



Rapport

Datum: 26 mei 1999

Rapportnummer: 1999/231

Klacht

Op 19 januari 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer A. te 's-Gravenhage, ingediend door FNV Bondgenoten te Rotterdam, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden te Rijswijk. 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 verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd: Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden op 23 april 1998 aan zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen.

Achtergrond

1. **Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11, zoals dat luidde tot 1 januari 1999) Artikel 10, derde en vierde lid:

"3. Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, kan de toestemming slechts worden verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

4. 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."

2. De **Toelichting** bij artikel 10, vierde lid van het Delegatiebesluit 1993, luidt als volgt: "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 om 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. Voor de werkgever blijft dan uiteraard de mogelijkheid bestaan, op grond van artikel 1639w BW de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken."

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. FEITEN

1. Verzoeker trad op 1 september 1989 in dienst bij werkgever in de functie van tuinbouwmedewerker.

2.1. Bij brief van 26 februari 1998 verzocht de gemachtigde van werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden (hierna: de RDA) voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen. In zijn brief voerde de gemachtigde het volgende aan: "...(Verzoeker; N.o.) is op 1 september 1989 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij cliënte in de functie van tuinbouwmedewerker. De leiding van de onderneming was bij indiensttreding in handen van de heer H. Helaas is de heer H. in 1994 overleden. Sindsdien wordt de onderneming voortgezet door de echtgenote van de heer H., mevrouw H. Sinds enige jaren staat de verhouding tussen de onderneming en (verzoeker; N.o.) onder druk. Dit vond zijn oorzaak in het feit dat (verzoeker; N.o.) zich minder aan zijn werkgever gelegen liet liggen als redelijkerwijs van hem verwacht mag worden. De problemen in de houding van (verzoeker; N.o.) spitste zich toe op twee belangrijke hoofdpunten. Dit zijn het vaststellen van de vakantiedagen en de wijze waarop (verzoeker; N.o.) omgaat met geschillen met zijn werkgever. Hieronder zal ik het één en ander toelichten. De vakantiedagen Sinds jaar en dag is de planning van de vakantie een probleem. (Verzoeker; N.o.) plant zijn vakantie namelijk geheel zelfstandig zonder zich iets aan zijn werkgever gelegen te laten liggen. In de zomer van 1996 wilde (verzoeker; N.o.) kort voor diens vakantie een week eerder weg. Daar dit de drukste tijd van het jaar is voor (werkgever; N.o.) heeft mevrouw H. hiervoor geen toestemming gegeven. Hierbij heeft (verzoeker; N.o.) het niet laten zitten. Tot zes maal toe heeft hij mevrouw H. in niet mis te verstane bewoordingen te kennen gegeven dat hij echt een week eerder op vakantie moest gaan. Bij meerdere van deze gelegenheden is mevrouw H. in huilen uitgebroken. Als gevolg dat mevrouw H. radeloos werd van de opstelling van (verzoeker; N.o.) heeft zij hem uiteindelijk toegestaan eerder op vakantie te gaan. De afspraak was dat (verzoeker; N.o.) drie weken weg zou blijven. (Verzoeker; N.o.) stond op vier weken maar mevrouw H. had hem laten weten dat dit op bedrijfsorganisatorische redenen echt niet mogelijk was. Groot was dan ook de verbazing toen (verzoeker; N.o.) eerst na vier weken en een dag op

het werk verscheen. Voor zijn afwezigheid kon (verzoeker; N.o.) geen enkele geldige verklaring aandragen. In maart van 1997 was het voor (werkgever; N.o.) een rustige periode. Vandaar dat mevrouw H. de werknemer verzocht om op korte termijn enkele vakantiedagen op te nemen. Alle werknemers gaven gehoor aan dit verzoek behalve (verzoeker; N.o.). Zulks zonder dat aan deze weigering enige geldige reden ten grondslag lag. Klaarblijkelijk was (verzoeker; N.o.) van mening dat niet zijn werkgever maar hij wel uit zou maken of en wanneer hij vakantie zou genieten. In november van 1997 verzocht mevrouw H. de werknemers hun vrije dagen over dat jaar voor het einde van het jaar op te nemen. Zulks om te zorgen dat deze vrije dagen niet zouden accumuleren. Daar er voldoende gelegenheid was om de dagen op te nemen is dit geen onredelijk verzoek. Alle werknemers gaven dan ook gehoor aan dit verzoek, behalve (verzoeker; N.o.). Op 29 januari 1998 echter verscheen (verzoeker; N.o.) geheel onaangekondigd niet op het werk. Voor deze afwezigheid had (verzoeker; N.o.) geen redelijke verklaring. Het omgaan met geschillen Hierboven is reeds ingegaan op de wijze waarop (verzoeker; N.o.) mevrouw H. onder druk heeft gezet om te zorgen dat hij eerder met vakantie zou kunnen. Dit is indicatief voor de wijze waarop (verzoeker; N.o.) met zijn werkgever communiceert. Indien (verzoeker; N.o.) iets wel of niet wil dan zegt hij dit zeer beslist tegen zijn werkgever en is vervolgens niet meer voor rede vatbaar. In dat geval legt (verzoeker; N.o.) ook redelijke opdrachten en aanwijzingen van zijn werkgever zonder meer naast zich neer. Mocht dit alles niet genoeg zijn om zijn zin te krijgen dan laat (verzoeker; N.o.) niet na zijn stem te verheffen en zijn werkgever uit te schelden. Indien ook dit niet het gewenste resultaat oplevert dan laat (verzoeker; N.o.) zelfs niet na collega's maar ook zijn werkgever te bedreigen en fysiek te belagen. Een voorbeeld van het bovenstaande is het voorval dat plaatsvond in november van 1996. Na een periode van arbeidsongeschiktheid werd (verzoeker; N.o.) met ingang van 27 november 1996 weer arbeidsgeschikt verklaard. (Verzoeker; N.o.) verscheen echter niet op het werk. De Arbo-arts (...) heeft daarop contact gezocht met (verzoeker; N.o.) om te vernemen waarom hij zijn werkzaamheden niet had hervat. Daarop werd (de Arbo-arts; N.o.) door (verzoeker; N.o.) de huid vol gescholden. (Verzoeker; N.o.) nam haar kennelijk kwalijk dat zij hem arbeidsgeschikt had verklaard. Ook deelde (verzoeker; N.o.) (de Arbo-arts; N.o.) mede dat hij haar nog wel zou krijgen. Het behoeft geen betoog dat (de Arbo-arts; N.o.) dit als uiterst bedreigend heeft ervaren. Een ander voorbeeld is het voorval dat plaatsvond in de zomer van 1997. (Verzoeker; N.o.) kreeg ruzie met zijn collega de heer B. De woordenwisseling liep zo hoog op dat de heer B. het op een gegeven moment verstandig vond om bij (verzoeker; N.o.) weg te lopen en op een andere plek te gaan staan. Daarop liep (verzoeker; N.o.) naar de schuur en kwam terug met twee zware dozen vol metalen krammen en smeed die op het hoofd van de heer B. Daarna wilde (verzoeker; N.o.) de heer B. met een ijzeren schop te lijf gaan. Gelukkig kon de heer D. nog net tussen beiden springen. Samen met de overige werknemer is de zaak toen gesust. Een zelfde voorval vond in januari jl. plaats en vormde voor mevrouw H. de aanleiding voor de conclusie dat het zo echt niet langer kon. Toen mevrouw H. in de schuur kwam zag zij dat de deur naar de kas open stond. In de kas dient de temperatuur constant boven de 20 graden te zijn om beschadiging van het gewas te voorkomen. In de

schuur was het rond de 10 graden. Vandaar dat mevrouw H. de deur sloot. (Verzoeker; N.o.), die in de schuur aan het poten was reageerde daarop furieus. Hij had het koud en daarom wilde hij dat de deur naar de kas open bleef. Om zijn argumenten kracht bij te zetten opende hij de door mevrouw H. gesloten deur weer. Mevrouw H. legde daarop uit dat de temperatuur in de kas te ver zou dalen. Indien (verzoeker; N.o.) het koud had kon hij zijn jas aantrekken. Mevrouw H. sloot daarop de deur weer. Ondertussen werd (verzoeker; N.o.) steeds woester. Tot vijf maal toe trok hij de door mevrouw H. gesloten deur open waarna mevrouw H. hem weer sloot. Daarbij schold hij mevrouw H. uit voor alles wat mooi en lelijk is. Ook bedreigde hij mevrouw H. Hij zou haar nog wel krijgen en er zouden vervelende dingen met haar gebeuren zo maakte (verzoeker; N.o.) kenbaar. De negenjarige dochter van mevrouw H. raakte door het gebeurde geheel in paniek en vluchtte naar het woonhuis. Ook mevrouw H. voelde zich ernstig bedreigd en is uiteindelijk naar het woonhuis gegaan. Als gevolg van de voorgeschiedenis alsmede het voorval in januari van dit jaar is (werkgever; N.o.) duidelijk geworden dat zij (verzoeker; N.o.) niet kan handhaven. Klaarblijkelijk is (verzoeker; N.o.) niet bereid de autoriteit van de werkgever te aanvaarden. Na het overlijden van de heer H. is dit zo mogelijk nog erger geworden daar (verzoeker; N.o.) sindsdien onder leiding staat van een vrouw. Tevens is (verzoeker; N.o.) kennelijk niet in staat om op een normale zakelijke wijze met zijn werkgever te communiceren. Hij bedient zich van ongepaste taal en laat niet na collega's en zijn werkgever te bedreigen en te belagen. Cliënte heeft steeds getracht (verzoeker; N.o.) aan te spreken op zijn gedrag. Conform de bedrijfs- en branchecultuur is dit voornamelijk mondeling gebeurd. Als bijlage bij deze brief gelieve u twee schriftelijke waarschuwingen aan (verzoeker; N.o.) aan te treffen. De waarschuwing d.d. 11 december 1996 is van de hand van de accountant van cliënte. De waarschuwing d.d. 31 januari jl. is van de hand van cliënte. Het één en ander heeft de verhouding tussen partijen ernstig verstoord. Zowel collega's als mevrouw H. zijn constant bedacht op een uitvallen van (verzoeker; N.o.) Als gevolg hiervan kan er met (verzoeker; N.o.) niet meer normaal worden gecommuniceerd en is een vruchtbare samenwerking onmogelijk geworden. (Werkgever; N.o.) meent dat deze zaken op zichzelf en in samenhang gezien aanleiding vormen om het dienstverband te doen eindigen. Vandaar ook dat ik u namens haar dringend verzoek om cliënte toe te staan het dienstverband op te zeggen..."

2.2. Als bijlage was bijgevoegd een brief van een accountantsbureau aan verzoeker van 11 december 1996. Deze brief luidt als volgt:

"... - U bent op 14 november 1996 ziek geworden. Door de arts bent u goedgekeurd op 27 november 1996 en hij heeft aangegeven dat u 's middags weer kon gaan werken. U bent niet verschenen op het werk. Conclusie: Deze dagen worden verrekend met uw vakantiedagen. Maandag 2 december 1996 bent u pas weer begonnen, maar u bent die ochtend, zonder toestemming, weggegaan om een afspraak te maken met een specialist. - Zoals gebruikelijk worden de nog openstaande vakantie- c.q. snipperdagen vóór het eind van het jaar door elke werknemer opgenomen, anders vervallen deze. Dit geldt ook voor het jaar 1996. In uitzonderlijke situaties kan in overleg met uw werkgeefster, hiervan afgeweken worden. - Wanneer u persoonlijke afspraken maakt, hetzij ten behoeve van

uzelf of uw overige gezinsleden, verzoekt mevrouw H. dit zoveel mogelijk buiten werktijd te doen of aan het begin of einde van de werkdag. Indien dit niet anders mogelijk is, moet u dit bespreken met uw werkgeefster hoe deze uren opgenomen c.q. ingehaald moeten worden. U kunt zich voorstellen dat wanneer elke werknemer afspraken onder werktijd maakt en zonder redelijk overleg weggaat dit de bedrijfsuitvoering bijzonder verstoort. - Vakantiedagen worden in onderling overleg met de werknemers en mevrouw H. besproken en vastgelegd. In de CAO Tuinbouw is in artikel 39 lid 2 en lid 5 vastgelegd dat wanneer het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet en dagen tijdig en in onderling overleg tussen werkgever en werknemer kunnen worden vastgelegd, vakantie kan worden opgenomen. Het kan niet zo zijn, zoals in 1995 is gebeurd, dat nadat alles op elkaar was afgestemd, later eenzijdig door u besloten werd om 6 dagen extra eerder op te nemen en na de afgesproken datum van terugkeer zomaar weg te blijven zonder hiervan mevrouw H. in te lichten. Dit mag niet meer gebeuren. - In de CAO Tuinbouw is in artikel 34 lid 1 aangegeven dat in geval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden, de werkgever verplicht is de werknemer op diens verzoek vrijaf te geven. Wanneer u dergelijke afspraken gaat maken verzoeken wij u hierbij rekening te houden met het bedrijfsbelang. - Wanneer u de eerste dag ziek bent verzoeken wij u namens mevrouw H. dit dezelfde dag voor 10 uur bij haar te melden en niet zomaar weg te blijven. Hierdoor kan op tijd een juiste beslissing genomen worden voor de taak- en werkverdeling in de onderneming. U kunt zich wellicht voorstellen dat er een onwerkbaar situatie is ontstaan, doordat men niet op uw aanwezigheid kan rekenen. Wij verzoeken u dan ook tot een dialoog te komen zodat eventuele ontstane misverstanden recht gezet kunnen worden, hetgeen ten goede van het arbeidsklimaat zal komen. Indien u zich blijft opstellen, zoals in de afgelopen periode, is mevrouw H. genoodzaakt maatregelen te nemen om te voorkomen dat door uw optreden de bedrijfsuitvoering wordt ontregeld. Wij wijzen u erop dat de negatieve gevolgen van een dergelijke maatregel te voorkomen zijn door een positieve instelling en medewerking uwerzijds..."

2.3. De bijgevoegde brief van mevrouw H. aan verzoeker van 31 januari 1998 luidt als volgt:

"...Zoals u weet moeten de vrije dagen in (...) overleg opgenomen worden, staat in de CAO Tuinbouw, artikel 39 lid 2 en lid 5. 29 januari jl. bent u thuis gebleven zonder vrijaf te vragen. U kunt zich voorstellen dat dit een zeer onwerkbaar situatie is doordat men niet op uw aanwezigheid kan rekenen. Daar dit al meerdere malen gebeurd is moet ik je erop attent maken dat ik dat niet zomaar kan accepteren..."

3.1. Verzoekers gemachtigde deelde de RDA in zijn verweerschrift van 20 maart 1998 het volgende mee:

"...In aanvulling op de ontslagaanvraag wordt vermeld dat (verzoeker; N.o.) vanaf 12 december 1984 als illegale werknemer bij (werkgever; N.o.) gewerkt heeft. Per september 1989 is hij vervolgens voor onbepaalde tijd in dienst getreden. (Verzoeker; N.o.) wenst als uitgangspunt te vermelden dat hij zich, als huisvader, redelijk wenst op te stellen, aangezien hij het bestaan van zijn gezin niet in gevaar wenst te brengen. Een en ander

wordt ondersteund door het onderstaande. **Het opnemen van vakantiedagen**In de aanvraag is vermeld dat met betrekking tot de zomervakantie van 1996 problemen zijn ontstaan. (Verzoeker; N.o.) stelt echter dat hij in dat jaar niet op vakantie is geweest. Zelfs echter indien zich wel een geschil had voorgedaan over de op te nemen periode, dan nog zou dit verwijt thans niet meer in redelijkheid gebruikt kunnen worden als ondersteuning van de ontslagaanvraag. Aan het verzoek tot het opnemen van vakantiedagen in maart 1997 heeft (verzoeker; N.o.) voldaan, zodat de ontslagaanvraag op dit onderdeel onjuist is. Het verplicht voor het einde van het jaar opnemen van de vrije dagen, die in dat jaar zijn opgebouwd, is in strijd de verjaringstermijn als genoemd in artikel 7:642 BW. Dit heeft tot gevolg dat niet verplicht kan worden de dagen op te nemen in hetzelfde jaar als waarin deze zijn opgebouwd. Ten aanzien van de afwezigheid op 29 januari 1998 wordt verwezen naar bijgaande kopie van de bedrijfsagenda, waarop staat vermeld dat (verzoeker; N.o.) die dag vrij is (...). Een en ander staat vermeld in hetzelfde handschrift als de overige aantekeningen. Hieruit kan worden afgeleid dat de ontslagaanvraag ook op dit onderdeel onjuist is. Bovendien is 29 januari 1998 het einde van de Ramadan gevierd. Een en ander heb ik (werkgever; N.o.) ook meegedeeld in een brief, waarin ik eveneens heb verwezen naar artikel 19 lid 2 sub e CAO-tuinbouw. (...) **De dagelijkse omgang**(Verzoeker; N.o.) meent dat hij zich in de dagelijkse omgang met mevrouw H., zijn collega's en andere betrokkenen altijd redelijk opstelt, zonder daarbij zijn stem te verheffen. Met betrekking tot het incident met (de Arbo-arts; N.o.) wordt opgemerkt dat zij hem inderdaad arbeidsgeschikt heeft verklaard en daarbij heeft verklaard dat hij zo nodig een second-opinion kon aanvragen. (Verzoeker; N.o.) heeft van dit laatste echter afgezien. Van enige ruzie is daarbij geen sprake geweest, sterker nog, (verzoeker; N.o.) stelt een goed contact te hebben met (de Arbo-arts; N.o.). Ook met de heer B. heeft (verzoeker; N.o.) een goede verstandhouding, aangezien hij de heer B. heeft ingewerkt. Het in de aanvraag vermelde incident tussen beiden heeft dan ook nooit plaatsgevonden. Ten aanzien van openhouden van de deur van de kas naar de schuur wordt opgemerkt dat beiden ruimtes direct met elkaar zijn verbonden door een enkele deur. In de schuur is het koud, aangezien de verwarmingsbuizen al twee jaar kapot zijn. Ondanks dat (verzoeker; N.o.) op reparatie heeft aangedrongen, heeft dit nog niet plaatsgevonden. De verwarmingsbuizen lekken op de betonnen vloer, zodat de koude schuur eveneens klam wordt. Aangezien (verzoeker; N.o.) in de (buurt van de) deuropening werkte, heeft hij de deur 30 à 50 centimeter open laten staan, zodat de warme lucht op een beperkte manier in de schuur voor enige verwarming kon zorgen. In deze situatie heeft (verzoeker; N.o.) inderdaad aangedrongen op het open laten staan van de deur. Van enige bedreiging is daarbij echter geen sprake geweest, terwijl de genoemde dochter van mevrouw H. op dat moment op school was. **De waarschuwing van de accountant van (werkgever; N.o.)**Namens (verzoeker; N.o.) is gereageerd op bovengenoemde waarschuwing. (...) Ondanks dat uitdrukkelijk is aangeboden een gesprek te laten plaatsvinden over de misverstanden, is (werkgever; N.o.) niet ingegaan op deze uitnodiging. **Toekomstig nader overleg tussen partijen**Nu tussen partijen blijkbaar een geschil van mening bestaat over diverse punten, zal geprobeerd worden de arbeidsverhouding door middel van een gesprek te verbeteren. Een

uitnodiging daartoe heb ik per gelijke post verzonden aan de (gemachtigde van werkgever; N.o.). (...) **Conclusie** Gelet op het bovenstaande staat onvoldoende vast dat sprake is van een situatie als genoemd in artikel 10 lid 3 en/of 4 van het Delegationbesluit, zodat de aanvraag dient te worden afgewezen (zie

Achtergrond

, onder 1.; N.o.). Namens (verzoeker; N.o.) verzoek ik u dan ook uw goedkeuring aan de ontslagaanvraag te onthouden..."

3.2. Bijgevoegd was een afschrift van een bedrijfsagenda waarop staat vermeld bij de datum 29 januari 1998: "Accie 1 dag vrij".

3.3. Voorts was bijgevoegd een afschrift van de brief van verzoekers gemachtigde aan werkgever van 6 maart 1998. Deze brief luidt als volgt:

"...(Verzoeker; N.o.) heeft mij meegedeeld dat hij aan zijn directe chef en aan zijn werkgever vrij heeft gevraagd voor 29 januari 1998. Bovendien is de bewuste dag het einde van de Ramadan gevierd, zodat op grond van artikel 19 lid 2 sub e CAO-tuinbouw geen werk hoeft te worden verricht. Gelet op het feit dat onduidelijkheid is ontstaan over het al dan niet vrij vragen, zal ik (verzoeker; N.o.) in het belang van beide partijen dan ook adviseren om zijn aanvragen duidelijk te doen en schriftelijk te laten bevestigen dat hij inderdaad vrij kan nemen..."

4. Werkgever merkte in zijn nadere schriftelijke reactie, door de RDA ontvangen op 31 maart 1998, het volgende op:

"...Ten eerste de antwoorden (reactie) op (verzoeker; N.o.). Het is wel degelijk 100% waarheid dat hij me onder druk zette: hij moest op vakantie wanneer hij wilde en ook 4 weken in de drukste periode, 3 weken waren toegestaan, nadat hij in niet mis te verstane woorden gezegd had dat hij dan moest, hij doet toch wat hij wil en bleef ook 4 weken weg zonder toestemming. Ik heb een verzoek gedaan of hij een paar vrije dagen wilde opnemen in de rustige tijd, hij deed het niet, de andere werknemers wel. Hij heeft beslist niet vrij gevraagd voor 29 jan '1998 aan mij, toen hij niet kwam opdagen die dag heeft iemand die dag vrij aangetekend, zonder mijn medeweten. Wat de dagelijkse omgang betreft, hij heeft mij al verschillende keren de huid volgescholden, hij kan geen vrouw boven hem accepteren, waarschijnlijk door zijn cultuur. Met betrekking met zijn arbeidsongeschiktheid had (de Arbo-arts; N.o.) hem wel degelijk genezen verklaard. En hij is toen niet op het werk verschenen, toen ik zei dat hij genezen verklaard was door (de Arbo-arts; N.o.), was die door het dolle heen. (De Arbo-arts; N.o.) was helemaal gek (dat zei die verschillende keren) en ik was gek en schreeuwde dat hij toch deed wat hij zelf wilde. Hij heeft wel degelijk de heer B. aangevallen met een grote schop (daar kon de heer D. gelukkig net op tijd tussen komen) en ook een paar dozen met krammen naar zijn hoofd gegooid. Wat betreft de deur naar het warehouse stond duidelijk voor de helft open, die deed ik dicht, omdat ik dan schade aan de planten krijg, dat is dan niet weinig, in de schuur was het goed werken met 10^o graden, ander personeel doet het ook, (thuis is die gewend de verwarming op 28^o te hebben de hele dag zegt het andere personeel) maar (verzoeker;

N.o.) knalde hem dicht dat ging 5 x zo achter elkaar, hij heeft staan schreeuwen en gilde dat die me nog wel kreeg ik voel me goed bedreigd door hem, mijn dochter van 9 jaar was er wel degelijk bij die had ik uit school gehaald de school is 3 uur afgelopen en om 1/4 kwam ik de schuur binnen, die durfde niet verder dan achter in de schuur en is toen in paniek naar de slaapkamer gehold. U begrijpt dat ik dit niet langer volhoud, ik sta plotseling alleen voor de opvoeding voor de kinderen en de zaak, met de rest van het personeel gaat het heel erg goed gelukkig, alleen met (verzoeker; N.o.) heb ik veel last, mijn vertrouwensarts zei dat ik stappen moest ondernemen anders zou ik er zelf aan onderdoorgaan en mijn kinderen hebben me ook heel hard nodig. Er zijn nog enkele dingen die gebeurd zijn in januari '96 kregen we stek uit het buitenland ik heb van te voren aangegeven dat niemand dan vrij kon krijgen want die stek moest die week gepoot worden anders kost het me duizenden guldens. Iedereen werkte mee alleen (verzoeker; N.o.) zei woensdagmiddag ik kom morgen niet ik moet weg om 10 uur, ik zei dat dat onmogelijk kon, hij zei ik kom echt niet want ik heb een afspraak 10 uur, ik zei: kom dan 's-ochtend vroeg dan kan je de uurtjes inhalen, hij zegt dat doe ik niet en is weggebleven, 's-middags belde die op dat die helemaal niet meer kwam want hij had last van zijn schouder. En zei als het je niet aanstaat kan ik 6 maanden thuis blijven. Niemand van het personeel werkt graag met hem. Dit zijn de woorden van de chef. De heer B. (die al eerder in dit verhaal voorkomt) moesten we van (verzoeker; N.o.) ontslaan omdat die homoseksueel geaard is en daar kon (verzoeker; N.o.) niet mee werken. Daar is die in het verleden vaak over wezen schelden bij mijn man, die heeft het toen uit zijn hoofd gepraat. Januari '97 komt een dag niet op zijn werk, de volgende dag komt die dus ik vraag waar was je gisteren, hij zei ik heb slecht geslapen vannacht, dus ik 1 dag thuis gebleven om mijn slaap in te halen, ik zei dus dat dat niet kon, maar volgens hem kan dat allemaal wel. Januari 1998 kom ik (verzoeker; N.o.) tegen in de auto onderweg onder werktijd, ik vroeg wat die ging doen. Naar huis zegt die, mijn gas is afgesloten, hij had niet betaald, ik zei dat dat zomaar niet kon, hij zegt ik moet en rijdt weg. Dit gaat echt niet langer zo, hij is net zo'n goede werknemer als de anderen jongens, maar er valt niet met hem om te gaan, ik hoop dat U het a.u.b. zo gauw mogelijk wil behandelen, het is een drukke tijd in de tuinbouw, dus hij zal best wel gauw werk vinden maar dan onder een mannelijke werkgever. U begrijpt dat ik zelf ook een drukke tijd krijg maar het kan echt niet meer, dit is echt een kreet om hulp..."

5. Bij brief van 16 april 1998 liet verzoekers gemachtigde de RDA het volgende weten: **"...Het onderbouwen van de diverse stellingen** (Verzoeker; N.o.) heeft de stellingen over de beweerdelijke opname van zijn vakantie in 1996 gemotiveerd weerlegd. Nu mevrouw H. geen nieuwe feiten hierover aanvoert, dienen haar stellingen op dit onderdeel als onjuist, dan wel onvoldoende onderbouwd te worden beschouwd. Ditzelfde geldt voor het opnemen van vrije dagen in "de rustige tijd", het vrijaf vragen op 29 januari 1998, het voorval met (de Arbo arts; N.o.) en de beweerdelijke aanval op de heer B. Het openstaan van de deur naar de schuur Ten aanzien van de openstaande deur van de kas naar de schuur wordt opgemerkt dat de andere personeelsleden deze deur eveneens open laten staan, zodat dit verwijt niet enkel (verzoeker; N.o.) gemaakt kan worden. Opgemerkt wordt dat het kapot zijn van de verwarmingsbuizen in de schuur niet weersproken wordt. In dit

kader lijkt de in het verweer vermelde temperatuur van 10 graden Celsius in de schuur in de winter hoogstwaarschijnlijk te hoog ingeschat. Hierdoor heeft (verzoeker; N.o.) redenen gehad de schuurdeur (beperkt) te laten openstaan. Ontkend wordt dat dit aanzienlijke schade tot gevolg heeft gehad, dan wel tot gevolg kan hebben. De gebeurtenissen in januari 1996 en januari 1997 Met betrekking tot de gebeurtenissen in januari 1996 en januari 1997 geldt dat (verzoeker; N.o.) hierover niet schriftelijk is berispt. Bovendien kan hij zich de voorvallen niet goed herinneren, zodat verweer hiertegen onmogelijk is. Gelet echter op de aard en het tijdstip van de gebeurtenissen kunnen deze niet meer in deze procedure naar voren worden gebracht als ontslaggrond. Het afsluiten van het gas in januari 1998 Erkend wordt dat (verzoeker; N.o.) in januari 1998 tijdens het werk naar huis is gegaan in verband met de dreigende afsluiting van de elektriciteit (in plaats van de vermelde afsluiting van het gas). Hierover heeft hij echter overleg gevoerd met zijn directe chef en collega's, waarna hij met toestemming korte tijd naar huis is gegaan. **De verhouding met de collega's en mevrouw H.** Over de verhouding met de collega's (inclusief de heer B.) wordt wederom opgemerkt dat (verzoeker; N.o.) met iedereen een goede verstandhouding heeft. Mevrouw H. daarentegen staat (verzoeker; N.o.) niet toe om vrije dagen op te nemen, zelfs niet voor het bijwonen van een orentest van zijn eenjarige dochter. De kreet om hulp In (...) het eerste verweer van (verzoeker; N.o.) is aangegeven dat hij bereid zou zijn een gesprek te hebben over de ontstane situatie. Een reactie hierop is, zoals eerder vermeld, uitgebleven. Eveneens is een reactie uitgebleven op mijn brief aan (de gemachtigde van werkgever; N.o.), waarin ik verzoek om de zaak in een gezamenlijk gesprek door te nemen (...). Uiteraard blijft (verzoeker; N.o.) bereid op elk gewenst moment in te gaan op een verzoek tot overleg. Hierdoor lijkt de kreet om hulp (lees: een ontslagvergunning) van mevrouw H. op dit moment te voorbarig. Conclusie Gelet op het bovenstaande blijft (verzoeker; N.o.) van mening dat de ontslagvergunning dient te worden geweigerd..."

6. Bij beslissing van 23 april 1998 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing: "...dat naar mijn overtuiging voldoende aannemelijk is gemaakt dat de arbeidsverhouding door een aantal incidenten zodanig verstoord is geraakt dat voortzetting ervan niet meer goed mogelijk is..."

7. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen. In zijn brief van 19 november 1998 deelde zijn gemachtigde de RDA het volgende mee: "...Uit het dossier blijkt dat (werkgever; N.o.) twee hoofdredenen (heeft) aangevoerd aan de hand waarvan zij heeft verzocht toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Deze redenen zijn de manier waarop vakantiedagen zouden worden vastgesteld en de manier waarop met geschillen zou worden omgegaan. (Verzoeker; N.o.) heeft hiertegen gemotiveerd verweer gevoerd, onder meer bestaande uit een verwijzing naar de regeling in de CAO Tuinbouw met betrekking tot het opnemen van vakantiedagen. Tevens heeft hij aangegeven hoe de dagelijkse gang van zaken op het bedrijf verloopt. Tenslotte heeft hij zich bereid verklaard tot het voeren van nader overleg. In uw beslissing van 27 april 1998 (bedoeld wordt 23 april 1998; N.o.) geeft u aan dat toestemming wordt

verleend de arbeidsovereenkomst te beëindigen, aangezien naar uw overtuiging voldoende aannemelijk is gemaakt dat de arbeidsverhouding door een aantal incidenten zodanig verstoord is geraakt dat voortzetting ervan niet meer goed mogelijk is. Hiermee worden de aangevoerde redenen gebracht onder de ontslaggrond van artikel 10 lid 4 BBA (zie

Achtergrond

, onder 1.; N.o.). (Verzoeker; N.o.) is van mening dat in de procedure niet (voldoende) is vast komen te staan dat de verstoring van de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is. Tevens is niet onderzocht, mocht er al sprake zijn van een dergelijke verstoring, of herstel van de relatie mogelijk zou zijn. In de toelichting op het Delegatiebesluit is vermeld dat inwilliging van het verzoek de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen op grond van artikel 10 lid 4 van het besluit zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van belangen zal vergen. Met name bij langlopende dienstbetrekkingen ligt afwijzing voor de hand.

(Verzoeker; N.o.) heeft de aangevoerde ontslaggronden gemotiveerd weersproken en daarnaast aangevoerd dat zijn werkgeefster zich onredelijk heeft opgesteld. Tevens heeft hij zijn eerdere aanbod tot het voeren van overleg herhaald. Werkgeefster heeft dit aanbod, net als eerdere aanboden op dit punt, echter naast zich neergelegd. Mede gelet op het feit dat (verzoeker; N.o.) al sinds 1984 onafgebroken bij (werkgever; N.o.) heeft gewerkt en daar in 1989 in dienst is getreden, is hij van mening dat op basis van de door beide partijen aangevoerde gegevens geen ontslagvergunning verleend had dienen te worden. Ten gevolge van de onrechtmatige verlening van de ontslagvergunning leidt (verzoeker; N.o.) financiële schade, nu hij aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met (werkgever; N.o.) werkloos is geworden. Teneinde deze schade te beperken verzoek ik u de ontslagvergunning alsnog met terugwerkende kracht in te trekken en (werkgever; N.o.) van de intrekking op de hoogte te stellen..."

8. De RDA antwoordde verzoekers gemachtigde schriftelijk op 14 december 1998:

"...het (is) niet makkelijk (...) om ruim 7 maanden na een beslissing weer voor de geest terug te halen waarom een dergelijke beslissing een toestemming geworden is, na overigens een unaniem advies van de ontslagadviescommissie. De aanvraag werd ingediend op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, geleidelijk aan ontstaan nadat de heer H. in 1994 is overleden. Werkgeefster schetst het beeld dat werknemer niet goed kan werken onder leiding van een vrouw, hij zou geen vrouw boven hem accepteren waarschijnlijk door zijn achtergrond. In zijn twee verweerschriften heeft werknemer die stelling niet ondubbelzinnig weersproken, maar zich slechts gebaseerd op een aantal in zijn ogen feitelijkheden, terwijl werkgeefster veeleer het beeld schetst dat er niet tot zeer moeizaam met hem te communiceren valt. Daarvan noemen haar gemachtigde en in tweede instantie werkgeefster zelf diverse voorvallen:

* niet mis te verstane bewoordingen van hem jegens werkgeefster gebruiken waardoor zij herhaaldelijk in huilen is uitgebroken en zich onder druk gezet voelde * zijn stem verheffen en werkgeefster uitschelden * werkgeefster en collega's bedreigen en fysiek belagen * de

Arbo-arts de huid vol schelden en bedreigen * een collega te lijf gaan door met dozen krammen te gooien en ook tegen hem een schep op te heffen * werkgeefster en haar 9-jarig dochtertje in paniek brengen zodat zij het woonhuis in moesten vluchten * zich gedragen als door het dolle heen en gillen en schreeuwen en anderen voor gek verklaren Werkgeefster voelde zich door zijn optreden zo in het nauw gedreven dat zij van haar arts zelfs het advies gekregen heeft stappen te ondernemen om er niet zelf aan onderdoor te gaan. Tegenover een dergelijke argumentatie vind ik werknemers reactie als zou het hoofdzakelijk gaan om een zakelijk geschil over het wel of niet opnemen van vakantie/ snipperdagen ontoereikend. Ook zijn ontkenning met betrekking tot de geschetste voorvallen uit de dagelijkse omgang acht ik niet realistisch en daardoor niet overtuigend. Daarom heb ik afwegende de belangen van beide partijen en conform het unanieme advies van mijn ontslagadviescommissie het redelijk geoordeeld de gevraagde vergunning te verlenen. Gegeven de geschetste voorvallen waarbij de emoties blijkbaar hoog opspeelden, heb ik het evenmin raadzaam geacht om eventueel via een gesprek tussen partijen te bekijken of verder samenwerken alsnog tot de mogelijkheden zou behoren..."

B. STANDPUNT VERZOEKER

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder

Klacht

en naar zijn de hiervoor onder **A. FEITEN** opgenomen brieven van zijn gemachtigde. Voorts merkte verzoekers gemachtigde in zijn klachtbrief van 18 januari 1999 aan de Nationale ombudsman nog het volgende op:

"...De RDA heeft in zijn beslissing aangegeven dat sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding op een zodanige manier dat voortzetting ervan niet meer goed mogelijk is. Hiermee is impliciet beslist dat sprake zou zijn van een situatie als genoemd in artikel 10 lid 4 van het Delegatiebesluit. In de toelichting op het Delegatiebesluit is vermeld dat het afgeven van een ontslagvergunning op grond van artikel 10 lid 4 van het besluit zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van de betrokken belangen vergt (zie

Achtergrond

, onder 2.; N.o.). Met name bij langlopende dienstverbanden ligt afwijzing van de aanvraag voor de hand. (Verzoeker; N.o.) is van mening dat in de procedure niet (voldoende) is vast komen te staan dat de verstoring van de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam zou zijn. Tevens is niet onderzocht, mocht al sprake zijn van een dergelijke verstoring, of herstel van de relatie mogelijk zou zijn. Mede gelet op het feit dat (verzoeker; N.o.) de aangevoerde ontslaggronden gemotiveerd heeft weerlegd en daarnaast sinds 1984 onafgebroken bij zijn werkgeefster heeft gewerkt, is hij van mening dat in strijd met artikel 10 lid 4 van het Delegatiebesluit is gehandeld. Dit geldt temeer nu geen onderzoek is gedaan naar de mogelijkheid of herstel van de relatie mogelijk zou zijn, ondanks dat (verzoeker; N.o.) zich voor en tijdens de procedure bereid heeft getoond zich hiervoor in te

zetten..."

C. STANDPUNT CENTRAAL BESTUUR VOOR DE ARBEIDSVOORZIENING

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

"...Bij brief van 26 februari 1998 heeft werkgeefster de Regionaal Directeur verzocht om toestemming tot het beëindigen van haar dienstbetrekking met verzoeker. Als ontslaggrond voerde werkgeefster aan een verstoorde arbeidsrelatie. Ingevolge het bepaalde in artikel 10, vierde lid van het Delegatiebesluit (zoals dit gold tot 1 januari 1999; voor wat betreft de materiële toetsingsmaatstaf (...), is dit in het opvolgende Ontslagbesluit niet gewijzigd) kan de Regionaal Directeur een ontslagvergunning verlenen indien hij van oordeel is dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat voortzetting redelijkerwijs niet kan worden geveerd. Blijkens de toelichting op voornoemd artikel kan de verstoring van de relatie werkgever/werknemer een zelfstandige grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding zijn, los van de vraag hoe die verstoring is ontstaan. De Regionaal Directeur behoeft zich derhalve niet bezig te houden met de schuldvraag. Welnu, uit de door werkgeefster ingediende ontslaanvraag blijkt, dat de arbeidsrelatie tussen de directeur van werkgeefster (mevrouw H.) en verzoeker sinds enige jaren (sedert het overlijden van de heer H. in 1994) onder druk stond en dat de problemen zich toespitsten op twee hoofdpunten, te weten het vaststellen van de vakantiedagen en de wijze waarop verzoeker omging met geschillen met werkgeefster. Ter onderbouwing van deze stelling voert werkgeefster onder meer aan:

- A. dat verzoeker in de zomer van 1996 (bedoeld is kennelijk 1995; zie hiervoor de brief van Accountantsbureau (...), in welke brief verzoeker namens werkgeefster wordt aangesproken op zijn gedrag en tevens wordt gewezen op door werkgeefster te nemen maatregelen indien verzoeker zijn gedrag niet zou verbeteren), nadat hij er bij werkgeefster zeer sterk op had aangedrongen vakantie te willen opnemen en werkgeefster uiteindelijk, ondanks het feit dat het de drukste periode van het jaar betrof, had toegestemd in een vakantie van drie weken, pas na vier weken en één dag weer op het werk verscheen, zonder dat hij hiervoor een geldige verklaring had;
- . dat werkgeefster in maart 1997 (volgens werkgeefster een rustige periode) haar werknemers verzocht enkele vakantiedagen op te nemen en dat alle werknemers, behalve verzoeker, hierin toestemden;
- . dat werkgeefster in november 1997 haar werknemers verzocht hun vakantiedagen in dat jaar vóór het einde van het jaar op te nemen, teneinde accumulatie van vakantiedagen te voorkomen en dat alle werknemers, behalve verzoeker, hierin toestemden (...);
- . dat verzoeker, na in november 1996 enige weken ziek te zijn geweest, door de Arbo-arts met ingang van 27 november 1996 wederom arbeidsgeschikt was verklaard, doch dat hij eerst op maandag 2 december 1996 weer op het werk verscheen en vervolgens die dag zonder toestemming van werkgeefster weer is weggegaan om een afspraak te maken met een specialist (...);
- . dat verzoeker in januari 1998, toen werkgeefster de openstaande deur tussen de koude schuur en de warme kas sloot en verzoeker verzocht deze deur gesloten te houden

teneinde de temperatuur in de kas boven de 20 graden te houden, werkgeefster zodanig uitschold dat zij in paniek het woonhuis in is gevlucht; Daarnaast noemt werkgeefster diverse andere voorvallen, waaronder het uitschelden van werkgeefster waardoor deze herhaaldelijk in huilen is uitgebroken en het bedreigen en fysiek belagen van werkgeefster en collega's. Uit het dossier kan worden opgemaakt dat verzoeker de onder A tot en met E aangevoerde punten, ter onderbouwing van de geleidelijk aan verstoorde arbeidsrelatie, niet (ondubbelzinnig) heeft weersproken, ook niet toen hij in het verleden schriftelijk door de accountant van werkgeefster en werkgeefster zelf schriftelijk is aangesproken op zijn gedrag. Daar waar de gemachtigde van verzoeker tegen de genoemde voorvallen wél verweer voert, stelt hij onder meer:

* dat het voorval te lang is geleden en in redelijkheid niet meer gebruikt kan worden als ondersteuning van de ontslaggrond; * dat het verplicht voor het einde van het jaar opnemen van vakantiedagen in strijd is met de verjaringstermijn van artikel 7:642 BW; * dat volgens de CAO voor een bezoek aan een arts bijzonder verlof dient te worden gegeven; * dat hij over bepaalde voorvallen niet schriftelijk is berispt door werkgeefster, dan wel dat hij zich bepaalde voorvallen niet goed kan herinneren, zodat verweer daartegen onmogelijk is; * dat hij vanwege de kapotte verwarmingsbuizen in de schuur redenen heeft gehad de deur tussen de schuur en de kas open te laten staan en dat hij ontkent dat dit aanzienlijke schade tot gevolg heeft gehad, dan wel tot gevolg kan hebben; * dat hij zowel in maart 1997 als ten tijde van de ontslagaanvraag heeft aangegeven bereid te zijn een gesprek te hebben over het arbeidsconflict, doch dat werkgeefster hier niet op heeft gereageerd en dat de kreet om hulp van werkgeefster dan ook te voorbarig is; * dat hij zich altijd redelijk opstelt, zonder daarbij zijn stem te verheffen. Het bovenstaande in ogenschouw nemende ben ik van mening, dat de Regionaal Directeur in redelijkheid tot de conclusie kon komen dat voldoende aannemelijk was gemaakt dat de arbeidsverhouding tussen werkgeefster en verzoeker door een reeks van incidenten zodanig (duurzaam) verstoord was geraakt dat voortzetting ervan niet meer goed mogelijk was. Immers is komen vast te staan, dat zich vele conflicten tussen werkgeefster en verzoeker hebben voorgedaan, dat de verhouding en de communicatie tussen werkgeefster en verzoeker, mede gelet op de brief van de accountant en die van werkgeefster, reeds lange tijd slecht was en werkgeefster met het aanvragen van de ontslagvergunning dan ook niet over één nacht ijs is gegaan. Tot slot dient in dit verband te worden opgemerkt, dat de Regionaal Directeur ten tijde van de ontslagprocedure diverse malen telefonisch heeft gevraagd of werkgeefster bereid was een gesprek aan te gaan met verzoeker (verzoeker had dit immers aangeboden), doch dat werkgeefster hier niet toe bereid is gebleken. Ook hieruit kon de Regionaal Directeur concluderen dat er sprake was van een ernstige verstoring van de relatie tussen werkgeefster en verzoeker. Gegeven de geschetste voorvallen, waarbij de emoties hoog opliepen, heeft de Regionaal Directeur het evenmin raadzaam geacht om aan te dringen op een gesprek teneinde te bekijken of verdere samenwerking alsnog tot de mogelijkheden behoorden. Ik concludeer dan ook dat de Regionaal Directeur in redelijkheid tot het besluit kon komen de gevraagde ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen..."

D. REACTIE VAN VERZOEKER

Verzoeker deed de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende mee:

"...In haar reactie van 2 april 1999 stelt Arbeidsvoorziening Nederland dat de in haar brief onder A tot en met E besproken punten niet (ondubbelzinnig) zijn weersproken. Het geschil over het opnemen van vakantie in 1995 kan echter in redelijkheid niet gebruikt worden in een ontslagaanvraag in 1998. Dit geldt te meer, nu het bestaan van een geschil in 1996 (het door werkgeefster gestelde jaar) is ontkend, terwijl de RDA zonder nadere onderbouwing of bericht aan (verzoeker; N.o.) heeft aangenomen dat het geschil in 1996 dient te hebben plaatsgevonden. Bij het onder punt B genoemde is aangegeven dat deze ontslaggrond onjuist is, nu (verzoeker; N.o.) wel aan het verzoek heeft voldaan. Het verzoek als genoemd onder punt C is daarbij in strijd met de wet. Dat (verzoeker; N.o.) geweigerd heeft op dit verzoek in te gaan en dat daardoor de arbeidsverhouding verstoord zou zijn geraakt, kan hem echter niet worden verweten. Voor het onder E vermelde punt van het openlaten van een schuurdeur heeft (verzoeker; N.o.) een redelijke verklaring afgegeven, terwijl de overige onder punt E genoemde onderdelen zijn ontkend. Mede doordat bij (verzoeker; N.o.) altijd de mogelijkheid tot overleg heeft bestaan (zie de brieven van 14 maart 1997 en 20 maart 1998) en doordat over de geschilpunten, ondanks de (beweerdelijke) ernst daarvan nooit brieven zijn gezonden, meent (verzoeker; N.o.) dat te eenvoudig is besloten aan te nemen dat sprake zou zijn van een duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Dat door de RDA nog telefonische pogingen zijn gedaan om overleg tussen partijen tot stand te brengen, doet hier niets aan af. Het feit dat de RDA uit de weigering van werkgeefster om te overleggen afleidt dat er sprake was van een verstoring van de relatie, houdt immers in dat de beslissing over het al dan niet verstoord zijn van de relatie indirect wordt genomen door de werkgeefster. Dit kan uiteraard niet de bedoeling zijn. Uitgaande van de mogelijkheid van de RDA de redelijkheid van het ontslag te beoordelen, had het daardoor voor de hand gelegen goedkeuring aan de ontslagaanvraag te onthouden. Dit geldt te meer, nu (verzoeker; N.o.) al relatief lange tijd in dienst was..."

Beoordeling

1. Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden (RDA) op 23 april 1998 aan zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen.
2. Een RDA 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. De criteria waaraan hij, tot 1 januari 1999, behoorde te toetsen zijn neergelegd in het Delegatiebesluit 1993. In het vierde lid van artikel 10 van het Delegatiebesluit is bepaald dat indien een werkgever als grond voor ontslag aanvoert dat de arbeidsverhouding met betrokken werknemer ernstig is verstoord, de RDA op die grond slechts toestemming kan verlenen indien aannemelijk is dat er inderdaad sprake is van

een dergelijke verstoring 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 (zie

Achtergrond

).

3. Uit hetgeen door werkgever tijdens de ontslagprocedure naar voren is gebracht, blijkt dat de arbeidsrelatie tussen de directeur van werkgever, mevrouw H, en verzoeker vanaf het moment dat de echtgenoot van mevrouw H. in 1994 was overleden, onder druk was komen te staan. Volgens werkgever spitsten de problemen met verzoeker zich toe in het vaststellen van de vakantiedagen en de wijze waarop verzoeker om ging met geschillen. De planning van de vakantie met verzoeker was een probleem, aangezien verzoeker niet bereid was aan de wensen van werkgever tegemoet te komen om zijn vakantie- en snipperdag op een zodanige wijze te plannen dat de bedrijfsuitvoering hier het minst onder had te lijden. Ook kwam verzoeker de hierover gemaakte afspraken regelmatig niet na. Verzoeker was schriftelijk op het hier vorenstaande gewezen bij brief van 11 december 1996 en 31 januari 1998. Verder was het onmogelijk om verzoeker op zijn gedrag aan te spreken, aangezien dit tot gevolg had dat verzoeker mevrouw H. vervolgens ging uitschelden, waardoor zij zich ernstig bedreigd voelde. In dit verband merkte werkgever op dat verzoeker, toen mevrouw H. hem verzocht de deur van de kas voortaan gesloten te houden, furieus reageerde en mevrouw H. ging uitschelden. Het een en ander had de verhouding tussen werkgever en verzoeker ernstig verstoord. Ook ten aanzien van zijn collega's liet het gedrag van verzoeker te wensen over, aldus werkgever. Zo zou verzoeker op een keer zijn collega, de heer B., hebben belaagd. Zowel collega's als mevrouw H. waren constant bedacht op uitvallen van verzoeker. Als gevolg hiervan kon er met verzoeker niet meer normaal worden gecommuniceerd en was een vruchtbare samenwerking onmogelijk geworden, aldus werkgever.

4. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift onder meer op dat hij zich in de dagelijkse omgang met mevrouw H. en zijn collega's altijd redelijk opstelde, zonder daarbij zijn stem te verheffen. Wat betreft het laten openstaan van de deur van de kas, erkende verzoeker dat hij deze deur op een kier open had laten staan omdat de verwarming in de naastgelegen schuur niet functioneerde en het daardoor in de schuur koud was. Verzoeker ontkende echter dat hij mevrouw H., toen zij de deur weer wilde sluiten, had bedreigd. Wat betreft het opnemen van vakantiedagen merkte verzoeker onder meer op dat een aantal voorvallen te lang geleden had plaatsgevonden om nog als ontslaggrond te mogen worden gebruikt, alsmede dat het verplicht opnemen van vrije dagen voor het einde van het jaar in strijd zou zijn met de verjaringstermijn als genoemd in artikel 7:642 van het Burgerlijk Wetboek. Voorts zou verzoeker aan het verzoek tot het opnemen van vakantiedagen in 1997 hebben voldaan, en was hij op 29 januari 1998, in tegenstelling tot hetgeen werkgever beweerde, met toestemming van werkgever afwezig geweest. In enkele andere

gevallen was werkgever verplicht om hem conform de CAO voor de tuinbouw bijzonder verlof te verlenen, aldus verzoeker. Nu er tussen partijen blijkbaar een geschil van mening bestond over diverse punten, had verzoeker werkgever het voorstel gedaan de arbeidsverhouding door middel van een gesprek te verbeteren. Werkgever was echter niet op dit voorstel ingegaan.

5. Gelet op hetgeen hierboven is aangegeven, kon de RDA in redelijkheid tot de conclusie komen dat de arbeidsverhouding tussen verzoeker en werkgever zodanig was verstoord dat een vruchtbare samenwerking in de toekomst uitgesloten mocht worden geacht. Immers, uit de brief van 11 december 1996 blijkt dat de relatie tussen werkgever en verzoeker op dat moment al slecht was. Verder is voldoende komen vast te staan dat deze situatie sedertdien door nieuwe incidenten die zijn voorgevallen niet is verbeterd. Voor zover verzoeker van mening is dat onvoldoende is onderzocht of herstel van de samenwerking niet mogelijk is, wordt opgemerkt, dat verzoeker onder andere uit de brief van 11 december 1996 had kunnen afleiden dat zijn gedrag te wensen overliet. Indien verzoeker een goede relatie met zijn werkgever op prijs stelde, had van hem mogen worden verwacht dat hij van af dat moment zich anders zou gaan opstellen. Over de afgegeven ontslagvergunning moet wel worden opgemerkt dat de overwegingen die tot de afgifte van de ontslagvergunning hebben geleid - en zoals die naar voren zijn gebracht in de brief van de RDA van 14 december 1998 en in de reactie van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening op de klacht - onvoldoende in de ontslagvergunning tot uiting zijn gekomen. Aan de beslissing zelf doet dit evenwel niet af. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

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