



Rapport

Datum: 28 juli 1999

Rapportnummer: 1999/331

Klacht

Op 4 februari 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer drs. H. te Hoensbroek, ingediend door de heer mr. J.J.H.S. Thomassen, advocaat te Maastricht, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg te Sittard. 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 er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg:

1. op 2 juli 1998 vergunning heeft verleend aan zijn werkgever om hem te ontslaan en deze vergunning onvoldoende heeft gemotiveerd;
2. in de ontslagvergunning een persoonlijk getinte opmerking heeft gemaakt over persoonlijke kenmerken van verzoeker, die bovendien geen grond kunnen vormen voor ontslag;
3. de aanvraag van 30 september 1998 van werkgever tot verlenging van de vergunning, die geldig was tot en met 27 augustus 1998, heeft aangemerkt als een nieuwe aanvraag, en deze vervolgens zonder meer heeft gehonoreerd.

Achtergrond

1.a. **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 8:

"De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voorzover de navolgende regels zulks inhouden." Artikel 10, 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." 1.b. De **Toelichting** bij artikel 8 van het Delegatiebesluit 1993 luidt:

"Dit artikel noemt de maatstaven, welke de Regionaal Directeur in algemene zin in acht dient te nemen bij beoordeling van verzoeken om toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding. In de eerste plaats is er de redelijkheidstoets, met de daaraan

inherente afweging van belangen en mogelijkheden van de betrokken werkgever en werknemer. Vervolgens kunnen ook andere belangen bij de afweging een rol spelen, zoals het arbeidsmarktbelang en het zogenaamde volumebeleid, dat gericht is op de beperking van het beroep op sociale uitkeringen. Laatstbedoelde belangen kunnen alleen in de afweging worden betrokken indien en voorzover zij in de navolgende bepalingen zijn verdisconteerd. Het redelijkheidsbeginsel daarentegen is van algemene strekking; de artikelen 9 e.v. bevatten deels een uitwerking van dit beginsel. Voor zover die artikelen een beoordelingsmarge laten dient artikel 8 bij die beoordeling mede in acht te worden genomen. Voorts kan het redelijkheidsbeginsel worden gehanteerd in gevallen waarin de artikelen 9 e.v. in het geheel niet voorzien. Bij belangen en mogelijkheden van werkgever resp. werknemer kunnen onder meer van belang zijn: financiële draagkracht onderneming, mogelijkheden werkgever om ontslag werknemer te voorkomen door interne overplaatsing of andere werkorganisatie, arbeidsmarktpositie werknemer na ontslag, duur dienstverband dat zou worden verbroken. Overigens is het in beginsel mogelijk dat een werkgever verschillende ontslaggronden aanvoert. Deze ontslaggronden dienen door de Regionaal Directeur afzonderlijk te worden getoetst conform de betreffende bepalingen van dit besluit. Derhalve zal tenminste één van de aangevoerde ontslaggronden voor de Regionaal Directeur aannemelijk en zwaarwegend moeten zijn, teneinde een besluit tot afgifte van een ontslagvergunning te kunnen rechtvaardigen."

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer 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 Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. FEITEN

1. Verzoeker was sinds 8 februari 1993 in dienst van zijn werkgever. Hij vervulde de functie van pallettiseur.
- 2.1. Bij brief van 26 mei 1998 verzocht werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg (hierna: de RDA) hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen. In zijn brief aan de RDA merkte werkgever het volgende op:

"...De reden van ons verzoek is als volgt: de problemen met betrokkene zijn in 1995 begonnen. Betrokkene was op dat moment als smelter werkzaam binnen de afdeling Slices. Door te weinig technisch inzicht als smelter is er in overleg met (verzoeker; N.o.) besloten om hem over te plaatsen naar de afdeling logistiek. Hij werd daar aangesteld als administratief medewerker en was verantwoordelijk voor met name de cijfermatige verslaglegging. Met een academische achtergrond als psycholoog hebben wij toen de inschatting gemaakt dat (verzoeker; N.o.) deze administratieve functie goed zou aankunnen. Door een gebrek aan accuratesse van betrokkene, met als gevolg het maken van veel fouten, ontstond er al snel een gespannen situatie met de afdelingsverantwoordelijke. Deze gaf aan dat betrokkene zich voor 100% met zijn werkzaamheden moest bezighouden en niet met het bemiddelen in andermans problematiek. Steeds vaker wordt het duidelijk dat (verzoeker; N.o.) zijn achtergrond als psycholoog, en zijn ervaring met het aanhoren en trachten op te lossen van andermans problemen, niet kan combineren met zijn functionele verantwoordelijkheden. Zoals u in **bijlage 1** kunt lezen zijn er diverse functioneringsgesprekken gevoerd om een positieve wending aan het geheel te geven. Ondergetekende heeft veel bemiddelings-energie gebruikt om de twee partijen op een acceptabele wijze met elkaar te laten functioneren. Het resultaat van deze bemiddeling was helaas niet bevredigend. Zoals u in **bijlage 2** kunt nalezen is de situatie door toedoen van betrokkene volledig geëscaleerd. De fouten in zijn werk werden minder maar de werkhouding verslechterde met de dag. Negeren, intimideren en ophitsen van collega's zijn activiteiten waar (verzoeker; N.o.) zich mee bezig hield. Om een extreme conflictsituatie te voorkomen heeft (werkgever; N.o.) het besluit genomen om (verzoeker; N.o.) weer terug te plaatsen naar de productieafdeling Slice. Echter door zijn gebrekkig technisch inzicht is hij binnen de afdeling als pallettiseur geplaatst. In januari 1998 is door een wijziging in de productieorganisatie een nieuw afdelingshoofd (dhr. A.) voor de afdeling Slice aangesteld. Deze werd al spoedig geconfronteerd met de negatieve invloed van betrokkene binnen zijn afdeling. Al snel werd het duidelijk dat er reeds veel eerder problemen zijn ontstaan tussen de teamleider en betrokkene. Helaas was de teamleider niet opgewassen tegen (verzoeker; N.o.) als verbaal sterk ontwikkelde persoon. Personen werden tegen hem opgehitst om zijn gezag te ondermijnen. Zijn verantwoordelijkheden als pallettiseur werden door hem slecht nageleefd. Door intimidatie heeft hij een collega aangezet tot het verrichten van zijn werkzaamheden, en ging zelf een "dutje" doen. In **bijlage 3** wordt betrokkene gewezen op zijn taken nadat er al diverse gesprekken op de werkvloer met hem gevoerd zijn. Het communiceren met (verzoeker; N.o.) wordt door het op dat moment nog "verse" afdelingshoofd als zeer moeilijk, vreemd en onwettelijk betiteld. Uitproberen en uitlokken tot hoever betrokkene kon gaan was aan de orde van de dag. Bij het aanscherpen van de gedragsregels, discipline van werkzaamheden en optimaliseren van de afdelingsresultaten werd het afdelingshoofd met de teamleider door betrokkene stelselmatig tegengewerkt. Op 14 mei jl. is de situatie volledig geëscaleerd. In overleg met de productiemanager, het afdelingshoofd en hoofd personeelszaken is besloten om (verzoeker; N.o.) naar huis te sturen. Dit besluit is op dat moment genomen om de situatie onder controle te houden. De volgende feiten hebben

zich voorgedaan: op 08 mei jl. houdt de firma C. een bedrijfspresentatie in ons bedrijfsrestaurant. Elk personeelslid wordt middels deze presentatie voorgelicht over de ISO-certificering. De sessie waar (verzoeker; N.o.) aan deel nam was een zeer vervelende ervaring voor collega's en de firma C. Er werd door betrokkene op een zeer opruiende en provocerende wijze gereageerd naar de presentators. Na de voorlichting heeft het afdelingshoofd zijn excuses aangeboden om het gedrag van (verzoeker; N.o.) af te zwakken. In de wandelgangen heeft betrokkene luidkeels uitlatingen gedaan als (werkgever; N.o.) is een dictatuur en binnen de onderneming heerst een Hitler-regime. Op donderdag 14 mei jl. wordt betrokkene weer aangesproken over het feit dat hij zijn invloed bij collega's op negatieve wijze presenteert. Hij probeert ziertjes te winnen voor zijn ideeën om de leiding van de afdeling te dwarsbomen. Klachten over beïnvloeding en intimidatie door betrokkene zijn reeds bij de productieleiding bekend. Het afdelingshoofd A. heeft (verzoeker; N.o.) aangesproken op zijn houding en aangegeven dat zijn gedrag ziekmakend en sfeerbedervend is. Om 9.15 uur die dag krijgt betrokkene een normale werkopdracht van zijn teamleider, (...). Betrokkene weigert deze uit te voeren. De teamleider is ten einde raad, zeer geëmotioneerd en opgescheept met een groot gevoel van onmacht. De teamleider kan zich niet meten met het verbaal vermogen van (verzoeker; N.o.). Het afdelingshoofd nodigt betrokkene uit voor een gesprek op de afdeling personeelszaken. Zowel de productiemanager als ondergetekende zijn bij dit gesprek aanwezig. Aan hem is kenbaar gemaakt dat dit wangedrag op geen enkele wijze in de toekomst getolereerd zal worden. De boodschap was duidelijk, werd ons door betrokkene in het gesprek bevestigd. Wij hebben (verzoeker; N.o.) te kennen gegeven dat hij met zijn psychologische achtergrond goed kan inschatten welke gevolgen zijn gedrag heeft voor zijn omgeving. Na afronding van het gesprek keert betrokkene terug naar de productieafdeling. Hij kiest de weg via ons bedrijfsrestaurant alwaar hij een zeer opruiende toespraak houdt. Hij vertelt aan een ieder dat het hem gelukt is een confrontatie aan te gaan met de bedrijfsleiding. Aangekomen op de afdeling Slice vertoont hij extreem provocerend gedrag ten opzichte van het afdelingshoofd dhr. A. Om te vermijden dat er een ongecontroleerde situatie zou ontstaan is er in overleg met de afdeling personeelszaken besloten betrokkene naar huis te sturen. Luidkeels heeft hij het pand met enige weerstand verlaten en zelfs in het bijzijn van externe relaties zijn woede botgevierd. Een en ander is hem per brief bevestigd (...). Zoals reeds eerder in dit verzoek vermeld hebben wij in de periode september tot december 1995 soortgelijke problemen met (verzoeker; N.o.) gehad. Deze zijn uiteindelijk door intensieve bemiddeling "opgelost" door hem over te plaatsen naar de afdeling Slice. De problemen zijn ernstige vormen gaan aannemen nadat een nieuwe afdelingsverantwoordelijke binnen de afdeling Slice is aangesteld. Wij kunnen niet anders concluderen dat betrokkene het niet accepteert dat er volgens gangbare regels en discipline gewerkt dient te worden. De afdeling productie heeft te kennen gegeven dat reeds enkele dagen na de afwezigheid van (verzoeker; N.o.) de sfeer binnen de betreffende ploeg, 180 graden naar de positieve zijde is gedraaid. Als verantwoordelijke persoon voor personeelsaangelegenheden moet ik u te kennen geven dat er een situatie is ontstaan waar mijns inziens binnen (werkgever; N.o.) geen oplossing

voor te vinden is. Vandaar, zoals bovenvermeld, verzoek ik u ons verzoek zo spoedig mogelijk in te willigen..."

2.2. Het door werkgever als bijlage 1 bijgevoegd overzicht van de door de heer P. met verzoeker gehouden functioneringsgesprekken vermeldt onder meer:

"* Op 29-03-95 heb ik met (verzoeker; N.o.) het eerste functioneringsgesprek gehad. In dit gesprek is aan de orde gekomen, dat er veelvuldig fouten/vergissingen gemaakt worden met het verwerken van de administratie voor het emballage magazijn. De fouten/vergissingen die gemaakt worden, hebben meestal te maken met slordigheid, gebrek aan accuratesse, het niet goed genoeg kijken naar de gegevens die op het scherm verschijnen. Het veelvuldig praten met anderen over onderwerpen die niets met zijn functie te maken hebben, is ook aan de orde geweest. (Verzoeker; N.o.) beloofde verbetering. * Op 27-04-95 ben ik met (verzoeker; N.o.) het tweede functioneringsgesprek aangegaan. De slordigheid, het gebrek aan accuratesse, het fouten maken zijn niet aanzienlijk verbeterd. Met (verzoeker; N.o.) heb ik gesproken over het probleem van het veelvuldig praten met anderen. Hij beaamde dat hij veel bezig was met andermans problematiek. Dit had te maken met zijn vroegere professie. Ik heb hem duidelijk te kennen gegeven, dat dit zo niet door kon gaan. Hij moest zich alleen bezig houden met zijn takenpakket welke hij voor zijn functie meegekregen had. Hiermee had (verzoeker; N.o.) wel wat moeite, want praten stond bij hem toch in een heel hoog vaandel. Toch zijn we door middel van een goed gesprek eruit gekomen en (verzoeker; N.o.) beloofde weer verbetering. * Op 24-08-95 volgde het derde functioneringsgesprek. De periode die lag tussen het tweede gesprek en de vakantie van (verzoeker; N.o.) (24-07-95) is redelijk goed verlopen. De fouten/vergissingen waren er nog niet helemaal uit, maar zijn werk was wel verbeterd. Echter na zijn vakantieperiode bleek (verzoeker; N.o.) weer behoorlijk in zijn kwaliteiten te zijn achteruit gegaan. Het werk liet weer behoorlijk na en de fouten stapelden zich weer op. (Verzoeker; N.o.) gaf zelf te kennen, dat hij een keuze moest maken tussen zijn oude beroep, problemen met en van mensen bespreken of zijn functie als administratief medewerker goed uitoefenen, waarvoor hij aangetrokken is op afd. logistiek. Het probleem ligt in het feit dat (verzoeker; N.o.) zeer moeilijk zijn oude beroep kan laten varen om zich volledig te kunnen concentreren in zijn eigenlijke functie. De afspraak heb ik toen duidelijk met hem gemaakt dat hij zich enkel en alleen met zijn opgedragen taken bezighield. Na zijn werktijd (kloktijd) mocht hij met anderen praten zoveel hij wilde. Ik verwachtte 100 procent inzet voor zijn functie. (Verzoeker; N.o.) zou zich aan deze afspraak houden. * Op 13-09-95 volgde het vierde functioneringsgesprek binnen acht maanden tijd. Door de tweespalt in zijn persoon is (verzoeker; N.o.) in een sfeer terechtgekomen die hij niet goed kon verkroppen. Hij laat dit ook duidelijk naar buiten toe blijken. (Verzoeker; N.o.) vertoont duidelijk een desinteresse en een niet goed gemotiveerd gedrag. De fouten die gemaakt worden zijn duidelijk te herkennen als structurele fouten die er niet meer uit te halen zijn. Alles komt neer op een bepaalde slordigheid met gegevensverwerking en niet accuraat genoeg zijn. (Verzoeker; N.o.) herkent zelf deze vorm van slordigheid in zijn persoon en ook het grote probleem met praten met anderen, problemen van anderen oplossen, enz; dus zijn oude beroep komt steeds weer boven water. Toch denkt (verzoeker; N.o.) zijn

taken aan te kunnen als de "sfeer" waarin hij moet werken goed is. Ieder gesprek wordt door hem zeer psychologisch benaderd echter het resultaat van deze vier gesprekken is toch dat er structureel niet zeer veel veranderd is in zijn "fouten" maken. Deze blijven bestaan. Dit structurele probleem is ontoelaatbaar binnen onze organisatie."

2.3. De als bijlage 2 bijgevoegde notitie van de heer P. van 9 oktober 1995 betreffende het gedrag van verzoeker vermeldt onder meer:

"Na de gesprekken die op 26 sept. jl. gevoerd zijn door L. en mij met (verzoeker; N.o.) is er veel veranderd met deze persoon. (Verzoeker; N.o.) neemt een houding aan en vertoont een gedrag welke zeer moeilijk door mij te accepteren zijn. Het werk welk hij nu neerzet is bevredigend. Ondanks dat in zijn werk nu in deze afgelopen twee weken niet meer zoveel fouten voorkomen, moet ik zeggen dat de situatie met (verzoeker; N.o.) absoluut niet goed te noemen is. (...) (Verzoeker; N.o.) is steeds aan het werk om andere collega's tegen mij op te zetten. Met mooie praatjes probeert hij diverse collega's van gedachten te veranderen over mijn persoon. Ik zou namelijk moeten veranderen. Dit heeft hij mij zelf ook al een keer verteld. (...) Na de proefperiode van 4 weken die (verzoeker; N.o.) nu gekregen heeft om zijn structurele fouten eruit te halen, gaat volgens zijn eigen zeggen hij gewoon weer door met datgene waar hij ook al eerder mee bezig was nl. praten en nog eens praten om andere collega's te indoctrineren en op andere gedachten te brengen over mijn persoon. Dit is natuurlijk geen normale situatie te noemen. (...) Ook probeert (verzoeker; N.o.) altijd iedereen af te remmen in zijn werkzaamheden. Het komt veelvuldig voor dat hij personen het kantoor in lokt met de vraag: "Moet je een kop koffie" of "Kom maar een snoepje pakken". We zijn toch geen sociale werkplaats! (...)"

2.4. De door werkgever als bijlage 3 bijgevoegde brief van de heer Pe. van werkgever aan verzoeker van 28 januari 1998 vermeldt:

"...Hierbij bevestig ik het gesprek van vrijdag 23-01-1998. (...) Tijdens dit gesprek is o.a. besproken dat het uitoefenen van uw functie als pallettiseur de hoogste prioriteit geniet als het gaat om uw werkzaamheden binnen (werkgever; N.o.). Uw interesse om uw collega's te ondersteunen wordt wel gewaardeerd, maar het kan niet zo zijn dat hierdoor uw hoofdtaak verwaarloosd wordt. Verder zult u het ongetwijfeld met ons eens zijn dat dutten onder werktijd op de werkplek absoluut niet getolereerd kan worden. We gaan er dan ook in alle vertrouwen van uit dat het gevoerde gesprek een positieve invloed op u zal hebben met betrekking tot bovenstaande punten..."

2.5. Voorts was bijgevoegd een schrijven van werkgever aan verzoeker van 18 mei 1998. In deze brief verwijst werkgever verzoeker naar hetgeen heeft plaatsgevonden op 8 en 14 mei 1998 en dat dit gedrag van verzoeker voor werkgever aanleiding was geweest hem te verzoeken tot nader order het bedrijfspand te verlaten.

3. Verzoekers gemachtigde liet de RDA bij brief van 9 juni 1998 het volgende weten:

"...Het is (verzoeker; N.o.) niet duidelijk welke ontslagreden aan de aanvraag ten grondslag ligt. De vraag doet zich namelijk voor of in casu sprake is van de ontslagreden als bedoeld in artikel 10 lid 3 en/of lid 4 van het Delegatiebesluit (zie ACHTERGROND; N.o.).

(Verzoeker; N.o.) wordt door die onduidelijkheid in een niet geringe mate in de verdediging van zijn belangen geschaad, nu hij niet weet tegen welke ontslagreden hij verweer dient te

voeren. Als algemene opmerking vooraf merkt (verzoeker; N.o.) op, dat van hem een beeld wordt geschapen als ware hij een oproerkraaier die men overigens reeds ruim 5 jaar heeft getolereerd. Niets is echter minder waar. (Verzoeker; N.o.) is (in 1993) als smelter in dienst getreden bij (werkgever; N.o.). De stelling van (werkgever; N.o.) als zou (verzoeker; N.o.) vanaf 8 februari 1992 (bedoeld wordt 1993; N.o.) bij haar in dienst zijn in de functie van pallettiseur is dan ook volstrekt onjuist. (Verzoeker; N.o.) trad tesamen met een collega-smelter in dienst. Bedoelde collega beschikte duidelijk over meer technische vaardigheden dan (verzoeker; N.o.). Vervolgens vond er een reorganisatie plaats waarbij de functie van bedoelde collega werd opgeheven. (Verzoeker; N.o.) als technische mindere van bedoelde collega en met eenzelfde duur van het dienstverband, werd echter niet voor ontslag voorgedragen. Daaruit blijkt in elk geval, dat (verzoeker; N.o.) als smelter op goede wijze heeft gefunctioneerd. Cr., toenmalig productiechef, heeft (verzoeker; N.o.) aangenomen als smelter en heeft hem nadien *gevraagd* om de overstap naar een administratieve functie te maken. Cr. voornoemd, is vervolgens interimmanager geworden van een lers bedrijfsonderdeel van (werkgever; N.o.) en is nadien naar Roermond teruggekeerd in de functie van Directeur. Met Cr. heeft (verzoeker; N.o.) steeds een goede werkrelatie gehad. Als reden voor bedoelde overstap gaf Cr. aan, dat aldaar een nieuwe administratieve kracht wegens personeelsproblemen hard nodig was en dat de afdeling logistiek alstoen functioneerde als een eigen koninkrijk en (verzoeker; N.o.) min of meer als "paard van Troje" werd binnengehaald. (Verzoeker; N.o.) heeft deze nieuwe functie als een uitdaging gezien en heeft bedoeld aanbod dan ook aanvaard. Primo 1995 is (verzoeker; N.o.) in zijn nieuwe functie gestart. Hoewel (verzoeker; N.o.) enigszins vertrouwd was met het werken met een computer, was het in het begin een kwestie van vallen en opstaan. Voor de zomervakantie van augustus 1995 ontving (verzoeker; N.o.) nog een salarisverhoging. Ook daaruit blijkt, dat (werkgever; N.o.) in elk geval tot augustus/september 1995 tevreden was over (verzoeker; N.o.). In die tijd was (verzoeker; N.o.) ook druk doende met activiteiten in en ten behoeve van een inmiddels geformeerde Plantgroup. Verder vonden in die tijd zéér veel gesprekken plaats met Cr. en R., personeelschef. Een en ander vond veelal plaats buiten de werktijd van (verzoeker; N.o.). Op of omstreeks 11 september 1995 heeft (verzoeker; N.o.) een gesprek met zijn chef P. gevoerd. Daarbij ging het om de sfeer op de afdeling en over het begrip klantvriendelijkheid. Tevens heeft (verzoeker; N.o.) alstoen het feit, dat hij meer of min als een spion binnen de afdeling logistiek was gedetacheerd uit de doeken gedaan, aangezien (verzoeker; N.o.) een en ander niet (langer) voor zich wilde houden. Op 13 september 1995, omstreeks 18.00 uur, ontving (verzoeker; N.o.) een telefoontje van R. voornoemd, met de mededeling, dat P. voornoemd, geen gebruik meer wenste te maken van zijn diensten. Het is evident, dat de openheid die (verzoeker; N.o.) in het gesprek van 11 september 1995 jegens P. heeft betracht, hem alstoen ten volle werd verweten. Als formele reden werd opgegeven, dat een lichte neiging tot slordigheid van (verzoeker; N.o.) onacceptabele vormen had aangenomen, hetgeen (verzoeker; N.o.) hierbij met klem van de hand wijst. Cr. en (...) wilden een gesprek regelen tussen (verzoeker; N.o.) en de toenmalige directeur. Dat gesprek heeft echter nimmer plaatsgevonden. In plaats daarvan

heeft een gesprek plaatsgevonden tussen (verzoeker; N.o.) en een Ierse adviseur van (werkgever; N.o.). Bedoelde adviseur zei tegen (verzoeker; N.o.): "Mensen zoals jij zoekt (werkgever; N.o.). Kun je het nog even volhouden?", althans equivalente bewoordingen. R. heeft nadien aan (verzoeker; N.o.) medegedeeld, dat bedoelde adviseur tegen hem had gezegd: "Ontsla die man maar.", hetgeen (verzoeker; N.o.) bij gebrek aan bekendheid betwist. Het zijn dus veeleer interne problemen tussen de leidinggevenden onderling, dan de problemen die (verzoeker; N.o.) beweerdelijk zou veroorzaken. Tot kerstmis 1995 is (verzoeker; N.o.) werkzaam gebleven op de afdeling logistiek. (Verzoeker; N.o.) werd toen verzocht zijn opvolger, de toenmalige rechterhand van R., gedurende de maand januari 1996 in te werken. Na de kerst was (verzoeker; N.o.) echter niet meer welkom op de afdeling. Op 2 januari 1996 ging (verzoeker; N.o.) weer terug naar de fabriek. Een nieuwe teamleider zei op "vriendschappelijke wijze" tegen (verzoeker; N.o.): "Ik hanteer als standpunt: Geen grapjes, geen slimme opmerkingen en kort aan de lijn blijven." Deze woorden blijken nadien "het probleem" met (verzoeker; N.o.) op pijnlijke juiste wijze te beschrijven. Immers, (verzoeker; N.o.) staat op intellectueel niveau kennelijk op een beduidend hoger niveau dan de leidinggevenden binnen (werkgever; N.o.). De intelligentie van (verzoeker; N.o.) kan hem evenwel bezwaarlijk worden tegengeworpen. Een en ander zegt overigens meer over de leidinggevenden die (verzoeker; N.o.) op intellectueel niveau niet aankunnen, dan over (verzoeker; N.o.). Vervolgens werd (verzoeker; N.o.) gevraagd of hij van de twee naar drie- ploegendienst wilde veranderen en werkzaam wilde gaan worden als pallettiseur. Alstoen gonsde het binnen het bedrijf van de geruchten over een op handen zijnde reorganisatie. De afdeling Slices werd op dat moment als veilig beschouwd, reden waarom (verzoeker; N.o.) het aanbod aanvaardde en hij voelde zich in zijn nieuwe ploeg welkom. (...) heeft (verzoeker; N.o.) nog benaderd of hij voorzitter wilde worden van de nieuwe Plantgroup, een soort denktank buiten de bestaande overlegstructuren om. Er bestond in die tijd ook een goede verstandhouding met R. Er hebben ook vaker tussen Cr., R. en (verzoeker; N.o.) algemeen maatschappelijke en bedrijfskritische gesprekken plaats gevonden. Kortom: indien de strekking van de inhoud van het ontslagverzoek mocht zijn, dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zo betwist (verzoeker; N.o.) deze stelling met klem. De relatie tussen (verzoeker; N.o.) en verzoekster is zeker niet ernstig en duurzaam verstoord, reden waarom de gevraagde toestemming op die grond niet verleend kan worden. De verhouding is in het verleden gebleken goed en stabiel te zijn. Indien en voorzover sprake is van een tijdelijk verstoord relatie quod, certe non -, dan zijn herstel mogelijkheden, zeker vanwege de grote personeelsomvang en de vele functies binnen het bedrijf van verzoekster, zeker mogelijk. Indien en voorzover verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van (verzoeker; N.o.) als grond tot beëindiging mocht zijn aangevoerd quod, certe non -, zo merkt (verzoeker; N.o.) ter zake het navolgende op. Op 8 mei 1998 heeft inderdaad een bedrijfspresentatie plaatsgevonden door de Firma C. (Verzoeker; N.o.) heeft alstoen zeker niet "op zéér opruiende en provocerende manier" op de beoogde ISO-certificering gereageerd. (Verzoeker; N.o.) heeft alstoen slechts cryptisch gevraagd of het recht van de een de plicht van de ander was en/of afspraken op basis van gelijkwaardigheid zouden

worden gemaakt. Dat valt toch bezwaarlijk als opruiende of provocerende taal te kwalificeren. Integendeel! Deze opmerkingen getuigen van een goed begrip van het proces van ISO-certificering. Dat collega's van (verzoeker; N.o.) aan een en ander aanstoot zouden hebben genomen, wordt door (verzoeker; N.o.) met klem van de hand gewezen. Gelet op de positieve reacties van zijn collegae werden zijn opmerkingen hogelijk gewaardeerd. (Verzoeker; N.o.) werpt verre van zich de aantijging als zou hij (werkgever; N.o.) een dictatuur hebben genoemd en/of hebben gesteld dat binnen de onderneming een Hitler-regime, whatever that may be, zou heersen, (Werkgever; N.o.) onderbouwt deze stellingen dan ook geenszins. (Verzoeker; N.o.) gebruikt zijn invloed voorzover daarvan al sprake is allesbehalve op negatieve wijze. Van intimidatie van collegae, laat staan van de zwakkeren daaronder, is in het geheel geen sprake (geweest). (Verzoeker; N.o.) betwist met klem als zou zijn houding ziekmakend en sfeer bedervend zijn. (Verzoeker; N.o.) verneemt van zijn collega's namelijk volstrekt andere geluiden. Het is dan ook onmiskenbaar zo, dat "de problemen" rond de persoon van (verzoeker; N.o.) in rechtstreeks verband staan tot zijn intellectuele vermogens en zijn verbale vaardigheden. Kennelijk is het zo, dat het management daar problemen mee heeft, zulks terwijl toch van meer af bekend was, dat cliënt een dubbele academische achtergrond heeft, te weten een voltooide academische studie bedrijfspsychologische en klinische psychologie. Het "voorval" op 14 mei jl. bestond daarin, dat (verzoeker; N.o.) op het punt stond een recept te wisselen. In het belang van een vlotte en aansluitende receptwissel heeft (verzoeker; N.o.) zijn bereidheid getoond zijn pauze op te schorten. Zijn teamleider heeft hem altoen opgedragen het lopende proces af te breken en toch zijn pauze te nemen! Pauzes op tijd nemen, is kennelijk belangrijker dan een ongestoorde voortgang van het productieproces. Dat is een onbegrijpelijk handelen zijdens bedoelde leidinggevende. Anders gezegd: (verzoeker; N.o.) wordt feitelijk kwalijk genomen, dat hij het bedrijfsbelang heeft laten prevaleren boven zijn eigen belang, te weten het alstoen gebruiken van de pauze! Dat geen sprake is van verwijtbaar handelen aan de kant van (verzoeker; N.o.) moge in casu dan ook duidelijk zijn. Het wil (verzoeker; N.o.) voorkomen, dat de leidinggevende, te weten de teamleider, alstoen volstrekt verwijtbaar heeft gehandeld door het productieproces ondanks een positief aanbod van een werknemer om zijn pauze daarvoor op te schorten, toch heeft willen verstoren. (Verzoeker; N.o.) is vervolgens geschorst en de toegang tot het bedrijf ontzegd en opgedragen om het bedrijf onmiddellijk te verlaten. (Verzoeker; N.o.) heeft alstoen onderweg naar buiten op weg nog tegen een aantal mensen gezegd, dat hij was geschorst. Zulks kan (verzoeker; N.o.) bezwaarlijk kwalijk worden genomen, nu voor schorsing geen enkele grond bestond of bestaat. De schorsing is in de perceptie van (verzoeker; N.o.) dan ook volstrekt onrechtmatig. (Verzoeker; N.o.) wordt een verwijt gemaakt van zijn relatief hoge intelligentie en verbale kwaliteiten. (Verzoeker; N.o.) merkte alstoen bijvoorbeeld jegens A. op, dat ieder mens een vrije wil had, waarop A. reageerde met een verwijzing naar Hitler! Verder werd getracht (verzoeker; N.o.) aan te praten, dat hij zich ongelukkig zou moeten voelen en toen (verzoeker; N.o.) zulks ontkende, werd hem door R. medegedeeld: "dan willen wij niet dat je gelukkig bent", althans woorden van gelijke strekking!! Zulks spreekt toch boekdelen over de kwaliteiten,

of beter gezegd het gebrek aan kwaliteiten van bedoelde leidinggevenden. De taak van de RDA komt naar de mening van (verzoeker; N.o.) erop neer onredelijke en sociaal onrechtvaardige ontslagen te voorkomen en daarnaast oneigenlijke instroom in de sociale zekerheid te beperken. Uitgaande van deze taakopvatting kan het gevraagde ontslag niet anders dan geweigerd worden. Het verzoek is immers volstrekt onredelijk. Een redelijke belangenafweging dient dan ook in het voordeel van (verzoeker; N.o.) uit te vallen, nu hem geen enkel verwijt kan worden gemaakt. Het is sociaal volstrekt onrechtvaardig om het dienstverband met (verzoeker; N.o.) op grond van zijn intelligentie en verbale kwaliteiten te beëindigen. (Verzoeker; N.o.) heeft immers bij indiensttreding niets verzwegen over zijn genoten opleiding. Het is voorzienbaar, dat (verzoeker; N.o.), indien en voorzover de ontslagvergunning wordt verleend, bezwaarlijk op korte termijn ander passend werk zal kunnen vinden. Immers, als psycholoog wil casu quo kan (verzoeker; N.o.) om hem moverende redenen niet meer functioneren en het feit dat hij op grond van de door de werkgever genoemde redenen zou worden ontslagen, zal hem in niet geringe mate beperken in het vinden van ander passend werk. Kortom: ik verzoek U de gevraagde ontslagvergunning te weigeren..."

4.1. Werkgever deelde de RDA in zijn nadere schriftelijke reactie van 16 juni 1998 het volgende mee:

"...De verdediger van (verzoeker; N.o.), (...), stelt dat (werkgever; N.o.) betrokkene wil ontslaan op basis van zijn hoge intelligentie en verbale kwaliteiten. Dit is geenszins de reden voor (werkgever; N.o.) om de arbeidsovereenkomst te verbreken. (Werkgever; N.o.) heeft haar initiatief in deze genomen om reden van de aanhoudende misdragingen en negatieve invloeden van (verzoeker; N.o.) zoals omschreven in de ontslagaanvraag. Wij verwachten dat een individu met deze intelligentie een goede inschatting kan maken van de gevolgen van zijn gedrag. Achteraf doen alsof zijn "neus bloedt" en zijn wangedrag goedpraten door de nadruk op zijn intelligentienivo te leggen lijkt ons niet erg indrukwekkend. Een hoog intelligentienivo geeft een werknemer niet het recht om waarde en normen binnen een organisatie in de wind te slaan. In de eerste brief van (verzoekers gemachtigde; N.o.) aan (werkgever; N.o.) wordt al snel een verzoek tot ontbinding op neutrale gronden voorgesteld om een snelle oplossing voor deze situatie te creëren. Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat dit voorstel enig overrompelingseffect had moeten inhouden om de aandacht van de feitelijkheden weg te nemen. (Werkgever; N.o.) zal haar standpunten in deze onveranderd blijven verdedigen. Bijgaand doe ik u enkele getuigenverklaringen toekomen van medewerkers die op een of andere wijze ervaring hebben opgedaan met het negatieve gedrag van (verzoeker; N.o.)..."

4.2. De bijgevoegde verklaring van mevrouw B. van 18 mei 1998 luidt:

"...Gisteren hadden Henny en ik bezoek van onze leverancier LPF, waarmee we enkele dringende en vrij precaire onderwerpen te bespreken hadden. Terwijl we deze bezoekers buiten uitgeleide deden, kwam (verzoeker; N.o.) van de slice afdeling op Henny aflopen en begon een scène te maken. Je kunt je wel voorstellen dat dit in het bijzijn van onze bezoekers erg gênant en ongepast was..."

4.3. De bijgevoegde verklaring van de heer A., hoofd van de afdeling Slices, van 18 mei

1998 luidt als volgt:

"...De volgende voorvallen zijn de laatste maand de revue gepasseerd:

Slapen in nachtdienst onder werktijd. Intimidatie t.o.v. mede collega. Provocerend gedrag t.o.v. leidinggevende. Opruiend gedrag t.o.v. collega's. Gezien dit alles is mijn geduld met (verzoeker; N.o.) ten einde. Ik zie dan ook geen enkele mogelijkheid meer om hem nog binnen de afdeling slices te werk te stellen..."

5. In zijn brief van 26 juni 1998 aan de RDA gaf verzoekers gemachtigde het volgende aan:

"...(Verzoeker; N.o.) heeft niet gesteld, dat (werkgever; N.o.) hem wil ontslaan op basis van zijn hoge intelligentie en verbale kwaliteiten, doch op grond van het feit, dat de leidinggevendenden van (werkgever; N.o.) kennelijk niet zijn opgewassen tegen de persoon van (verzoeker; N.o.), zonder dat het handelen of gedrag van (verzoeker; N.o.) op zich aanleiding tot klachten geeft, laat staan dat (verzoeker; N.o.) ter zake iets te verwijten zou zijn. (Werkgever; N.o.) geeft thans aan, dat zij het initiatief in deze heeft genomen vanwege de aanhoudende misdragingen en negatieve invloeden van (verzoeker; N.o.). (Werkgever; N.o.) verzuimt echter aan te geven waaruit bedoelde aanhoudende misdragingen en negatieve invloeden van (verzoeker; N.o.) zouden bestaan, laat staan dat ze deze stelling met feiten zou staven. (Verzoeker; N.o.) betwist de juistheid van deze stellingen overigens met klem. Vervolgens stelt (werkgever; N.o.) van een "individu" met de intelligentie van (verzoeker; N.o.) te verwachten, dat deze een goede inschatting kan maken van de gevolgen van zijn gedrag. Kennelijk speelt de intelligentie van (verzoeker; N.o.) voor (werkgever; N.o.) dus toch een zodanig grote rol, dat juist zijn mate van intelligentie ertoe leidt, dat hem een verwijt wordt gemaakt voor de gevolgen van zijn gedrag. (Verzoeker; N.o.) doet allesbehalve alsof zijn neus bloedt. Goed praten van wangedrag, waarvan overigens absoluut geen sprake is, is dan ook niet aan de orde. (Verzoeker; N.o.) hecht eraan op te merken, dat hij binnen het bedrijf bestaande waarden en normen niet heeft geschonden. De gemachtigde van (verzoeker; N.o.) heeft (werkgever; N.o.) naar aanleiding van de op non-actiefstelling van (verzoeker; N.o.) voorgesteld om te komen tot een ontbinding op neutrale gronden, zulks vanwege het feit, dat (verzoeker; N.o.) ernaar streefde om de zaak op een minnelijke wijze op te lossen. (Werkgever; N.o.) geeft thans aan zich niet aan de indruk te kunnen onttrekken, dat bedoeld voorstel enig, zoals (werkgever; N.o.) dit noemt, overrompelingseffect had moeten inhouden om de aandacht van de feitelijkheden weg te nemen. Niets is echter minder waar! Nu bedoeld voorstel niet is aanvaard, ligt het geschil in volle omvang te uwer beoordeling, (Werkgever; N.o.) is kennelijk ten aanzien van (verzoeker; N.o.) niet eens (meer) in staat om een redelijk voorstel op zijn merites te beoordelen. (Verzoeker; N.o.) merkt verder op, dat (werkgever; N.o.) de inhoud van het verweerschrift niet, althans ruim onvoldoende weerspreekt, zodat de inhoud daarvan vast is komen te staan. Binnen het bedrijf van (werkgever; N.o.) heerste grote onvrede over de teamleider. Dit gegeven heeft er in december 1997 toe geleid, dat 4 vrouwelijke collega's van (verzoeker; N.o.) en (verzoeker; N.o.) een gesprek hebben gevraagd met de productiemanager, de heer P. Men was toen zelfs zo positief om een uur voor het begin van de middagdienst daarover

met de heer P. te overleggen. In januari jl. is de heer A. die functie gaan vervullen. Deze heeft de relatie met de medewerkers in het algemeen, en ten aanzien van (verzoeker; N.o.) in het bijzonder op scherp gesteld. (Verzoeker; N.o.) verwijst daartoe naar het gestelde in zijn eerste verweer, (...). Ten aanzien van de overgelegde verklaringen zij opgemerkt, dat zeker hier geldt het adagium: Wiens brood men eet, diens woord men spreekt. Met verklaringen van werknemers dient so wie so uiterst behoedzaam te worden omgegaan, hetgeen a fortiori geldt in deze kwestie. (Verzoeker; N.o.) heeft toen hij het pand verliet spontaan enkele collegae medegedeeld, dat hij op non-actief was gesteld, hetgeen ook een feit was. (Verzoeker; N.o.) heeft als toen zeker niet de bedoeling gehad om iemand te provoceren. Het meest gênante is echter, dat (verzoeker; N.o.) volstrekt ten onrechte op non-actief is gesteld, maar daarover rept (werkgever; N.o.) om voor de hand liggende redenen met geen woord. Kortom: (Verzoeker; N.o.) verzet zich dan ook met klem tegen inwilliging van de gevraagde ontslagvergunning. Er bestaat in de perceptie van (verzoeker; N.o.) geen enkele redelijke grond voor. Met collega's onderhield en onderhoudt (verzoeker; N.o.) een prettige relatie..."

6. Bij beslissing van 2 juli 1998 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen, met dien verstande dat de arbeidsverhouding na ontvangst van de toestemming tot uiterlijk op 27 augustus 1998 kon worden opgezegd. De RDA overwoog verder in zijn beslissing:

"... - werknemer op 08/02/93 in dienst is getreden als smelter; - werkgever de arbeidsovereenkomst niet langer wenst voort te zetten vanwege gerezen problemen met werknemer; - de problemen begonnen zijn in 1995 toen werknemer werkzaam was als smelter binnen de afdeling Slices; - door te weinig technisch inzicht als smelter in overleg met werknemer besloten is om hem over te plaatsen naar de afdeling logistiek, alwaar hij werd aangesteld als administratief medewerker waarbij hij verantwoordelijk was voor met name de cijfermatige verslaglegging; - de inschatting werd gemaakt dat werknemer deze functie, vanwege een academische achtergrond als psycholoog, deze functie goed aan zou kunnen; - vanwege een gebrek aan accuratesse er echter al snel een gespannen situatie ontstond met de afdelingsverantwoordelijke; - deze aangaf dat werknemer zich voor 100% diende bezig te houden met zijn werkzaamheden en niet met het bemiddelen in andermans problematiek; - het steeds duidelijker werd dat werknemer zijn achtergrond als psycholoog niet kon combineren met zijn functionele verantwoordelijkheden; - er diverse functioneringsgesprekken zijn gevoerd om een positieve wending aan het geheel te geven; - er eveneens veel bemiddelings-energie gestoken is om een positieve wending aan het geheel te geven, echter zonder bevredigend resultaat; - de situatie door toedoen van werknemer volledig is geëscaleerd; - de fouten in het werk minder werden doch de werkhouding met de dag verslechterde; - besloten is om werknemer weer terug te plaatsen naar de afdeling Slice, alwaar hij vanwege zijn gebrekkig technisch inzicht geplaatst is als pallettiseur; - door een wijziging in de productieorganisatie in januari 1998 een nieuw afdelingshoofd voor de afdeling Slice werd aangesteld; - deze spoedig geconfronteerd werd met de negatieve invloeden van werknemer binnen de afdeling; - het afdelingshoofd niet opgewassen bleek tegen werknemer als verbaal sterk ontwikkeld persoon; - op

14/05/98 de situatie volledig geëscaleerd is, hetgeen voor werkgever aanleiding is geweest om werknemer naar huis te sturen; - werkgever dan ook concludeert dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst, vanwege het opruiende en provocerende gedrag van werknemer, niet langer meer mogelijk is. - werknemer inhoudelijk bezwaar aantekent tegen het aangezegde ontslag; - van hem een beeld geschapen wordt als ware hij een oproerkraaiër hetgeen echter absoluut niet waar is; - erkend wordt dat hij in 1992 (bedoeld wordt 1993 ; N.o.) in dienst is getreden in de functie van smelter, hij in 1995 gestart is in de functie van administratief medewerker, welke functie hij tot eind 1995 heeft bekleed; - gesteld wordt dat er regelmatig problemen waren tussen de leidinggevenden onderling welke problemen thans op hem afgewenteld worden; - hij in 1996 wederom in de productie is geplaatst waarbij zijn toenmalige chef aangaf "geen grapjes, geen slimme opmerkingen en kort aan de lijn blijven", te zullen tolereren; - hij kennelijk dus op een intellectueel beduidend hoger niveau staat dan de leidinggevenden binnen het bedrijf; - de intelligentie hem echter niet tegengeworpen kan worden, doch meer zegt over de leidinggevenden zelf die hem op intellectueel niveau niet aankunnen; - betwist wordt dat er sprake is van een duurzaam verstoord relatie, daar in het verleden gebleken is dat deze goed en stabiel bleek te zijn; - mocht de relatie thans verstoord zijn, dan zijn herstelmogelijkheden vanwege de personeelsomvang zeker mogelijk; - erkend wordt dat op 08/05/98 een bedrijfspresentatie heeft plaatsgevonden waarbij hij zeker niet op een opruiende en provocerende manier gereageerd heeft; - ten stelligste ontkent dat hij opmerkingen geplaatst heeft in de richting van "Hitler-regime"; - hij onmiskenbaar stelt dat de problemen rond zijn persoon in rechtstreeks verband staan met zijn intellectuele vermogens en zijn verbale vaardigheden, waarmee het management kennelijk problemen heeft; - ten aanzien van het voorval op 14/05/98 gesteld wordt, dat hem thans verweten wordt dat hij het bedrijfsbelang heeft laten prevaleren boven zijn eigen belang, te weten het gebruiken van de pauze; - dat geen sprake is van verwijtbaar handelen dan ook duidelijk moge zijn; - geconcludeerd wordt dat het volstrekt onrechtvaardig is dat de dienstbetrekking wordt beëindigd vanwege zijn intelligentie en verbale kwaliteiten. - werkgever in tweede instantie expliciet verklaard dat niet de intelligentie en verbale kwaliteiten van werknemer reden voor ontslag vormen, doch uitsluitend de misdragingen en negatieve invloeden, die deze tentoonspreidt; - juist van werknemer verwacht wordt dat hij een inschatting kan maken welke gevolgen zijn gedrag heeft; - door de advocaat van werknemer een voorstel is gedaan om op neutrale gronden een ontbindingsverzoek in te dienen bij de kantonrechter; - dit voorstel slechts bedoeld kan zijn om de aandacht van de feitelijkheden weg te nemen; - verklaringen van een tweetal collega's worden overgelegd ten aanzien van het gedrag van werknemer; - het verzoek om ontslagvergunning derhalve gehandhaafd blijft. - werknemer in tweede instantie aangeeft dat niet zijn hoge intelligentie en verbale kwaliteiten reden voor ontslag vormen, doch slechts het feit dat de leidinggevenden kennelijk niet opgewassen zijn tegen zijn persoon, zonder dat het handelen of gedrag op zich aanleiding geeft tot klachten, laat staan dat hem iets te verwijten zou zijn; - hij de stellingen betreffende misdragingen en negatieve invloeden met klem ontkent; - hij de waarden en normen binnen het bedrijf niet geschonden heeft; - hij ernaar streefde om de

gerezen problematiek op een minnelijke wijze op te lossen, vandaar het voorstel tot ontbinding op neutrale gronden; - hij volstrekt ten onrechte op non-actief is geplaatst en de reden die daaraan ten grondslag lag voor hem zeker geen aanleiding vormde om te provoceren; - aan de getuigenverklaringen geen waarde gegeven kan worden; - hij dan ook persisteert in het gegeven dat de ontslagvergunning geweigerd dient te worden daar er geen enkele redelijke grond bestaat om het verzoek in te willigen. Het Delegationbesluit artikel 10 lid 3 stelt dat, indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, de toestemming slechts kan worden verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat nalaten of handelen, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren (zie ACHTERGROND onder 1a; N.o.). Het Delegationbesluit artikel 10 lid 4 stelt dat, indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen werknemer en de werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, de toestemming op die grond slechts kan worden verleend indien aannemelijk is dat van een 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. Uit de door partijen verstrekte gegevens is in voldoende mate aannemelijk geworden, dat er sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding, dat een voortzetting op langere termijn niet meer mogelijk geacht wordt. Van werkgever kan in redelijkheid niet verlangd worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het gedrag van werknemer heeft ertoe geleid dat er in ieder geval onherstelbare problemen zijn ontstaan met de leidinggevenden, dit los van de vraag of het gedrag van werknemer als ontoelaatbaar wordt geacht. Overigens ben ik van mening dat werknemer heeft kunnen inschatten welke gevolgen zijn gedrag teweeg zou brengen, juist vanwege zijn intelligentie. Deze ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie, welke mij unaniem adviseerde de gevraagde ontslagvergunning te verlenen. 7. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen. In zijn brief van 22 juli 1998 liet verzoekers gemachtigde de RDA het volgende weten:

"...Cliënt is van mening, dat de door u vermelde redengeving niet concludent is. Immers, u stelt, dat u in voldoende mate aannemelijk zou zijn geworden, dat er sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding, dat een voortzetting **op langere termijn** niet meer mogelijk wordt geacht. U doelt daarbij evident op het bepaalde in artikel 10.4 van het BBA (bedoeld wordt het Delegationbesluit; N.o.), zij het dat de pretense onmogelijkheid van voortzetting op langere termijn geen criterium is. Vervolgens concludeert u dat van werkgever niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Zulks duidt evident op het criterium als bedoeld in artikel 10.3 BBA. Anders gezegd: U heeft de bestreden beslissing genomen op andere dan de nauwkeurig in het BBA omschreven criteria. Het behoeft hier geen betoog, dunkt me, dat cliënt daardoor schade lijdt. Bovendien gaat u er ten onrechte van uit dat het gedrag, de vraag dringt zich op welk gedrag u daarbij voor ogen heeft, van cliënt ertoe heeft geleid dat er in ieder geval onherstelbare problemen zijn ontstaan met **de** leidinggevenden. In de perceptie van cliënt

heeft het gedrag van een aantal, ergo **NIET DE** leidinggevenden, geleid tot de huidige situatie. Met klem wordt betwist dat cliënt onherstelbare problemen zou hebben (veroorzaakt) met DE leidinggevenden. Cliënt voelt zich tevens in ernstige mate gegriefd door uw opmerking (...): "Overigens ben ik van mening dat werknemer heeft kunnen inschatten welke gevolgen zijn gedrag teweeg zou brengen, juist vanwege zijn intelligentie". Cliënt is van mening, dat u zich dient te onthouden van het geven van persoonlijke meningen, aangezien de zaak daarmee niet gediend wordt en cliënt beslist geen behoefte heeft aan het vernemen van uw persoonlijke mening. Uw persoonlijke mening in dezen is overigens navrant, omdat deze de kern van het bezwaar tegen de ontslagaanvraag betreft, te weten dat cliënt juist een verwijt wordt gemaakt van zijn intelligentie. Uw evenaangehaalde opmerking legt bloot, dat u dit verwijt kennelijk deelt. Cliënt is van mening, dat u in het kader van het BBA aan de hand van door de regelgever strikt geformuleerde criteria uitsluitend het aan u voorgelegde verzoek tot afgifte van een ontslagvergunning dient te beoordelen. Aangezien u bedoelde mededeling niet heeft vermeld onder de overwegingen die hebben geleid tot het bestreden besluit, betreft het niet alleen een onnodig grievende opmerking, doch ook en vooral een overbodige en irrelevante opmerking..."

8. De RDA antwoordde verzoekers gemachtigde schriftelijk op 21 augustus 1998:

"...1. Beslissing Het beslissingsrijpe dossier is na het toepassen van twee rondes van hoor en wederhoor in de vergadering van de Ontslagadviescommissie (OAC) d.d. 02/07/1998 behandeld. De leden van de OAC hebben na ampele overwegingen unaniem geadviseerd de gevraagde ontslagvergunning te verlenen. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) kon zich vinden in dit unanieme advies en was met de OAC van mening dat in deze voldoende stukken voorhanden waren om tot de genomen beslissing te komen. Uit de stukken van deze ontslagzaak, welke in uw bezit zijn, blijkt om welke gedragingen van uw cliënt het gaat en welke leidinggevenden/personen hierbij betrokken zijn. De door (werkgever; N.o.) en (verzoeker; N.o.) aangevoerde relevante punten staan vermeld in de motivering van de ontslagvergunning. (...)

2. Ontslagvergunning/meerdere ontslaggronden Het baseren van een ontslagvergunning op meerdere gronden in het BBA 1945 is bepaald geen uitzondering. Integendeel zelfs, de officiële toelichting op artikel 8 (Delegatiebesluit; N.o.) stelt nadrukkelijk dat het mogelijk is dat een werkgever verschillende ontslaggronden aanvoert (zie ACHTERGROND, onder 1b.). In het onderhavige geval stelt (werkgever; N.o.) dat (verzoeker; N.o.) zich schuldig heeft gemaakt aan verwijtbare gedragingen (art. 10 lid 3 Delegatiebesluit). Het feit dat zich herhaaldelijk dergelijke verwijtbare handelingen hebben voorgedaan, heeft ertoe geleid dat van (werkgever; N.o.) voortzetting van het dienstverband niet langer kan worden gevegd (artikel 10 lid 3 Delegatiebesluit) en dat een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Kern van beide ontslaggronden vormt in het onderhavige geval de gedragingen van (verzoeker; N.o.). Hij heeft zich tegen de stellingen van zijn werkgever op dit punt kunnen verweren, zodat ik niet vermag in te zien waarom uw cliënt als gevolg van het in elkaar overgaan van twee ontslaggronden schade zou hebben geleden.

3. Opmerking in de beschikking De strekking van deze opmerking was geenszins het uiten

van een persoonlijke mening, maar veeleer het tot uiting brengen dat een werknemer met een academische achtergrond in de psychologie in zijn algemeenheid goed in staat moet zijn om zich te realiseren wat voor een invloed zijn gedragingen hebben op zijn omgeving. Het betreft derhalve een objectieve vaststelling van hetgeen van een werknemer op het niveau en met de achtergrond van uw cliënt verwacht mag worden. Juist met een dergelijke achtergrond mag immers van een goed werknemer worden verwacht dat hij zich onthoudt van gedragingen als in de procedure naar voren zijn gekomen, zodat in zo'n geval de gedragingen eerder als verwijtbaar zijn te bestempelen. Wellicht is de zin ietwat ongelukkig geformuleerd, waardoor u de zin als persoonlijk getinte waarneming hebt kunnen opvatten. Het zal gelet op bovenstaande duidelijk zijn dat dit geenszins de bedoeling was..."

9. Bij brief van 30 september 1998 deelde werkgever de RDA het volgende mee:

"...Op 02 juli jl. heeft u in zaak betreffende (verzoeker; N.o.), een positief advies tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgegeven. (Verzoeker; N.o.) heeft zich na het verkrijgen van uw bericht direct arbeidsongeschikt verklaart. Tot op heden heeft betrokkene zijn werkzaamheden niet hervat, zodat (werkgever; N.o.) geen gebruik heeft kunnen maken van de verleende vergunning. Vriendelijk wil ik u verzoeken de vergunning op basis van de gelijke feiten te verlengen zodat wij alsnog op een geschikt moment deze kunnen gebruiken..."

10. Verzoeker berichtte de RDA schriftelijk op 8 oktober 1998:

"...Juist is, dat u op 2 juli 1998 toestemming heeft verleend tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zulks indien en voorzover daarvan binnen 8 weken gebruik zou worden gemaakt. Omdat in casu sprake is van een ontslagverbod, te weten arbeidsongeschiktheid door ziekte, heeft de werkgever kennelijk nog geen gebruik kunnen maken van de hem verleende bevoegdheid. De werkgever verzoekt thans niet om afgifte van een ontslagvergunning, doch om verlenging van de verleende vergunning. Van verlenging van een eenmaal verleende ontslagvergunning kan naar mijn stellige overtuiging evenwel geen sprake zijn, aangezien de verleende vergunning thans is uitgewerkt en een uitgewerkte vergunning niet voor verlenging in aanmerking kan komen. Voor het overige persisteert cliënt bij zijn eerder verstrekt verweer en benadrukt hij, dat er zéér beslist geen sprake is van een reden om het verzoek in te willigen..." 11. In zijn brief van 3 november 1998 aan de RDA gaf werkgever het volgende aan:

"...Wij verzochten om verlenging van de ontslagvergunning, daar wij door ziekte van (verzoeker; N.o.) geen gebruik hebben kunnen maken van de door u eerder afgegeven vergunning. Voor de goede orde berichten wij u, dat de door ons in de destijds ingediende ontslagaanvraag aangevoerde gronden nog steeds van toepassing zijn. Mocht verlenging van de door u afgegeven vergunning niet mogelijk zijn, gelieve u ons verzoek als een ontslagaanvraag te behandelen. Het is, gezien hetgeen destijds voorgevallen is, onmogelijk het dienstverband van (verzoeker; N.o.) verder te laten voortduren. Om de rust binnen onze organisatie te handhaven is terugkeren van (verzoeker; N.o.) niet gewenst..."

12. Verzoeker antwoordde de RDA in zijn brief van 10 november 1998:

"...Werkgeefster wijzigt haar verzoek ingrijpend bij repliek. Een ook in dit soort procedures

geldende goede procesorde verzet zich daar uiteraard tegen, reden waarom reclamant zich tegen het toestaan van deze wijziging verzet. Werkgeefster geeft thans als aanvullende toelichting op haar verzoek, dat terugkeer van reclamant de rust binnen het bedrijf van werkgeefster zou verstoren. Reclamant betwist deze stelling met klem en merkt op, dat deze grond geenszins door werkgeefster is geadstrueerd en overigens geen grond vormt voor toewijzing van het verzoek op grond van het bepaalde in het BBA. Redenen, waarom reclamant u verzoekt de gevraagde verlenging c.q. afgifte van een ontslagvergunning te weigeren..."

13. Bij beslissing van 19 november 1998 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing: "...Ingevolge artikel 10, derde lid, van het Delegationbesluit ex artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan de werkgever als grond voor de voorgenomen beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoeren, dat indien verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer wordt aangevoerd, de toestemming slechts kan worden verleend indien aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat nalaten of handelen, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Ingevolge artikel 10, vierde lid, van het Delegationbesluit ex artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan de werkgever als grond voor de voorgenomen beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoeren dat de relatie tussen werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord. De toestemming voor beëindiging van de arbeidsverhouding zal dan slechts worden gegeven indien aannemelijk is dat van zodanige verstoring sprake is en dat herstel van de relatie al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming niet mogelijk is. De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie. Deze heeft mij unaniem geadviseerd te beslissen conform het onderhavige besluit. Werkgever heeft op 26/05/98 een verzoek ingediend om de dienstbetrekking met werknemer op te mogen zeggen. Op 02/07/98 heb ik in deze aan werkgever toestemming verleend om de dienstbetrekking met werknemer op te zeggen. De inhoud van deze beschikking wordt hier als ingelast beschouwd. Van de verkregen toestemming heeft werkgever geen gebruik kunnen maken vanwege een aaneengesloten arbeidsongeschiktheid van werknemer. Op 30/09/98 heeft werkgever een hernieuwd verzoek om ontslagvergunning ingediend. Ten aanzien van de motieven die ten grondslag liggen aan dit nieuwe verzoek, wordt verwezen naar hetgeen reeds is ingebracht in de procedure van 26/05/98. Tevens wordt aangegeven dat de situatie in de loop van de tijd ongewijzigd is gebleven. Werknemer handhaaft in zijn bezwaren al hetgeen hij reeds ten tijde van de procedure van 26/05/98 heeft ingebracht. Verder benadrukt hij dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst in zijn ogen wel mogelijk is. In de procedure is niet gebleken dat de situatie gewijzigd is ten opzichte van de procedure van 26/05/98. Op basis daarvan zie ik dan ook geen aanleiding om mijn beschikking van 02/07/98 te herzien c.q. te wijzigen. Ik blijf dan ook bij mijn oordeel, dat in deze sprake is van een dusdanig verwijtbaar handelen van de zijde van werknemer en (...) hieruit voortvloeiend een ernstig verstoorde arbeidsrelatie, dat van werkgever niet langer gevergd kan worden om de

arbeidsovereenkomst op langere termijn voort te zetten..."

14. Verzoekers gemachtigde diende tegen het verlenen van beide ontslagvergunningen op 18 december 1998 een klacht in bij de RDA. In zijn brief merkte hij het volgende op:

"...Ten aanzien van de eerste beslissing. Zoals bekend kan het einde van een arbeidsovereenkomst onder meer bereikt worden door het aanvragen van een ontslagvergunning bij de Regionale Directeur Arbeidsvoorziening (RDA) zoals geregeld bij het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945 (BBA) juncto Delegatiebesluit 1993. Deze regelingen geven tezamen niet alleen een gesloten systeem waarin de procedure geregeld is en een limitatieve opsomming van ontslaggronden, maar zijn doordrenkt van het belang van consciëntieuze belangenafweging. De taak van de RDA in verband met art 6 BBA 1945 is "...het voorkomen van onredelijke en sociaal onrechtvaardige ontslagen." (...). Enerzijds moet er dus sprake zijn van een evenwichtige, consciëntieuze belangenafweging welke uiteraard noch het belang van de werkgever, noch dat de werknemer mag veronachtzamen dan wel laten prevaleren, doch anderzijds leidt een teleologische interpretatie van het BBA 1945 ertoe dat een kritische houding jegens de werkgever geïndiceerd is: de werknemer dient beschermd te worden tegen een onredelijk dan wel sociaal onrechtvaardig ontslag. Gezien het belang dat bij elke aanvraag voor een ontslagvergunning op het spel staat, je brood kunnen verdienen of niet, ligt een dergelijke grondhouding eigenlijk alleen maar voor de hand. Als betrokkene in een ontslagprocedure moet je in alle redelijkheid kunnen vertrouwen op een zuivere belangenafweging. Bovendien mag je verwachten dat de uiteindelijke toekenning dan wel afwijzing van een vergunningaanvraag ook blijk geeft van een consciëntieuze belangenafweging. In de onderhavige zaak wordt echter blijk gegeven van een andere grondhouding dan op grond van BBA 1945 juncto het Delegatiebesluit 1993 verwacht mag worden. De in casu verleende ontslagvergunning kent geen expliciete motivering, geeft bovendien geen enkele blijk van enige *belangenafweging* op welk moment dan ook en is volstrekt gespeend van enige kritische houding jegens de werkgever; veeleer het tegendeel. In de uiteindelijke ontslagvergunning wordt een droge opsomming gegeven van de door partijen uitgewisselde argumenten, vervolgens worden de artikelleden 3 en 4 van artikel 10 Delegatiebesluit 1993 geparafraseerd en direct daarna wordt zonder nadere toelichting of motivering dan ook plots gesteld dat "...in voldoende mate aannemelijk is geworden..." dat er sprake is van een in dusdanige mate verstoorde arbeidsrelatie dat een langere voortzetting van de arbeidsrelatie niet van de werkgever gevergd kan worden. Gezien de opbouw van de ontslagvergunning en het volkomen ontbreken van indicaties waaruit blijkt welke argumenten in het bijzonder geleid hebben tot het verlenen van de vergunning, kan het niet anders zijn dan dat de stellingen van de werkgever klakkeloos zijn overgenomen. U heeft aldus op geen enkele wijze blijk gegeven van de reden waarom U meer waarde en geloof hecht aan de argumenten van de werkgever dan aan die van de werknemer. De kritische grondhouding jegens de werkgever zoals geïndiceerd door doel en strekking van het BBA 1945 juncto het Delegatiebesluit 1993, is in casu volkomen verlaten. Zoals aangegeven bij mijn schrijven dd. 22 juli 1998 blijkt dit blind overnemen van werkgevers' argumenten ook uit uw opmerking: "Overigens ben ik van mening dat werknemer heeft

kunnen inschatten welke gevolgen zijn gedrag teweeg zou brengen, juist vanwege zijn intelligentie." Dat U naar aanleiding van mijn opmerking dienaangaande stelt, dat het Uw persoonlijke mening is, doch dat dit niet als Uw persoonlijke mening opgevat dient te worden, doet daar niet aan af. Integendeel! Bovendien stelt U: "Juist met een dergelijke achtergrond mag immers van een goed werknemer worden verwacht dat hij zich onthoudt van gedragingen als in de procedure naar voren zijn gekomen, *zodat in zo'n geval de gedragingen eerder als verwijtbaar zijn te bestempelen*" (...). Schijnbaar hebben intelligentie en opleiding van werknemer formeel geen rol gespeeld in de besluitvorming, maar cliënts' gedragingen krijgen plots een verwijtbaar karakter dat wordt opgehangen aan zijn intelligentie en opleiding. Kennelijk hebben deze persoonlijke kenmerken dus wél een (belangrijke) rol gespeeld in de besluitvorming. Ten aanzien van de tweede beslissing. De in primo afgegeven ontslagvergunning was geldig tot en met 27 augustus 1998. Werkgever heeft op 30 september 1998 een verzoek tot verlenging (!) van deze vergunning ingediend. Aangezien de originele vergunning reeds meer dan een maand was verlopen, was er slecht één juridische correcte reactie mogelijk, te weten niet-ontvankelijk verklaring van verzoekster c.q. afwijzing van haar verzoek. Dit verweer is overigens ook door werknemer gevoerd. Naar aanleiding van dit verweer heeft werkgever per fax dd. 3 november 1998 het verzoek tot verlenging geconverteerd in een nieuwe aanvraag. Deze nieuwe aanvraag werd vergezeld van nieuw inhoudelijk argument. Op geen enkel moment is cliënt de gelegenheid geboden inhoudelijk verweer te voeren tegen deze nieuwe aanvraag. Sterker nog: de aanvraag werd blindelings gehonoreerd. Met een dergelijke handelwijze schurkt U toch wel erg kort tegen de werkgever aan en wordt het overduidelijk dat U de kritische grondhouding, zoals U geacht wordt in te nemen, volkomen miskent. Middels dit schrijven maak ik dan ook ernstig bezwaar tegen de wijze waarop U beide aanvragen voor een ontslagvergunning hebt afgehandeld..." 15. De RDA antwoordde verzoekers gemachtigde bij brief van 15 januari 1999:

"...U bent van mening dat de ontslagvergunning van 2 juli 1998 niet zorgvuldig tot stand is gekomen. Ik kan deze mening niet delen, nu uitgebreid is aangegeven waar de knelpunten liggen. Uit de standpunten van beide partijen blijkt reeds dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig is verstoord, dat het niet reëel is enige verwachting te koesteren over herstel van de situatie. Daarvan uitgaande dient mijns inziens het belang van werkgever bij beëindiging van de arbeidsrelatie in deze zwaarder te wegen dan het belang van de werknemer bij behoud van zijn baan. Het kan van de werkgever in deze situatie redelijkerwijs niet gevergd worden de arbeidsrelatie te laten voortduren. Voor het overige wens ik mijn standpunt tot de naar uw mening te persoonlijke frase in genoemde vergunning, zoals weergegeven in mijn brief van 21 augustus 1998, te handhaven. U geeft aan dat de ontslagvergunning van 19 november 1998 niet verleend had mogen worden wegens het feit dat de aanvraag op een onjuiste manier zou zijn gedaan en uw cliënt niet de kans heeft gekregen op een nieuw argument van verzoekers zijde te reageren. Ten aanzien van uw bezwaren zou ik het volgende willen opmerken. Werkgever heeft om verlenging van de ontslagvergunning van 2 juli gevraagd. Dit vanwege het feit dat hij door ziekte van uw cliënt niet binnen de gestelde termijn gebruik heeft kunnen maken van de

reeds eerder verkregen vergunning. Ik heb dit verzoek in behandeling genomen als zijnde een aanvraag tot ontslagvergunning. Een afschrift van dit verzoek is u toegestuurd en u bent in het eerste verweer daarop ingegaan. In zijn reactie op het verweer heeft verzoeker zijn bewoordingen wat duidelijker gesteld, opdat er geen twijfel was ten aanzien van de status van het verzoek. Door beide partijen zijn, in tegenstelling tot uw bewering daaromtrent, geen nieuwe inhoudelijke argumenten aangebracht, waarop door de tegenpartij niet kon worden gereageerd. Mocht u van mening zijn dat de uitlating van werkgever dat de terugkeer van uw cliënt onrust in het bedrijf zou veroorzaken wel een inhoudelijk nieuw argument is, had er inhoudelijk verweer kunnen worden gevoerd in het tweede verweer. De Ontslagadviescommissie heeft ter zake van onderhavige kwestie unaniem geadviseerd de ontslagvergunning aan verzoeker te verlenen. Mijns inziens bestond er geen enkele reden om van dit advies af te wijken. Het bovenstaande in acht nemend concludeer ik, dat ik in alle redelijkheid tot de beslissing heb kunnen komen om de gevraagde vergunning te verlenen..."

B. STANDPUNT VERZOEKER

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder KLACHT en naar de hiervoor onder **A. FEITEN** opgenomen brieven van zijn gemachtigde.

C. STANDPUNT CENTRAAL BESTUUR VOOR DE ARBEIDSVOORZIENING

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

"...1. Als ontslagmotief geldt naar mijn mening dat er rond de persoon van verzoeker, door zijn optreden en functioneren, een situatie is ontstaan waarin geen zicht meer was op een vruchtbare samenwerking binnen het bedrijf; evenmin bleek de verwachting te bestaan dat er wat dit betreft in de toekomst een wezenlijke verbetering zou intreden. 2. Als motivering begrijp ik dat deze is toegespitst op een "...dusdanig verstoorde arbeidsverhouding, dat een voortzetting op langere termijn niet meer mogelijk geacht wordt....". Als oorzaak wordt erop gewezen dat "...het gedrag van werknemer (-) ertoe heeft geleid dat er in ieder geval onherstelbare problemen zijn ontstaan met de leidinggevenden, dit los van de vraag of het gedrag van verzoeker als ontoelaatbaar wordt geacht...".

3. De opmerking in de beschikking over de intelligentie van verzoeker komt hierbij als aanvulling op het daaraan voorafgaande, en heeft een 'ten overvloede' karakter ('overigens'). De Regionaal Directeur heeft ermee willen aangeven dat verzoeker naar zijn oordeel geacht kon worden een bovengemiddeld zicht te hebben op de gevolgen en effecten van zijn gedrag. Dit element heeft zoals de Regionaal Directeur ook aangaf, meegewogen in de besluitvorming op het ontslag, in die zin, dat er toch ook een mate van verwijtbaarheid aan de zijde van verzoekster aanwezig werd bevonden. Dan past het om een dergelijke overweging ook te vermelden in de beschikking. Wellicht hadden daartoe andere bewoordingen kunnen worden gebruikt, waarmee toch ook tot uitdrukking was gebracht dat verzoeker geacht kon worden te voorzien en te doorzien welke effecten zijn gedrag binnen het bedrijf zouden teweeg brengen.

4. Deze overweging heeft mede een rol gespeeld reden ook dat er in de beschikking melding van is gemaakt. Hiermee is tot uitdrukking gebracht dat er aan de zijde van

verzoeker een mate van toerekenbaarheid aanwezig werd geoordeeld, ook in die zin dat dit mede het redelijkheidsoordeel beïnvloedde. Verzoeker heeft daarmee naar het oordeel van de Regionaal Directeur bijgedragen aan het ontstaan van een situatie dat "...van werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten...".

5. Niet-ontvankelijk verklaring is een begrip dat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, noch het Ontslagbesluit (tot 1 januari 1999: Delegatiebesluit 1993) kent. De Regionaal Directeur pleegt een inhoudelijke ontslagtoets, en treedt in principe niet in formele vragen als de ontvankelijkheid. In de regel beschouwt de Regionaal Directeur een verzoek om 'verlenging' van een verleende ontslagvergunning 'ambtshalve' als nieuwe aanvraag. Dit is ook hier geschied, en de gebruikelijke regels van hoor en wederhoor vinden onverkort toepassing. Indien geen sprake is van nieuwe of andere feiten of gegevens, zal doorgaans een nieuwe beschikking worden genomen met dezelfde overwegingen. Niet valt in te zien dat door deze gang van zaken enig belang is geschaad. Er is een volledige en evenwichtige wederhoor geweest, partijen hebben in voldoende mate hun standpunten naar voren kunnen brengen. (...) Samenvattend zou ik willen stellen dat de Regionaal Directeur gezien de overgelegde stukken in redelijkheid tot zijn beslissing kon komen om zijn toestemming tot ontslag te verlenen. Rondom het functioneren en de persoon van verzoeker was sinds enige jaren een situatie gegroeid waarin tenslotte niet meer gesproken kon worden van normale en werkbare verhoudingen. Werkgeefster heeft getracht in deze situatie regelend en ordenend op te treden, doch uiteindelijk bleek dit vruchteloos, en escaleerden de verhoudingen. Dan volgt een omslagpunt, waarin de balans niet meer ten gunste van de werknemer doorslaat, omdat normale oplossingen binnen het bedrijf niet meer werken. Dit klachtonderdeel faalt naar mijn oordeel. Ten aanzien van de zinsnede over de intelligentie van verzoeker, heeft de Regionaal Directeur in zijn reactie naar verzoeker al een uitleg gegeven, en daarbij gesteld dat deze "...wellicht een ietwat ongelukkig is geformuleerd...". In feite ging het om verzoekers functioneren en gedraging als werknemer in een bedrijf waar een goede onderlinge samenwerking van alle betrokken medewerkers van groot belang is. Dat dit belang hier in't geding kwam, heeft de doorslag in de ontslagaanvraag gegeven. Dat verzoeker nu over deze zinsnede gevallen is, laat zich dan ook wel enigszins verklaren. Voor wat betreft de ontvankelijkheid van de Regionaal Directeur betreft, heb ik al aangegeven dat het klachtonderdeel m.i. niet opgaat..." **D. REACTIE VERZOEKER** 1. Verzoekers gemachtigde deelde de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende mee:

"...Klager betwist met klem de stelling van verweerder, houdende dat er rond zijn persoon, door zijn optreden en functioneren, een situatie zou zijn ontstaan waarin geen zicht meer was op een vruchtbare samenwerking binnen het bedrijf. Klager verwijst ter zake naar hetgeen hij in de procedures bij de RDA en in zijn klachtschrijven aan U heeft gesteld. Klager wijst erop, dat het een relatief groot bedrijf betrof, waarin zeer beslist niet noodzakelijkerwijs met elke medewerker van het bedrijf een goede verstandhouding noodzakelijk is. De praktijk van alledag bewijst zulks in zeer veel relatief grote bedrijven. Daarbij dient bedacht, dat de afstand tussen de leidinggevenden en de werkvloer groot

was, en het contact tussen beide groepen allesbehalve intensief of frekwent. Nieuw en volstrekt ongemotiveerd is de stelling van verweerder, houdende dat ook het functioneren van klager een vruchtbare samenwerking onmogelijk zou maken. Verweerder heeft ondanks de gemotiveerde ontkenning en weerlegging van de stellingen van de werkgever, zonder gegronde reden meer gewicht toegekend aan de blote stellingen van verweerder, en zijn stellingen gepasseerd. Verweerder heeft aldus de strekking van de ontslagtoets grovelijk miskend. Niet van belang is of een werknemer een onder- of bovengemiddeld zicht heeft op de gevolgen en effecten van zijn gedrag. De regelgeving heeft de mate van intelligentie van de betreffende werknemer niet (mede)bepalend geoordeeld voor het antwoord op de vraag of de werknemer zich aan verwijtbaar gedrag als bedoeld in artikel 10.3 BBA heeft schuldig gemaakt. Verweerder geeft thans aan dat de mate van de klager toegedichte intelligentie heeft meegewogen in de besluitvorming op het ontslag, waarvan akte! Bedoelde opmerking is overigens onverenigbaar met de stelling als zou bedoelde opmerking slechts ten overvloede zijn gegeven. Verweerder stelt dat wellicht andere bewoordingen daartoe hadden kunnen worden gebruikt. Dat is niet voor redelijke betwisting vatbaar. Daarmee geeft verweerder aan, dat die bewoordingen verklaarbaar (mede) aanleiding zijn geweest voor de onderhavige klachtprocedure.

Niet-ontvankelijkverklaring is een bekend begrip in zowel strafrechtelijke, civiele- als administratiefrechtelijke procedures. Klager betwist met klem, dat het bij de RDA's gebruik zou zijn om verzoeken om verlenging van een ontslagvergunning ambtshalve als nieuwe aanvraag aan te merken. Het bewijs van die stelling rust bij verweerder. Wat daar overigens ook van zij, verweerder is aldus als onafhankelijk beoordelaar buiten de rechtsstrijd van partijen getreden. Ook op dit onderdeel heeft verweerder zonder gegronde reden partij gekozen voor de werkgever. In casu is anders dan verweerder stelt geen sprake geweest van een volledige hoor- en wederhoor-fase. Klager verwijst daartoe naar het gestelde in zijn schrijven aan de NO. Tot slot merkt klager op, dat de betreffende werkgever de in de RDA-procedure geponeerde stellingen heeft prijsgegeven. De werkgever heeft de Kantonrechter te Roermond op economische gronden verzocht de arbeidsovereenkomst met klager te ontbinden, zulks onder toepasselijkverklaring van het geldende sociaal plan. (...) Indien en voorzover de stelling van verweerder juist zou zijn quod, certe non -, houdende dat klager verwijtbaar gehandeld zou hebben, zou aan hem geen vergoeding zijn toegekend, en zou op zijn uitkering een strafsanctie zijn toegepast. Ook op de uitkering van klager is geen enkele sanctie toegepast. De uitvoeringsinstantie was overigens volledig op de hoogte van de problematiek, had kennis van de bij de RDA gevoerde procedures, en heeft daarin juist geen reden voor verwijtbaar gedrag gezien..."

2. Bijgevoegd was een door de werkgever aan de Kantonrechter te Roermond gericht verzoekschrift van 9 maart 1999 om de arbeidsovereenkomst met verzoeker te ontbinden wegens bedrijfsreorganisatorische noodzaak. Aangezien verzoeker sinds 3 juli 1998 ziek was, had werkgever zich met zijn verzoek tot ontbinding tot de Kantonrechter gewend.

3. Voorts was bijgevoegd de beschikking van de Kantonrechter te Roermond van 12 maart 1999 waarbij de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en verzoeker met ingang van 12 maart 1999 werd ontbonden. Aangezien de noodzaak tot ontbinding niet aan verzoeker te

wijten was, achtte de Kantonrechter termen aanwezig aan verzoeker ten laste van werkgever een vergoeding toe te kennen als bedoeld in artikel 7 : 685, lid 8, van het Burgerlijk wetboek.

Beoordeling

I. Inleiding

1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg (RDA) verleende verzoekers werkgever bij beslissing van 2 juli 1998 toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens de RDA kon van werkgever in redelijkheid niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het gedrag van verzoeker had ertoe geleid dat er in ieder geval onherstelbare problemen met de leidinggevenden waren ontstaan, dit los van de vraag of het gedrag van verzoeker als ontoelaatbaar werd geacht.

2. Ingevolge artikel 10, derde lid van het Delegatiebesluit 1993 kan bij verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer de toestemming tot het beëindigen van de arbeidsverhouding 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. Ingevolge artikel 10, vierde lid van het Delegatiebesluit 1993 kan bij ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie de toestemming tot het beëindigen van de arbeidsverhouding 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 (zie ACHTERGROND, onder 1a.). II. Ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning

1. In zijn ontslagaanvraag voerde werkgever onder meer aan dat de problemen met verzoeker in 1995 waren begonnen. Door een gebrek aan accuratesse maakte verzoeker veel fouten, en ontstond er al snel een gespannen situatie met de afdelingsverantwoordelijke. Volgens deze afdelingsverantwoordelijke hield verzoeker zich meer bezig met het aanhoren en oplossen van andermans problemen dan met zijn eigen werkzaamheden. Dit zou te wijten zijn aan verzoekers achtergrond als psycholoog. Nadat een aantal functioneringsgesprekken niet tot het gewenste resultaat had geleid, en om een extreme conflictsituatie te voorkomen werd verzoeker vervolgens overgeplaatst naar een andere afdeling. In januari 1998 werd er op de afdeling van verzoeker een nieuw afdelingshoofd aangesteld. Deze werd al spoedig geconfronteerd met de negatieve invloed van verzoeker binnen zijn afdeling. Verder werd het duidelijk dat er reeds veel eerder problemen waren ontstaan tussen de teamleider en verzoeker. Volgens werkgever was de teamleider niet opgewassen tegen verzoeker als verbaal sterk ontwikkeld persoon. Voorts zou verzoeker zich schuldig hebben gemaakt aan intimidatie van collega's. Nadat zich op 8 en 14 mei 1998 gebeurtenissen hadden voorgedaan waarbij verzoeker zich, aldus werkgever, onheus zou hebben opgesteld, besloot werkgever verzoeker op non-actief te stellen en voor hem een ontslagvergunning aan te vragen. In zijn ontslagaanvraag

verwees werkgever onder meer naar de verslagen van functioneringgesprekken.

2. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift onder meer op dat niet hij de problemen veroorzaakte maar dat er eerder sprake was van problemen tussen leidinggevenden onderling. Verder ontkende hij dat de verhouding tussen hem en werkgever duurzaam was verstoord. Met betrekking tot de door werkgever aangehaalde incidenten op 8 en 14 mei 1998 gaf verzoeker aan dat hij zich niet onheus had opgesteld en zich niet op de manier had gedragen zoals door werkgever werd beweerd. Voorts achtte verzoeker het niet juist dat hem een verwijt werd gemaakt van zijn relatief hoge intelligentie en verbale kwaliteiten.

3. In een nadere reactie merkte werkgever op dat verzoeker niet werd ontslagen vanwege zijn hoge intelligentie en verbale kwaliteiten, maar vanwege de aanhoudende misdragingen van verzoeker en zijn negatieve invloed binnen de afdeling. Voorts legde werkgever een tweetal verklaringen over van werknemers waarin het gedrag van verzoeker ter sprake kwam.

4. Verzoeker handhaafde in zijn nader verweerschrift zijn eerder aangevoerde argumenten tegen de ontslagaanvraag van werkgever. Verder merkte hij op dat er binnen werkgever grote onvrede heerste over de teamleider. Dit had er toe geleid dat er in december 1997 een gesprek had plaatsgevonden door verzoeker en vier vrouwelijke collega's met de toenmalige productiemanager. In januari 1998 was de heer A. de functie van productiemanager gaan vervullen. De heer A. had de relatie met de medewerkers, en met verzoeker in het bijzonder, op scherp gesteld, aldus verzoeker. Wat betreft de door werkgever overgelegde verklaringen van de andere werknemers, merkte verzoeker op dat met deze verklaringen behoedzaam diende te worden omgegaan vanwege het adagium: 'wiens brood men eet, wiens woord men spreekt'.

5. De RDA verleende werkgever vervolgens toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA merkte in zijn ontslagvergunning op dat uit de door partijen verstrekte gegevens in voldoende mate aannemelijk was geworden, dat er sprake was van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding, dat een voortzetting op langere termijn niet meer mogelijk geacht werd. Van werkgever kon in redelijkheid niet worden verlangd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het gedrag van verzoeker had er toe geleid dat er in ieder geval onherstelbare problemen zijn ontstaan met de leidinggevenden, dit los van de vraag of het gedrag van verzoeker als ontoelaatbaar werd geacht. Gelet op hetgeen door partijen tijdens de ontslagprocedure is aangevoerd kon de RDA in redelijkheid tot het oordeel komen dat de arbeidsverhouding tussen werkgever en verzoeker dusdanig was verstoord dat een voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk werd geacht. Deze ontslaggrond was dan ook al voldoende voor het verlenen van de ontslagvergunning. Voor zover verzoeker erover klaagt dat de RDA in zijn beslissing niet duidelijk is geweest of hij zijn beslissing nu heeft gebaseerd op artikel 10, derde lid of artikel 10, vierde lid van het Delegatiebesluit 1993 wordt het volgende opgemerkt. Uit de beslissing van de RDA komt duidelijk naar voren dat de RDA zijn beslissing met name heeft gebaseerd op een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (artikel 10, vierde lid van het Delegatiebesluit 1993). Dat de RDA daarbij niet exact de bewoordingen heeft gebruikt, van artikel 10, vierde lid, doet hier niet aan af. Bovendien is het niet ongebruikelijk een

ontslagvergunning te baseren op meerdere ontslaggronden. De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk. III. Ten aanzien van de motivering

1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering, zeker indien de genomen beslissing het belang van een bij deze beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. Indien het gaat om een beschikking waarbij een ontslagvergunning wordt verleend, betekent dit dat uit de motivering moet blijken op welke gronden de RDA tot zijn beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van de betrokken werknemer heeft gehad op zijn beslissing.

2. De RDA geeft in zijn ontslagbeschikking aan wat de redenen van werkgever is geweest voor het indienen van de ontslagaanvraag voor verzoeker en welk verweer verzoeker tegen deze ontslagaanvraag heeft gevoerd. Voorts heeft de RDA aangegeven op welke wijze hij de door werkgever en verzoeker aangevoerde argumenten heeft beoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen. Gelet op hetgeen hiervoor onder III.1. is overwogen, moet worden geoordeeld dat de ontslagbeschikking van de RDA toereikend is gemotiveerd. Voor zover verzoeker van mening is dat uit de beschikking van de RDA niet blijkt welke waarde de RDA aan elk argument van zijn verweer heeft toegekend, wordt opgemerkt dat het motiveringsbeginsel niet zover reikt dat de RDA op elk argument uit de verweerschriften apart dient in te gaan. De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

IV. Ten aanzien van de persoonlijk getinte opmerking

1. Verzoeker klaagt er verder over dat de RDA in zijn ontslagvergunning van 2 juli 1998 de opmerking heeft gemaakt van mening te zijn dat verzoeker heeft kunnen inschatten welke gevolgen zijn gedrag teweeg zou brengen, juist vanwege zijn intelligentie. Hij is van mening dat de RDA dergelijke persoonlijk getinte opmerkingen achterwege dient te laten.

2. De RDA merkt in zijn brief van verzoeker van 21 augustus 1998 op dat het geenszins de bedoeling is geweest om een persoonlijke mening te uiten, maar om tot uiting te brengen dat een werknemer met een academische achtergrond in de psychologie in zijn algemeenheid goed in staat moet zijn om zich te realiseren wat voor een invloed zijn gedragingen hebben op zijn omgeving. Volgens de RDA betrof het dan ook een objectieve vaststelling van hetgeen van iemand op het niveau van verzoeker en met zijn achtergrond mocht worden verwacht. De RDA kan niet in dit standpunt worden gevolgd. In de ontslagvergunning 2 juli 1998 maakt de RDA namelijk geen melding van verwijtbaar handelen of nalaten van verzoeker, zodat een opmerking als hierover bedoeld beter achterwege had kunnen worden gelaten. De onderzochte gedraging is op dit onderdeel niet behoorlijk. V. Ten aanzien van de aanvraag van 30 september 1998

1. De door de RDA aan werkgever op 2 juli 1998 verleende ontslagvergunning was geldig tot 27 augustus 1998. Aangezien werkgever wegens ziekte van verzoeker van de vergunning geen gebruik had kunnen maken, verzocht hij de RDA bij brief van 30 september 1998 de verleende vergunning op basis van gelijke feiten te verlengen. De RDA heeft dit verzoek om verlenging beschouwd als een nieuwe aanvraag. Verzoeker is het hier niet mee eens. Volgens hem had de RDA werkgever in zijn verzoek niet ontvankelijk moeten verklaren en het verzoek niet zonder meer mogen honoreren.

2. Vast staat dat de geldigheidsduur van de oorspronkelijke ontslagvergunning van 2 juli

1998 per 27 augustus 1998 was verlopen. Het is niet mogelijk om een eenmaal afgegeven ontslagvergunning te verlengen. Dit brengt echter niet met zich, dat de RDA het verzoek van werkgever om verlenging van een ontslagvergunning niet zou mogen aanmerken als een nieuwe aanvraag, en deze vervolgens in het kader van hoor en wederhoor niet aan verzoeker had mogen voorleggen. Immers, het was duidelijk dat werkgever nog steeds, en op dezelfde gronden, prijs stelde op een ontslagvergunning voor verzoeker. Indien hij dit verzoek eerst terug zou hebben teruggestuurd naar werkgever met de mededeling dat verlenging niet mogelijk was, maar dat hij wel een nieuwe aanvraag kon indienen, zou de RDA blijk hebben gegeven van een te formalistische opstelling. Voorts kon het verzoeker aan de hand van het verzoek van werkgever duidelijk zijn, dat werkgever nog steeds, en op dezelfde gronden, de arbeidsverhouding met hem wilde beëindigen, en heeft hij de gelegenheid gekregen om inhoudelijk verweer te voeren.

3. Voor zover verzoeker er over klaagt dat werkgever in zijn nadere reactie van 3 november 1998 aan de RDA opeens zijn verzoek ingrijpend heeft gewijzigd door aan te voeren dat het om de rust binnen zijn organisatie te handhaven het niet wenselijk is dat verzoeker terugkeert wordt het volgende opgemerkt. Uit hetgeen door werkgever verder is aangevoerd is het duidelijk, dat deze opmerking van werkgever samenhangt met de door werkgever tijdens de voorafgaande procedure aangevoerde omstandigheden die er uiteindelijk toe hebben geleid dat voortzetting van het dienstverband volgens werkgever niet mogelijk is. Van een wijziging van het verzoek door werkgever is dan ook geen sprake.

4. Gelet op het vorenstaande en gezien het feit dat het aannemelijk is dat de arbeidsverhouding tussen werkgever en verzoeker tijdens de ziekteperiode van verzoeker niet is verbeterd ten opzichte van de eerste ontslagprocedure, kon de RDA in redelijkheid dan ook nogmaals een ontslagvergunning afgeven. De onderzochte gedraging is op dit onderdeel behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Limburg te Sittard, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond, behoudens ten aanzien van de persoonlijk getinte opmerking in de ontslagvergunning; op dat punt is de klacht gegrond.