

Rapport

Datum: 20 augustus 1999
Rapportnummer: 1999/363

Klacht

Op 26 april 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw M. te Rotterdam, ingediend door het Buro voor Rechtshulp te Rotterdam, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond te Rotterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond (RDA) haar werkgever op 28 april 1998 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar te beëindigen. Zij klaagt er met name over dat de RDA:

- haar verweer in het kader van hoor en wederhoor niet heeft voorgelegd aan werkgever; - zijn beslissing heeft gebaseerd op een door hem bij een derde ingewonnen informatie, terwijl hij deze informatie in het kader van hoor en wederhoor niet eerst aan haar heeft voorgelegd; - de ontslagvergunning onjuist heeft gemotiveerd.

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 tot 1 januari 1999 luidde) Artikel 10, vierde lid:

"Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, kan de toestemming op die grond slechts worden verleend indien aannemelijk is dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming niet mogelijk is." De **Toelichting** bij artikel 10, vierde lid van het Delegatiebesluit 1993 vermeldt:

"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." 2. **Bijlage A** bij het Delegatiebesluit 1993 vermeldt onder meer:

"Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met éénmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. Uitstel voor het nader onderbouwen van de aanvraag respectievelijk het voeren van verweer dient slechts te worden verleend, indien partijen daartoe dringende redenen aanvoeren. Voorkomen moet worden dat de Regionaal

Directeur een lange duur van de procedure wordt verweten, terwijl de oorzaak hiervan niet op de Regionaal Directeur terug te voeren valt. Zonodig kan een tweede ronde van hoor en wederhoor worden ingevoerd waarbij beide partijen op een termijn van tien kalenderdagen worden gesteld."

3. **Algemene wet bestuursrecht** (Wet van 4 juni 1992, Stb. 315) Artikel 4:8 "1. Voordat een bestuursorgaan een beschikking geeft waartegen een belanghebbende die de beschikking niet heeft aangevraagd naar verwachting bedenkingen zal hebben, stelt het die belanghebbende in de gelegenheid zijn zienswijze naar voren te brengen indien:
- a. de beschikking zou steunen op gegevens over feiten en belangen die de belanghebbende betreffen, en b. die gegevens niet door de belanghebbende zelf ter zake zijn verstrekt.
2. Het eerste lid geldt niet indien de belanghebbende niet heeft voldaan aan een wettelijke verplichting gegevens te verstrekken."

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. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. De reactie van verzoekster gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. FEITEN

1. Verzoekster was sinds 2 februari 1998 bij haar werkgever in dienst. In de daaraan voorafgaande periode van 14 augustus 1997 tot 2 februari 1998 was zij bij haar werkgever gedetacheerd geweest.

2.1. Bij brief van 9 maart 1998 verzocht de werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond (hierna: de RDA) hem voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen. In zijn ontslagaanvraag voerde werkgever het volgende aan:

"....(Verzoekster; N.o.) heeft op 9 februari jl. telefonisch te kennen gegeven haar werkzaamheden bij (werkgever; N.o.) per die datum te beëindigen, zonder inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Zij is per genoemde datum niet meer op de werkplek verschenen en heeft via een kennis een verzoek ingediend haar salaris over de periode

maandag 2 februari tot en met vrijdag 6 februari jl. voortijdig te laten uitbetalen. Nadat (werkgever; N.o.) (verzoekster; N.o.) gedurende anderhalve week de gelegenheid heeft gegeven haar besluit te herroepen, heeft de organisatie haar besluit in haar schrijven van 18 februari jl. bevestigd. Daarmee is thans sprake van een wederzijds goedvinden. (Verzoekster; N.o.) heeft, nadat zij voor de duur van bijna één maand niet op het werk is verschenen en reeds om een eindafrekening heeft verzocht, haar vertrek schriftelijk weerlegd, waarbij zij een volstrekt onjuiste voorstelling van zaken geeft. (Werkgever; N.o.) persisteert in haar standpunt dat er inmiddels sprake is van een wederzijds goedvinden ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 9 februari 1998. Teneinde een eventuele nietigheid op grond van onregelmatigheid daarvan te ondervangen, verzoekt (werkgever; N.o.) u hierbij om een ontslagvergunning voor zover vereist. Toelichting op het verzoek (Verzoekster; N.o.) heeft in de periode van 14 augustus 1997 tot 30 januari 1998 als uitzendkracht productiewerkzaamheden verricht. Het betrof een zogenaamde WerkErvaringsPlaats (...). Aan het einde van deze uitzendperiode is (verzoekster; N.o.) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden vanaf 2 februari 1998 tot en met 13 augustus 1998. Op basis daarvan zou zij de functie verstelster vervullen. Conform de van toepassing zijnde CAO (voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven), dient deze functie gewaardeerd te worden in loongroep III van deze CAO, hetgeen een salaris van f 2.666,04 bruto op full-time basis oplevert. Op 4 februari 1998 is haar de betreffende arbeidsovereenkomst schriftelijk aangeboden (...). Zij wilde deze niet tekenen omdat het salaris niet overeenkwam met haar persoonlijke wensen. Op vrijdag 6 februari 1998 heeft (verzoekster; N.o.) gewerkt bij (werkgever; N.o.). Op maandag 9 februari 1998 heeft zij tussen 8:00 en 10:00 uur telefonisch contact gehad met de heer D., bedrijfsleider van de vestiging te Schiedam. Zij eiste daarin wederom een hogere salariëring. De heer D. stelde in dit telefoongesprek dat (werkgever; N.o.) geen ander salaris kan bieden. De geboden salariëring is conform de CAO bepalingen en derhalve juist. Een afwijking daarvan zou bovendien niet stroken met de salariëring van medewerkers in een gelijkwaardige functie. In antwoord op het standpunt van de heer D. het salaris niet te verhogen, heeft (verzoekster; N.o.) te kennen gegeven ontslag te nemen. Bij de Stichting Samenwerken, die verantwoordelijk is voor de begeleiding van medewerkers in een WerkErvaringsPlaats, heeft (verzoekster; N.o.) te kennen gegeven haar arbeidsovereenkomst te hebben beëindigd. Als argument daarvoor gaf (verzoekster; N.o.) te kennen dat zij onvoldoende in de gelegenheid is gesteld het contract goed door te nemen. Dit is onjuist. (Verzoekster; N.o.) is de arbeidsovereenkomst op 4 februari jl. voorgelegd. Op 9 februari jl. heeft zij hierover het laatste contact met haar leidinggevende gehad, waarbij zij in de tussenliggende periode, ons inziens, voldoende in de gelegenheid is gesteld het contract te lezen en te herlezen en hierop van derden advies in te winnen. Uiteraard stellen wij medewerkers in de gelegenheid zelfs langer over de inhoud van een arbeidsovereenkomst na te denken en hierover met de leidinggevende te overleggen. (Verzoekster; N.o.) achtte dit zelf echter niet noodzakelijk. Op 9 februari jl. stond haar besluit, haar werkzaamheden te beëindigen, immers vast. Daar betrokkene daarna niet

meer op het werk is verschenen (waarmee de wettelijke opzegtermijn niet in acht is genomen) en (werkgever; N.o.) ook anderszins niet van haar heeft vernomen (behoudens het verzoek om een eindafrekening), restte ons niets anders dan het besluit van (verzoekster; N.o.) te bevestigen. Zulks is gebeurd in de brief van 18 februari 1998 (...). Wellicht dat (verzoekster; N.o.) geruime tijd daarna in is gaan zien welke consequenties haar handelen met zich meebrengt. Aangezien zij haar arbeidsovereenkomst op eigen initiatief heeft beëindigd kan zij immers geen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Op 27 februari jl. ontvingen wij een aangetekend schrijven van (verzoekster; N.o.), waarin zij het ontslag nietig verklaart (...). Zij beschrijft dat (werkgever; N.o.) haar ontslagen heeft. Dit is niet juist. Zoals hiervoor omschreven heeft (verzoekster; N.o.) haar werkzaamheden op eigen initiatief beëindigd. Er is derhalve geen sprake van een ontslag van de zijde van (werkgever; N.o.). Er is tevens geen sprake van een ontslag op staande voet. Uit de brief blijkt overigens niet wie volgens (verzoekster; N.o.) de termen 'kon oprotten' bezigde, daar zij aan geen persoon in het bijzonder is gericht. (Werkgever; N.o.) stelt evenwel dat noch de operationeel manager, de heer L., noch de bedrijfsleider, de heer D., zich in dergelijke termen hebben uitgelaten. Er is immers geen sprake geweest van een ontslag van de zijde van de werkgever. Evenmin juist is de stelling van (verzoekster; N.o.) dat zij zich beschikbaar houdt voor werk. Zulks mag blijken uit het feit dat zij in de periode vanaf 9 februari jl. tot aan onze bevestiging van 18 februari jl. niet op het werk is verschenen. Haar is in deze periode wel werk geboden. Inmiddels heeft (verzoekster; N.o.) zich gewend tot het Bureau voor Rechtshulp te Rotterdam, via welke zij persisteert in haar standpunt dat de arbeidsovereenkomst door (werkgever; N.o.) werd beëindigd (...). Samenvattend stel ik vast dat (verzoekster; N.o.); 1. op oneigenlijke wijze haar werkzaamheden heeft beëindigd 2. op eigen initiatief, en zonder enige aansporing daartoe van de werkgever, haar arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, 3. en dat (werkgever; N.o.) dit ontslag schriftelijk heeft bevestigd, zodat er thans sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Mocht er, bij tussenkomst van de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening, dan wel de kantonrechter anders worden beslist, dan stelt (werkgever; N.o.) zich op het standpunt dat, naast het gestelde ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, (verzoekster; N.o.); 1. in het overleg over haar arbeidsovereenkomst een onredelijke salariseis heeft gesteld en daarin heeft volhard; 2. en zich in deze heeft bediend van onwaarheden en daarmee haar werkgever op een krenkende wijze heeft benaderd, zodat er, bij een eventueel voortbestaan van de arbeidsovereenkomst, sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Indien vereist verzoek ik u dan ook om een ontslagvergunning met (verzoekster; N.o.)..."

2.2. Bijgevoegd was onder meer een afschrift van de brief van werkgever aan verzoekster, gedateerd 18 februari 1998. Deze brief luidt als volgt:

"...Naar aanleiding van het telefonische gesprek dat u op 9 februari 1998 met de heer D. heeft gevoerd, bevestigen wij u het volgende:

Tijdens dit gesprek heeft u aangegeven dat u het niet eens bent met het door ons aangeboden salaris van f 2.666,04 bruto per maand, omdat u hetzelfde wilde verdienen als twee andere medewerkers (partners) samen. Uiteraard zijn wij niet bereid om aan uw wens

tegemoet te komen, omdat wij het bij uw functie van verstelster behorende salaris hebben aangeboden, volgend de CAO loongroep III, en wij u natuurlijk geen twee salarissen kunnen aanbieden. Op uw eigen verzoek zal de arbeidsovereenkomst, die wij waren aangegaan op 2februari 1998 voor de periode tot en met 13 augustus 1998, per 6 februari 1998 worden beëindigd..."

2.3. Voorts was bijgevoegd een afschrift van de brief van verzoekster aan werkgever, gedateerd 25 februari 1998. Deze brief luidt als volgt:

"...Op vrijdag 6 februari 1998 ben ik door u op staande voet ontslagen. Aangezien ik het contract niet direct wilde ondertekenen, maar dit eerst nog met de heer L. wilde bespreken, liet u mij weten dat ik "kon oprotten". Ik betwist dat er voor dit ontslag een dringende reden aanwezig was en neem daarom met het ontslag geen genoegen. Evenmin beschikte u over een ontslagvergunning van de directeur van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening. Om deze redenen acht ik het ontslag niet geldig en roep ik de nietigheid hiervan uitdrukkelijk in. Ik ben bereid u in de gelegenheid te stellen het ontslag binnen drie dagen na dagtekening van deze brief in te trekken en ik houd mij voor mijn werkzaamheden beschikbaar. U kunt mij hiervoor oproepen..."

2.4. Tevens was bijgevoegd een afschrift van de brief van verzoeksters gemachtigde aan de werkgever van 4 maart 1998. Deze brief luidt als volgt:

"...Namens mijn cliënte, (...), wend ik mij tot u inzake uw brief d.d. 18 februari jl., welke overigens pas 26 februari jl. door u is verzonden en op 27 februari jl. door cliënte is ontvangen. Cliënte heeft u op 25 februari jl. een aangetekende brief gezonden, waarin zij bezwaar maakt tegen het ontslag dat u op 6 februari jl. aan haar hebt gegeven. Zij roept in deze brief de nietigheid van het ontslag in, waardoor het dienstverband in stand is gebleven. Zij is bereid om haar werkzaamheden voor u te blijven verrichten. U kunt haar oproepen voor deze werkzaamheden. Zij houdt aanspraak op betaling van haar loon. In uw brief van 18 februari jl. gaat u geheel voorbij aan de inhoud van de brief van cliënte. Wat hiervan de reden is, is mij niet duidelijk. Feit is echter, dat er in de visie van cliënte geen sprake is geweest van een ontslagname van haar kant, doch dat zij door u is ontslagen. Ook heeft cliënte nimmer gevraagd om twee salarissen. Gezien het verschil in standpunten tussen u en cliënte is er wellicht sprake van een groot misverstand, dat mijns inziens moet kunnen worden opgelost. Ik verzoek u mij te berichten dat cliënte nog steeds bij u in dienst is en haar op te roepen voor haar werkzaamheden..."

2.5. Bijgevoegd was verder een afschrift van de brief van werkgever aan verzoeksters gemachtigde, gedateerd 3 maart 1998. Deze brief luidt als volgt:

"...Naar aanleiding van uw schrijven d.d. 4 maart 1998, doe ik u, als gemachtigde van betrokkene, bijgaand een afschrift van ons verzoek om een ontslagvergunning voor zover vereist inzake (verzoekster; N.o.) toekomen. Ofschoon onzerzijds geen onduidelijkheid bestaat omtrent de regelmatigheid van de beëindiging, achten wij wegens de verwarring die bij betrokkene is ontstaan een verzoek voor zover vereist veiligheidshalve zinvol. (...) Uit de toelichting op het verzoek voor zover vereist, blijkt dat (werkgever; N.o.) uw standpunt niet kan delen. Ons inziens is er thans sprake van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Naast hetgeen wij in ons verzoekschrift

stellen, heeft (verzoekster; N.o.) ook een naaste collega uit het WerkErvaringsProject meegedeeld dat zij zelf een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan. Het spreekt voor zich dat de naam van deze collega, omwille van de discretie, onvernoemd blijft. Tevens heeft zij tussentijds een verzoek gedaan tot voortijdige eindafrekening, inclusief de uitbetaling van haar salaris over de periode 2 tot en met 6 februari. Het lijkt mij zinvol de feiten, zoals door ons gesteld, nogmaals met (verzoekster; N.o.) te bespreken. Wellicht dat zij daarmee zelf tot het inzicht komt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd en dat een nieuwe arbeidsovereenkomst niet meer tot de mogelijkheden behoort. (...)

. B. In de derde alinea refereert u aan een brief van uw cliënte, waarop wij in onze brief van 18 februari jl. niet in zouden zijn gegaan. Ons is onduidelijk welke brief van cliënte dit betreft..."

3. Verzoeksters gemachtigde merkte in haar verweerschrift van 24 maart 1998 het volgende op:

"...(Werkgever; N.o.) vraagt een ontslagvergunning voor zover vereist, waarbij als reden voor het "voor zover vereist" wordt aangevoerd dat zij ervan uitgaat dat er sprake is van een ontslag met wederzijds goedvinden. Als ontslagredenen voor het verzoek ontslagvergunning voert (werkgever; N.o.) aan dat (verzoekster; N.o.) een onredelijke salariseis heeft gesteld en zich heeft bediend van onwaarheden en daarmee haar werkgever op krenkende wijze heeft benaderd. Zowel het standpunt dat er sprake zou zijn van een ontslag met wederzijds goedvinden, als de aangevoerde redenen voor de ontslagvergunning worden door (verzoekster; N.o.) bestreden. Op beide onderdelen zal in het navolgende worden ingegaan. Ontslagaanvraag voor zover vereist 1 (Verzoekster; N.o.) is op 6 februari 1998 door (werkgever; N.o.) op staande voet (ontslagen), getuige de inhoud van haar brief d.d. 25 februari 1998, welke door (werkgever; N.o.) is overgelegd. Deze brief is verzonden op 26 februari 1998 en door (werkgever; N.o.) op 27 februari 1998 ontvangen. 2 Op 6 februari jl. heeft (verzoekster; N.o.) tijdens haar werk van (werkgever; N.o.) een arbeidsovereenkomst ter ondertekening aangeboden gekregen. (Verzoekster; N.o.) heeft deze arbeidsovereenkomst vluchtig doorgelezen en geconstateerd dat niet alle mondeling gemaakte afspraken in de arbeidsovereenkomst waren vastgelegd. Alvorens de overeenkomst te ondertekenen, wilde zij deze eerst met de heer L. bespreken. Zij had met de heer L. eerder een gesprek over de indiensttreding bij (werkgever; N.o.) gevoerd. 3 Nadat (verzoekster; N.o.) te kennen had gegeven dat zij de overeenkomst die dag niet wilde ondertekenen heeft de heer J. van (werkgever; N.o.) via de mentrix van (verzoekster; N.o.) laten weten dat zij kon oprotten. Deze mededeling is moeilijk anders op te vatten dan een ontslag op staande voet. 4 Op maandag 9 februari 1998 heeft zij telefonisch contact opgenomen met (werkgever; N.o.). Zij heeft achtereenvolgens gevraagd naar haar mentrix, de heer J. en de heer L. Geen van deze personen bleek bereikbaar. (Verzoekster; N.o.) is vervolgens doorverbonden met de heer D. Zij bestrijdt uitdrukkelijk de inhoud van het gesprek zoals door (werkgever; N.o.) weergegeven. Zij heeft niet met de heer D. gesproken over de inhoud van het contract, noch aan hem medegedeeld dat zij ontslag genomen zou hebben. 5 De brief van 18 februari 1998 van (werkgever; N.o.) heeft

(verzoekster; N.o.) eerst op 27 februari 1998 ontvangen. De brief is op 26 februari 1998 door (werkgever; N.o.) verzonden, zo blijkt uit de frankeerstempel (...). Hieruit valt af te leiden dat de brieven van (verzoekster; N.o.) en (werkgever; N.o.) elkaar hebben gekruist. 6 Door gemachtigde van (verzoekster; N.o.) is vervolgens op 4 maart 1998 een brief aan (werkgever; N.o.) gezonden, welke brief door (werkgever; N.o.) is overgelegd. 7 (Werkgever; N.o.) heeft in haar brief van 9 maart 1998 aan gemachtigde van (verzoekster; N.o.) medegedeeld vast te houden aan een ontslag met wederzijds goedvinden. 8 Van een ontslag met wederzijds goedvinden kan echter, gezien het standpunt van (verzoekster; N.o.) en de jurisprudentie ten aanzien van dit onderwerp, geen sprake zijn. Van een ontslagvergunning voor zover vereist kan derhalve ook geen sprake zijn. Gronden waarop de ontslagaanvraag is gebaseerd 9 De gronden die worden aangevoerd door (werkgever; N.o.) zijn de onredelijke salariseis en onwaarheden en daaruit voortvloeiend een krenkende benadering van de werkgever. 10 (Verzoekster; N.o.) bestrijdt de aangevoerde gronden ten stelligste. Zij heeft in haar brief van 25 februari 1998 haar visie op hetgeen zich op 6 februari jl. heeft afgespeeld weergegeven. Het weergeven van een visie kan onmogelijk als ontslagreden worden aangevoerd. Van een onredelijke salariseis is, zoals hierboven al is gesteld, geen sprake geweest. 11 (Verzoekster; N.o.) concludeert derhalve dat er door (werkgever; N.o.) geen grond is aangevoerd welke de afgifte van een ontslagvergunning rechtvaardigt. Zij verzoekt u derhalve uw toestemming aan (werkgever; N.o.) te onthouden. 12 Daarnaast meent (verzoekster; N.o.), nu er geen tussentijdse opzeggingsmogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, dat, zo er al een reden voor afgifte van een ontslagvergunning zou zijn, van deze vergunning slechts tegen het einde van de overeengekomen periode gebruik kan worden gemaakt. 13 Wellicht ten overvloede bericht ik u dat (verzoekster; N.o.) nog steeds bereid is de bedongen arbeid te verrichten. Indien (werkgever; N.o.) gebruik wenst te maken van haar diensten, dan kan (werkgever; N.o.) (verzoekster; N.o.) oproepen voor haar werkzaamheden..."

4. Bij beslissing van 28 april 1998 verleende RDA de werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing het volgende:

"...dat u als ontslaggrond aanvoert dat werkneemster, nadat zij via een uitzendburo enige tijd werkzaamheden voor u had verricht, weigerde een met haar overeen te komen contract voor bepaalde tijd te tekenen omdat zij het niet eens was met het daarin conform de CAO aangeboden salaris. Vervolgens heeft ze u op 9 februari jl. te kennen gegeven dat ze om die reden niet meer voor u wenste te werken en is daarna ook niet meer op haar werk verschenen. U gaat er vanaf dat moment van uit dat het dienstverband inmiddels in onderling goedvinden werd beëindigd hetgeen u heeft bevestigd met uw schrijven d.d. 18.02.98. Op 27.02.98 ontving u een schrijven van betrokkene waarin zij stelt door u op staande voet te zijn ontslagen, waartegen zij protesteert. U verzoekt mij "voor zover rechtens vereist" het dienstverband met werkneemster te beëindigen. Gelet op de houding en het gedrag van werkneemster ziet u geen mogelijkheden meer op nog op vruchtbare wijze met werkneemster samen te werken. Betrokkene is door mij conform het hoor en wederhoor in de gelegenheid gesteld een toelichting op haar standpunt te geven en heeft

hiervan gebruik gemaakt. Ze betwist al hetgeen u naar voren brengt en stelt zich alsnog bereid te houden de bedongen arbeid te verrichten. Uw verzoek is voor advies voorgelegd aan de daarvoor in aanmerking komen vertegenwoordigers van werkgever- en werknemersorganisaties. Uit de door partijen overgelegde stukken is mij gebleken dat werkneemster van 14.08.97 tot en met 30.01.98 via een uitzendburo werkzaamheden voor u heeft verricht in het kader van een werkervaringsplaats. Na deze periode zou zij op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verder bij u werkzaam kunnen zijn. In dit verband heeft u haar begin februari een contract voor bepaalde tijd aangeboden. Op 09.02.98 vond over de inhoud van genoemd contract tussen u en werkneemster een telefoongesprek plaats waarin zij volgens u bevestigde niet meer voor u te willen werken omdat zij het niet eens was met het haar geboden salaris. Over de inhoud van dit telefoongesprek verschilt u met werkneemster van mening. Wat hier ook van zij, voor mij staat vast dat betrokkene na 06.02.98 geen werkzaamheden meer voor u heeft verricht. Eerst met haar schrijven van 25.02.98 tekent zij protest aan en stelt ze zich beschikbaar voor werk. Mijns inziens had werkneemster bij een verwijtbaar handelen uwerzijds hierop in een veel eerder stadium moeten reageren en zich daarbij onmiddellijk beschikbaar moeten stellen voor het verrichten van werkzaamheden. Door dit (geruime tijd) na te laten heeft betrokkene bij mij de indruk gewekt dat haar protest, dat ik dan ook nauwelijks serieus kan nemen, om andere redenen dan haar ontslag is ingegeven. Naar mijn mening rust op u dan ook niet meer de plicht om haar verder binnen uw onderneming tewerk te stellen. Ik verleen u, gelet op al het bovenoverwogene, derhalve "voor zover rechtens vereist" mijn toestemming..."

5. Verzoekster was het niet eens met het verlenen van de ontslagvergunning door de RDA. Haar gemachtigde liet de RDA in haar brief van 20 januari 1999 het volgende weten:

"...Op grond van het Delegatiebesluit mocht cliënte erop vertrouwen dat ten minste onderzoek gedaan zou worden naar de volgende onderwerpen:

* rechtvaardigt de aangevoerde grond de opzegging; * is de aangevoerde grond voldoende aannemelijk gemaakt; * de redelijkheid van het ontslag in het licht van de mogelijkheden en belangen van de betrokken partijen; * behoort herstel van de verstoorde arbeidsrelatie tot de mogelijkheden; * zorgvuldige afweging van de belangen van de betrokken partijen. Op grond van het verzoek en het verweerschrift, hebt u gemeend de vergunning te kunnen afgeven, waarbij u deze afgifte als volgt motiveerde: "Mijns inziens had werkneemster bij een verwijtbaar handelen uwerzijds hierop in een veel eerder stadium moeten reageren en zich daarbij onmiddellijk beschikbaar moeten stellen voor het verrichten van werkzaamheden. Door dit (geruime tijd) na te laten heeft betrokkene bij mij de indruk gewekt dat haar protest, dat ik dan ook nauwelijks serieus kan nemen, om andere redenen dan haar ontslag is ingegeven. Naar mijn mening rust op u dan ook niet meer de plicht om haar verder binnen uw onderneming te werk te stellen." De klacht van cliënte omvat de volgende aspecten:

1. Er is onvoldoende toepassing gegeven aan het beginsel van hoor en wederhoor, zodat onzorgvuldig is gehandeld. Gezien de tegenstrijdige standpunten van beide partijen had nadere informatie bij partijen ingewonnen dienen te worden. 2. Cliënte meent dat de

werkgever onvoldoende argumenten heeft aangevoerd die de ontslaggrond van een verstoorde arbeidsrelatie kunnen dragen. Daarnaast is de aangevoerde grond onvoldoende aannemelijk gemaakt, hetgeen ook door cliënte in haar verweer is aangevoerd. Ook hieromtrent had nadere informatie ingewonnen dienen te worden bij partijen. 3. Niet, dan wel onvoldoende, is onderzocht of herstel van de arbeidsrelatie tot de mogelijkheden behoorde, terwijl cliënte hiertoe zeker bereid was en dit ook in haar verweerschrift heeft aangegeven. 4. In het verlengde van hetgeen hiervoor is opgemerkt, moet geconstateerd worden dat uw motivering, de afgifte van de ontslagvergunning in relatie tot de aangevoerde ontslaggrond niet kan dragen. De ontslaggrond betrof een verstoorde arbeidsrelatie, terwijl uw motivering hierop geen betrekking heeft, maar zich louter beperkt tot de civielrechtelijke aspecten van het ontslag op staande voet, welke inhoudelijke toets is voorbehouden aan de kantonrechter. 5. Bij afweging van de in het geding zijnde belangen hebt u naar het inzicht van cliënte onvoldoende aandacht aan haar belangen besteed. U hebt u slechts laten leiden door uw te bestrijden interpretatie van de civielrechtelijke aspecten van het ontslag. Zij meent dat u daarmee onzorgvuldig hebt gehandeld. Samenvattend meent cliënte dat in onderhavige ontslagprocedure het beginsel van hoor en wederhoor onvoldoende is toegepast en onvoldoende onderzoek is gepleegd, waardoor onvoldoende zorgvuldig is gehandeld ten opzichte van cliënte en haar belangen; dat de aangevoerde redenen voor het ontslag de ontslaggrond niet kunnen dragen; dat uw motivering om tot afgifte van de ontslagvergunning over te gaan, geen relatie heeft met de door de werkgever aangevoerde ontslaggrond en derhalve onvoldoende is gemotiveerd..."

6. De RDA antwoordde verzoeksters gemachtigde schriftelijk op 16 april 1999:

"...Op 8 maart jl. heeft (...) op mijn bureau een gesprek plaatsgevonden. (...) Zoals tijdens dit gesprek is afgesproken beantwoord ik uw klacht thans ook nog schriftelijk. (Werkgever; N.o.) heeft zich tot mij gewend op 9 maart 1998 met een verzoek om toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding met werkneemster op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Deze ontslaggrond is door werkgever geadstrueerd aan de hand van hetgeen tussen 6 februari en 9 maart 1998 zou hebben plaatsgevonden. Door werkneemster is de ontslaggrond weersproken, althans zij heeft hetgeen zich in eerdergenoemde periode heeft afgespeeld ontkend, dan wel in een andere context geplaatst. Op 28 april 1998 heb ik aan de werkgever de gevraagde toestemming verleend. Hierbij heb ik uiteraard de door de werkgever aangevoerde ontslaggrond (te weten een verstoorde arbeidsverhouding) getoetst, waarbij ik tot de conclusie ben gekomen in de kern weergegeven- dat er naar mijn oordeel op basis van hetgeen zich in de periode 6februari tot 25 februari 1998 (niet) heeft afgespeeld sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die afgifte van de gevraagde ontslagvergunning rechtvaardigt. Immers, de werkneemster had sedert 6 februari 1998 op haar initiatief geen werkzaamheden meer voor (werkgever; N.o.) verricht. Dat zij geen werkzaamheden voor (werkgever; N.o.) meer had verricht sedert die datum stond tussen partijen niet ter discussie. Wel ter discussie stond het antwoord op de vraag op wiens initiatief de werkzaamheden niet meer werden verricht. Gelet op het feit dat werkneemster eerst op 25februari aan de werkgever liet weten bezwaar te maken tegen een (vermeend) door hem gegeven ontslag, achtte ik het

aannemelijk dat werkneemster zelf het initiatief tot het staken van de werkzaamheden had genomen. Het is immers een feit van algemene bekendheid dat tegen een (onterecht) gegeven ontslag protest dient te worden aangetekend en dat protest dient (om voortzetting van de werkzaamheden niet illusoir te laten zijn) onverwijld te worden ingediend. Nu werkneemster daarmee een lange tijd had gewacht, achtte ik het aannemelijk dat ze niet reageerde op een door de werkgever gegeven ontslag, maar om andere reden(en) de door haar gestaakte werkzaamheden trachtte aangemerkt te krijgen als een door de werkgever gegeven ontslag. Eén en ander klemte temeer nu de werkgever uitvoerig uiteen heeft gezet op basis van welke omstandigheden werkneemster heeft besloten niet meer op het werk te verschijnen. Werkneemster heeft in haar verweerschrift erkend dat zij niet instemde met de arbeidsovereenkomst zoals deze haar was voorgelegd -aangezien deze op onderdelen in strijd zou zijn met mondeling gemaakte afspraken-, doch dat de reactie van werkgever slechts was dat zij kon oprotten. Door werkneemster is echter niet aangegeven op welke onderdelen de arbeidsovereenkomst dan in strijd was met welke (en wanneer) mondeling gemaakte afspraken. In het licht hiervan achtte ik de lezing van de werkgever omtrent hetgeen is voorgevallen eveneens meer aannemelijk dan de overigens ongemotiveerde stellingen van werkneemster terzake. Aangezien het verrichten van arbeid één van de essentiële kenmerken is van een arbeidsovereenkomst, was (en ben) ik van oordeel dat er, als gevolg van het feit dat werkneemster zich hieraan heeft onttrokken, een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan die voortzetting van het dienstverband onmogelijk maakte. Ik hecht er aan te beklemtonen dat ik mij bij dit oordeel niet heb uitgelaten over de civielrechtelijke vraag of het dienstverband inmiddels met wederzijds goedvinden is beëindigd. Beantwoording van deze vraag is immers voorbehouden van de Burgerlijk Rechter en deze vraag had, als het aan de Rechter zou zijn voorgelegd, naar mijn inzichten waarschijnlijk een negatief antwoord gekregen. Ik heb uitsluitend de aangevoerde ontslaggrond dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding beoordeeld in het licht van de door partijen aangevoerde feiten en omstandigheden. Op grond van het bovenstaande ben ik van oordeel dat ik bij mijn oordeel onderzoek heb gedaan naar de door u in uw klachtbrief geciteerde onderwerpen uit het Delegatiebesluit, alsmede dat ik naar de door op pagina 2 van uw klachtbrief onder punt 1 tot en met 5 genoemde aspecten bij de beoordeling eveneens voldoende rekening heb gehouden, althans dat deze aspecten deels berusten op een onjuiste interpretatie uwerzijds van mijn beslissing..."

B. STANDPUNT VERZOEKSTER

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering onder klacht en naar de hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven van haar gemachtigde. Tevens merkte verzoekster via haar gemachtigde in haar klachtbrief van 22 april 1999 aan de Nationale ombudsman het volgende op:

"...Daarnaast is in het gesprek van 8 maart 1999 gebleken dat de RDA in verband met de behandeling van de ontslagaanvraag door de werkgever omtrent het geschil informatie heeft ingewonnen bij een derde, zonder mijn cliënte of mij daaromtrent te informeren. Evenmin is naar aanleiding van dit contact in het kader van hoor en wederhoor om een reactie gevraagd. Tijdens het gesprek van 8 maart jl. met de heer A. heeft deze mij laten

weten dat met name de opvatting van deze derde aanleiding is geweest voor de opvatting van de RDA dat deze het protest van mijn cliënte nauwelijks serieus kon nemen. Deze derde betreft de medewerkster van Stichting Samenwerken, die cliënte eerder in het kader van een WerkErvaringsPlaats bij deze werkgever had geplaatst..."

C. STANDPUNT CENTRAAL BESTUUR VOOR DE ARBEIDSVOORZIENING

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

"...**DE FEITEN** Verzoekster is sedert 14 augustus 1997 via een werkgelegenheidsproject gedetacheerd geweest bij (werkgever; N.o.). Per 2 februari 1998 is verzoekster door werkgeefster een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 13 augustus 1998 aangeboden. Deze arbeidsovereenkomst heeft verzoekster niet willen tekenen, naar uit de stukken blijkt omdat zij het niet eens zou zijn met een gedeelte van de inhoud van het contract, met name het daarin opgenomen salaris. Verzoekster is de eerste week van haar dienstverband wel aan het werk gegaan, doch vanaf 9 februari 1998 heeft zij geen arbeid meer verricht bij werkgeefster na vergeefse pogingen van verzoekster om deze kwestie bij werkgeefster bespreekbaar te maken. Een en ander leidde tot een briefwisseling tussen partijen, waarin de wederzijdse standpunten werden toegelicht. Werkgeefster legt verzoeksters wegblijven uit als een ontslagname, waaraan werkgeefster zich conformeert; verzoekster daarentegen ziet in de gang van zaken een aan haar geven ontslag op staande voet, waartegen zij protesteert. Werkgeefster beschouwde de in haar ogen rechtsgeldige beëindigde relatie met verzoekster vervolgens als verstoord; zekerheidshalve zag zij aanleiding om aan de Regionaal Directeur toestemming tot ontslag (voor zover rechtens vereist) te verzoeken, welke toestemming werd verleend op 28 april 1998. De klacht Verzoekster is het niet eens met de beslissing van de Regionaal Directeur, zowel ten aanzien van de aard van deze beslissing, als ten aanzien van de totstandkoming ervan. (...) overweging Voor wat betreft verzoeksters klacht dat haar verweer niet is voorgelegd aan werkgeefster, het volgende. Het is ter beoordeling van de Regionaal Directeur om te bepalen of een ontslagdossier op een ronde van hoor/wederhoor aan de Ontslagadviescommissie kan worden voorgelegd. Het verweer wordt alsdan *ter kennisneming* aan de werkgeefster toegezonden met de mededeling dat geen nader commentaar verwacht wordt, en dat de Ontslagadviescommissie zal worden geraadpleegd ten einde zo spoedig mogelijk een beslissing te kunnen nemen. (Dat sluit overigens niet uit dat het beraad in de Ontslagadviescommissie toch leidt tot een aanvullende ronde van hoor/wederhoor.) In casu meende de Regionaal Directeur dat het voorliggende dossier voldoende informatie van partijen bevatte om de hoor/wederhoor tot een ronde te beperken en daarop vervolgens te beslissen. Het verweer zond hij, naar mij is gebleken, inderdaad niet aan werkgeefster. Evenwel berichtte de Regionaal Directeur mij, dat de werkgeefster dit verweer rechtstreeks via de belangenbehartiger van verzoekster had ontvangen, en er aldus op die wijze van op de hoogte was. Verzoekster heeft naar mijn oordeel *hierdoor* geen aanwijsbare schade geleden, noch is zij procedureel in een nadeliger positie komen te verkeren. De klacht ontbeert mijns inziens dan ook goede grond. Ten aanzien van de beoordeling van de aangevoerde ontslaggronden en een

wederzijdse belangenafweging merk ik het volgende op. Naar mijn oordeel heeft de Regionaal Directeur met zijn beslissing niet onjuist geoordeeld; de feiten en omstandigheden, als blijkend uit de overgelegde stukken, kunnen mijns inziens inderdaad voldoende duidelijk geacht worden om daarop verantwoord en juist (in een ronde van hoor/wederhoor) te beslissen. Wat er zij van het onderliggende geschil tussen partijen ten aanzien van het toepasselijke salaris, vast staat dat werkneemster sinds 9 februari 1998 *feitelijk* geen arbeid meer heeft verricht voor werkgeefster, en zich ook niet heeft gemeld of reëel beschikbaar gehouden. Eerst geruime tijd nadien heeft zij in een brief van 25 februari 1998 bezwaar gemaakt tegen wat zij als een haar gegeven ontslag op staande voet aanmerkte. Duidelijk is ook, dat dit tijdsverloop voor de Regionaal Directeur heeft meegespeeld bij de afweging om zijn toestemming tot ontslag te verlenen. Dit blijkt ook met zoveel woorden uit de beschikking d.d. 28 april 1998. Voorts meen ik dat verzoekster ondertussen in afwachting van een oplossing bijvoorbeeld onder protest haar werkzaamheden had kunnen voortzetten. Uit de stukken blijkt overigens dat werkneemster in principe normaal volgens de CAO beloond werd, zoals werkgeefster ook nog schriftelijk had toegelicht. Samengevat meen ik dat de Regionaal Directeur zijn beslissing in redelijkheid en met kracht van argumenten heeft kunnen nemen. Volgens verzoeksters stelling heeft de Regionaal Directeur voorts informatie bij een derde ingewonnen, en zijn beslissing mede daarop gebaseerd. Naar de Regionaal Directeur mij heeft bevestigd, heeft hij inderdaad contact opgenomen met een derde, en wel met een consulent van het werkgelegenheidsproject waaruit de detachering van verzoekster is geregeld. Een en ander vond plaats in het kader van een bredere oriëntatie door de Regionaal Directeur omtrent de positie van verzoekster en haar verdere ontplooiingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt. De Regionaal Directeur verzekerde mij echter dat de toestemming tot ontslag werd verleend, gezien de hem gebleken verstoorde relatie tussen partijen. Overigens zou de arbeidsovereenkomst toch al op afzienbare termijn *van rechtswege* eindigen zie de afgesproken tijdsduur tot 14 augustus 1998. Ten aanzien van de motivering van de beslissing diene het volgende. Lezing van de beschikking d.d. 28 april 1998 brengt mij tot de conclusie dat de Regionaal Directeur wellicht andere bewoordingen had kunnen gebruiken met name (...), waar hij melding maakt van zijn 'gewekte indruk' ten aanzien van verzoeksters late protest tegen het ontslag. Gezien de gebleken situatie tussen partijen heeft de Regionaal Directeur in het concrete geval mijns inziens in zijn beschikking de essentiële aspecten voldoende tot uitdrukking gebracht..."

D. REACTIE VERZOEKSTER

Verzoeksters gemachtigde deelde de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende mee:

``... 1. Bij nadere lezing van de reactie van de RDA (...), is het mij opgevallen dat bevestigd wordt dat (verzoekster; N.o.) bij het gesprek op 8 maart 1999 aanwezig is geweest. Dit is echter niet juist. Mijn cliënte heeft na overleg met haar begeleidster van het Riagg afgezien van het bijwonen van het gesprek.

2. In deze reactie van het CBA (...) wordt bevestigd dat het verweerschrift door de RDA niet aan de werkgeefster is gezonden. De RDA berichtte de CBA echter dat dit

verweerschrift door mij aan de werkgeefster is gezonden. Ik heb dit verweerschrift inderdaad aan de werkgeefster gezonden, zij het eerst naar aanleiding van een telefoongesprek met de werkgeefster op **17 april 1998**. Omtrent deze toezending heb ik de RDA echter niet ingelicht. Blijkbaar heeft hieromtrent tussen de werkgeefster en de RDA nadien contact plaatsgevonden. Overigens werd de vergunning al op 28 april 1998 afgegeven. Uit de reactie van het CBA blijkt niet op welke datum de zaak door de Ontslagadviescommissie is behandeld. 3. Uit de reactie van de CBA (...) maak ik op dat het CBA het klachtenonderdeel dat het verweer van verzoekster in het kader van hoor en wederhoor niet is voorgelegd aan werkgeefster erg beperkt uitlegt: alleen het toezenden van het verweerschrift. Mijns inziens beperkt dit klachtenonderdeel zich echter niet tot het louter toezenden van het verweerschrift, maar omvat dit klachtenonderdeel juist het achterwege laten van een tweede ronde van hoor en wederhoor. 4. Het CBA plaatst het gesprek met de consulent van het werkgelegenheidsproject in een breder perspectief dan de RDA in het gesprek van 8 maart jl. heeft gedaan. In voornoemd gesprek bleek dat de informatie uit het gesprek met de consulent met name van invloed is geweest bij de verlening van de vergunning en met name heeft geleid tot het motiveringsonderdeel het "nauwelijks serieus te nemen protest". Indien het gesprek met de consulent inderdaad betrekking zou hebben gehad op de positie van verzoekster en haar ontplooiingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt, dan zou zeker haar medische voorgeschiedenis aan de orde moeten zijn geweest. Verzoekster werd al geruime tijd door het Riagg begeleid en de consulent was hiervan op de hoogte. Overigens wordt door het CBA niet nader aangeduid wat het gesprek inzake de positie en ontplooiingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt heeft opgeleverd en op welke wijze dit een rol heeft gespeeld bij de beslissing op het verzoek van werkgeefster. Ook dit contact zou m.i. tot een tweede ronde van hoor en wederhoor moeten hebben geleid..."

Beoordeling

I. Inleiding

1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond (RDA) verleende verzoeksters werkgever bij beslissing van 28 april 1998 toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster 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 de verlening van een ontslagvergunning kan vormen, en dat de RDA daarbij kan

voorbijgaan aan de vraag hoe de verstoring is ontstaan (zie achtergrond-, onder 1.). II. Ten aanzien een tweede ronde van hoor en wederhoor

1. Verzoekster klaagt er in de eerste plaats over dat de RDA haar verweer in het kader van hoor en wederhoor niet heeft voorgelegd aan werkgever. Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met éénmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. Uitstel voor het nader onderbouwen van de aanvraag respectievelijk het voeren van verweer dient slechts te worden verleend, indien partijen daartoe dringende redenen aanvoeren. Voorkomen moet worden dat de RDA een lange duur van de procedure wordt verweten, terwijl de oorzaak hiervan niet op de RDA terug te voeren valt (zie achtergrond, onder 2.).

2. Verzoeksters werkgever verzocht de RDA op 9 maart 1998 hem voor verzoekster een ontslagvergunning voor zover vereist te verlenen. Als reden voor het verzoek "voor zover vereist" gaf werkgever aan van mening te zijn dat de arbeidsovereenkomst met verzoekster reeds eerder met wederzijds goedvinden was beëindigd. Als ontslagreden voor de RDA voerde werkgever aan dat er bij eventueel voortbestaan van de arbeidsovereenkomst sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werkgever was de arbeidsverhouding verstoord omdat verzoekster in het overleg over haar arbeidsovereenkomst een onredelijke salariseis zou hebben gesteld en daarin zou hebben volhard. Alsmede zou zij zich hebben bediend van onwaarheden en daarmee haar werkgever op een krenkende wijze hebben benaderd. Werkgever doelde daarbij onder meer op de mededeling van verzoekster dat een medewerker van werkgever, toen zij het contract niet direct wilde ondertekenen, tegen haar zou hebben gezegd dat zij "kon oprotten". In dit verband merkte werkgever op dat verzoekster niet had aangegeven met wie zij had gesproken. Voorts zou zij tegen de Stichting Samenwerken hebben gezegd, dat zij de arbeidsovereenkomst had beëindigd omdat zij onvoldoende in de gelegenheid was gesteld de arbeidsovereenkomst goed door te lezen. Dit laatste was volgens de werkgever eveneens in strijd met de waarheid.

3. Volgens verzoekster had werkgever haar op 6 februari 1998 een arbeidsovereenkomst ter ondertekening aangeboden. Aangezien verzoekster werkgever te kennen had gegeven dat zij deze arbeidsovereenkomst niet diezelfde dag wilde ondertekenen, had de heer J. van werkgever via de mentrix van verzoekster haar laten weten dat zij "kon oprotten", aldus verzoekster. Verzoekster had deze mededeling opgevat als een ontslag op staande voet. Vervolgens had zij op 9 februari 1998 telefonisch contact opgenomen met de heer D. van werkgever. Zij ontkende echter dat zij de heer D. tijdens dit gesprek om een hogere salariëring zou hebben verzocht, en dat zij, toen de heer D. haar verzoek had afgewezen, ontslag zou hebben genomen.

4. In haar verweer geeft verzoekster aan met wie zij op 6 februari 1998 had gesproken. Gelet op het feit dat het verzoek van werkgever (mede) gebaseerd is op onwaarheden die door verzoekster zouden zijn geuit, had het op de weg gelegen van de RDA om het verweer van verzoekster voor een nadere reactie aan de werkgever voor te leggen. Door dit na te laten, is de RDA tekort geschoten in zijn onderzoekplicht. Dit impliceert tevens dat de RDA op basis van de hem beschikbare gegevens niet tot het verlenen van de

ontslagvergunning had mogen overgaan. De onderzochte gedraging is op dit onderdeel niet behoorlijk. III. Ten aanzien van de bij een derde ingewonnen informatie

1. Voorts klaagt verzoekster er over dat de RDA zijn beslissing heeft gebaseerd op door hem bij een derde ingewonnen informatie, terwijl hij deze informatie in het kader van hoor en wederhoor niet eerst aan haar heeft voorgelegd. Volgens verzoekster had de heer A. haar tijdens het gesprek op 8 maart 1998 laten weten dat hij in verband met de behandeling van de ontslagaanvraag omtrent het geschil informatie had ingewonnen bij een medewerkster van Stichting Samenwerken, en had de heer A. verzoekster laten weten dat met name de opvatting van deze medewerkster aanleiding was geweest voor de opvatting van de RDA dat deze het protest van verzoekster nauwelijks serieus kon nemen.

2. Ingevolge artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dient een bestuursorgaan een belanghebbende in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen indien de te nemen (en naar verwachting voor de belanghebbende ongunstige) beschikking zou steunen op gegevens die de belanghebbende betreffen en indien de belanghebbende deze gegevens niet zelf heeft verstrekt (zie achtergrond, onder 3.).

3. De RDA erkent dat hij telefonisch contact heeft opgenomen met een consulent van het werkgelegenheidsproject van waaruit de detachering van verzoekster was geregeld. Dit zou hebben plaatsgevonden in het kader van een bredere oriëntatie door de RDA omtrent de positie van verzoekster en haar verdere ontplooiingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt. Voorts stelt de RDA dat hij toestemming tot ontslag had verleend, gezien de hem gebleken verstoorde relatie tussen partijen.

4. In de eerste plaats wordt opgemerkt dat het vreemd voorkomt dat de RDA tijdens de ontslagprocedure contact heeft opgenomen met de betreffende consulent teneinde zich te kunnen oriënteren omtrent de positie van verzoekster en haar verdere ontplooiingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt. Immers, de RDA dient te beoordelen of de door werkgever in dit geval aangevoerde redenen een ontslag rechtvaardigen. De positie van verzoekster op de arbeidsmarkt is daarbij niet relevant. Wat hier ook van zij, dan wel wat ook zij van de precieze inhoud van het gesprek tussen de RDA en de betreffende consulent, van de RDA had, gelet op het feit dat werkgever in zijn ontslagaanvraag uitdrukkelijk stelt dat de consulent hem had meegedeeld dat verzoekster tegen de consulent had gezegd dat zij de arbeidsverhouding had beëindigd, mogen worden verwacht dat hij verzoekster tijdens de ontslagprocedure in ieder geval in kennis had gesteld van zijn gesprek met de consulent, de beweegredenen tot het aangaan van dit gesprek en de inhoud van dit gesprek. Dat hij dit heeft nagelaten, is niet juist. De onderzochte gedraging is ook op dit onderdeel niet behoorlijk. IV. Ten aanzien van de motivering

1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een deugdelijke motivering, zeker wanneer de genomen beslissing het belang van een bij die beslissing rechtstreeks betrokkenen in negatieve zin raakt. In het geval van een ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van betrokken werknemer op de

beslissing heeft gehad.

2. De RDA overwoog in zijn beslissing als volgt:

"Mijns inziens had werkneemster bij een verwijtbaar handelen uwerzijds hierop in een veel eerder stadium moeten reageren en zich daarbij onmiddellijk beschikbaar moeten stellen voor het verrichten van werkzaamheden. Door dit (geruime tijd) na te laten heeft betrokkene bij mij de indruk gewekt dat haar protest, dat ik dan ook nauwelijks serieus kan nemen, om andere redenen dan haar ontslag is ingegeven. Naar mijn mening rust op u dan ook niet meer de plicht om haar verder binnen uw onderneming tewerk te stellen."

3. Afgezien van hetgeen hiervoor, onder II.4, is geoordeeld, blijkt uit deze motivering op geen enkele wijze waarom de RDA van mening is dat de arbeidsverhouding tussen verzoekster en werkgever duurzaam zou zijn verstoord en waarom herstel van de dienstbetrekking niet mogelijk zou zijn. De ontslagbeschikking is dan ook ontoereikend gemotiveerd. Ook op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Conclusie

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