerd dat de functie die betrokkene vervult voor haar te hoog is gegrepen waardoor volgens u de

arbeidsverhouding niet langer kan worden voortgezet. Werkneemster heeft de ontslaggrond weersproken. Ze is van mening dat van disfunctioneren geen sprake is. Wel vindt ze dat tengevolge van het overdragen van een flink deel van haar takenpakket haar functie dermate is uitgehold dat hierin voor haar geen uitdaging meer ligt. Ze is dan ook op zoek naar een andere werkring. Alles overwegende concludeer ik dat voortzetting van het dienstverband niet langer zinvol moet worden geacht. Wat er ook zij omtrent het functioneren van werkneemster, het heeft mijns inziens geen zin een dienstverband in stand te houden waarin betrokkene zich niet meer gelukkig voelt."

2. Standpunt van verzoekster

Het standpunt van verzoekster is weergegeven in de klachtsamenvatting onder **KLACHT**.

Verzoeksters gemachtigde gaf in het verzoekschrift onder meer het volgende aan:

"Op 24 maart 1998 is de RDA Rijnmond door ondergetekende op de hoogte gebracht van het feit dat (verzoekster; N.o.) zich niet kan verenigen met de verleende ontslagvergunning (...). Naar aanleiding van de brief d.d. 24 maart 1998 zijn klaagster en ondergetekende voor een gesprek uitgenodigd bij de RDA Rijnmond. (...) Tijdens deze bespreking is (...) nog een aanvulling op de beslissing gegeven. Deze aanvulling houdt onder meer in dat bij de RDA Rijnmond als beleid wordt gehanteerd dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend is verlengd, in een casus als deze, anders wordt behandeld dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd."

3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Het CBA liet in reactie op de klacht onder meer het volgende weten:

"Feiten Werkgeefster heeft een ontslagvergunning aangevraagd, omdat werkneemster niet voldoende functioneerde en omdat de samenwerking nog niet voldoende was voor haar functie van bureaumanager. Werkgeefster heeft eveneens aangegeven dat zij bekend was met het feit dat werkneemster op zoek was naar een andere baan. Werkneemster heeft het gestelde disfunctioneren weersproken. Wel is door werkneemster aangegeven dat een deel van haar takenpakket is overgedragen, dat het resterende takenpakket voor haar geen uitdaging is en dat zij om die reden op zoek is naar een andere baan. De Regionaal Directeur dient zoals bekend de ontslagaanvraag aan de regels van het Delegatiebesluit (...) te toetsen. De Regionaal Directeur heeft in casu geoordeeld dat het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden

en belangen van de betrokken werkgever en werknemer. Het redelijkheidsbeginsel vindt zijn grondslag in artikel 8, van het Delegatiebesluit, en kan worden gehanteerd in gevallen waar de overige artikelen van het Delegatiebesluit niet in voorzien. De Regionaal Directeur heeft bij zijn beoordeling de omstandigheid betrokken dat werkneemster nog niet zo lang in dienst was, dat het een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was, dat werkneemster zelf ook heeft aangegeven te streven naar het aanvaarden van een betrekking elders."

4. Reactie op de bevindingen

4.1. Verzoekers gemachtigde deelde het volgende mee:

"...In het verslag wordt o.a. verwezen naar de inhoud van de brief dd. 30 juni 1998 van de Arbeidsvoorziening (**BEVINDINGEN**, onder 3.; N.o.). In deze brief wordt door de Arbeidsvoorziening ten onrechte bij de weergave van de feiten vermeld dat werkgeefster heeft aangegeven dat zij bekend was met het feit dat werkneemster op zoek was naar een andere baan. Dit feit blijkt niet uit de brief van werkgeefster. In de ontslagaanvraag wordt wel aangegeven dat werkgeefster verwacht dat zij spoedig een passende baan zal vinden. Deze zinsnede kan naar de mening van cliënte niet worden opgevat als zou werkgeefster bekend zijn met het feit dat de werkneemster op zoek zou zijn naar een andere baan. Zelfs al zou de werkgeefster met dit feit bekend zijn geweest, dan nog kan dit feit geen grondslag vormen voor het verlenen van een ontslagvergunning, aangezien werkgeefster niet op deze grond een ontslagvergunning heeft aangevraagd. De ontslagvergunning is aangevraagd op grond van vermeend onvoldoende functioneren. In de brief van 30 juni 1998 wordt verder door de Arbeidsvoorziening verwezen naar artikel 8 van het Delegatiebesluit. Blijkbaar hanteert de Arbeidsvoorziening artikel 8 als een kapstokartikel. Naar de mening van cliënte wordt artikel 8 ten onrechte als een kapstokartikel gehanteerd. De gehanteerde bewoording van artikel 8, met name de woorden 'voorzover de navolgende regels zulks inhouden' duidt erop dat artikel 8 niet als een kapstokartikel kan fungeren..."

4.2. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond merkte onder meer het volgende op:

"5. Het Delegatiebesluit bij artikel 6 BBA 1945 geeft in hoofdstuk II de toetsingsmaatstaven weer voor de beoordeling van ontslagverzoeken. In paragraaf 1 van dit hoofdstuk wordt in artikel 8 aangegeven dat de RDA dient te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. Het Delegatiebesluit noemt dit de "algemene toetsingsmaatstaf". Vervolgens wordt in paragraaf 2 en 3 van dit hoofdstuk in de artikelen 9, 10 en 11 uitwerkingen van deze algemene toetsingsmaatstaf gegeven in de vorm van een aantal (veel voorkomende) ontslaggronden. Uitgangspunt is echter dat door de RDA beoordeeld dient te worden of een voorgenomen ontslag redelijk is (art.8). De RDA dient uiteraard niet te beoordelen of de aangevoerde ontslaggrond wel behoort tot één van de artikelen 9 tot en met 11 genoemde ontslaggronden en, mocht dat niet het geval zijn, het verzoek enkel om die grond af te wijzen. De ontslagpraktijk laat zich immers niet beperken tot een viertal ontslagredenen. Ook op gronden anders dan in de artikelen 9 tot en met 11 genoemd moet beëindiging van de arbeidsverhouding mogelijk zijn. Dat ook de wetgever bij het opstellen van het Delegatiebesluit het voorgaande voor ogen heeft gestaan blijkt uit de toelichting bij het Delegatiebesluit. Bij de toelichting op artikel 8 staat immers vermeld *dat "voorts...het redelijkheidsbeginsel (kan) worden gehanteerd in gevallen waarin de artikelen 9 e.v. in het geheel niet voorzien"*.

6. Voorts maakt het Burgerlijk Wetboek onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor zover het de beëindiging van de overeenkomst betreft komt dit onderscheid het meest in het oog springend naar voren bij de bepaling dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. Een voortgezette overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt (voor zover

hier van belang) door middel van opzegging en derhalve na het verlenen van een door de RDA gegeven toestemming. De wet gaat er echter niet van uit dat het een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt. Ook de voortgezette overeenkomst voor bepaalde tijd is een overeenkomst voor bepaalde tijd, zodat het Burgerlijk Wetboek wel degelijk en ook materieel een onderscheid laat bestaan tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde en een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zoals bijvoorbeeld ook blijkt uit artikel 670 lid 6 van titel 7:10 BW).

7. Juist met het oog op het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid is dat temeer van belang. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan, onder zekere voorwaarden, in het voorstel immers voortgezet worden, zonder dat voor de beëindiging van de voortgezette overeenkomst opzegging (en dus de toestemming van de RDA) nodig is. Een aantal malen verlengde overeenkomst voor bepaalde tijd wordt, in het voorstel, geacht een overeenkomst voor onbepaalde tijd te zijn. Kortom, in zeer nabije wetgeving wordt het onderscheid tussen (voortgezette) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en overeenkomsten voor onbepaalde tijd nog nadrukkelijker aangegeven dan thans het geval.

8. Kom ik thans toe, in het licht van hetgeen ik onder punt 5 tot en met 7 heb aangegeven, aan het toelichten van mijn beslissing op het ontslagverzoek betreffende (verzoekster; N.o.). De werkgever diende een ontslagverzoek bij mij in, waarin enerzijds wordt gesteld dat hij niet tevreden is over de wijze van functioneren van werkneemster bij hem werkzaam op de basis van een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sedert 21 april 1997- en anderzijds dat ook werkneemster streeft naar het vinden van een andere werkkring. Werkneemster heeft gesteld dat zij wel naar tevredenheid funktioneert. Daarnaast heeft zij aangegeven inderdaad bij de werkgever werkzaam te zijn op basis van een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en voorts heeft zij bevestigd inderdaad te streven naar het aanvaarden van een betrekking elders en het alsdan beëindigen van haar huidige arbeidsverhouding. Tussen partijen staat, voor zover betreft hetgeen door de werkgever in het ontslagverzoek is aangevoerd, enkel ter debat de wijze van functioneren van werkneemster. Niet ter discussie staat dat beide partijen en dus ook werkneemster- het dienstverband wensen te beëindigen. Zoals de toelichting bij artikel 8 van het Delegatiebesluit aangeeft *"is het in beginsel mogelijk dat een werkgever verschillende ontslaggronden aanvoert. Deze ontslaggronden dienen door de Regionaal Directeur afzonderlijk te worden getoetst conform de betreffende bepalingen van dit besluit. Derhalve zal tenminste één van de aangevoerde ontslaggronden voor de Regionaal Directeur aannemelijk en zwaarwegend moeten zijn, teneinde een besluit tot afgifte van een ontslagvergunning te kunnen rechtvaardigen"*. Dit is precies wat ik bij mijn beslissing op het ontslagverzoek heb gedaan. De ontslaggrond "disfunctioneren" heb ik beoordeeld, doch dit beschouwde ik niet aannemelijk (*"Wat er ook zij omtrent het functioneren van werkneemster..."*). Wel aannemelijk achtte ik het in het ontslagverzoek aangevoerde dat ook werkneemster streefde naar beëindiging van de arbeidsverhouding, hetgeen door mij werd en wordt beoordeeld als een "aannemelijke en zwaarwegende" reden die beëindiging van de arbeidsverhouding rechtvaardigt. Dit laatste is uiteraard een kwestie van appreciatie, doch het Delegatiebesluit laat hiertoe in artikel 8 de ruimte. Ook

de toelichting bij artikel 8 erkent de beoordelingsmarge van dit artikel. Dit is ook vanzelfsprekend, geen enkel (ontslag) geval is gelijk en het is tot op heden onmogelijk gebleken (en zal immer onmogelijk zijn) iedere situatie op voorhand in regelgeving vast te leggen. Het Delegatiebesluit kent, naar mijn oordeel terecht, geen limitatieve opsomming van ontslaggronden (zie hetgeen ik hierboven onder punt 5 heb gesteld), het beoordelen van ontslagverzoeken zou dan immers onmogelijk worden.

9. Alhoewel de beoordeling van het feit dat ook werkneemster (op termijn) streefde naar beëindiging van de arbeidsverhouding een kwestie van appreciatie is en het mijns inziens de beantwoording van een klacht te buiten gaat hieromtrent een nadere toelichting te geven, acht ik het voor de beantwoording van het tweede onderdeel van de door klager geformuleerde klacht toch van belang. Bij de beoordelingsmarge die artikel 8 van het Delegatiebesluit de RDA laat, mogen uiteraard een aantal zaken betrokken worden die ter kennis zijn gekomen van de RDA. Feit is, tussen partijen staat dat niet ter discussie, dat werkneemster werkzaam was op basis van een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit is niet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, doch iets wezenlijk anders. Werkgever en werkneemster hadden ook kunnen kiezen voor een overeenkomst voor onbepaalde tijd, doch gekozen is voor een stilzwijgende of nadrukkelijk overeengekomen (voortgezette) overeenkomst voor bepaalde tijd. Niets staat de RDA in de weg dit gegeven mee te wegen bij de beoordeling van het verzoek. Werkneemster streefde (op termijn) naar beëindiging van het dienstverband en ook bij het aangaan van de overeenkomst had zij kennelijk al geen zekerheid over de vraag of deze betrekking voor haar de juiste was. Met het door werkneemster zelf tot stand gebrachte arbeidscontract (zie pagina 2, 2e alinea van het verweerschrift van werkneemster d.d. 10-02-98) durfde zij kennelijk niet de keuze te maken zich voor onbepaalde tijd aan de werkgever te verbinden. Dit gegeven heeft bij mij enig gewicht toegevoegd aan de aangevoerde en door mij aannemelijk geachte ontslaggrond. Daarnaast mag een werkgever, die de plicht heeft ook ten opzichte van andere personeelsleden- zorg te dragen voor continuïteit van de onderneming, op een gegeven moment vragen om enige continuïteit in de voortgang van werkzaamheden. Aanvankelijk heeft de Stichting er voor gekozen met werkneemster een (voortgezet) contract voor bepaalde tijd overeen te komen, doch naarmate de tijd vordert mag van de werkgever, maar ook van de werkneemster, duidelijkheid gevraagd worden omtrent continuïteit van het dienstverband. Ook het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid erkent dat, zoals door mij onder punt 7 is aangegeven. Op het moment dat duidelijk is dat ook werkneemster streeft naar beëindiging van arbeidsverhouding, mede in het licht van de tussen partijen (op initiatief van werkneemster?) gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waardeer ik de ontstane situatie dusdanig dat voortzetting van het dienstverband niet zinvol meer is cq. redelijkerwijs niet van werkgever kan worden gevergd. Dit mede gezien het feit dat continuïteit van de arbeidsovereenkomst leidt tot wederom een dienstverband voor de duur van zes maanden. Zoals reeds gezegd, naar mijn overtuiging laat het Delegatiebesluit in artikel 8 voor deze waardering mijnerzijds van de situatie de ruimte.

10. Kom ik thans toe aan beantwoording van de door klager geformuleerde klachten.

Klacht 1 miskent de ruimte die het Delegatiebesluit middels de redelijkheidstoets van artikel 8 aan de RDA laat om een ontslaggrond (anders dan bedoeld in de artikel 9 tot en met 11) te beoordelen. Hierboven is aangegeven op welke wijze dit heeft geleid tot het oordeel dat het dienstverband diende te eindigen. Klacht 2 miskent dat de RDA bij de toets van artikel 8 van het Delegatiebesluit gebruik mag/moet maken van de hem ter kennis gekomen omstandigheden. De aanwezigheid van een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is er daar één van. Ik ben van oordeel dat niet alleen formeel-juridisch, maar ook materieel een overeenkomst voor bepaalde tijd iets anders is dan een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Konkluderend ben ik van oordeel dat de klacht van werkneemster ongegrond is."

Beoordeling

1. Bij zijn beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning dient de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening zich te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. Hij behoort daarbij niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dit betekent niet alleen dat de RDA de werkgever de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht zijn beleid wenst te voeren, maar tevens dat de RDA bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. Hij dient zich in de ontslagprocedure te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van deze argumenten. Indien hij tot de conclusie komt dat deze argumenten afgifte van de gevraagde ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.
2. De werkgever van verzoekster diende bij brief van 14 januari 1998 bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond te Rotterdam (RDA) een aanvraag in voor het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoekster. De werkgever voerde als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aan dat verzoekster in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldeed en derhalve ongeschikt was voor haar functie (artikel 10, eerste lid, van het Delegatiebesluit 1993).
3. Op 26 februari 1998 verleende de RDA de gevraagde ontslagvergunning. Als grond voor de verlening van de ontslagvergunning voerde de RDA aan dat het zijns inziens geen zin had om een dienstverband in stand te houden waarin betrokkene (verzoekster) zich niet meer gelukkig voelde. De RDA liet zich in de ontslagvergunning niet uit over de door de werkgever aangevoerde ontslaggrond (onvoldoende functioneren).
4. Zoals hiervoor onder 1. al is aangegeven, dient de RDA bij de beoordeling van een aanvraag voor een ontslagvergunning in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. Dit betekent dat de RDA de aanvraag voor een ontslagvergunning voor verzoekster uitsluitend had dienen te toetsen aan artikel 10, eerste lid van het Delegatiebesluit 1993. Daaraan doet niet af dat de werkgever in zijn aanvraag

voor een ontslagvergunning heeft aangegeven bekend te zijn met het feit dat verzoekster op zoek was naar een andere baan. Dit was immers niet de reden voor de werkgever om een ontslagvergunning voor verzoekster aan te vragen. Gezien het vorenstaande moet worden geoordeeld dat de RDA niet een ontslagvergunning voor verzoekster had kunnen verlenen op de grond dat het zijns inziens geen zin had om een dienstverband in stand te houden waarin verzoekster zich niet meer gelukkig voelde. De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

5. Verder acht verzoekster het niet juist dat de RDA betekenis heeft toegekend aan het feit dat het ging om beëindiging van een stilzwijgend voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

6. De RDA heeft de ontslagvergunning, blijkens de tekst ervan, verleend omdat het zijns inziens geen zin had om een dienstverband in stand te houden waarin verzoekster zich niet meer gelukkig voelde. Hij baseerde zich daarbij op de mededeling van verzoeksters gemachtigde dat verzoekster van mening was dat haar werkpakket haar geen uitdaging meer bood en dat zij om die reden op zoek was naar een andere baan. Uit de reactie van het CBA blijkt dat de RDA zich in zijn ontslagbesluit mede heeft laten leiden door de omstandigheid dat het hier ging om een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

7. Het feit dat een werknemer om hem moverende redenen op zoek is naar een andere baan is geen gegronde reden voor ontslag. Daarbij is niet van belang op basis van wat voor soort arbeidsovereenkomst (bepaalde/onbepaalde tijd, al dan niet (stilzwijgend) voortgezet) de betrokken werknemer werkzaam is. De RDA heeft dan ook ten onrechte betekenis toegekend aan het feit dat het in het geval van verzoekster ging om beëindiging van een stilzwijgend voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De onderzochte gedraging is ook in zoverre niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnland te Rotterdam, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, is gegrond.