



# Rapport

**Datum: 7 oktober 1998**

**Rapportnummer: 1998/435**

## Klacht

Op 16 april 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van B. bv te Baarn, met een klacht over een gedraging van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer. Nadat verzoekster op 11 mei 1998 nadere informatie had verstrekt, werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt erover dat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer de aansprakelijkheid heeft afgewezen voor de schade die zij heeft geleden als gevolg van de trage afwikkeling van een ontslagprocedure.

## Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

## Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Verzoekster berichtte dat het verslag haar geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. 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. Naar aanleiding van rapport 97/316 van de Nationale ombudsman (zie

#### **ACHTERGROND**

onder 1.) wendde verzoekster zich bij brief van 23 juli 1997 tot de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden Nederland te Utrecht (RDA). Zij gaf in deze brief onder meer het volgende aan:

"Bij schrijven van 22 juli jl. (...) van de Nationale ombudsman is onze klacht (over de behandelingsduur van een aanvraag voor een ontslagvergunning; N.o.) gegrond verklaard. (...) Alvorens over te gaan tot mogelijk juridische stappen, willen wij u in de gelegenheid stellen een voorstel te doen, om tot een voor ons bedrijf financieel bevredigende oplossing te komen."

1.2. De RDA deelde bij brief van 7 augustus 1997 aan verzoekster mee dat haar brief ter behandeling was doorgezonden naar de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer.

1.3. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening reageerde bij brief van 17 september 1997 onder meer als volgt op de verzoeksters brief van 23 juli 1997: "In Bijlage A van het Delegatiebesluit ex artikel 6, derde en vierde lid van het BBA is een procedurebeschrijving voor de afwik-keling van een ontslagprocedure opgenomen. In genoemde bijlage is onder meer aangegeven dat in het algemeen de procedure binnen circa vier tot zes weken kan worden afgewikkeld nadat een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. Tevens is in de bijlage aangegeven dat deze termijn moet worden beschouwd als een streeftermijn. De termijn dient derhalve te worden aangemerkt als een termijn van orde, welke als uitgangspunt gehanteerd wordt ten behoeve van een ordelijk verloop van de procedure. Op overschrijding van deze termijn is dan ook noch in het Delegatiebesluit noch elders een sanctie gesteld. Onder bepaalde omstandigheden is afwijking van de termijn zelfs geboden, bijvoorbeeld indien de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en dan met name het zorgvuldigheidsbeginsel, daartoe aanleiding geven. De bijlage voorziet zelf reeds in afwijking van de termijnen, waar wordt vermeld dat de streeftermijn kan worden overschreden wanneer sprake is van geobjectiveerde dwingende redenen. De bijlage geeft als voorbeeld gevallen waarin advisering door de (voormalige) bedrijfsvereniging noodzakelijk is. Welnu, in casu was advisering door de bedrijfsvereniging noodzakelijk. Daaromtrent wil ik het navolgende opmerken. Conform bijlage H van het Delegatiebesluit duurt de behandeling van een adviesaanvraag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid gemiddeld zes weken en in geval van regelmatig ziekteverzuim gemiddeld tien weken. De reden voor het verschil in duur van de termijn voor advisering is gelegen in het feit dat, in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid, degene, over wie de bedrijfsvereniging advies aan de Regionaal Directeur moet uitbrengen, reeds bekend is bij de bedrijfsvereniging. Is de betrokkene daarentegen niet bekend bij de bedrijfsvereniging, dan duurt de termijn voor advisering vanzelfsprekend langer. Welnu, werkneemster was tot op het moment van de adviesaanvraag nog niet bekend bij de bedrijfsvereniging, zodat van een gemiddelde termijn voor advisering van tien weken mocht worden uitgegaan. Voorzover de Nationale ombudsman op pagina 14 van zijn rapport (onder 1.4.2.) stelt dat de termijn van zes weken verstreek op 2 augustus 1996, merk ik dan ook op dat de Nationale ombudsman in casu ten onrechte is uitgegaan van een termijn voor advisering van zes weken. In de tweede plaats wil ik met betrekking tot het gevraagde advies aan de bedrijfsvereniging opmerken, dat ik van mening ben dat ook u zich aan kunt trekken, dat de Regionaal Directeur eerst op 21 juni 1996 de bedrijfsvereniging om advies heeft gevraagd. In uw brief aan de Regionaal Directeur d.d. 16 juli 1996 stelde u, dat werkneemster altijd heeft aangegeven geen reden te kunnen bedenken voor het verslapen. Ik acht echter hoogst onaannemelijk dat u, gelet op de "talloze gesprekken" die u hieromtrent met werkneemster heeft gevoerd, niet op de hoogte was van het feit dat werkneemster, teneinde de oorzaak voor het verslapen te achterhalen, onder behandeling was van onder meer haar huisarts. Ervan uitgaande dat u hiervan op

de hoogte was had u mijns inziens dan ook, toen de Regionaal Directeur u bij brief van 17 april 1996 expliciet vroeg welke verklaring werkneemster voor het te laat komen gaf, in uw antwoord d.d. 23 april 1996 kunnen aangeven dat werkneemster onder behandeling was van onder meer haar huisarts. Door dit echter na te laten kwam de Regionaal Directeur pas in een later stadium (te weten eerst na ontvangst van het verweerschrift op 17 juli 1996) op de hoogte van een mogelijke medische oorzaak voor het te laat komen van werkneemster en kon zij dientengevolge eerst op 21 juni 1996 de bedrijfsvereniging om advies vragen. Tot slot wil ik in dit kader het navolgende opmerken. Werkgeefster diende op 10 april 1996 een ontslagaanvraag in voor werkneemster. Deze aanvraag was echter met onvoldoende gegevens onderbouwd. Onder meer ontbraken gegevens met betrekking tot de mate waarin (frequentie en omvang) werkneemster de aanvangstijden niet naleefde. Deze gegevens waren echter wel noodzakelijk voor het kunnen toetsen van de ontslaggrond (het te laat komen van werkneemster). Eerst na het ontvangen van deze gegevens op 24 april 1996 kon de aanvraag als compleet worden aangemerkt en begon de termijn te lopen. **Het rapport van de Nationale ombudsman** Voorzover u de aansprakelijkheidsstelling baseert op het rapport van de Nationale ombudsman d.d. 22 juli 1997 wil ik opmerken, dat een rapport van de Nationale ombudsman de status heeft van een niet-bindend oordeel over de gedraging van de Regionaal Directeur. De uitspraak van de Nationale ombudsman, inhoudende dat uw klacht met betrekking tot de gedraging van de Regionaal Directeur gegrond is, leidt derhalve niet tot het vaststellen van de onrechtmatigheid van de desbetreffende gedraging. In dit verband verwijs ik naar het arrest van de Hoge Raad d.d. 14 februari 1992 (NJ 1992, 320), waarin de Hoge Raad heeft overwogen dat voor een rechter geen gebondenheid bestaat aan een oordeel van de Nationale ombudsman. Bovendien meen ik, dat het oordeel van de Nationale ombudsman dient te worden genuanceerd. In dit kader is het van belang naar de precieze inhoud van de overwegingen van de Nationale ombudsman te kijken. In uw klachtbrief aan de Nationale ombudsman d.d. 14 april 1997 stelde u dat u van mening bent dat de ontslagvergunning binnen de normaal gestelde tijd verleend had kunnen worden en dat, zelfs met inachtnaam van de regels voor nader onderzoek door de bedrijfsvereniging, de vergunning uiterlijk einde mei 1996 had kunnen worden afgegeven. Welnu, de Nationale ombudsman heeft op geen enkele manier in zijn rapport deze stelling onderschreven. Sterker nog, de Nationale ombudsman heeft de in het onderhavige geval gevolgde procedure en de tijd die hiermee gemoeid was op een groot aantal onderdelen correct geacht. Zo was u onder meer van mening, dat het verzoek om verweer d.d. 24 april 1996 aangetekend dan wel als post met ontvangstbevestiging verstuurd had moeten worden, zodat vertraging in de behandeltermijn als gevolg van het niet aankomen van deze brief bij werkneemster voorkomen had kunnen worden. De Nationale ombudsman merkt echter in zijn rapport ten aanzien van deze stelling op, dat noch in het algemeen, noch in het onderhavige geval van de Regionaal Directeur verwacht kan/kon worden dat hij ieder verzoek om verweer aangetekend of als post met ontvangstbevestiging verstuurt enkel omdat het eventuele niet aankomen van de brief per gewone post tot verlenging van de procedureduur kan leiden. Voorts stelde u in uw klachtbrief aan de Nationale ombudsman,

dat de Regionaal Directeur op zijn minst een maand eerder dan op 21 juni 1996 de bedrijfsvereniging om advies had kunnen vragen. De Nationale ombudsman stelt daarentegen in zijn rapport dat, nu u noch in uw ontslagaanvraag van 10 april 1996, noch in uw nadere toelichting van 23 april 1996 aangaf dat het te laat komen van werkneemster (de ontslaggrond) een medische oorzaak zou kunnen hebben en dit gegeven pas bleek uit het op 17 juni 1996 ontvangen verweerschrift van werkneemster, de Regionaal Directeur niet onjuist heeft gehandeld door de bedrijfsvereniging eerst op 21 juni 1996 om advies te vragen. Voorts stelt de Nationale ombudsman, dat het advies van de bedrijfsvereniging na ontvangst tijdig aan werkneemster voor commentaar is voorgelegd, dat de ontslagaanvraag niet eerder dan in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 2 oktober 1996 kon worden behandeld en dat de Regionaal Directeur na laatstgenoemde vergadering binnen de termijn van drie werkdagen op de ontslagaanvraag heeft beslist. Gelet op het voorgaande stel ik mij op het standpunt dat de Regionaal Directeur in deze niet onrechtmatig heeft gehandeld. Immers, het enkele feit dat de procedure langer heeft geduurd dan de streeftermijn brengt nog niet een onrechtmatige gedraging met zich mee. Uit het bovenstaande blijkt derhalve dat ik geen enkele aansprakelijkheid erken voor de door u gestelde schade." 1.4 Verzoekster liet in reactie hierop bij brief van 22 september 1997 onder meer het volgende aan de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening weten:

"In bijlage A van het Delegatiebesluit ex artikel 6, derde en vierde lid van BBA is in de procedurebeschrijving ook aangegeven dat de AWB uitgaat van 8 weken met een mogelijkheid van verdaging, mits tijdig meegedeeld (art. 4:13 en 4:14). Die termijn van orde maakt dus wezenlijk deel uit van de procedure. Op onze ontslagaanvraag van 10 april 1996 werd door uw dienst te Amersfoort op 7 augustus 1996 bevestigd dat de bedrijfsvereniging om advies was gevraagd. Dat was na 17 weken. Deze termijn kan toch niet het predikaat 'tijdig' opgeplakt krijgen. Vervolgens gaat u conform bijlage H van het Delegatiebesluit in op arbeidsongeschiktheid in het kader van ziekteverzuim. Dit was echter in het geheel niet aan de orde. Betrokken werkneemster heeft zich gedurende haar arbeidsrelatie met ons bedrijf nimmer ziekgemeld als gevolg van vermeende slaapstoornis. Daarnaast acht u het hoogst onaannemelijk dat wij niet op de hoogte waren van medische behandelingen. Daarmee neemt u een standpunt in waar geen enkele aanwijzing voor aanwezig is. Als het ons bekend zou zijn geweest, zouden wij dat duidelijk hebben aangegeven bij de nadere uitleg omtrent de ontslagaanvraag van 23 april 1996. Bovendien was zij niet onder medische behandeling betreffende slaapstoornissen van welke arts dan ook. Het is dus volledig onterecht uw beschuldigende vinger onze richting uit te steken, terwijl daarvoor geen grond aanwezig is. De (...) onderbouwing van benodigde gegevens vormen uiteraard geen beletsel om de procedure in gang te zetten, o.a. met een informatieverzoek aan werkneemster. Over de verdere inhoud van het rapport van de ombudsman kunnen wij kort zijn. Hij heeft onze klacht gegrond verklaard. Derhalve persisteren wij de aansprakelijkheidsstelling en verwachten wij van u een redelijk aanbod tot genoegdoening, onder voorbehoud van alle rechten."

1.5. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening deelde bij brief van 6 november

1997 onder meer het volgende aan verzoekster mee:

"Met betrekking tot uw eerste stelling wil ik opmerken, dat deze stelling niet juist is, nu aan werkgeefster bij brief van 21 juni 1996 een kopie is toegestuurd van de brief van de Regionaal Directeur aan de bedrijfsvereniging d.d. 21 juni 1996, waarin de bedrijfsvereniging verzocht werd om advies. Werkgeefster is derhalve op dezelfde dag als die waarop de bedrijfsvereniging voor de eerste maal om advies werd verzocht (21 juni 1996), van dit verzoek aan de bedrijfsvereniging in kennis gesteld. Overigens wil ik in dit verband opmerken dat de Nationale ombudsman in zijn rapport concludeert dat de Regionaal Directeur niet onjuist heeft gehandeld door de bedrijfsvereniging eerst op 21 juni 1996 om advies te vragen. Met betrekking tot uw tweede stelling wil ik opmerken, dat het regelmatig te laat komen van werkneemster (de ontslaggrond) blijkens het verweerschrift van werkneemster mogelijk een medische oorzaak had en dat om die reden advies is gevraagd bij de bedrijfsvereniging. Daar waar in mijn brief van 17 september 1997 gesproken wordt over regelmatig ziekteverzuim, wordt hiermee bedoeld dat het regelmatig te laat komen van werkneemster, toen de bedrijfsvereniging de medische oorzaak ervan (te weten slaapstoornissen, vooral bij het ontwaken) in haar advies van 11 september 1996 onderschreef, als regelmatig ziekteverzuim kon worden beschouwd. Niet van belang is of werkneemster zich had "ziekgemeld" als gevolg van vermeende slaapstoornissen. Voor zover u stelt, dat werkgeefster niet bekend was met het feit dat werkneemster onder medische behandeling stond en dat zij naar uw mening voor haar slaapstoornissen onder geen behandeling was van welke arts dan ook, wil ik het navolgende opmerken. In de eerste plaats handhaaf ik mijn standpunt, inhoudende dat ik het hoogst onaannemelijk acht dat werkgeefster, gelet op haar talloze gesprekken met werkneemster, waarin zij ongetwijfeld gevraagd zal hebben naar zowel de oorzaak van het te laat komen, als naar de te treffen/reeds getroffen maatregelen van werkneemster om het te laat komen te voorkomen, niet op de hoogte was van het feit dat werkneemster onder behandeling was van zowel haar huisarts, een haptonoom als een fysiotherapeut/acupuncturist. In dit verband wil ik u overigens wijzen op de stelling van werkneemster in haar verweerschrift, inhoudende dat zij van mening was dat zij door werkgeefster niet serieus werd genomen, waar het haar pogingen het probleem te verhelpen betrof. Dat werkneemster wel dégelijk onder behandeling stond, zo wil ik in de tweede plaats opmerken, is bevestigd door de bedrijfsvereniging. Voor zover u tot slot stelt, dat de incomplete ontslagaanvraag d.d. 10 april 1996 voor de Regionaal Directeur geen beletsel hoefde te vormen om de procedure in gang te zetten met een informatieverzoek aan werkneemster, wil ik opmerken dat werkgeefster ingevolge artikel 4:2, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) de gegevens en bescheiden dient te verschaffen die nodig zijn voor de beslissing op de aanvraag en dat de Regionaal Directeur, zolang werkgeefster niet heeft gereageerd op de haar geboden gelegenheid de aanvraag aan te vullen, de aanvraag niet in behandeling hoeft te nemen. Uit het bovenstaande blijkt dat ik mijn standpunt, inhoudende dat ik geen enkele aansprakelijkheid in deze erken, handhaaf."

1.6. Verzoeksters gemachtigde schreef op 8 januari 1998 onder meer het volgende aan de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening:

"(...) (Verzoekster; N.o.) is van oordeel dat de Regionaal Directeur van het Bureau voor Arbeidsvoorziening Midden Nederland (RDA) zich in deze procedure onrechtmatig jegens haar heeft gedragen. Door een trage afwikkeling van de ontslagprocedure heeft (verzoekster; N.o.) over een lange periode extra en onnodige loonbetalingen verricht. Ten gevolge van de trage afwikkeling heeft zij schade geleden. Daar (verzoekster; N.o.) van mening is dat deze lange procedure te wijten is aan het handelen, respectievelijk nalaten van de RDA acht zij laatstgenoemde dan ook aansprakelijk voor de door haar geleden schade. Zoals bij u bekend is, heeft (verzoekster; N.o.) deze aansprakelijkheid laten onderzoeken. (Verzoekster; N.o.) heeft een klacht over de gedraging van de RDA bij de Nationale Ombudsman ingediend en de Nationale Ombudsman verzocht een uitspraak te doen.

2. Op 22 juli 1997 heeft de Nationale Ombudsman zijn rapport uitgebracht. (...)

3. Gezien de inhoud van de door (verzoekster; N.o.) gevoerde correspondentie, alsmede het rapport van de Nationale Ombudsman meen ik tot het volgende oordeel te moeten komen. - Op 24 april 1996 heeft de RDA een brief aan (werkneemster; N.o.) gestuurd, waarin haar de gelegenheid werd gegeven verweer te voeren tegen de door (verzoekster; N.o.) gevraagde ontslagvergunning. De termijn waarbinnen (werkneemster; N.o.) diende te reageren, liep op 8 mei 1996 af. De RDA is pas op 21 mei 1996, derhalve 14 dagen na 8 mei, nagegaan waarom een reactie van de werkneemster uitbleef. Mijns inziens heeft de RDA hier verzuimd tijdig te reageren, waardoor hij onzorgvuldig handelde. Dit verzuim heeft ten gevolge dat mijn cliënte een procedurevertraging van twee weken heeft opgelopen, die dus te wijten is aan het gedrag van de RDA. Ik sluit mij in dit verband volledig aan bij overweging 1.2.4. van het rapport van de Nationale Ombudsman. - Nadat op 21 mei 1996 is gebleken dat (werkneemster; N.o.) de brief van de RDA d.d. 24 april 1996 niet ontvangen had wat hier ook waar van mag zijn-, heeft de RDA (werkneemster; N.o.) nogmaals in de gelegenheid gesteld op de aanvraag voor de ontslagvergunning te reageren, tot uiterlijk op 31 mei 1996. Deze termijn is naar mijn oordeel veel te lang. Waarom is de termijn niet op 3 dagen gesteld, maar met 10 dagen verlengd? De RDA mocht het verweerschrift van (werkneemster; N.o.) echter pas op 17 juni 1996, derhalve ruimschoots 2 weken te laat, ontvangen. Ondanks het feit dat de termijn voor het indienen van een verweerschrift ruimschoots was verstreken en (werkneemster; N.o.) niet om een uitstel in verband met een dringende reden had verzocht, heeft de RDA haar verweer toch in behandeling genomen. Mijns inziens had de behandeling van haar verweerschrift na 31 mei 1996 nimmer mogen plaatsvinden. De aanvraag tot de ontslagvergunning had dus reeds op de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996 in behandeling genomen kunnen worden, waarna binnen drie werkdagen, te weten 10 juni 1996, tot een beslissing op de aanvraag gekomen had kunnen worden. Dan zou met inachtneming van de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst per 1 augustus zijn beëindigd. Door het alsnog in behandeling nemen van het verweer van (werkneemster; N.o.) heeft de RDA zich niet aan de procedurele regels gehouden en derhalve onbehoorlijk en schadeplichtig gehandeld. De zeer verstreckende gevolgen van dit handelen resulteerden er in dat de uiteindelijke beslissing op de ontslagaanvraag pas op 3 oktober 1996 genomen werd en de

arbeidsovereenkomst per 1 november 1996 werd beëindigd, derhalve 4 maanden later. Ik meen dat mijn cliënte u hiervoor aansprakelijk kan stellen. Zo u van mening mocht zijn dat het te laat in behandeling nemen van het verweerschrift van de werkneemster enige rechtvaardiging kan vinden quod non- dan meen ik de RDA toch in ieder geval aansprakelijk te kunnen stellen voor de over de periode van 31 mei 1996 tot en met 17 juni 1996 opgelopen procedurevertraging. - Op 21 juni 1996 is naar aanleiding van het verweerschrift van (werkneemster; N.o.) de bedrijfsvereniging ingeschakeld. Dit naar aanleiding van een volstrekt onbegrijpelijke uitlating van (werkneemster; N.o.) dat haar gedrag aan ziekte te wijten zou zijn. Hiervan is nimmer sprake geweest. Mijn cliënte heeft zich hierover uitermate verbaasd. De krachtens bijlage A van het Delegationbesluit 1993 gegeven termijn om door de bedrijfsvereniging een advies te geven, is gemiddeld 6 weken met een uitloop naar 10 weken. Deze 6 weken liepen op 2 augustus 1996 af. De RDA heeft op dezelfde dag de bedrijfsvereniging gerappelleerd, maar heeft vervolgens niets meer van zich laten horen. Het advies van de bedrijfsvereniging werd op 12 september 1996, derhalve weken te laat, ontvangen. De termijn waarbinnen de bedrijfsvereniging haar reactie had gegeven was uiteindelijk 12 weken en had de termijn van gemiddeld zes weken met een uitloop naar tien weken ruimschoots overschreden. Doordat de RDA heeft nagelaten de bedrijfsvereniging nogmaals te rappelleren, heeft mijn cliënt een volstrekt overbodige vertraging van 2 weken ondervonden. - Op 23 september 1996 heeft de RDA de reactie van (werkneemster; N.o.) op het advies van de bedrijfsvereniging ontvangen. De vergadering van de ontslagadviescommissie vond op 25 september 1996 plaats. Conform bijlage A van het Delegationbesluit 1993 dienen de stukken minimaal twee werkdagen voorafgaande aan de vergadering van de ontslagadviescommissie ter inzage te liggen. Gezien de reeds door de RDA veroorzaakte procedurevertraging had de RDA in alle redelijkheid kunnen zorgdragen dat deze kwestie met enige of beter de meeste spoed in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 25 september 1996 behandeld had kunnen worden. De RDA had vervolgens binnen drie werkdagen, te weten op 30 september 1996, een beslissing op de aanvraag kunnen nemen, waardoor (verzoekster; N.o.) de arbeidsverhouding met ingang van 1 november 1996 (opzegtermijn van een kalendermaand) had kunnen doen eindigen. Daar de beslissing van de RDA nu op 3 oktober 1996 volgde, kon (verzoekster; N.o.) de arbeidsverhouding pas met ingang van 1 december 1996 doen eindigen, derhalve wederom een vertraging en nu een van een maand. - Voorts wil ik u erop wijzen dat krachtens bijlage A van het Delegationbesluit 1993 de procedure in het algemeen binnen circa vier tot zes weken kan worden afgewikkeld. Indien als gevolg van geobjectiveerde dwingende redenen de beschikking niet binnen acht weken na het ontvangen van een voldoende onderbouwde aanvraag kan worden gegeven, stelt de RDA de aanvrager daarvan in kennis en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien. In casu heeft de RDA (verzoekster; N.o.) pas op 21 juni 1996 bericht dat de beschikking op de ontslagaanvraag niet binnen acht weken gegeven kon worden, daar het Gemeenschappelijk Administratie Kantoor nader onderzoek moest verrichten. De RDA heeft echter verzuimd (verzoekster; N.o.) in kennis te stellen van de redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet



kon worden gezien. (Verzoekster; N.o.) heeft gedurende de procedure immer en regelmatig het initiatief moeten nemen om informatie van de RDA te verkrijgen. De eerstvolgende reactie van de RDA na 21 juni 1996 vond plaats op 7 augustus 1996 (!). In deze reactie werd dan ook nog geen termijn aangegeven waarbinnen de beschikking wel tegemoet kon worden gezien.

3. De functie van de RDA is het zo goed mogelijk in banen leiden van een ontslagprocedure, waarbij het in ogenschouw nemen van de proceduretermijnen, alsmede een correcte communicatie met de aanvrager van de ontslagvergunning essentiële onderdelen vormen. Daarnaast dient de RDA al het mogelijke te doen om de proceduretermijnen in acht te nemen. Ik meen, gezien het vorenstaande, met recht te kunnen stellen dat de RDA zich in deze kwestie noch aan haar informatieverplichtingen, noch aan haar proceduretermijnen heeft gehouden. Gezien het hiervoor gestelde meen ik niet anders te kunnen concluderen dan dat de RDA door haar toedoen in deze kwestie een onredelijk lange procedureduur heeft gehanteerd en onzorgvuldig en schadeplechtig jegens mijn cliënte heeft gehandeld. Tengevolge van dit onrechtmatig handelen van de RDA heeft (verzoekster; N.o.) schade geleden. Ik acht de RDA krachtens artikel 6:162 BW dan ook aansprakelijk voor de door haar veroorzaakte schade. Deze schade is zoals ik hiervoor al heb aangegeven circa 4,5 maand salaris, te vermeerderen met vakantietoeslag, vakantiedagen, werkgeverslasten, rente en kosten. Ik stel u hiervoor middels deze brief officieel aansprakelijk voor de door mijn cliënte geleden schade."

1.7. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening liet bij brief van 1 april 1998 onder meer het volgende aan verzoeksters gemachtigde weten:

"Met betrekking tot uw brief zou ik willen opmerken, dat uw brief niet meer nieuwe feiten bevat dan dat de door uw cliënte beweerdelijk geleden schade door u wordt geconcretiseerd. Welnu, teneinde een herhaling van standpunten te voorkomen, zou ik u voor mijn reactie op het door u in uw brief gestelde willen verwijzen naar mijn brieven aan uw cliënte d.d. 17 september 1997 en 6 november 1997. In deze brieven heb ik mij op het standpunt gesteld, dat de Regionaal Directeur in deze niet onrechtmatig heeft gehandeld, nu immers het enkele feit dat de procedure langer heeft geduurd dan de streeftermijn nog niet een onrechtmatige daad met zich meebrengt. Uw stelling, inhoudende dat de schade voor uw cliënte begint te lopen zodra de termijnen, neergelegd in Bijlage A van het Delegatiebesluit ex artikel 6, derde en vierde lid van het BBA, zijn verstreken deel ik dan ook niet. Uit het bovenstaande blijkt dat ik mijn standpunt, inhoudende dat ik geen enkele aansprakelijkheid in deze erken, handhaaf."

## **2. Standpunt van verzoekster**

Het standpunt van verzoekster is weergegeven in de klachtsamenvatting onder **KLACHT** en in de onder **1. Feiten** opgenomen brieven van verzoeker.

## **3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening**

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

"...Met betrekking tot de door verzoekster bij u ingediende klacht zou ik willen opmerken, dat over datgene waarover geklaagd wordt reeds uitvoerig is gecorrespondeerd met verzoekster. Teneinde een herhaling van standpunten te voorkomen, zou ik u voor mijn

reactie op uw brief dan ook willen verwijzen naar mijn brieven aan verzoekster van 17 september 1997, 6 november 1997 en 1 april 1998. In deze brieven heb ik mij op het standpunt gesteld, dat de Regionaal Directeur in deze niet onrechtmatig heeft gehandeld, nu immers het enkele feit dat de procedure langer heeft geduurd dan de streeftermijn nog niet een onrechtmatige daad met zich meebrengt. De stelling van verzoekster, inhoudende dat de schade voor verzoekster begint te lopen zodra de termijnen, neergelegd in Bijlage A van het Delegatiebesluit ex artikel 6, derde en vierde lid van het BBA, zijn verstreken deel ik dan ook niet. Uit het bovenstaande blijkt dat ik mijn standpunt, inhoudende dat ik geen enkele aansprakelijkheid in deze erken, handhaaf..."

## Beoordeling

1. Verzoekster klaagt erover dat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer de aansprakelijkheid heeft afge-wezen voor de schade die zij heeft geleden als gevolg van de trage afwikkeling van een ontslagprocedure.
2. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) is van mening dat het feit alleen dat de ontslagprocedure langer heeft geduurd dan de in Bijlage A bij het Delegatiebesluit 1993 genoemde streeftermijn niet betekent dat de RDA onrechtmatig heeft gehandeld. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening gaf in haar brief van 17 september 1997 aan dat op overschrijding van deze termijn noch in het Delegatiebesluit 1993 noch elders een sanctie is gesteld. Verder wees zij erop dat onder bepaalde omstandigheden afwijking van de termijn zelfs is geboden, bijvoorbeeld indien het zorgvuldigheidsbeginsel daartoe aanleiding geeft.
3. Termijnen in het bestuursrecht zijn voor belanghebbenden doorgaans fatale termijnen. Uit een oogpunt van een op dit punt na te streven gelijkheid tussen overheid en burgers dienen bestuursorganen zich in beginsel evenzeer strikt gebonden te achten aan voor hen geldende wettelijke termijnen van orde. De in Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 genoemde termijnen zijn termijnen van orde. Overschrijding van deze termijnen door de RDA heeft geen directe rechtsgevolgen; ook daarna kan nog een rechtsgeldige beslissing worden genomen. De enkele constatering dat deze termijnen zijn overschreden, is onvoldoende om te spreken van een onrechtmatig handelen van de RDA. Er kunnen zich echter omstandigheden voordoen die het overschrijden van deze termijnen door de RDA jegens de betrokken werkgever zo onzorgvuldig doen zijn dat dit overschrijden aanleiding dient te geven tot het toekennen van een financiële tegemoetkoming.
4. De Nationale ombudsman heeft in rapport 97/316 aangegeven van oordeel te zijn dat het aan de RDA is te wijten dat niet eerder dan op 3 oktober 1996 op de ontslagaanvraag van verzoekster is beslist. De Nationale ombudsman acht het niet juist dat de RDA:
  - pas op 21 mei 1996 is nagegaan of mevrouw X de brief van 24 april 1996 had ontvangen;
  - de ontslagaanvraag niet in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996 heeft behandeld;
  - de bedrijfsvereniging (thans Lisv) na het rappel van 7 augustus 1996 niet nogmaals heeft gerappelleerd.

5. Met betrekking tot het feit dat de RDA pas op 21 mei 1996 is nagegaan of mevrouw X de brief van 24 april 1996 had ontvangen, heeft Arbeidsvoorziening geen enkele rechtvaardigingsgrond aangevoerd. Deze vertraging in de afhandeling van de ontslagaanvraag (± twee weken) komt dan ook geheel voor rekening van de RDA.
6. Op het tweede punt, het niet behandelen van de ontslagaanvraag in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996, heeft de Nationale ombudsman in rapport 97/316 al aangegeven dat de daarvoor genoemde oorzaken - de in acht te nemen zorgvuldigheid bij de voorbereiding, het grote aantal zaken dat destijds aan de commissie moest worden voorgelegd en de frequentie waarop de commissie bijeenkomt (één keer per week) - niet toereikend zijn als rechtvaardiging. Bovendien had de behandeling van de ontslagaanvraag al een vertraging opgelopen als gevolg van het feit dat mevrouw X de brief van 24 april 1998 niet had ontvangen (hetgeen overigens niet aan de RDA was te wijten) en de RDA daarna pas op 21 mei 1996 heeft geïnformeerd. Er was dan ook voldoende aanleiding om de ontslagaanvraag van verzoekster met voorrang op de agenda van de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996 en anders toch op zijn laatst op die van 12 juni 1996 te plaatsen. Het feit dat de RDA nog geen verweer van mevrouw X had ontvangen, vormde daarvoor geen beletsel. De RDA wist immers dat mevrouw X de uitnodiging tot verweer had ontvangen. Evenmin had mevrouw X verzocht om uitstel voor het indienen van verweer. Bovendien diende de RDA behalve met de belangen van mevrouw X tevens rekening te houden met de belangen van verzoekster. De in Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 gestelde termijnen zijn immers tevens gesteld met het oog op het belang van werkgevers bij een voortvarende afwikkeling van ontslagaanvragen.
7. Indien de ontslagaanvraag, zoals hiervoor onder 6. is aangegeven, in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996 was behandeld, dan had de RDA de ontslagvergunning binnen drie werkdagen na 5 juni 1996, dus uiterlijk op 10 juni 1996, aan verzoekster moeten doen toekomen. In de periode liggend tussen 5 juni 1996 en 20 juni 1996 (de datum waarop de ontslagaanvraag in de vergadering van de ontslagadviescommissie zou worden behandeld), te weten op 17 juni 1996, ontving de RDA echter alsnog het verweerschrift van mevrouw X. Mevrouw X voerde inhoudelijk verweer tegen de ontslagaanvraag. Uit het verweerschrift van mevrouw X bleek dat het te laat komen van mevrouw X een medische oorzaak zou kunnen hebben. Gelet op de inhoud van het verweerschrift kon de RDA niet anders dan de ontslagaanvraag niet in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 20 juni 1996 te behandelen, maar in plaats daarvan de ontslagaanvraag voor advies voor te leggen aan de bedrijfsvereniging. Hij deed dit op 21 juni 1996. Uit het onderzoek van de Nationale ombudsman dat heeft geleid tot rapport 97/316 is gebleken dat de RDA niet eerder dan op 17 juni 1996 op de hoogte was van het feit dat er mogelijk sprake was van een medische oorzaak met betrekking tot het te laat komen van mevrouw X. De RDA kan dan ook niet worden verweten dat hij zich niet eerder tot de bedrijfsvereniging heeft gewend voor advies. Uit het vorenstaande volgt dat aan de RDA, terzake van het niet adequaat reageren na het verstrijken van de verweertermijn op 31 mei 1996, een vertraging in de behandeling van de

ontslagaanvraag van hooguit twee weken kan worden tegengeworpen.

8. Blijft over het derde punt, het niet nogmaals rappelleren van de bedrijfsvereniging na het rappel van 7 augustus 1996. De RDA rappelleerde de bedrijfsvereniging op 7 augustus 1996. Dit is binnen drie werkdagen na het verstrijken van de in Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993 genoemde termijn van zes weken (zie **ACHTERGROND** onder 3.). De RDA wees in zijn rappelbrief van 7 augustus 1997 op de wenselijkheid van een afhandeling van de ontslagprocedure binnen een redelijke termijn. Hij gaf aan dat hij ernaar streefde om op zo kort mogelijke termijn een beslissing te nemen. Ook in zijn adviesaanvraag van 21 juni 1996 had de RDA er al bij de bedrijfsvereniging op aangedrongen om op de kortst mogelijke termijn (uiterlijk 16 juli 1996) te reageren. Gezien het vorenstaande moet worden geoordeeld dat het verweer van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening dat in dit geval sprake is van een adviestermijn van tien weken geen doel treft. De RDA had de bedrijfsvereniging na het rappel van 7 augustus 1996 nogmaals dienen te rappelleren. Niet is vast te stellen of de ontslagprocedure door het niet nogmaals rappelleren vertraging heeft opgelopen. Immers, niet is gezegd dat wanneer de RDA de bedrijfsvereniging nogmaals zou hebben gerappelleerd, de bedrijfsvereniging eerder zou hebben gereageerd.

9. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening wijst er in haar brief van 17 september 1997 op dat een rapport van de Nationale ombudsman niet bindend is, en dat het oordeel "niet behoorlijk" niet betekent dat daarmee de onrechtmatigheid van de onderzochte gedraging vaststaat. Op zichzelf is dit standpunt juist. Dit laat echter onverlet dat er in bepaalde gevallen op grond van overwegingen van behoorlijkheid aanleiding kan zijn tot het toekennen van een financiële tegemoetkoming. Die situatie doet zich hier echter niet voor. In dit verband is van belang uit hetgeen hiervoor onder 5. tot en met 8. is aangegeven, volgt dat in dit geval sprake is van een geringe overschrijding van de in Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 genoemde termijnen. Gelet hierop, alsmede op hetgeen hiervoor onder 3. is aangegeven, en mede in aanmerking genomen de terughoudende opstelling van de Nationale ombudsman ten aanzien van beslissingen van bestuursorganen ter zake van verzoeken om schadevergoeding (zie **ACHTERGROND** onder 4.), moet worden geoordeeld dat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening er geen verwijt van kan worden gemaakt dat zij heeft besloten de schadeclaim van verzoekster af te wijzen. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

## Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, is niet gegrond.

## BIJLAGE ACHTERGROND

### 1. Rapport 97/316

Op 22 juli 1997 bracht de Nationale ombudsman rapport 97/316 uit naar aanleiding van een door verzoekster ingediende klacht. Verzoekster klaagde erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden Nederland (RDA) pas op 3 oktober 1996 een beslissing had genomen op de op 10 april 1996 ingediende, en op 23 april 1996 aangevulde, aanvraag voor een ontslagvergunning voor één van haar medewerkers (hierna: mevrouw X). De Nationale ombudsman oordeelde verzoeksters klacht gegrond. De Nationale ombudsman overwoog het volgende:

1.2.1. De RDA stelde mevrouw X bij brief van 24 april 1996 in de gelegenheid om te reageren op de aanvraag voor een ontslagvergunning. De RDA heeft deze brief per gewone post verzonden. Ondanks het feit dat de brief van 24 april 1996 correct was geadresseerd, ontving mevrouw X deze brief niet. Verzoekster is van mening dat de RDA de brief van 24 april 1996 aangetekend danwel als post met ontvangstbevestiging had dienen te versturen. 1.2.2. Het is een feit van algemene bekendheid dat per gewone post verzonden poststukken, ook als zij correct zijn geadresseerd, niet in alle gevallen ook daadwerkelijk op het adres van de geadresseerde worden bezorgd. Dit betekent echter niet dat overheidsinstanties steeds gebruik dienen te maken van een bijzondere wijze van verzending (aangetekend of post met ontvangstbevestiging). Daartegen kunnen immers aanzienlijke praktische en financiële bezwaren bestaan. Een verplichting om gebruik te maken van een bijzondere wijze van verzending wordt alleen aangenomen in bijzondere gevallen. 1.2.3. De RDA gaf in zijn brief van 16 december 1996 aan, dat hij in ontslagzaken, waarin na het verstrijken van de verweertermijn geen verweer is ontvangen, nagaat of de werknemer in de gelegenheid is geweest om te reageren. Is dit niet het geval omdat, zoals in dit geval, de uitnodiging tot verweer niet door de werknemer is ontvangen, dan stelt de RDA de werknemer alsnog in de gelegenheid om te reageren. Op deze wijze is voldoende gewaarborgd dat, mocht de per gewone post verzonden uitnodiging tot verweer de werknemer niet bereiken, deze toch in de gelegenheid is om verweer te voeren. Het zou te ver voeren om van de RDA te verlangen dat hij iedere uitnodiging tot verweer aangetekend of als post met ontvangstbevestiging verstuurt enkel omdat het even-tuele niet aankomen van de brief per gewone post tot verlenging van de procedureduur kan leiden.

1.2.4. De RDA had in de brief van 24 april 1996 aangegeven dat mevrouw X tot uiterlijk 8 mei 1996 de tijd had om te reageren op de aanvraag voor een ontslagvergunning. Gelet hierop is het niet juist dat de RDA pas op 21 mei 1996 is nagegaan of mevrouw X de brief van 24 april 1996 had ontvangen. 1.3.1. De RDA heeft mevrouw X bij brief van 21 mei 1996, dus direct nadat hem bekend was dat mevrouw X de brief van 24 april 1996 niet had ontvangen, opnieuw in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. De RDA gaf daarbij aan dat het verweer van mevrouw X uiterlijk op 31 mei 1996 in zijn bezit diende te zijn. De RDA ontving het verweer van mevrouw X op 17 juni 1996. 1.3.2. De RDA verstuurde de brief van 21 mei 1996 als post met ontvangstbevestiging. Mevrouw X nam de brief op vrijdag 24 mei 1996 in ontvangst. PTT-post stuurde nog diezelfde dag de door mevrouw X getekende ontvangstbevestiging terug. Gelet hierop dient ervan te worden uitgegaan dat

de RDA de ontvangstbevestiging op maandag 27 mei 1996 heeft ontvangen. Dit betekent dat, nu de RDA wist dat mevrouw X de uitnodiging tot verweer van 21 mei 1996 had ontvangen, mevrouw X niet had verzocht om uitstel voor het indienen van verweer en de termijn voor het indienen van verweer op 31 mei 1996 was verstreken, de aanvraag voor een ontslagvergunning in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996 had kunnen worden behandeld. Dit is niet gebeurd. Het RBA gaf aan dat gezien de in acht te nemen zorgvuldigheid bij de voorbereiding, het grote aantal zaken dat destijds aan de commissie moest worden voorgelegd en de frequentie waarop de commissie bijeenkomt (één keer per week) de zaak niet eerder dan in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 20 juni 1996 had kunnen worden behandeld. 1.3.3. In Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 is aangegeven dat de stukken uit het ontslagdossier minimaal twee werkdagen voorafgaande aan de vergadering van de ontslagadviescommissie ter inzage moeten liggen danwel aan de leden van de ontslagadviescommissie moeten worden gestuurd. Gelet hierop moet worden aangenomen dat twee werkdagen voldoende zijn voor een zorgvuldige voorbereiding. Geoordeeld moet dan ook worden dat de in acht te nemen zorgvuldigheid bij de voorbereiding geen beletsel was voor de RDA om de aanvraag in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996 te behandelen. Met betrekking tot de andere hiervoor onder 1.3.2. genoemde oorzaak voor het niet behandelen van de aanvraag in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 5 juni 1996, te weten het grote aantal zaken dat destijds aan de ontslagadviescommissie moest worden voorgelegd en de frequentie waarop de commissie bijeenkomt, moet worden geoordeeld dat dergelijke oorzaken van interne aard dit wellicht kunnen verklaren, maar niet toereikend zijn als rechtvaardiging.

1.4.1. Verzoekster voerde in de aanvraag voor een ontslagvergunning het regelmatig te laat komen van mevrouw X aan als ontslaggrond. Verzoekster gaf noch in de aanvraag noch in de nadere toelichting van 23 april 1996 aan dat het te laat komen van mevrouw X een medische oorzaak zou kunnen hebben. Dit bleek pas uit het op 17 juni 1996 door de RDA ontvangen verweerschrift van mevrouw X. Gelet hierop moet worden geoordeeld dat de RDA niet onjuist heeft gehandeld door de bedrijfsvereniging pas na de ontvangst van het verweerschrift van mevrouw X om advies te vragen. 1.4.2. Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 geeft aan dat het advies van de bedrijfsvereniging binnen gemiddeld zes weken - tien weken indien het gaat om regelmatig ziekteverzuim - aan de RDA dient te worden uitgebracht. De RDA verzocht de bedrijfsvereniging op 21 juni 1996 om advies. De hierboven genoemde termijn van zes weken verstreek derhalve op 2 augustus 1996. Aangezien de RDA op 2 augustus 1996 het advies van de bedrijfsvereniging nog niet had ontvangen, rappelleerde hij de bedrijfsvereniging op 7 augustus 1996. De RDA heeft de bedrijfsvereniging tijdig, te weten binnen drie werkdagen na 2 augustus 1996 gerappelleerd. 1.4.3. Toen na het rappel van 7 augustus 1996 een spoedige reactie uitbleef - de RDA ontving het advies van de bedrijfsvereniging pas op 12 september 1996 -, had de RDA de bedrijfsvereniging echter nogmaals dienen te rappelleren. 1.4.4. De RDA

ontving het advies van de bedrijfsvereniging op 12 september 1996. Hij legde dit advies binnen drie werkdagen, te weten op 16 september 1996, voor commentaar voor aan mevrouw X. De RDA ontving de reactie van mevrouw X op het advies van de bedrijfsvereniging op maandag 23 september 1996. Aangezien de stukken uit het ontslagdossier minimaal twee werkdagen voorafgaande aan de vergadering van de ontslagadviescommissie ter inzage moesten liggen danwel aan de leden van de ontslagadviescommissie moesten worden gestuurd, was het niet mogelijk om de aanvraag voor een ontslagvergunning voor mevrouw X op de eerstvolgende vergadering van de ontslagadviescommissie, van woensdag 25 september 1996, te behandelen. De aanvraag kon niet eerder dan in de vergadering van de ontslagadviescommissie van 2 oktober 1996 worden behandeld. De RDA nam vervolgens binnen drie werkdagen, te weten op 3 oktober 1996, een beslissing op de aanvraag." De RDA verzocht in zijn brief van 21 juni 1996 aan de bedrijfsvereniging (de adviesaanvraag, zie hiervoor onder 1.4.2.) om op de kortst mogelijke termijn, doch uiterlijk voor 16 juli 1996 te reageren. De RDA gaf in de rappelbrief van 7 augustus 1996 (zie hiervoor onder 1.4.2.) onder meer het volgende aan:

"Gezien de wenselijkheid van een afhandeling van onderhavige procedure binnen een redelijke termijn streef ik er naar om op zo kort mogelijke termijn een beslissing te nemen. Derhalve verzoek ik u nogmaals uw deskundigenrapport zo spoedig mogelijk in mijn bezit te doen zijn."

**2. Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11, zoals dit luidde ten tijde van de behandeling van de ontslagaanvraag van verzoekster) 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, voorzover 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 de bedrijfsvereniging, waarbij de werkgever is aangesloten." 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 de bedrijfsvereni-

ging, waarbij de werkgever is aangesloten, met betrekking tot de vraag of een mogelijkheid, als bedoeld in het eerste lid onder b, aanwezig kan worden geacht."

**3. Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993; Uniforme ontslagprocedure** (zoals dit luidde ten tijde van de behandeling van de ontslagaanvraag van verzoekster) "...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 de bedrijfsvereniging in het kader van art. 9, zevende lid, art. 10, tweede lid en art. 11 Delegatiebesluit 1993 en bij inschakeling van de arbeidsinspectie (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. De duur van de procedure kan vanzelfsprekend pas ingaan vanaf het moment dat de aanvrager de vergunningsaanvraag met voldoende gegevens heeft onderbouwd. Dit heeft tevens tot voordeel dat de wederpartij gemotiveerd op de aangevoerde gronden kan ingaan. De Regionaal Directeur kan in het geval dat de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van de aanvraag of voor de voorbereiding van de (ontslag)beschikking, besluiten de aanvraag niet te behandelen, mits de aanvrager de gelegenheid heeft gehad binnen een door de Regionaal Directeur gestelde termijn de aanvraag aan te vullen. Uitgangspunt voor de in te voeren schriftelijke procedure is dan ook dat de Regionaal Directeur de ontslagaanvraag binnen drie werkdagen retourneert indien deze onvolledig blijkt te zijn, en/of binnen drie werkdagen schriftelijk wijst op de onvolledigheid van de aanvraag. (...) Na ontvangst van de goed onderbouwde aanvraag zal (de Regionaal Directeur) binnen drie werkdagen de wederpartij om verweer vragen. De termijn voor het leveren van verweer is twee weken. (...)

Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met eenmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. Uitstel voor het nader onderbouwen van de aanvraag



respectievelijk het voeren van verweer dient slechts te worden verleend, indien partijen daartoe dringende redenen aanvoeren. Voorkomen moet worden dat de Regionaal Directeur een lange procedureduur wordt verweten, terwijl de oorzaak hiervan niet op de Regionaal Directeur terug te voeren valt. Zonodig kan een tweede ronde van hoor en wederhoor worden ingevoerd waarbij beide partijen op gelijke termijn van tien kalenderdagen worden gesteld. Zodra voldoende gegevens beschikbaar zijn wordt de agenda van de volgende ontslagadviescommissievergadering toegezonden aan de leden. (...) Het is noodzakelijk dat minimaal twee werkdagen voorafgaande aan de ontslagcommissievergadering de stukken ter inzage liggen. Voor zover het mogelijk is worden alle stukken minimaal twee werkdagen voorafgaande aan de beraadslaging in kopie aan de ontslagadviescommissieleden toegezonden. Toezending dient in ieder geval plaats te vinden, wanneer werknemer de aanvraag beargumenteerd bestrijdt. Het is in het algemeen noodzakelijk dat de ontslagadviescommissie minstens eenmaal per week bijeenkomt om onnodige vertragingen te voorkomen. In de praktijk komt het voor dat, gelet op de hoeveelheid zaken, de frequentie slechts op eenmaal per twee weken en zelfs eenmaal per maand ligt. Deze frequentie dient opgevoerd te worden tot minimaal een maal per week. 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..."

**4. Bijlage H van het Delegatiebesluit 1993; de adviesprocedure bij de bedrijfsvereniging** (zoals dit luidde ten tijde van de behandeling van de ontslagaanvraag van verzoekster) "...Met het Tica zijn voor de advisering termijnen overeengekomen. Binnen gemiddeld 6 weken zal aan de Regionaal Directeur een advies worden uitgebracht. De behandeling van een adviesaanvraag i.v.m. regelmatig ziekteverzuim zal echter gemiddeld 10 weken duren..."

5. In het geval van een klacht over een besluit van een bestuursorgaan tot afwijzing van een verzoek om schadevergoeding stelt de

Nationale ombudsman zich terughoudend op. De burgerlijke rechter is immers bij uitsluiting bevoegd bindend te beslissen over de vraag of een bestuursorgaan is gehouden om op grond van bepalingen van burgerlijk recht schade te vergoeden. Alleen wanneer naar het oordeel van de Nationale ombudsman de aanspraak van betrokkene op schadevergoeding, gezien de gronden waarop deze aanspraak berust, zo evident juist is dat het bestuursorgaan niet in redelijkheid tot zijn afwijzende besluit heeft kunnen komen, wordt dat besluit tot weigering van de gevraagde schadevergoeding aangemerkt als een niet behoorlijke gedraging. In de overige gevallen gaat de Nationale ombudsman ervan uit dat het in beginsel vrijstaat aan het bestuursorgaan om te betwisten, dat het gehouden is tot het vergoeden van de gestelde schade, en om zich in verband daarmee op het standpunt te stellen dat de vraag naar die gehoudenheid - eventueel - moet worden beantwoord door de burgerlijke rechter. In die gevallen zal er voor de Nationale

ombudsman geen reden zijn om het besluit tot weigering van de schadevergoeding aan te merken als een niet behoorlijke gedraging.