



# Rapport

**Datum: 12 april 1999**

**Rapportnummer: 1999/147**

KLACHT Op 15 juni 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van E. VOF te L., ingediend door de heer H.L.M. B. te L., met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Noord-Oost Brabant te 's-Hertogenbosch. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Noord-Oost Brabant bij zijn beslissing van 3 december 1997 om haar geen toestemming te verlenen tot beëindiging van de arbeidsverhouding met een werkneemster te weinig rekening heeft gehouden met de door haar als werkgever aangevoerde grieven en argumenten. ACHTERGROND Delegatiebesluit 1993 (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11, zoals dat tot 1 januari 1999 luidde). Artikel 10, vierde lid:

"Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, kan de toestemming op die grond slechts worden verleend indien aannemelijk is dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming niet mogelijk is." Toelichting Artikel 10:

"In het vierde lid wordt tot uitdrukking gebracht dat de verstoring van de relatie werkgever/werknemer een zelfstandige grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding kan zijn, los van de vraag hoe die verstoring is ontstaan. Inwilliging van het verzoek op deze enkele grond zal evenwel zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van belangen vergen. Met name als het langlopende dienstbetrekkingen betreft, ligt afwijzing van een verzoek, uitsluitend op deze grond gebaseerd, voor de hand..." 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 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:

A. FEITEN

1. Verzoekster verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Noord-Oost Brabant te 's-Hertogenbosch (hierna: RDA) bij brief van 13 oktober 1997 toestemming om de arbeidsverhouding met één van haar werknemers te mogen beëindigen. De betrokken werkneemster was sinds november 1995 bij verzoekster in dienst. In haar brief merkte verzoekster onder meer het volgende op:

"(Werkneemster; N.o.) is bij ons in dienst getreden als medewerkster in de showroom, maar vanaf het voorjaar 1996 verzorgt zij zelfstandig de administratie. Daarnaast heeft zij een beslissend aandeel gehad in het automatiseren van de boekhouding en de overige delen van de administratie (order-, voorraad-, administratie etc.). Deze automatisering is uitgevoerd door haar partner op basis van free lance adviseur, waarvoor ook afzonderlijke rekeningen zijn ontvangen en betaald. De automatisering is met succes doorgevoerd,

maar in uitvoering vrij langzaam, wat zijn oorzaak heeft in het feit dat de overige medewerkers van (verzoekster; N.o.) niet thuis waren (en gedeeltelijk zijn) in computer-gevoerde processen. Dit is door (werkneemster; N.o.) en haar partner vaak uitgelegd als tegenwerking en het niet willen loslaten van bestaande velden van bevoegdheden. Wij kunnen ons haar (hun) regelmatig terugkerend gevoel van teleurstelling over de lange duur van het automatiseringsproces heel goed voorstellen en hebben daar ook gewag van gemaakt. Maar wij hebben categorisch geweigerd daar obstructie in te zien, in welke vorm dan ook. Dat is gebaseerd op de jarenlange ervaring die bestaat met het grootste deel van onze medewerkers (in totaal ruim 20 personen gezamenlijk, goed voor 9 full-time banen). De spanningen die deze twee zienswijzen veroorzaakten hebben we steeds als onderdeel van ons personeelsbeleid gezien, omdat beide kampen (2 tegen ruim 20) op totaal verschillende wijzen, toch het beste gaven van wat mogelijk was. Tijdens een paar dagen lichte griep van (werkneemster; N.o.) zou ze, thuis, toch wat werken op één van onze computers, die ze daarom met ons medeweten, met gegevens en bescheiden mee naar huis had genomen. Toen er aanvullende gegevens nodig waren belde haar partner naar (verzoekster; N.o.) en kreeg te horen dat de gevraagde gegevens één tot enkele dagen op zich zouden laten wachten, omdat de beschikbare tijd nodig was om andere taken te verrichten (mede vertraagd door de ziekte van de betrokkene). Er werd bedreigd met staken van de werkzaamheden van de systeembeheerder, met onmiddellijke ingang en met het terugbrengen van alle apparatuur en bescheiden. Omdat wij vanzelfsprekend niet zwichten onder dergelijke vorm van persoonlijke druk en omdat de gestelde toon ronduit stuitend was, is de relatie met de systeembeheerder onmiddellijk stopgezet door de systeembeheerder (nu ineens tegenpartij) en heeft hij inderdaad alles teruggebracht en woordeloos op twee bureaus gekwakt. Dit alles gebeurde in de eerste dagen van oktober. Onze seizoens-top. De systeembeheerder had enkele configuraties in behandeling voor voorraad- en omzetgegevens die wij niet kunnen missen en die nu dus ontbreken. Omdat de gegevens, die wij niet onmiddellijk konden aanreiken, van ondergeschikt belang zijn beschouwen wij de gehele actie als een bewust gekozen conflict. Er is kennelijk een grens bereikt waarin de belangen van (verzoekster; N.o.) ondergeschikt zijn geworden aan positionerings-belangen van de betrokkenen. Omdat de inbreng binnen (verzoekster; N.o.) van de twee betrokken personen niet te scheiden is en omdat de personele stellingname van (werkneemster; N.o.) en haar partner lijnrecht staan tegenover die van alle andere medewerkers van (verzoekster; N.o.), inclusief mijn vrouw en ik (die de twee vennoten zijn) en omdat het belang van (verzoekster; N.o.) niet voorop heeft gestaan in de recente gang van zaken, voelen wij dat wij geen vertrouwen meer hebben in de persoon van (werkneemster; N.o.), op de belangrijke plaats die ze heeft in het totaal van het bedrijf, terwijl we daarnaast tegelijkertijd aanvoelen dat ze niet langer handhaafbaar is ten opzichte van de andere medewerkers. Bovendien zijn wij ervan overtuigd, dat haar partner geen positieve thuis-basis zal blijken te zijn eendeels, terwijl we, anderdeels, ons er niet rustig bij voelen, dat de voortgang van (verzoekster; N.o.) voor beiden gezamenlijk onderwerp van gesprek zal blijven. Om deze redenen verzoeken wij u ons toestemming te

verlenen (werkneemster; N.o.) te ontslaan."

2. Bij brief van 16 oktober 1997 deelde verzoekster de aanvraag voor een ontslagvergunning mee aan de werkneemster. In de brief merkte verzoekster onder meer het volgende op:

"Omdat we ervan uitgaan dat de relatie tussen ons te ernstig verstoord is door de recente gebeurtenissen, willen wij de arbeidsovereenkomst met jou, zo spoedig als de wet toestaat, beëindigen. We hebben daarom een ontslagvergunning aangevraagd bij het Arbeidsbureau. Er blijven twee dingen overeind staan:

1) De onverkwikkelijkheid die tussen ons is ontstaan door de wijze waarop jij en (partner van werkneemster; N.o.) zich hebben opgesteld sinds vrijdag 3 oktober j.l. Met de consequenties die dat heeft voor (verzoekster; N.o.), waar het de voortgang van de administratie betreft. 2) De inzet die je tot aan dit gebeuren steeds voor (verzoekster; N.o.) hebt gehad en de kwaliteit van werken die je aan de dag hebt gelegd zullen wij niet vergeten. Wij wachten het verdere verloop van de gebeurtenissen af."

3. Het verweerschrift van de werkneemster van 28 oktober 1997 luidt onder meer als volgt:

"De ontslagaanvraag lezende, valt mij op dat (verzoekster; N.o.) eigenlijk geen conflict met mij heeft, maar met mijn partner en in hem het vertrouwen opzegt. Dit duidt mijns inziens niet op een arbeidsconflict met mij, maar op een conflict met een leverancier. Een ander opvallend punt is, dat (verzoekster; N.o.) mij wil ontslaan, omdat (verzoekster; N.o.) het niet prettig vindt, dat ik in de privé-sfeer wel eens over mijn werk zou kunnen praten en dat mijn thuisbasis niet positief zou zijn. Welk recht (heeft; N.o.) een werkgever om hierover te oordelen. Daar het echtpaar (...) mij zelfs nog op 16 oktober jl. schriftelijk en aangetekend heeft gecompimenteerd met de kwaliteit van mijn werk en mijn inzet, vind ik het aanvoeren van een verstoorde arbeidsverhouding wel een heel onterechte zaak. Integendeel zelfs. Ik heb de afgelopen twee jaar met plezier en met veel inzet altijd voor (verzoekster; N.o.) gewerkt. (Verzoekster; N.o.) heeft van haar kant gevraagd of ik per 1 juni 1997 niet full-time wilde komen werken, omdat ik dit in feite toch al deed, maar dan vrijwillig en onbetaald. Tevens had (verzoekster; N.o.) mij per 1/1/97 al een salarisverhoging gegeven en een kerstgratificatie wegens bewezen diensten. Al met al geen tekenen, die op een verstoorde arbeidsverhouding wijzen. Omdat het aangevoerde conflict zich op vrijdag 3 oktober jl. heeft afgespeeld, wil ik de gang van zaken toch graag wat gedetailleerd toelichten. Zeker ook omdat (verzoekster; N.o.) alleen in de persoon van mevr. (...) vertegenwoordigd was en dhr. (...) niet op de zaak was en het hele geval niet meegemaakt heeft. Toen ik begin mei 1996 als boekhoudster was aangesteld, kwam ik tot de ontdekking, dat (verzoekster; N.o.) helemaal geen administratie bezat. De aangeleverde administratie was door de accountant afgekeurd en het jaar 1995 moest helemaal opnieuw gedaan worden en aan 1996 moest nog worden begonnen. Daarnaast had (verzoekster; N.o.) te kennen gegeven, dat automatisering onderhand noodzakelijk werd en deze opdracht (werd; N.o.) aan mijn partner verstrekt. Samen hebben wij toen de opdrachten uitgevoerd: de administratie ingehaald en geautomatiseerd en de verkoop/voorraadadministratie opgezet en geautomatiseerd. Ik als werkneemster en mijn partner als leverancier van diensten, hij heeft n.l. een eenmansbedrijf. U begrijpt, dat dit heel veel uren extra werk heeft gekost. En

omdat rustig werken bij (verzoekster; N.o.) niet mogelijk is, hebben wij een deel van ons huis als tijdelijk kantoor ingericht en de beide systemen pas naar (verzoekster; N.o.) overgebracht toen alles gereed en operationeel was. Doordat wij door dit werk natuurlijk zeer goed op de hoogte zijn geraakt van de gang van zaken bij (verzoekster; N.o.), waren wij ook op de hoogte van de penibele financiële situatie en het ontbreken van een deugdelijke organisatie. Dit is vele malen met dhr. (...) besproken en steeds bevestigde hij onze visie en gaf aan, dat hij inderdaad de toestand wilde verbeteren. Om nu een lang verhaal kort te maken, het volgende. Na veel werken was de administratie bijgewerkt tot september '97. Maar alleen het kasboek moest nog geboekt worden. Mevr. (...) is de kassier en houdt dus aantekeningen hiervan bij in een kasboek. In februari had mevr.(...) al toegezegd hier zorg voor te dragen. Echter pas op 14 juli kreeg ik pas een kasboek. Aangezien de vraag naar cijfers steeds dringender werd (De bank) besloot ik het weekeinde van 30 tm 31 augustus door te werken om zo snel mogelijk de administratie bijgewerkt te hebben. Echter doortelling van het kasboek leverde mij een negatief kassaldo van Hfl 10000,- op. Als boekhoudster kan ik met een dergelijk kasboek werkelijk niets doen. Zondag heb ik met (verzoekster; N.o.) een telefonische bespreking gehouden over dit onderwerp. Uiteindelijk werd afgesproken, dat ik de kas in orde zou maken en dat mevr. (...) dan later voor een correct kasboek zou zorgen. Hier waren echter wel nog enige verkoopfacturen voor nodig, die nog gemaakt moesten worden, maar dit zou hooguit een half uurtje werk zijn. Uiteindelijk werd ik in het weekeinde van 27/28 september overvallen door griep. Er bleken ook vermoeidheidsverschijnselen tevoorschijn te komen en op advies van de dokter hield ik rust. Op dinsdag 30/9 kreeg ik nog een hartelijk telefoontje van mevr. (...), die naar mijn gezondheid informeerde. Eerder was er reeds in een vergadering afgesproken, dat ik de boekhouding over het eerste half jaar thuis zou afwerken, omdat dhr. (...) met smart op cijfers zat te wachten en de drukte op kantoor geen ruimte gaf om geconcentreerd de administratie bij te werken. Omdat ik dacht wel in staat te zijn om thuis rustig wat te werken, werd besloten de boekhouding nu naar mijn huis te halen. Op woensdag heeft mijn partner samen met dhr. (...) de benodigde administratie bij elkaar gezocht en met de computer thuis geïnstalleerd. Op donderdagmiddag is mijn partner voor wat lopende zaken naar (verzoekster; N.o.) geweest en heeft daar zelfs nog met dhr. (...) en een collega een pilsje gedronken en wat zitten praten. Tevens heb ik op die dag nog telefonisch contact gehad met dhr. (...), waarbij hij ook opmerkte, dat hij het zo fijn vond, dat de administratie toch doorgang vond. Hij bood zelfs aan om voorgetekende betaelopdrachten mee te geven. U ziet, nog steeds alles in pais en vree. Toen werd het vrijdag. 's-Morgens heb ik rond 9 uur met dhr. (...) gebeld en werd doorverbonden met (...) (mijn assistente) en heb haar gevraagd de benodigde kasfacturen te maken en gevraagd om deze einde van de middag klaar te leggen voor mijn partner. Tot zover geen probleem. Maar rond 10.30 ging de telefoon en mijn partner nam deze aan. Mevr. (...) aan de lijn met de mededeling dat de facturen niet doorgingen en dat haar koffieorders belangrijker waren. Reactie was niet mogelijk, want zij klikte snel de lijn weer weg. Verbijstering alom. Niet alleen door de stugge toon, maar vooral door het feit, dat de administratie weer niet doorging. En dat voor een half uur werk. Na overleg met mij heeft mijn partner teruggebeld

met de mededeling, dat wij het niet eens waren met deze beslissing. Juist ook omdat in de week van 6 tm 10 oktober een heel aantal cijfers opgeleverd moesten worden. Maar mevr. (...) bleef bij haar standpunt en onder de opmerking, dat zij er niets mee te maken had en het niet van belang was, verbrak zij wederom de verbinding. Aangezien wij dit keer de eettafel hadden gereserveerd voor de administratie, kwamen wij tot de conclusie, dat het nu zinloos was geworden om hier het weekeinde tegenaan te kijken, mede ook omdat (verzoekster; N.o.) geen enkele toezegging deed over het moment waarop wij de kasstukken wel mochten ontvangen, ... Wederom teruggebeld en gevraagd of dhr. (...) er soms was, dan kon deze zijn visie over deze kwestie eens geven. Dhr. (...) was er niet. Mijn partner vroeg in een laatste poging aan mevr. (...) waarom zij dit nou deed. Mij eerst een half jaar op een foutieve kas laten wachten en dan zeggen, dat je er niks mee te maken hebt (als firmante n.b.). De toonzetting van mevr. (...) werd naar aanleiding van deze vraag ronduit onvriendelijk. Mijn partner meldde toen aan mevr. (...), dat hij in dat geval de administratie liever weer terugbracht, omdat ik er toch niets meer mee kon doen. De eerlijkheid gebied mij hier om te zeggen, dat mijn partner op dat moment niet meer tot diplomatie in staat was. Na teruggave van de hele administratie, kwam mijn partner woedend thuis. Mevr. (...) had volgens zijn zeggen zeer grof gedaan en ook geprobeerd een deur in zijn gezicht dicht te gooien. Hierop besloot mijn partner een fax te sturen, waarin hij meedeelde niet meer voor (verzoekster; N.o.) te werken en slechts schriftelijk contact wenste. De reactie van (verzoekster; N.o.) op deze affaire heeft dan uiteindelijk geresulteerd in een ontslagaanvraag voor mij. Concluderend wil ik hier stellen, dat er ten eerste geen conflict is met mij, maar een conflict met mijn partner. Tevens gaat het hier niet om een verstoorde arbeidsverhouding, maar om een tweespalt binnen de leiding van het bedrijf. Dhr. (...) wil cijfers en een goede organisatie. Mevr. (...) daarentegen heeft kennelijk een volstrekt andere visie. Dit verschil speelt vaker in het bedrijf en brengt regelmatig irritatie bij het personeel teweeg. Vaak is het dan ook nog zo, dat het werk hierdoor spaak loopt. Voor het personeel van (verzoekster; N.o.) zou het prettig en stimulerend werken als het echtpaar (...) zich eens over dit vraagstuk bezint. Het doet mij verdriet, dat (verzoekster; N.o.) tot deze keuze is gekomen. Mijn inzet, mijn plezier in mijn werk, de vele complimenten die ik van het echtpaar (...) en mijn collega's heb mogen ontvangen en de steun, die ik inmiddels van mijn collega's heb gekregen, zouden voor niets geweest zijn? Ook het feit dat de werkzaamheden van "ondergeschikt" (zie ontslagaanvraag) zouden zijn getuigt van verschil van mening binnen de leiding van (verzoekster; N.o.). Een rijtje:

De koffieorders die "belangrijker" waren, worden normaal gesproken altijd pas op maandag klaargezet, omdat ivm met de sluitingstijden, pas dinsdag met de bode wordt geleverd. Het is dus geen noodzaak om op vrijdag al koffieorders te gaan voorbereiden. Het half uurtje werk, dat niet besteed kon worden aan de kas, had tot gevolg dat ik de administratie niet bij kon werken, een aantal dringende zaken liep hierdoor spaak:

- Een afspraak met de accountant op 7 oktober ter bespreking van de tussentijdse balans
- BTW correctie eerste half jaar ivm kasstukken
- Overzicht kosten Rainbow-project India benodigd in dezelfde week en op dringend verzoek van dhr. (...) -Liquiditeitsstaten tbv het

bedrijf en de bank -Juiste balans en omzetcijfers konden niet worden geleverd -Een juiste kas met een correct beginsaldo (verzoek mevr. ...) -Afrekening buitenlandse reizen (o.a. Rainbow-project) -Juiste overzichten debiteuren/crediteuren tbv. (...)/De bank

Tot slot nog een paar opmerkingen. Er staan een drietal storende onjuistheden in de ontslagaanvraag:

1. Mijn partner werkt niet Free-lance, maar heeft een bedrijf. Er is hier dus geen sprake van een arbeidsverhouding in welke zin dan ook.
2. De lange duur van het automatiseringsproces is absoluut niet veroorzaakt door welke houding van het personeel dan ook. Maar door de zeer trage besluitvorming van het echtpaar (...) en het niet inlichten van het personeel over de automatisering ook weer door het echtpaar (...). Als voorbeeld: (verzoekster; N.o.) liet mijn partner bijv. 5 maanden wachten op een beslissing omtrent een nieuw artikelnummer en wilde pas na lang aandringen aandacht besteden aan zijn voorstel.
3. (Verzoekster; N.o.) heeft geen jarenlange ervaring met personeel. Pas in 1995 is het eerste personeel op de loonlijst verschenen. Per 1/1/97 heeft men totaal 9 mensen in dienst, die tesamen goed zijn voor 5 volledige banen.

Wel beschikt men per 1/1/96 over een aantal oproepkrachten, die assisteren bij het inpakken van dozen (o.a. kerstpakketten). Al met al vind ik deze affaire niet op een verstoorde arbeidsverhouding duiden. Op dit moment ben ik op doktersvoorschrift aan het rusten en wat afleiding aan het zoeken, want deze reactie van (verzoekster; N.o.) heeft mij toch aangegrepen. Maar na herstel ben ik zeker voornemens om weer te gaan werken. Juist het pionierswerk dat ik heb verricht, het "Fair Trade" principe van het bedrijf, en de sfeer in het bedrijf maken het geheel tot een leuke baan. Wel zou het beter en prettiger zijn, wanneer het echtpaar (...) eens om de tafel gaat zitten om eenheid van leiding te creëren. Dit zou voor het bedrijf en voor het personeel een rustiger klimaat scheppen. Ik hoop u voldoende argumenten gegeven te hebben om deze ontslag vergunning niet te verlenen." Bij het verweerschrift van de werkneemster was gevoegd een brief van 28 oktober 1997 van haar partner, gericht aan het Arbeidsbureau 's-Hertogenbosch. De brief luidt onder meer als volgt:

"Vanwege de verwijzing naar mijn persoon in de ontslagaanvraag van mijn vriendin (...) en de beweringen van (verzoekster; N.o.) onjuist zijn, stel ik het op prijs om enige puntjes recht te zetten.

1. Ik ben geen tegenpartij. Er is slechts sprake van twee bedrijfjes, die uit elkaar zijn gegaan. (Verzoekster; N.o.) heeft nog steeds 2 van mijn licenties kosteloos op haar computers draaien en ik heb deze niet teruggenomen of hiervoor een vergoeding gevraagd. Alle reden om aan te nemen, dat de benaming tegenpartij onterecht is. Ik ben geen partij meer.
2. Ik heb geen "configuraties" (joost mag weten hoe dat moet) in mijn bezit. Wel zou ik twee programma's schrijven. Aangezien (verzoekster; N.o.) de basisgegevens nog steeds

niet heeft geleverd, heb ik deze programma's tot op heden niet kunnen uitvoeren.

3. Ik ben geen onverbreekelijke eenheid met mijn partner (ja, thuis wel natuurlijk). In het begin hebben wij zeker intensief samengewerkt, maar vanaf medio '97 hebben wij ieder onze taak binnen (verzoekster; N.o.). Verder wil ik graag toevoegen, dat de gebeurtenissen van vrijdag 3 oktober voor mij de "bloody limit" waren, om het maar eens keurig te zeggen. Voor de zoveelste keer wist mevr. (...), geheel tegen het belang van haar eigen bedrijf in, weer eens werkzaamheden van anderen onnodig te verstoren. Haar positionering (om het leuke woord maar uit de kast te halen) is niet gericht op de goede voortgang van het bedrijf. Dit heeft het bedrijf al vele malen met klanten en leveranciers onnodig in conflict gebracht, en het bedrijf geen "winst" gebracht. Reeds vaker heeft mevr. (...) er voor gezorgd, dat ik door haar houding niet vooruit kon of om onduidelijke redenen plotsklaps mijn hele agenda weer eens moest veranderen. Dit heeft, zoals een ieder zal begrijpen, van mijn kant vaak de vraag opgeroepen of het nog wel nuttig was om voor dit bedrijf te werken."

4. Verzoekster zond de RDA op 3 november 1997 een reactie op het verweerschrift van de werkneemster. In de reactie merkt verzoekster onder meer het volgende op:

"Wij zijn van mening, na lezing van het verweerschrift, dat de door ons aangevoerde argumenten geen bijstelling behoeven. In het verweerschrift zijn echter verschillende feiten zó onjuist vermeld, dat we daar toch gewag van willen maken. De feiten i.q. zijn de volgende:

- de aanleverdatum van het gewraakte kasboek (...)
- het ondergeschikte belang (...)
- het half uurtje werk (...)
- koffie-orders maandag i.p.v. vrijdag (...)
- al dan niet jarenlange ervaring (...)
- de duur van het automatiseringsproces (...)
- de weergave van de conflict-oorsprong (...)
- de steun van collega's (...)

Wij voelen niet de noodzaak om de bovenstaande punten allemaal te reconstrueren, maar willen niet onvermeld laten dat we het met de beschrijving van deze onderwerpen niet eens zijn. Eventueel zijn wij bereid deze punten nader toe te lichten. De conflict-oorsprong willen wij wel reconstrueren omdat de door (werkneemster; N.o.) geschetste gang van zaken zo principiëlel verschilt van de werkelijkheid. Die werkelijkheid is als volgt:

(Werkneemster; N.o.) belde op en kreeg de heer (...) aan de lijn, die doorverbond met de assistente van (werkneemster; N.o.), die van (werkneemster; N.o.) de opdracht kreeg een aantal maand-staatjes te maken van contant verkochte producten, die als boekingsstukken dienen voor de kas-administratie. De assistente nam deze opdracht aan en ging daarmee aan het werk. Kort daarop kwam van mevr. (...) het verzoek om enkele orders in te voeren, zodat die nog dezelfde dag verwerkt zouden kunnen worden. De assistente deelde mee dat dat niet mogelijk was, tenzij de opdracht van (werkneemster; N.o.) zou worden vertraagd. Daartoe werd door mevr.(...) besloten. En daarom ook belde zij met de partner van (werkneemster; N.o.) om te zeggen dat die gegevens later zouden komen. (Wat door (werkneemster; N.o.) als een half uurtje werk werd ingeschat, werd door haar assistente getaxeerd op een halve dag werk of iets meer). Dat de toon van mevr. (...) stug zou zijn geweest is een interpretatie van (werkneemster; N.o.) die wij niet delen. Dat het gesprek kort was is verklaarbaar omdat in ons bedrijf, zoals wij reeds eerder meldden, in deze tijd



seizoens-topdrukte heerst. De afwezigheid van (werkneemster; N.o.) veroorzaakte een extra werkdruk op de administratie, met name ook op haar assistente. Kort daarop belde de partner van (werkneemster; N.o.) en deelde, tussen een reeks van vloeken door, mee dat het nergens op leek. Mevr. (...) legde uit dat een half uur werk neerkwam op een halve dag en dat daar gewoonweg geen tijd voor was, nu. Daar was niet vanaf te wijken en het gesprek werd toen normaal beëindigd. Binnen vijf minuten ging de telefoon weer. Eerst werd geïnformeerd of de heer (...) aanwezig was. Toen dat niet het geval was hoorde mevr. (...) een serie vloeken en krachttermen en de opmerking dat zij altijd tegenwerkte. Mevr. (...) zei dat het gevloek geen indruk maakte en dat hij daar wellicht later op zou moeten terugkomen. Het antwoord:

"Als je niet doet wat ik zeg, dan breng ik de hele boel terug en besef je wel wat dat betekent, want het is tenslotte jullie zaak". Mevr. (...) zei dat hij eerst met (werkneemster; N.o.) behoorde te overleggen en dat hij verder moest doen wat hij niet laten kon. Kort daarna kwam hij "de hele boel" op twee bureaus "neerzetten", zonder een woord te zeggen, en zo vertrok hij ook. Mevr. (...) zei trouwens nog: "Goede dag, (partner van verzoekster; N.o.)". Dat mevr. (...) nog probeerde een deur tegen zijn gezicht te gooien is een aperte leugen, die het niveau van de hele casus niet dient. Omdat de benodigde informatie geen halszaak was en ook door (werkneemster; N.o.) zelf uit de bescheiden samengesteld had kunnen worden, blijven wij bij onze bewering dat de verwevenheid van (werkneemster; N.o.) en haar partner een dominerende rol speelt in onze argumenten. Hij n.l. heeft deze actie uitgevoerd, die voor (werkneemster; N.o.) en ook voor (verzoekster; N.o.) consequenties heeft. En als door hem een deur-in-het-gezicht wordt verzonnen, wordt dit door (werkneemster; N.o.) vervolgens tot onderdeel van een verweerschrift gepromoveerd. Waarmee duidelijk is hoe het werkt. Of te wel hoe het niet verder kan werken na het gebeurde. (...) Wij zijn in 1964 getrouwd. In datzelfde jaar hebben wij een boekhandel opgericht, die we samen -veertien jaar- hebben gedreven, en in 1978 aan opvolgers hebben overgedragen. Deze boekhandel bestaat nog steeds. Sinds 1993 is mevr. (...) (verzoekster; N.o.) op full-time basis gaan versterken. Sinds die tijd neemt de ontwikkeling een grotere vlucht. Omdat het bedrijf en het privé-adres vlakbij elkaar liggen, is het werk goed te combineren met de opvoeding van de twee kinderen van 18 en 15 jaar. Nu te lezen dat er tweespalt zou zijn binnen de leiding van het bedrijf is zo onbeschaafd naar werkelijke waarden en normen in het leven, zo van elk fatsoen gespeend naar de personen in kwestie toe en zo insinuerend naar een externe partij (het arbeidsbureau) toe, dat welke relatie dan ook op geen enkele wijze nog langer in het geding kan zijn. Wij hopen dan ook, dat er in het vervolg van deze kwestie, niet nog meer bedenkelijke quasi-argumenten worden opgevoerd, zodat een verdere afdaling van niveau kan worden voorkomen."

5. Bij brief van 19 november 1997 zond de RDA verzoekster nog enkele stukken, waaronder een brief van de gemachtigde van de werkneemster van 11 november 1997. Hij merkte daarbij op dat het niet de bedoeling was dat verzoekster nog zou reageren, omdat hij van mening was over voldoende gegevens te beschikken om tot een beslissing te komen. De brief van de gemachtigde van de werkneemster luidt onder meer als volgt:

"Zoals ik u al op 10 november mededeelde, is de partner van werknemster op 6 november overleden. U vertelde mij dat u eerder door de heer (...), verder te noemen "werkgever", was ingelicht, die u, naar uw zeggen, influisterde dat zijn overlijden geen gewijzigd standpunt ter zake de ontslagprocedure voor werknemster zou betekenen. Deze shockerende mededeling geeft duidelijk aan het niveau waarop werkgever omgaat met werknemster. Een welgemeende spijtbetuiging aan het adres van werknemster, voorafgaand aan zijn telefonade aan u, zou op zijn plaats zijn geweest. Werknemster en haar partner hebben zich immers meer dan dienstbaar jegens werkgever opgesteld. Evenzo kan niet onvermeld blijven, dat het voorval op 3 oktober, waarbij Mw (...), verder te noemen werkgeefster, en de partner van werknemster een woordentwist kregen, door dit overlijden een andere waarde krijgt. De eenzijdige uitleg van werkgeefster in haar brief van 3 november kan niet meer worden weerlegd door de partner van werknemster. Dit voorval vormt de basis van de ontslagaanvraag en heeft slechts betrekking op de verstandhouding tussen werkgeefster en de overledene. Vanwege deze en onderstaande redenen verzoek ik u het bedrijf niet ontvankelijk te verklaren. · Werknemster is sedert eind september in de ziektewet · Er is aan werknemster nimmer verweten dat zij haar werk niet naar behoren zou verrichten. Er is haar slechts lof toegezwaaid door haar werkgever en het accountantskantoor. · Er wordt door werkgeefster obstructie gepleegd ten aanzien van het aanleveren van belangrijke kasgegevens. Deze waren dringend nodig om de boekhouding periodiek te kunnen afsluiten, aan de bank te kunnen rapporteren, een gesprek op 7 oktober met de accountant onderlegd met gegevens te kunnen aangaan en een BTW correctie te kunnen verrichten. Ondanks het feit dat werkgeefster zich het aanmatigt om anders te administreren dan gewenst en daardoor de functie van werknemster feitelijk onnodig maakt, is een dergelijke actie uit hoofde van financiële verantwoordelijkheid van een directielid ongebruikelijk en ongewenst. Werknemster biedt terecht verzet, temeer daar de werkgever een uitdrukkelijke opdracht tot het ten uitvoer brengen van de kasboekhouding had bevolen en doordat de werknemster niet geconfronteerd wenste te worden met de gevolgen van een onjuiste afwikkeling. Het is op zijn minst merkwaardig te noemen dat een belangrijk boekhoudkundig stuk het kasboek ondanks herhaaldelijk aandringen, door de werkgeefster telkenmale niet wordt geproduceerd. Deze situatie speelde vanaf februari 1997. Het was voor werknemster feitelijk onaanvaardbaar dat dit stuk ontbrak aan de boekhouding. De administratie kon slechts pro forma worden gevoerd en zou door deze vertragende actie uiteindelijk onder grote tijdsdruk en buiten reguliere werktijden, officieel moeten worden afgewikkeld. Werkgeefster schrijft in haar antwoord van 3 november dat de boekingen door werknemster uit de bescheiden konden worden samengesteld. Welaan een duidelijker voorbeeld omtrent de houding van werkgeefster te aanzien van correct administreren kan niet worden gegeven. Evenzo is het merkwaardig dat uiteindelijk dit zelfde kasboek niet klopte, ondanks de tijd die werkgeefster er voor had kunnen uittrekken orde op zaken te brengen. Het aandringen door werknemster was kennelijk ongewenst. Werkgeefster schrijft verder in haar verweer van 3 november dat de gegevens van het kasboek geen halszaak waren. Deze vooronderstelling is onjuist gezien het belang van een kasboekhouding bij het bedrijf en het later door werknemster

vastgestelde verschil van fl 10.000,-. Het kasboek geeft over een periode van 9 maanden aan dat er veel kastransacties zijn geweest en dat het verwerken van die gegevens feitelijk maandelijks had moeten gebeuren. Werkneemster kon zich niet verenigen met de wijze waarop werkgeefster verwachtte dat er werd geadmistreerd. Een ontslagaanvraag door haar persisterende houding ten aanzien van de ontbrekende gegevens kan en mag geen gevolgen hebben voor de arbeidsverhouding. De werkneemster overweegt bij een negatieve beslissing van de ontslagambtenaar een bodemprocedure te starten ten einde vast te stellen welke rechten en plichten administratieve krachten hebben. · Werkgever en werkgeefster concluderen eenzijdig ten aanzien van de relatie. In haar verweer vermeldt werkneemster nergens dat zij de relaties tot werkgeefster en werkgever verstoord acht. · Zowel door werkgeefster als werkgever is geen enkel poging gedaan om de uitsluitend door hen gesignaleerde verstoorde verstandhouding te herstellen. Iets wat in een normale arbeidsverhouding mogelijk en soms wenselijk is, en door werkneemster na lezen van de inleidende ontslagbrief zelf is voorgesteld. Ook is door het bedrijf nimmer een schriftelijke waarschuwing aan werkneemster gegeven, een gebruikelijke procedure. · De eenzijdig, door werkgeefster verstoord relatie met de partner kan en mag geen aanleiding zijn om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het is kennelijk zo dat het bedrijf de relatie tussen werkneemster en haar partner heeft uitgebaat om als zodanig een maximalisatie van prestatie te verkrijgen. Het bedrijf trok profijt van de grote gemeenschappelijke inzet van werkneemster en haar partner. Er bestaat echter een arbeidsverhouding met werkneemster en die moet worden gerespecteerd. · De voortdurende zorg omtrent de administratieve continuïteit van het bedrijf werd door werkneemster verwoord in haar dringende verzoek tot het produceren van de ontbrekende gegevens. De accuratesse van werkneemster was mede opgedragen door het accountantskantoor, welk eerder had vastgesteld dat de administratie in de periode voorafgaand aan het dienstverband van werkneemster, ondeugdelijk was gevoerd. · Werkneemster is zelfs tijdens haar ziekte bereid geweest tot het verrichten van werkzaamheden. Een ongebruikelijke stap welke getuigt van een nauwe verbondenheid met het bedrijf. · Vastgesteld is dat opdrachten en instructies van werkgever en werkgeefster verschillend zijn. Daardoor is het mogelijk dat werkneemster haar opdrachten niet consequent kan uitvoeren. Wanneer er een hiërarchiek conflict ontstaat, in dit geval door het geven van twee instructies aan de assistente, dan had werkgeefster eenvoudig kunnen overleggen met werkneemster. Haar telefoontje aan werkneemster had echter slechts tot doel om werkneemster te confronteren met haar beslissing om aan de assistente ander werk te geven. Van overleg, welk dit conflict had kunnen voorkomen, was geen sprake. Deze beslissing hield voor werkneemster in dat haar werk (wederom) naar het weekend moest worden verplaatst. Deze uren werden tot op heden nog nooit aan haar vergoed, maar werden door het bedrijf als vanzelfsprekend gezien, vandaar de reactie van haar partner. Een eerdere inventarisatie door werkgeefster en werkneemster van deze uren gaf een tussenstand van driehonderdvijfenzeventig uur, welke voor betaling in aanmerking komen. Het bedrijf wilde deze uren a fl 3,- per uur vergoeden en ook nog in de netto/netto sfeer. Werkneemster heeft natuurlijk van deze betaling afgezien. Zij verwacht snel, doch ten laatste binnen 14

dagen na dagtekening een betaling van fl9375,- bruto te ontvangen (fl 20,- per uur verhoogt met 25% voor onregelmatigheid) Inmiddels zijn het aantal uren opgelopen tot boven de duizend. Daarvoor zal werkneemster snel een verdere vergoeding verlangen. Ter zake behoudt werkneemster alle rechten voor. · Werkgeefster heeft zich in een gesprek onheus uitgelaten tegen de partner van werkneemster, die op dat moment, wegens ziekte van werkneemster, hand en spandiensten voor haar moest verrichten. Hij was druk doende om de zieke werkneemster toch thuis te kunnen laten functioneren. Werkgeefster maakte misbruik van haar macht om een conflict met de partner af te wentelen op de werkneemster. Een dergelijke stap is onbehoorlijk en getuigt niet van het niveau waarop werkgeefster zichzelf dunkt. · Het niet kunnen handhaven van werkneemster ten opzichte van andere medewerk(st)ers is onjuist. Het bedrijf heeft aan hen een verbod opgelegd om met werkneemster contact op te nemen en of te onderhouden. Er is met de huidige medewerkers een uitstekende vriendschappelijke relatie die tot op heden voortduurt. Zij verheugen zich op de terugkeer van werkneemster. · Werkgeefster schrijft dat voor haar de werkelijke waarden en normen in het leven een hoog goed zijn. Dat zij door de reactie op de ontslagaanvraag door werkneemster gepikeerd is en daardoor geen opening in het conflict meer ziet getuigt niet van een diplomatische opstelling. Het zou haar sieren als ze een hernieuwd gesprek aanknoopt met haar gemachtigde om te zien of er op enige manier uit deze impasse geraakt kan worden. · Het overlijden van de partner van werkneemster heeft een grote aanslag gepleegd op haar geestelijk welzijn. Voorlopig blijft zij, op voorschrift van haar huisarts, een beroep doen op de ziektewet, maar uit gesprekken met haar blijkt dat zij dringend behoefte heeft om haar werkzaamheden en de daarmee gepaard gaande sociale contacten, zo snel als het toelaat, op te pakken. Haar huidige afwezigheid kan door het bedrijf als een afkoelingsperiode worden gezien. Administratief moet dat kunnen omdat het bedrijf inmiddels geslaagd is in het aantrekken van tijdelijke krachten. Instemming met de ontslagaanvraag zal haar terugkeer in het normale arbeidsproces absoluut niet bevorderen. Het pleit voor werkneemster, die een uitstekende boekhoudster- en een graag gezien collega is, dat zij uitgerekend in de omstandigheid waarin zij zich nu bevindt, de uitdrukkelijke wens heeft uitgesproken snel weer te gaan werken. Het lijkt me een taak voor het arbeidsbureau dat zij, wanneer gewenst, bemiddelt bij een terugkeer van werkneemster in het bedrijf." 6. De RDA nam op 3 december 1997 de beslissing op de ontslagaanvraag van verzoekster. De beslissing houdt onder meer het volgende in: "Krachtens de bevoegdheid, mij gegeven in artikel 6, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, gehoord de aan mijn bureau verbonden Ontslagcommissie, onthoud ik u hierdoor mijn toestemming uw arbeidsverhouding met (werkneemster; N.o.) te beëindigen. Standpunten van partijen: Door werkgever wordt, kort samengevat en zakelijk weergegeven, aangevoerd dat de arbeidsverhouding met werkneemster als gevolg van een conflict tussen enerzijds (verzoekster; N.o.) en anderzijds de partner van werkneemster terzake de voortgang van de administratie dermate verstoord is geraakt, dat voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk is. Namens werkneemster zijn verweerschriften ingediend, waarbij kort

samengevat, wordt aangegeven dat het conflict primair betrekking heeft op de zakelijke relatie tussen haar inmiddels overleden echtgenoot en (verzoekster; N.o.). Voorts benadrukt werkneemster dat zij haar werkzaamheden steeds naar tevredenheid van werkgever heeft verricht. Tevens stelt werkneemster dat de arbeidsverhouding niet is verstoord alsmede dat zij haar werkzaamheden, zodra zij weer arbeidsgeschikt is, weer wil hervatten. Ter adstructie zijn door werkneemster de van werkgever aan haar gerichte brief d.d. 16 oktober 1997 alsmede de verklaring d.d. 28 oktober 1997 van (de partner van werkneemster; N.o.) bijgevoegd. Overwegingen Op basis van de overgelegde gegevens is duidelijk geworden dat er tussen werkgever enerzijds en (de partner van werkneemster; N.o.) anderzijds een zakelijk conflict is geweest met betrekking tot de automatisering van de administratie. Voorts is voldoende duidelijk geworden dat ook werkneemster, als partner van (...), direct betrokken werd in dat conflict. Nu echter (de partner van verzoekster; N.o.) is overleden en anderzijds werkneemster kenbaar heeft gemaakt om, ondanks de gebeurtenissen, nog voldoende mogelijkheden te zien om dienstverband met werkgever voort te zetten, is de feitelijke grondslag van de aanvraag dan ook komen te vervallen. Dit geldt temeer nu ook uit de brief d.d. 16 oktober 1997 van werkgever blijkt dat de inzet van werkneemster en de kwaliteit van werken die zij aan de dag heeft gelegd ook voor werkgever vaststaan. Beslissing:

Op grond van het bovenstaande, gehoord het unanieme advies van de ontslagcommissie, wordt de gevraagde toestemming dan ook redelijkerwijs niet verleend."

## B. STANDPUNT VERZOEKSTER

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar hetgeen onder

### **Klacht**

is vermeld. In haar verzoekschrift merkte verzoekster onder meer het volgende op:

"Wij voelen ons onrechtvaardig en onjuist behandeld om de navolgende redenen:

1. (Verzoekster; N.o.) is steeds naar de betrokkene toe consequent geweest in opstelling, waardering, benadering etc. De werkneemster is dat niet geweest. In de correspondentie, die via de Arbeidsvoorziening heeft gelopen, blijkt een groot aantal negatieve duidingen, (gericht naar (...), zijnde de vennoot van (verzoekster; N.o.) en ook de helft van het echtpaar dat als werkgever in (verzoekster; N.o.) optreedt) voor te komen die voor ons nieuw waren.
2. Ondanks de herhaalde verzekering dat overuren een bijdrage waren aan het goede doel (...) claimt werkneemster in het verweerschrift van 11 november 1997, blad4, ineens een groot aantal, alsnog te betalen, overuren.
3. Op pagina 1 van het verweerschrift d.d. 11 november 1997 heeft de werkneemster een (welgemeende) spijtbetuiging aan haar adres als shockerend gemis opgevoerd, terwijl wij die wel verstuurd hebben. Deze alinea verleent daardoor aan het hele verweer een toon die niet terecht is.
4. In (...) het verweer van werkneemster van 28 oktober, wordt door werkneemster gesteld dat er tweespalt binnen de leiding van het bedrijf zou zijn. In ons verweer van 3 november

(...) gaan wij daar nader op in. Wij nemen het de Arbeidsvoorziening bijzonder kwalijk dat een werknemer een echtpaar-werkgever mag besmetten terwijl er dan van wordt uitgegaan dat de arbeidsrelatie eenvoudigweg weer hersteld kan worden. Hier gaan waarden en normen, die al 35 jaar stand houden, zo maar even over de kling, terwijl daar geen enkele consequentie aan verbonden zou kunnen worden. Het is vooral dit punt dat wij onverteerbaar vinden. Vanuit welke discipline dan ook bezien, zijn het nou juist dergelijke waarden die worden geacht beslissend te zijn voor de kwaliteit van de samenleving, maar dat schijnt niet op te gaan voor de Arbeidsvoorziening. 5. In de laatste alinea van de beslissing van de Arbeidsvoorziening stelt deze dat werkneemster nog voldoende mogelijkheden ziet om het dienstverband voort te zetten. Er wordt volledig voorbijgegaan aan het gegeven dat niet de werkneemster maar de werkgever aanvraag tot ontslag heeft aangevraagd. Deze alinea geeft er blijk van dat de werkgever in deze casus uiteindelijk niet eens als partij wordt erkend. De aanvraag komt van de werkgever, de werkneemster ziet nog mogelijkheden: dus wordt de ontslagvergunning niet verleend." In een brief van 5 oktober 1998 lichtte verzoekster de klacht onder meer als volgt toe: "1. In onze brief van 13 oktober 1997 zetten wij duidelijk uiteen dat werkneemster in het conflict niet de zijde van de werkgever koos. Tevens stellen wij als argument dat het terugkeren van betrokkene niet meer mogelijk was in relatie tot de andere werknemers. We hebben overigens de persoon heel gelaten. Dat hadden we, om vergunning te krijgen, beter niet kunnen doen. 2. In onze brief aan werkneemster van 16 oktober 1997 hebben we de kwestie ook persoons-positief benaderd. Dat is dus bij herhaling tégen ons gebruikt. Wij schijnen daaruit te moeten leren, dat de werkelijke situatie over het hoofd gezien moet worden. Alleen met scherp schieten, onder voorbij zien van positiviteit uit het verleden, is kennelijk de remedie als men te maken heeft met de Arbeidsvoorziening. (...) **Onze brief van 3 november 1997.** De Arbeidsvoorziening heeft niet de moeite genomen onze toelichting te vragen op de 8 punten, die wij op blad 1 vermeld hebben. (...) Dat wij gedwongen zouden zijn om opnieuw vertrouwen te stellen in de persoon van (werkneemster; N.o.) en haar dus te handhaven als werkneemster bij (verzoekster; N.o.) vinden wij een zo totaal negeren van onze personen, dat wij ons daar niet bij kunnen neerleggen. Dat de Arbeidsvoorziening dat ons, door haar uitspraak voorschrijft, vinden wij ontdaan van welke kwaliteit dan ook. In de uitspraak (beslissing van de RDA; N.o.) wordt de werkgever ook niet eens genoemd. Uit wat (door ons) onderlijnd is blijkt dat alleen maar gekeken is naar de belangen van de werkneemster. Een opmerkelijke formulering in aanmerking nemende dat de werkgever ontslag heeft aangevraagd. Daar wordt inhoudelijk aan voorbij gegaan met de formulering, die als feitelijke grondslag foutief wordt omschreven. Ook uit onze correspondentie is blijkbaar geen enkel argument blijven "staan". Het is als niet geschreven beschouwd. En dat terwijl ons aandeel de waarheid meldt en uit het verweer van werkneemster nogal wat leugens zijn aangewezen."

### **C. STANDPUNT CENTRAAL BESTUUR VOOR DE ARBEIDSVOORZIENING**

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

"Verzoekster klaagt over het feit, dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Noord-Oost Brabant (hierna de Regionaal Directeur) bij zijn beslissing van 3 december

1997 om haar geen toestemming te verlenen tot beëindiging van de arbeidsverhouding met (...) (hierna werknemster) te weinig rekening heeft gehouden met de door haar als werkgeefster aangevoerde grieven en argumenten. Ten aanzien van de door verzoeker bij u ingediende klacht zou ik het navolgende willen opmerken. Bij brief van 13 oktober 1997 heeft verzoekster de Regionaal Directeur verzocht om toestemming tot het beëindigen van haar dienstbetrekking met werknemster. Als ontslaggrond voerde werkgeefster aan een verstoorde arbeidsrelatie. Ingevolge artikel 10, vierde lid, van het Delegationbesluit ex artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945 (hierna het Delegationbesluit) kan, indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen werknemer en werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, de toestemming op die grond alleen worden verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat van zodanige verstoring inderdaad sprake was en dat herstel van de relatie - al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming - niet mogelijk is. Conform de toelichting op voornoemd artikel zal het verlenen van toestemming op deze enkele grond een zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van belangen vergen en ligt, met name als het langlopende dienstbetrekkingen betreft, afwijzing van een ontslagverzoek, uitsluitend op deze grond gebaseerd, voor de hand. Welnu, uit de door werkgeefster bij brief van 13 oktober 1997 ingediende ontslagaanvraag blijkt:

§ dat werknemster (sedert 22 november 1995 in dienst bij werkgeefster als verkoop-/administratief medewerker) zelfstandig de administratie van werkgeefster verzorgt en dat zij daarnaast een beslissend aandeel heeft gehad in het automatiseren van de boekhouding en de overige delen van de administratie; § dat de partner van werknemster (...) als externe zorg droeg voor het systeembeheer bij werkgeefster; § dat werknemster en (de partner van werknemster; N.o.) ondanks het relatief langzame verloop van het automatiseringsproces, de werkzaamheden altijd naar volle tevredenheid van werkgeefster hebben uitgevoerd en volgens werkgeefster "het beste hebben gegeven van wat mogelijk was"; § dat echter tussen werkgeefster en (de partner van werknemster; N.o.) begin oktober 1997 een zakelijk conflict is ontstaan, doordat werkgeefster uitstel vroeg voor het aanleveren van gegevens, benodigd voor het kasboek; dat (de partner van werknemster; N.o.) als gevolg hiervan de werkzaamheden voor werkgeefster met onmiddellijke ingang heeft beëindigd; § dat werkgeefster het aanleveren van deze gegevens van ondergeschikt belang achtte en om die reden het ontstane conflict als een bewust door (de partner van werknemster; N.o.) uitgelokt probleem beschouwt; § dat werkgeefster, nu de inbreng van werknemster en (de partner van werknemster; N.o.) niet te scheiden zijn, hun stellingname lijnrecht tegenover die van werkgeefster staat en het belang van werkgeefster niet voorop heeft gestaan in het conflict, geen vertrouwen meer heeft in werknemster en dat werkgeefster daarnaast van mening is dat werknemster niet meer te handhaven is ten opzichte van haar collega's; § dat werkgeefster er tot slot van overtuigd is, dat de verbroken werkrelatie met (de partner van werknemster; N.o.) geen positieve invloed zal hebben op de loyaliteit van werknemster ten opzichte van werkgeefster. Werknemster heeft bij brief van 28 oktober 1997 onder meer als verweer aangevoerd:

§ dat werkgeefster eigenlijk geen conflict met háár heeft, maar met haar pártner (...); § dat werkgeefster haar op 16 oktober 1997 nog heeft gecompimenteerd met de kwaliteit van haar werk en haar inzet en dat dit gegeven, tezamen met het feit dat werkgeefster haar begin 1997 gevraagd heeft per 1 juni 1997 full-time te komen werken haars inziens niet duidt op een verstoorde arbeidsrelatie; § dat zij op doktersvoorschrift nog rust moet houden, maar dat zij na herstel zeker voornemens is om weer te gaan werken, nu het pionierswerk, het fair trade principe van het bedrijf en de sfeer binnen het bedrijf het geheel tot een leuke baan maken. In repliek (d.d. 3 november 1997) heeft werkgeefster (uitvoerig) aangevoerd van mening te blijven dat (de partner van werkneemster; N.o.) het probleem bewust heeft uitgelokt. Nadat (de partner van werkneemster; N.o.) was omgekomen bij een verkeersongeval heeft de gemachtigde van werkneemster in dupliek aangevoerd "dat vanuit werkgeefster geen enkele poging is ondernomen om de uitsluitend door haar gesignaleerde verstoorde verstandhouding te herstellen" en dat het werkgeefster zou sieren als zij een gesprek zou aangaan teneinde te bezien of er uit de impasse geraakt kan worden. Tot slot wordt in dupliek aangevoerd dat de afwezigheid van werkneemster (vanwege ziekte) door werkgeefster als een afkoelingsperiode kan worden gezien en dat werkneemster de uitdrukkelijke wens heeft uitgesproken snel weer te gaan werken. Het bovenstaande in ogenschouw nemende ben ik van mening, dat werkgeefster het ontslagmotief (de verstoorde arbeidsrelatie met werkneemster) hoofdzakelijk heeft gebaseerd op de - als gevolg van een conflict - verbroken zakelijke relatie met de partner van werkneemster (...). Als gevolg hiervan, alsmede de niet te scheiden inbreng van werkneemster en (de partner van werkneemster; N.o.) binnen werkgeefster, heeft werkgeefster immers geen vertrouwen meer in werkneemster. Nu echter (de partner van werkneemster; N.o.) is overleden, werkgeefster daarenboven geen poging heeft ondernomen de in haar ogen verstoorde relatie met werkneemster te herstellen en werkneemster daarentegen herhaaldelijk heeft aangegeven dat zij zo snel mogelijk weer wil gaan werken bij werkgeefster, ben ik van mening dat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat herstel van de relatie niet mogelijk is. Ik concludeer dan ook dat de Regionaal Directeur in redelijkheid tot het besluit kon komen de gevraagde ontslagvergunning voor werkneemster te weigeren."

## BEOORDELING

### I. ALGEMEEN

1. Verzoekster klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Noord-Oost Brabant bij zijn beslissing van 3 december 1997 om haar geen toestemming te verlenen tot beëindiging van de arbeidsverhouding met een werkneemster te weinig rekening heeft gehouden met de door haar als werkgever aangevoerde grieven en argumenten.
2. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dient zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning 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 de afgifte van de gevraagde ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag. 3. Wanneer een ontslagvergunning wordt aangevraagd wegens een verstoorde arbeidsrelatie, dient de RDA ingevolge het vierde lid van artikel 10 van het Delegatiebesluit 1993 te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsverhouding met de betrokken werknemer ernstig en duurzaam is verstoord, en dat herstel van de relatie niet mogelijk is. In de toelichting op dit artikellid is aangegeven dat verstoring van de arbeidsverhouding een zelfstandige grond voor verlening van een ontslagvergunning kan vormen, en dat de RDA daarbij kan voorbijgaan aan de vraag hoe de verstoring is ontstaan. Inwilliging van het verzoek op deze enkele grond zal evenwel zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van belangen vergen (zie

## Achtergrond

### **) II. TEN AANZIEN VAN HET NIET VERLENEN VAN DE ONTSLAGVERGUNNING**

1. In de ontslagaanvraag heeft verzoekster onder meer aangegeven dat er een conflict was ontstaan met de partner van werkneemster, die in haar opdracht een automatisering van de administratie doorvoerde. Verzoekster beschouwde dit als een door de partner van werkneemster bewust gekozen conflict. Verzoekster merkte vervolgens op dat de inbreng van werkneemster enerzijds en van haar partner anderzijds binnen het bedrijf niet te scheiden is, en dat zij geen vertrouwen meer had in werkneemster nu deze zich in het conflict achter haar partner had geschaard. Bovendien zou werkneemster niet langer te handhaven zijn ten opzichte van de andere medewerkers.

2. In haar verweer gaf de werkneemster onder meer aan dat de ontslagaanvraag was gebaseerd op een conflict tussen haar partner en haar werkgever. Zij achtte zelf de arbeidsrelatie niet verstoord, en zij hoopte na haar ziekte weer aan het werk te kunnen gaan. Overigens merkte de werkneemster onder meer nog op dat het beter en prettiger zou zijn als de leiding van het bedrijf eenheid van leiding zou creëren. In reactie op het verweer gaf verzoekster aan bij haar standpunt te blijven het conflict als uitgelokt te beschouwen, waarbij de verwevenheid van werkneemster en haar partner een dominerende rol speelde. Verder gaf verzoekster aan dat er van een arbeidsrelatie geen sprake meer kon zijn, gezien de negatieve opmerkingen van de werkneemster in haar verweerschrift. Verzoekster doelde daarbij met name op de opmerking van de werkneemster dat er tweespalt in de leiding zou bestaan. De werkneemster overwoog in de tweede ronde van verweer dat, nu haar partner inmiddels was overleden, het conflict tussen haar partner en werkgever in een ander licht kwam te staan. Haar partner kon de

uitleg van werkgever over het conflict immers niet meer weerleggen. Verder merkte werkneemster onder meer nog op dat de werkgever geen poging had gedaan de, alleen door haar gesignaleerde, verstoorde arbeidsverhouding te herstellen.

3. In zijn beslissing om verzoekster geen toestemming te verlenen de arbeidsverhouding met de werkneemster te beëindigen, overwoog de RDA, nadat in het kort de standpunten van partijen waren weergegeven, dat werkneemster als partner van degene met wie de werkgever een conflict had, direct betrokken werd in dat conflict. De RDA overwoog vervolgens dat, nu de partner van werkneemster was overleden en werkneemster mogelijkheden zag om het dienstverband voort te zetten, de feitelijke grondslag van de aanvraag was komen te vervallen. Daarbij kwam dat de inzet van werkneemster en de kwaliteit van haar werk, onder andere blijktens de brief van verzoekster waarin de werkneemster ontslag werd aangezegd, voor verzoekster vaststonden. 4. Voorop staat zoals onder 1.3. is aangegeven dat zeker in een geval als dit, waarin een verstoorde arbeidsrelatie als enige grond wordt aangevoerd voor de afgifte van een ontslagvergunning, de RDA een zeer zorgvuldige beoordeling en belangenafweging zal moeten maken. Niet alleen zal het voor de RDA aannemelijk moeten zijn dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, ook zal het aannemelijk moeten zijn dat herstel van deze relatie niet meer mogelijk is. Het CBA heeft in reactie op de klacht aangegeven dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat een herstel van de arbeidsrelatie tussen verzoekster en werkneemster niet meer mogelijk was. Het CBA kan in zijn standpunt en in de hiervoor aangedragen argumenten worden gevolgd, te weten: het overlijden van de partner van werkneemster met wie het conflict was ontstaan dat uiteindelijk de basis vormde voor de ontslagaanvraag, het feit dat verzoekster geen poging heeft ondernomen de in haar ogen verstoorde arbeidsrelatie met werkneemster te herstellen en het feit dat werkneemster herhaaldelijk heeft aangegeven weer zo snel als mogelijk was aan de slag te willen gaan bij verzoekster. Daar komt bij dat uit de stukken blijkt dat verzoekster tevreden was over de kwaliteit van het werk van werkneemster en over haar inzet. Dat werkneemster tijdens de procedure voor de RDA negatieve uitlatingen heeft gedaan aan het adres van verzoekster doet hieraan niet af. Het feit dat de RDA in zijn beslissing tot weigering van de afgifte van de ontslagvergunning niet op deze negatieve uitlatingen is ingegaan en voorts heeft nagelaten om in zijn beslissing tot uitdrukking te brengen dat verzoekster geen, althans onvoldoende poging heeft ondernomen om de arbeidsrelatie met werkneemster te herstellen, kan er niet aan afdoen dat de RDA op grond van de beschikbare gegevens in redelijkheid tot zijn beslissing kon komen. De onderzochte gedraging is behoorlijk. CONCLUSIE De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Noord-Oost Brabant te 's-Hertogenbosch, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.