



Rapport

Datum: 4 oktober 2001

Rapportnummer: 2001/304

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland & Flevoland te Amsterdam haar bij beslissing van 30 december 1999 geen toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met een van haar werknemers te beëindigen. Zij klaagt er met name over dat:

- haar niet om nadere informatie ter ondersteuning van de ontslagaanvraag is verzocht;
- zij ten onrechte niet in de gelegenheid is gesteld op het tweede verweer van de werknemer te reageren; en
- de beslissing onvoldoende is gemotiveerd.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Verzoekster is een besloten vennootschap, die is gevestigd te Duiven en kantoor houdt te Duiven en Amsterdam. Op 27 september 1999 verzocht verzoekster de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland & Flevoland (hierna te noemen: de RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met een van haar werknemers te beëindigen. Deze werknemer was sedert 1 december 1997 in dienst bij verzoekster in de functie van sales engineer in verzoeksters filiaal te Amsterdam. Bij haar verzoek gaf verzoekster aan dat zij het afgelopen boekjaar was geconfronteerd met tegenvallende omzetcijfers en dat de continuïteit van haar nevenvestiging te Duiven in het geding was. In het kader van de continuïteit van die vestiging zag verzoekster zich naar haar zeggen genoodzaakt per 1 oktober 1999 de deuren van de vestiging in Amsterdam te sluiten, teneinde de arbeidsplaatsen in Duiven te waarborgen. Daardoor kwam volgens verzoekster de - enige - arbeidsplaats in Amsterdam, die door de betrokken werknemer werd vervuld, te vervallen. Omdat volgens verzoekster voor werknemer geen andere functies voorhanden waren in het filiaal Duiven, zag verzoekster geen andere mogelijkheid dan deze medewerker te ontslaan.

2. Bij beslissing van 30 december 1999 onthield de RDA verzoekster toestemming om de arbeidsverhouding met de betrokken werknemer te beëindigen. Daarbij overwoog de RDA dat verzoekster er niet in was geslaagd voldoende aannemelijk te maken, dat het ontslag noodzakelijk was en het anciënniteitsbeginsel naar behoren was gehanteerd. Volgens de RDA was de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag niet aannemelijk gemaakt, omdat de aangevoerde financiële gegevens daartoe niet toereikend waren en voorts bij enkele posten vraagtekens konden worden gezet.

II. Ten aanzien van de onderbouwing van de ontslagaanvraag

1. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 3.) dient de RDA, indien aan hem een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en mogelijkheden van de betrokken werknemer moeten daarbij in aanmerking worden genomen. De RDA behoort daarbij niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dit betekent niet alleen dat de RDA de werkgever de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht zijn beleid wenst te voeren, maar tevens dat de RDA bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. Hij dient zich te overtuigen van de juistheid en/of aannemelijkheid van die argumenten. Indien hij van mening is dat de aangevoerde argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge het bepaalde in artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 3.) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen.

2. Verzoekster klaagt er in de eerste plaats over dat de RDA haar in de ontslagprocedure niet om nadere informatie heeft verzocht ter onderbouwing van haar ontslagaanvraag. Het bevreemdt verzoekster dat de RDA bij de afwijzende beslissing op de aanvraag heeft overwogen dat de overgelegde financiële gegevens niet toereikend zouden zijn om de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag aannemelijk te maken. Verzoeksters gemachtigde heeft in dat verband aangegeven dat zij alvorens de ontslagaanvraag in te dienen, telefonisch bij de RDA had geïnformeerd of en zo ja, welke stukken zij bij de ontslagaanvraag moest meezenden. Volgens verzoekster werd haar bij dat gesprek door een medewerker van de RDA uitdrukkelijk te kennen gegeven, hetgeen haar overigens wel bevreemde, dat bij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen kon worden volstaan met de enkele aanvraag. Verzoeksters gemachtigde wees er voorts op dat de RDA ook bij de toegezonden ontvangstbevestiging van de aanvraag niet vroeg om nadere informatie, maar daarentegen aangaf dat de aanvraag in behandeling was genomen. Ook nadien werd van de zijde van de RDA niet verzocht om een nadere toelichting of om schriftelijke bescheiden ter staving van de ontslagaanvraag, aldus verzoekster.

3. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) gaf in reactie op dit klachtonderdeel aan dat het de plicht van een werkgever is om een ontslagaanvraag deugdelijk gemotiveerd en na zorgvuldige voorbereiding op te stellen. Volgens het CBA dwingt artikel 4:1 van het Ontslagbesluit tot een uitvoerige motivering van de aanvraag en tot het verschaffen van een duidelijke toelichting aan de hand van relevante bescheiden. Zeker waar verzoekster zich liet bijstaan door een professionele, juridisch geschoolde gemachtigde had volgens het CBA op dit vlak meer van verzoekster mogen worden verwacht. Het CBA gaf daarbij tevens aan dat er over te twisten valt of het juist was dat de aanvraag in de gepresenteerde vorm door de RDA in behandeling werd genomen.

4. Naar het oordeel van de Nationale ombudsman zijn inderdaad vraagtekens te stellen bij het in behandeling nemen van de ontslagaanvraag in de gepresenteerde vorm. Gelet op het feit dat in de aanvraag alleen sprake is van stellingen van de zijde van verzoekster, die op geen enkele wijze waren onderbouwd, had de RDA er beter aan gedaan verzoekster met toepassing van artikel 4:5 eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) de gelegenheid te bieden de aanvraag binnen een door de RDA gestelde termijn met nadere gegevens en bescheiden aan te vullen. In dat verband wordt er op gewezen dat het tot de zorgvuldigheidsplicht van een bestuursorgaan behoort om te zorgen dat het beschikt over de gegevens die het nodig heeft voor het nemen van een verantwoorde beslissing (zie Achtergrond, onder 1., 2. en 3.).

5. Het CBA heeft voorts aangevoerd dat voor zover gemachtigde van verzoekster van mening is dat zij ten onrechte in eerste instantie niet om nadere informatie ter ondersteuning van de ontslagaanvraag werd verzocht, deze tekortkoming materieel gezien in het vervolg van de procedure is weggenomen. Het CBA heeft er daarbij op gewezen dat het gemachtigde van verzoekster uit nadien met haar gevoerde telefoongesprekken en uit de inhoud van het namens werknemer gevoerde verweer duidelijk moet zijn geweest, dat er meer nodig was om het voorgenomen ontslag zakelijk te beargumenteren en te rechtvaardigen.

6. De Nationale ombudsman is met het CBA van mening dat verzoekster in beginsel niet in haar belangen is geschaad door het feit dat zij er op het moment van indiening van de aanvraag van uitging, dat zij de ontslagaanvraag niet met nadere stukken behoefde te onderbouwen. De Nationale ombudsman volgt het CBA echter niet in zijn standpunt dat het (enkel) aan verzoekster was om in de loop van de verdere procedure de ontslagaanvraag van ondersteuning te voorzien. Gelet op het namens werknemer gevoerde verweer, waarin deze - ook volgens het CBA - de nodige vraagpunten en tegenwerpingen met betrekking tot het ontslag naar voren bracht, had het op de weg van de RDA gelegen om in het kader van zijn onderzoeksplicht hiernaar nader onderzoek te doen en verzoekster eigener beweging vragen te stellen. Dat dit achterwege is gebleven, is niet juist.

Overigens had het feit dat de RDA in de loop van de procedure geen vragen heeft gesteld aan verzoekster(s) gemachtigde, deze niet tot de conclusie mogen brengen dat de door haar overgelegde stukken de ontslagaanvraag droegen. Immers, de mededeling van de RDA dat hij vooralsnog over voldoende informatie beschikte om tot een beslissing te komen, impliceerde niet dat de RDA tot een voor verzoekster positieve beschikking zou komen.

De onderzochte gedraging is op dit onderdeel niet behoorlijk.

III. Ten aanzien van een derde ronde van hoor en wederhoor

1. Verzoekster klaagt er in de tweede plaats over dat de RDA in het namens werknemer in tweede termijn gegeven verweer geen aanleiding heeft gezien om haar in derde termijn daarop te laten reageren. Het CBA heeft in reactie op dit klachtonderdeel aangegeven dat er in de stukkenwisseling al voldoende gelegenheid was geweest om alle argumenten pro en contra te presenteren.

2. Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met eenmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. Is dat niet het geval dan kan op grond van artikel 2:2 van het Ontslagbesluit een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd (zie Achtergrond, onder 3. en 4.).

3. Zoals hiervoor onder II. 4. al is aangegeven, was de aanvraag van verzoekster in het geheel niet onderbouwd. Onderbouwing vond pas plaats naar aanleiding van het namens werknemer gevoerde verweer. Op dat moment legde verzoekster een voorlopige balans per 30 september 1999 en een voorlopige winst- en verliesrekening over 1999 over, waarna in feite kon worden gesproken van een onderbouwde aanvraag. Gemachtigde van werknemer bracht in zijn verweer hiertegen de nodige inhoudelijke kritiekpunten naar voren. Gezien de namens werknemer opgeworpen vragen had het op de weg van de RDA gelegen verzoekster in de gelegenheid te stellen daarop te reageren alvorens op de ontslagaanvraag te beslissen. Dat dit niet is gebeurd, is niet juist. Daarbij wordt nog opgemerkt dat uit de stukken niet kan blijken dat de RDA de namens werknemer gegeven aanvulling op diens tweede verweer heeft doorgezonden aan verzoekster(s) gemachtigde). Voor zover doorzending niet heeft plaatsgevonden, is dit evenmin juist.

De onderzochte gedraging is ook op dit onderdeel niet behoorlijk.

IV. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning

1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering die de beschikking moet kunnen dragen, zeker indien het genomen besluit het belang van een bij dit besluit 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 grond de RDA tot zijn besluit is gekomen en welke invloed het verweer van de betrokken partijen heeft gehad op zijn beslissing.

2. Bij de afwijzende beslissing op de ontslagaanvraag heeft de RDA overwogen dat verzoekster er middels de overgelegde informatie niet in was geslaagd voldoende aannemelijk te maken dat het ontslag noodzakelijk was en dat het anciënniteitsbeginsel naar behoren was gehanteerd. De RDA achtte de bedrijfseconomische noodzaak niet aannemelijk gemaakt omdat de financiële gegevens niet toereikend waren en omdat bij enkele posten vraagtekens gezet konden worden.

3. In reactie op de klacht gaf het CBA aan dat de RDA in zijn beslissing meer concreet had kunnen benoemen op welke onderdelen naar zijn oordeel sprake was van vraagtekens. In zijn reactie werkte het CBA vervolgens uit waar die vraagtekens uit bestonden. Volgens het CBA was het verhelderend geweest indien de RDA in dit opzicht meer concreet inzicht in zijn overwegingen had verstrekt. Het CBA was daarbij wel van mening dat hoewel de afwijzende beschikking weliswaar compact van inhoud en omvang is, partijen er de kern van de besluitvorming uit konden destilleren. Een en ander achtte het CBA niet een dusdanig zware tekortkoming om de klacht op dit onderdeel gegrond te achten.

4. Het CBA kan niet in dit standpunt worden gevolgd. Nu uit de beschikking op de ontslagaanvraag niet blijkt wat de reden voor het indienen van de ontslagaanvraag is geweest, welk verweer hiertegen is ingebracht en op welke wijze de door partijen aangevoerde argumenten zijn beoordeeld, kan niet worden gezegd dat de beslissing is voorzien van een deugdelijke en kenbare motivering.

Op dit onderdeel is de gedraging evenmin behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland & Flevoland, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is gegrond.

Onderzoek

Op 28 juli 2000 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 26 juli 2000, van S. BV, te Amsterdam, ingediend door De Raadslijn Bedrijfsjuristen te Nijmegen, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland & Flevoland (RDA). Verzoekster had zich al eerder, bij brief van 3 april 2000, tot de Nationale ombudsman gewend. Omdat zij zich echter bij brief van 31 maart 2000 met haar klacht ook tot de RDA had gewend, werd op dat moment besloten eerst de reactie van de RDA op de klacht af te wachten. Verzoekster gaf in haar brief van 26 juli 2000 aan geen reactie van de RDA op haar brief te hebben ontvangen. Derhalve werd naar aanleiding van verzoeksters brief van 26 juli 2000 naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, een onderzoek ingesteld.

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.

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Bij brief van 27 september 1999 verzocht verzoeksters gemachtigde namens verzoekster toestemming aan de RDA om de arbeidsverhouding met een van haar werknemers (hierna te noemen: werknemer) te beëindigen. Werknemer was sedert 1 december 1997 aangesteld als sales engineer in verzoeksters filiaal te Amsterdam. In de ontslagaanvraag voerde verzoekster het volgende aan:

"...

2. Afgelopen boekjaar is (verzoekster; N.o.) geconfronteerd geworden met tegenvallende omzetcijfers. In het kader van de continuïteit van haar nevenvestiging Duiven, welke continuïteit in het geding is, ziet (verzoekster; N.o.) zich thans genoodzaakt per 1 oktober a.s. haar deuren in Amsterdam te sluiten teneinde de arbeidsplaatsen in Duiven te waarborgen.

3. De (enige) arbeidsplaats in Amsterdam, welke thans wordt vervuld door (werknemer; N.o.), zal dientengevolge komen te vervallen.

4. Aangezien daarenboven voor (werknemer; N.o.) geen andere functies voorhanden zijn in het filiaal te Duiven, heeft (verzoekster; N.o.) geen andere mogelijkheid dan het dienstverband met (werknemer; N.o.) te beëindigen.

5. Voortvloeiende uit het feit dat tussen de ondernemingen te Duiven en Amsterdam geen uitwisseling van personeel plaatsvond, zal deswege ten aanzien van de functie van (werknemer; N.o.) het anciënniteitsprincipe geen opgeld doen..."

2. In verweer op het voorgenomen ontslag liet de gemachtigde van werknemer de RDA bij brief van 22 oktober 1999 het volgende weten:

"...

2. Verzoekster stelt (...) dat zij in het afgelopen boekjaar is geconfronteerd met tegenvallende omzetcijfers. (Werknemer; N.o.) betwist dat dit het geval is: enige weken geleden beweerde verzoekster nog het tegendeel in een gesprek met (werknemer; N.o.). (Werknemer; N.o.) is dan ook van mening dat verzoekster de door haar gestelde tegenvallende omzet met bewijzen dient te staven. Hetzelfde geldt voor hetgeen

verzoekster stelt omtrent de - door (werknemer; N.o.) betwiste - in het geding zijnde continuïteit van de vestiging te Duiven.

3. De redenering van verzoekster (...) is in het geheel niet te volgen. Kennelijk wil verzoekster zeggen dat de financiële pijn wordt geleden in Duiven en dat zij daarom Amsterdam sluit. De logica ontbreekt hierin ten enenmale. Indien de financiële pijn wordt geleden in Duiven, ligt het immers in de rede om Duiven te sluiten en Amsterdam open te houden ! (Werknemer; N.o.) verwijst in dit verband nog naar hetgeen hij (...) heeft aangegeven, dat het bedrijf volgens verzoekster bovendien is gevestigd en kantoorhoudt te Amsterdam !

4. Uit hetgeen verzoekster stelt blijkt dat de continuïteit in Amsterdam in ieder geval niet in het geding is. En voor wat betreft de continuïteit in Duiven is ten eerste niet aangetoond dat deze in het geding is, ten tweede is een en ander niet relevant voor Amsterdam - een nevenvestiging is immers zelfstandig - en ten derde zou in het geval van tegenvallende omzet in Duiven deze vestiging en niet een willekeurige andere vestiging moeten worden gesloten.

5. Voorts spreekt verzoekster over het waarborgen van arbeidsplaatsen in Duiven. Het is echter in het geheel niet duidelijk om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat, wie deze vervullen en om wat voor functies het gaat. Gezien het voorgaande zou het heel goed mogelijk zijn dat de continuïteit in Duiven in het geding is omdat hier teveel arbeidsplaatsen zijn.

6. De conclusie van verzoekster (...) dat de arbeidsplaats in Amsterdam, welke thans wordt vervuld door (werknemer; N.o.), dientengevolge zal komen te vervallen, is gezien het bovenstaande niet gerechtvaardigd. Integendeel, (werknemer; N.o.) is de sales engineer van het bedrijf. Dus als hij weggaat, zal de verkoop, waarvoor hij verantwoordelijk is, helemaal stagneren.

7. Verzoekster heeft niet gesteld dat er in Duiven nog een sales engineer is, dus als verzoekster met andere en steekhoudende argumenten zou volharden bij haar beslissing om Amsterdam te sluiten, dan zou (werknemer; N.o.) als sales engineer naar Duiven moeten worden overgeplaatst om daar de omzet te verhogen en het bedrijf te redden van de ondergang. Hetgeen verzoekster te dezen aanzien heeft gesteld (...) snijdt derhalve geen hout. Er zijn wel degelijk functies voorhanden in het filiaal te Duiven. Voorzover verzoekster haar stelling handhaaft, dient zij deze met bewijzen te staven.

8. Verzoekster spreekt (...) over de ondernemingen te Duiven en Amsterdam. Zijn het nu toch verschillende ondernemingen? Het is één van beiden: ofwel Duiven en Amsterdam maken deel uit van één bedrijf (met één directie en één bedrijfsvoering) en in dat geval dient het anciënniteitsprincipe wel degelijk opgeld te doen, ofwel Duiven en Amsterdam zijn twee verschillende bedrijven en in dat geval kan de in het geding zijnde continuïteit van het bedrijf in Duiven op geen enkele wijze consequenties hebben voor het bedrijf in

Amsterdam.

9. Verzoekster stelt dat tussen de ondernemingen te Duiven en Amsterdam geen uitwisseling van personeel plaatsvond. Afgezien van het feit dat in het verleden bij afwezigheid van (werknemer; N.o.) iedere keer een lid van het personeel uit Duiven hem verving en er dus wel degelijk uitwisseling van personeel plaatsvond, is het van geen enkel belang of uitwisseling in het verleden wel of niet heeft plaatsgevonden. Immers, op het moment dat sprake is van één directie en één bedrijfsvoering, dient het anciënniteitsprincipe in aanmerking te worden genomen.

10. Ten slotte merkt (werknemer; N.o.) nog op dat hij in de aanvraag van verzoekster iedere poging tot financiële voorstellen met betrekking tot de positie van (werknemer; N.o.) (een zogenaamd "sociaal plan") mist..."

3. De RDA stelde verzoeksters gemachtigde bij brief van 28 oktober 1999 in de gelegenheid om uiterlijk 8 november 1999 op het verweer van werknemer te reageren. Na een telefonisch contact met een medewerker van de RDA op 3 november 1999 verzocht verzoeksters gemachtigde de RDA op 4 november 1999 schriftelijk uitstel voor het geven van een reactie, waarbij zij aangaf:

"...De reden hiervoor is gelegen in het feit dat (verzoekster; N.o.) enige tijd benodigd om de - klaarblijkelijk thans wel - benodigde stukken te produceren. Dit ondanks contra-indicatie van uw organisatie tijdens het telefonisch onderhoud van 23 september jl., op basis waarvan (verzoekster; N.o.) het onderhavige verzoek heeft doen opstellen..."

Het door verzoeksters gemachtigde verzochte uitstel werd aanvankelijk verleend tot 16 november 1999 en nadien verlengd tot en met 23 november 1999.

4.1. In reactie op het verweer van werknemer liet verzoeksters gemachtigde de RDA bij brief van 23 november 1999 het volgende weten:

"...

1. Verzoekster persisteert in hetgeen bij haar ontslag aanvraag is aangevoerd en betwist de stellingen van (werknemer; N.o.) (...).

2. Aangezien (verzoekster; N.o.), gevestigd en kantoorhoudende te Duiven alsook kantoorhoudende te Amsterdam, (...) ter zake de laatstgenoemde vestiging geconfronteerd is geworden met negatieve omzetcijfers - welke genoegzaam mogen blijken uit de hierbij (...) gaande cijfers - heeft werkgeefster zich inmiddels genoodzaakt gezien haar deuren te Amsterdam te sluiten daar een kostendekkende exploitatie niet mogelijk is gebleken.

3. Uit de behaalde resultaten kon door (verzoekster; N.o.) niet anders geconcludeerd worden dan dat voortzetting van de bedrijfsactiviteiten te Amsterdam niet mogelijk bleek. Een eventueel op te maken zogenaamd "sociaal plan" werd derhalve niet als opportuun geoordeeld.

4. Gezien het feit dat vanwege de behaalde resultaten te Amsterdam de continuïteit van de vestiging te Duiven eveneens in ogenschouw diende te worden genomen - er werd namelijk ook gevreesd voor het voortbestaan van de vestiging te Duiven - achtte de directie het noodzakelijk de vestiging te Amsterdam te sluiten.

5. Gezien het feit dat in tegenstelling tot de vestiging te Duiven in Amsterdam slechts 1 werknemer in dienst was, was het voor de hand liggend dat het filiaal te Amsterdam zou worden gesloten. Daarmede kwam de arbeidsplaats van (werknemer; N.o.) te vervallen.

6. Daar het anciënniteitsbeginsel het principe behelst dat **per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies** bezien dient te worden welke werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te komen, zal bedoeld principe - in weerwil van het vanwege werknemer gestelde - aldus geen opgeld doen aangezien de functie van (werknemer; N.o.) niet uitwisselbaar is gebleken. Diens functie als sales engineer werd immers enkel in Amsterdam uitgevoerd. Het anciënniteitsbeginsel is aldus in het geheel niet opportuun.

7. De functie van sales engineer, welke door (werknemer; N.o.) te Amsterdam werd uitgevoerd, kan echter niet onder het filiaal Duiven worden gebracht daar deze functie aldaar door één der vennoten wordt bekleed. Andere functies welke door (werknemer; N.o.) vervuld zouden kunnen worden zijn daarenboven in Duiven niet voorhanden.

8. Gezien het vorenstaande, alsmede gezien de onderliggende ontslagaanvraag, mag geconcludeerd worden dat het vanwege bedrijfseconomische redenen voor verzoekster van evident belang is de verzochte ontslagvergunning aan haar te doen toekomen..."

4.2. Bij haar reactie op het verweer had verzoeksters gemachtigde een voorlopige balans per 30 september 1999 gevoegd alsmede een voorlopige winst- en verliesrekening over 1999, beide gedateerd 22 november 1999 en geadresseerd aan de directie van verzoekster.

5. Gemachtigde van werknemer reageerde bij faxbericht van 17 december 1999 als volgt op de reactie van verzoekster:

"...

1. Onder punt 2. stelt verzoekster dat (zij; N.o.) een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is, gevestigd en kantoorhoudend te Duiven alsmede kantoorhoudend te Amsterdam. (Werknemer; N.o.) heeft bij de reactie van verzoekster nog steeds geen

uittreksel uit het handelsregister mogen aantreffen waaruit een en ander kan blijken. De gestelde verwevenheid van de ene met de andere vestiging en de gestelde gevolgen daarvan zijn voor een juiste beoordeling van de door verzoekster ingediende ontslagaanvraag van zo groot belang, dat een en ander niet slechts gesteld, doch ook aangetoond dient te worden. Immers, onder punt 7. van de reactie blijkt dat het niet om een besloten vennootschap gaat, maar om een vennootschap met vennoten ofwel dat het niet alleen om een besloten vennootschap gaat, maar ook om een vennootschap met vennoten. Bij punt 7. stelt verzoekster immers dat een functie in het filiaal te Duiven aldaar wordt bekleed "door een der vennoten". Kennelijk zijn er vennoten en is er dus een vennootschap met vennoten in plaats van of naast de besloten vennootschap.

Verzoekster heeft derhalve ondanks het daartoe strekkende verzoek van (werknemer; N.o.) (...) geen specificatie verstrekt van de statutaire en financiële relatie tussen de vestigingen en verzoekster heeft daarbij niet eens een poging gedaan om enige daarop betrekking hebbende stukken over te leggen.

2. Verzoekster stelt voorts onder punt 2. dat zij ter zake van de vestiging te Amsterdam is geconfronteerd met negatieve omzetcijfers. Blijkbaar komt verzoekster nu terug op hetgeen zij in haar verzoekschrift d.d. 27 september 1999 nog stelde, namelijk dat de financiële pijn in Duiven wordt geleden. Het lijkt nu dan specifiek te gaan om de vestiging in Amsterdam. En verzoekster legt daarbij dan wat cijfers over, waarvan zij stelt dat deze betrekking hebben op de vestiging te Amsterdam.

Echter, hebben die cijfers inderdaad betrekking op de vestiging van verzoekster in Amsterdam? Dat is daaruit in het geheel niet op te maken. Het enige dat uit de stukken is op te maken, is dat ze zijn verzonden aan de directie van (verzoekster; N.o.) maar waar de stukken betrekking op hebben, dat blijkt er niet uit. Heeft de directie misschien cijfers opgevraagd van een BV welke zij voornemens is over te nemen?

Verzoekster stelt dat er negatieve omzetcijfers zijn in Amsterdam. Dat kan zo zijn, maar dat dient verzoekster dan wel aan te tonen aan de hand van een aangifte met daarbij de door een accountant opgemaakte stukken.

Hetzelfde geldt uiteraard voor de gestelde in het geding zijnde continuïteit van de vestiging te Duiven. Ondanks het daartoe strekkende verzoek van (werknemer; N.o.)

(...) heeft verzoekster nagelaten daaromtrent bewijzen over te leggen.

3. Slechts indien en voorzover vast zou komen te staan dat de overgelegde cijfers inderdaad betrekking hebben op een vestiging van verzoekster en wel die in Amsterdam, merkt (werknemer; N.o.) over die cijfers nog het volgende op.

In de voorlopige winst- en verliesrekening over 1999 is de netto-omzet opgenomen.

Dat is op zijn minst eigenaardig, nu in een dergelijke rekening slechts de bruto omzet kan zijn opgenomen. Zijn de inkoopwaarden ook netto? Hoe kan er dan een bruto winst uit worden afgeleid?

Voorts is een winstmarge van 126.000 op 503.000 zo ontzettend laag, dat dit (werknemer; N.o.) volstrekt ongeloofwaardig voorkomt.

Er worden autokosten opgevoerd van fl. 42.721,--. Door wie zijn deze kosten gemaakt? Niet door verweerder, die volgens verzoekster toch de enige arbeidskracht in Amsterdam is. De autokosten zijn bovendien exorbitant hoog. In 1998 ging 25% van de winst op aan autokosten ! Wordt er in Jaguars gereden?

Dan de personeelskosten. (Werknemer; N.o.) verdient een brutoloon van fl. 2376,40 per maand. De personeelskosten kunnen derhalve nimmer een bedrag ad fl. 76.529,-- bedragen.

Voorts is het (werknemer; N.o.) niet gelukt de fl. 24.000,-- subsidie in de stukken terug te vinden, welk bedrag verzoekster in 1998 van staatswege heeft ontvangen omdat (werknemers; N.o.) functie als een zogenaamde Melkert-baan werd beschouwd. Ook de hoge winst die volgens mondelinge mededelingen van verzoekster zou zijn gemaakt in 1998 is in de overgelegde stukken niet meer terug te vinden.

Kortom, wat het ook voor stukken zijn die door verzoekster zijn overgelegd, het gaat hier niet om de financiële stukken die van belang zijn voor de door haar ingediende

ontslagaanvraag. Waarschijnlijk zijn het - zoals hierboven reeds gezegd - de stukken van een hele andere onderneming.

4. Onder punt 3. gaat verzoekster in op een eventueel sociaal plan voor (werknemer; N.o.). Wellicht is het verzoekster niet bekend dat de opportuniteit van een sociaal plan in de situatie zoals zij die omschrijft voornamelijk afhangt van de financiële resultaten die in Duiven worden geboekt en waarover verzoekster niets heeft gesteld laat staan overgelegd. Het zou immers mogelijk kunnen zijn dat deze vestiging een miljoenenwinst heeft en daarmee alle ruimte voor een sociaal plan voor (werknemer; N.o.). (Werknemer; N.o.) kan er immers niets aan doen als het in Amsterdam niet goed ging met de onderneming. Het is uiteraard mogelijk dat de directie op een goed moment besluit dat er een vestiging moet worden gesloten, maar dan moet er wel gekeken worden naar en verantwoordelijkheid worden gedragen voor de gevolgen die dat heeft. In dit geval zou de directie dan moeten bezien of de vestiging in Duiven kan worden uitgebreid of dat aan verweerder een suppletie op een uitkering kan worden verstrekt.

5. Onder punt 5. stelt verzoekster dat er "in tegenstelling tot de vestiging te Duiven in Amsterdam slechts 1 werknemer in dienst was". In zijn verweerschrift d.d.

22 oktober 1999 heeft (werknemer; N.o.) onder punt 5. reeds verzocht om

duidelijkheid over de arbeidsplaatsen te Duiven. De vragen die (werknemer; N.o.)

toen en daar heeft gesteld zijn door verzoekster niet beantwoord, doch voor een

juiste beoordeling van de aanvraag wel van groot belang.

6. Naar aanleiding van het door verzoekster in de punten 6. en 7. gestelde merkt (werknemer; N.o.) op dat een en ander hier volstrekt onbegrijpelijk moet worden geacht.

Verzoekster stelt onder punt 6. over de functie van (werknemer; N.o.): "Diens functie als sales engineer werd immers enkel in Amsterdam uitgevoerd". Dus er was alleen in Amsterdam een sales engineer en niet in Duiven.

Dan duikt vervolgens onder punt 7. ineens een sales engineer in Duiven op. Sinds

(werknemer; N.o.) de functie van sales engineer niet meer uitvoert in Amsterdam,

blijkt de functie nu door een van de vennoten in Duiven te worden bekleed. Had men

de functie van (werknemer; N.o.) reeds lang toegedacht aan deze vennoot en moet

(werknemer; N.o.) er daarom uitgewerkt worden? En waarom kan (werknemer; N.o.) dan niet de functie krijgen die deze vennoot voorheen heeft gehad, of is deze vennoot pas bij de onderneming betrokken toen (werknemer; N.o.) uit het beeld verdween?

Ter zake van het feit dat hier door verzoekster ineens een vennoot ten tonele wordt gebracht verwijst (werknemer; N.o.) naar hetgeen hij daarover in het bovenstaande onder punt 1. heeft opgemerkt. Hij zal daar gaarne iets over vernemen.

7. Ter zake van het anciënniteitsbeginsel verwijst (werknemer; N.o.) naar hetgeen hij hierover reeds heeft opgemerkt in zijn verweerschrift d.d. 22 oktober 1999. Verzoekster lijkt te stellen dat de functie van (werknemer; N.o.) niet uitwisselbaar zou zijn, omdat hij de enige sales engineer is, maar dan blijkt later dat er (nu) ook een sales engineer in Duiven is. Verzoekster spreekt zich hierin tegen.

Verzoekster stelt aan het slot van punt 7. maar weer eens - evenals in haar verzoekschrift d.d. 27 september 1999 - dat andere functies welke door (werknemer; N.o.) zouden kunnen worden vervuld in Duiven niet voorhanden zijn. (Werknemer; N.o.) denkt daar anders over en heeft dat in zijn verweerschrift al naar voren gebracht. De verzochte onderbouwing van de stelling van verzoekster is echter opnieuw achterwege gebleven.

8. Gezien hetgeen verzoekster in haar reactie stelt (en overigens niet onderbouwt) is iedere conclusie denkbaar, maar niet de conclusie die verzoekster in punt 8. heeft verwoord..."

6. Bij brief van 20 december 1999 stuurde de RDA het tweede verweer van werknemer toe aan gemachtigde van verzoekster en vermeldde daarbij:

"...In het kader van de behandeling van uw ontslagaanvraag doe ik u hierbij - uitsluitend ter kennisname - toekomen het tweede verweer, zoals dat van de zijde van (...) werknemer is ingediend. U hoeft hierop niet meer te reageren, omdat ik vooralsnog over voldoende informatie beschik om tot een beslissing te kunnen komen.

Ik zal het ontslagdossier ter advisering voorleggen aan de Ontslagadviescommissie, waarna ik een beslissing op de ontslagaanvraag zal nemen..."

7. In aanvulling op het tweede verweer liet gemachtigde van werknemer bij faxbericht van 21 december 1999 nog het volgende aan de RDA weten:

"...In aanvulling op mijn faxbericht van 17 dezer bericht ik u nog dat (werknemer; N.o.) mij in een telefonisch onderhoud op 20 dezer liet weten dat de directie van (verzoekster; N.o.) inderdaad in een Jaguar rijdt c.q. reed ! In mijn brief van 17 dezer heb ik onder punt 3. slechts bij wijze van voorbeeld gesteld, dat de autokosten alleen dan in de buurt kunnen komen van het in de winst- en verliesrekening genoemde bedrag, indien er in Jaguars wordt gereden. Het feit dat dit inderdaad het geval blijkt te zijn brengt met zich mee, dat volgens de winst- en verliesrekening 25% van de winst wordt opgemaakt aan dure auto's en dit maakt die hele rekening alleen nog maar ongeloofwaardiger.

Overigens dient die hele post "autokosten" natuurlijk niet voor te komen op de winst- en verliesrekening van de vestiging Amsterdam. (Werknemer; N.o.) woont op korte afstand van zijn werkplek en heeft nimmer een autokostenvergoeding ontvangen voor zijn woon-/werkverkeer..."

8. Bij beslissing van 30 december 1999 onthield de RDA verzoekster toestemming om de arbeidsverhouding met werknemer te beëindigen. Daartoe overwoog de RDA het volgende:

"...Ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch/bedrijfsorganisatorisch oogpunt een arbeidsplaats dient te vervallen. Artikel 4:2, eerste lid, bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht.

De ontslagaanvraag is ter advisering voorgelegd aan de leden van mijn Ontslagadviescommissie. Deze hebben mij unaniem geadviseerd te beslissen conform de onderhavige overwegingen.

(Verzoekster; N.o.) is er middels de overgelegde informatie niet in geslaagd voldoende aannemelijk te maken, dat het onderhavige ontslag noodzakelijk is en dat het anciënniteitsbeginsel in deze naar behoren is gehanteerd.

De bedrijfseconomische noodzaak is allereerst niet aannemelijk gemaakt, omdat de aangevoerde financiële gegevens daartoe niet toereikend zijn en vervolgens niet, omdat bij enkele posten vraagtekens gezet kunnen worden.

In redelijkheid kan de gevraagde toestemming dan ook niet worden verleend..."

9. In reactie op de beslissing om de ontslagvergunning te weigeren, liet verzoeksters gemachtigde de RDA bij brief van 9 februari 2000 het volgende weten:

"...Ten aanzien van de feiten:

(...)

De reden voor deze ontslagaanvraag is gelegen in het feit dat (verzoekster; N.o.) ten aanzien van de vestiging te Amsterdam sinds enkele jaren met tegenvallende omzetcijfers geconfronteerd is geworden. Weshalve heeft zij zich genoodzaakt gezien haar onderneming in Amsterdam te sluiten waardoor de enige arbeidsplaats, welke door werknemer werd vervuld, is komen te vervallen. Teneinde de arbeidsrelatie met haar werknemer te doen eindigen, is uw organisatie aangezocht.

Teneinde een voorspoedige behandeling van opgemelde ontslagaanvraag te bevorderen is echter alvorens de ontslagaanvraag in te dienen door ondergetekende op 23 september 1999 bij uw organisatie telefonische informatie ingewonnen omtrent ontslagprocedures op grond van economische redenen alsmede omtrent de in die zaken eventueel mee te zenden stukken. Desgevraagd heeft een medewerker van u alstoen uitdrukkelijk te kennen gegeven dat in geval van een bedrijfssluiting op grond van economische gronden volstaan kon worden met het verzoek sec.

Ten aanzien van de informatiegaring:

Laatstgenoemde mededeling bevreemde ondergetekende enigszins, daar in vrijwel alle gevallen de nodige informatie overgelegd dient te worden voordat een ontslagaanvraag door het RBA (Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening; N.o.) in behandeling wordt genomen. Hiermee geconfronteerd deelde betreffende medewerker wederom mede dat bij een ontslagaanvraag vanwege een bedrijfssluiting geen nadere gegevens overgelegd dienden te worden.

De namens (verzoekster; N.o.) ingediende aanvraag - zoals deze door uw organisatie als afdoende werd geoordeeld - is bij uw schrijven d.d. 29 september 1999 bevestigd geworden met de mededeling dat de aanvraag in behandeling zou worden genomen. Om nadere informatie werd daarbij niet verzocht. (...)

In het door werknemer gevoerde verweer, onder meer gericht op de gestelde bedrijfseconomische gronden, zag u kennelijk wederom geen grond enige informatie op te vragen, hetwelk mijns inziens wel in de lijn der verwachting zou liggen.

Desondanks heeft ondergetekende op eigen initiatief op 3 november 1999 uw organisatie persoonlijk wederom benaderd, teneinde zich er nogmaals van te vergewissen of ter ondersteuning van de ontslagaanvraag alsnog nadere gegevens overgelegd dienden te worden. In tegenstelling tot eerder gedane en de hiervoor vermelde mededelingen, werd alstoen medegedeeld dat ter staving van de ingediende ontslagaanvraag wel degelijk nadere gegevens overgelegd dienden te worden.

Teneinde alsnog, en als gesteld in tegenspraak met eerder uwerzijds gedane mededelingen, alsook tijdig de benodigde stukken te produceren, is namens (verzoekster;

N.o.) om uitstel verzocht moeten worden, hetgeen gezien de door (verzoekster; N.o.) voorgestane snelle oplossing naar mening van (verzoekster; N.o.) ongewenste vertraging opleverde.

Ten aanzien van de behandeling van de aanvraag:

Naar aanleiding van de namens (verzoekster; N.o.) ingediende repliek op het verweer van werknemer, zijn door uw organisatie wederom geen vragen gesteld geworden. Ook de bij bedoelde repliek overgelegde stukken droegen kennelijk de aanvraag, althans gaven u geen aanleiding nadere vragen te stellen.

Na de vanwege werknemer gevoerde dupliek wordt bij schrijven d.d. 20 december 1999 door uw organisatie te kennen gegeven over voldoende informatie te beschikken teneinde tot een beslissing te kunnen komen, zodat een reactie op het laatste verweer van werknemer zijdens (verzoekster; N.o.) niet meer noodzakelijk werd geoordeeld. (...)

Ten aanzien van de gronden van de uitspraak:

Ondanks het gegeven dat u - naar uw zeggen - over afdoende informatie beschikte, heeft u in uw wijsheid, althans die van de ontslagcommissie, gemeend de aanvraag, welke door uw organisatie als gesteld in behandeling is genomen, te moeten afwijzen, zulks - naar mening van ondergetekende - op grond van onbegrijpelijke alsook op volstrekt ontoereikende gronden. (...)

Uw opmerkingen als zouden de door (verzoekster; N.o.) overgelegde stukken ontoereikend zijn, geeft gezien het vorenstaande geen pas. Het is aan u gedurende het traject der aanvraagprocedure de benodigde stukken te vergaren. Daar u de overgelegde financiële stukken op bepaalde punten als onduidelijk aanmerkt, had u, wellicht, teneinde tot een evenwichtige uitspraak te kunnen komen, ter opheldering hiervan nadere toelichting moeten vragen. Echter, keer op keer gaf u te kennen over voldoende informatie te beschikken, althans niet nader geïnformeerd te hoeven worden.

Zowel ondergetekende alsook (verzoekster; N.o.) mogen er in alle redelijkheid van uitgaan dat de overgelegde stukken de aanvraag dragen, althans droegen. Het vermoeden bekrijpt hen thans dan ook dat de geproduceerde stukken telkenmale door u ongelezen aan partijen zijn doorgeleid geworden.

Gezien een en ander is door uw organisatie volstrekt laakbaar, althans uiterst onzorgvuldig gehandeld bij de behandeling van opgemelde ontslagaanvraag. Een pro-actieve houding uwerzijds, althans een houding welke (meer) recht doet aan de in het ontslagbesluit gestelde eisen m.b.t. de behandeling van de ontslagaanvraag, had verwacht mogen worden.

Vanwege het vorenstaande en derhalve door toedoen van uw organisatie heeft (verzoekster; N.o.), doordat het dienstverband van werknemer thans gestand blijft, schade geleden. Betreffende schade bestaat op de eerste plaats uit het gegeven dat (verzoekster; N.o.) thans gehouden is het salaris van werknemer door te betalen. Gegeven de slechte bedrijfseconomische positie van (verzoekster; N.o.), alsmede gezien de staking van haar bedrijfsactiviteiten te Amsterdam, verkeert (verzoekster; N.o.) in de onmogelijkheid deze kosten te voldoen. Daarnaast ziet (verzoekster; N.o.) zich thans genoodzaakt een ontbindingsprocedure te starten daar uw beslissing niet appellabel is. Naast de kosten van gemachtigde ter zake de ontslagaanvraag, dienen de met de ontbindingsprocedure mee te brengen kosten eveneens door (verzoekster; N.o.) gedragen te worden wat een zware last voor (verzoekster; N.o.) is. Tenslotte verkeert (verzoekster; N.o.) ingeval van het nastreven van een mogelijk informele oplossing in een op voorhand reeds zeer nadelige onderhandelingspositie daar werknemer zich door uw beslissing in een uiterst comfortabele positie weet.

Resumerend:

1. Na eerstens om informatie bij uw organisatie te hebben verzocht omtrent ontslagaanvragen betreffende bedrijfssluitingen op grond van bedrijfseconomische redenen, is door uw organisatie uitdrukkelijk en eenduidig te kennen gegeven dat de enkele ontslagaanvraag afdoende zou zijn teneinde betreffende aanvraag in behandeling te nemen;
2. Zulks is daarenboven bevestigd geworden bij uw schrijven d.d. 29 september 1999 waaruit blijkt dat de aanvraag zonder overlegging van nadere gegevens in behandeling werd genomen;
3. Uw organisatie heeft nimmer om nadere toelichting verzocht althans om schriftelijke bescheiden gevraagd ter staving van de ontslagaanvraag;
4. (Verzoekster; N.o.) heeft geen gelegenheid meer gehad op het verweer van werknemer te reageren. Daar uw organisatie de aangeleverde gegevens uiteindelijk onvoldoende achtte, zou het logisch zijn geweest als (verzoekster; N.o.), althans ondergetekende, een laatste mogelijkheid had gekregen op het verweer van werknemer te reageren;
5. Het besluit inhoudende zich te onthouden van de verzochte ontslagvergunning is door u onvoldoende gemotiveerd.

(...)

(Verzoekster; N.o.) stelt uw organisatie voorts uitdrukkelijk aansprakelijk voor alle schade, daaronder eveneens te verstaan alle (buiten)gerechtelijke kosten, welke (verzoekster; N.o.) door toedoen van uw organisatie heeft moeten maken, althans zal moeten maken.

(...)

Vooralsnog ga ik er echter van uit dat u (verzoekster; N.o.) zult compenseren in de door haar geleden schade, althans (verzoekster; N.o.) een passend voorstel zult doen teneinde de nadelen verband houdende met meergenoemde beslissing te doen opheffen. Te denken valt bijvoorbeeld aan een hernieuwde procedure (bij een ander bureau arbeidsvoorziening) van welke u de kosten zult dragen..."

10. De RDA reageerde bij brief van 10 maart 2000 als volgt op de brief van verzoeksters gemachtigde:

"...Ingevolge artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (Algemene toetsingsmaatstaf) beoordeelt de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA) of het ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels van het Ontslagbesluit dit inhouden.

Ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit kan een toestemming tot beëindiging van het dienstverband worden verleend, indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen.

Bij de beoordeling van de ontslagaanvraag dient de RDA in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag.

Blijkens uw aanvraag is (verzoekster; N.o.) het afgelopen boekjaar geconfronteerd met tegenvallende omzetcijfers. In het kader van de continuïteit van haar nevenvestiging te Duiven, welke continuïteit in het geding is, ziet zij zich thans genoodzaakt per 1 oktober 1999 haar deuren in Amsterdam te sluiten teneinde de arbeidsplaatsen in Duiven te waarborgen.

De negatieve bedrijfsresultaten en de slechte financiële positie van (verzoekster; N.o.) maken derhalve ingrijpen noodzakelijk en vormen met andere woorden de ontslaggrond.

De RDA dient de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht zijn beleid wenst te voeren. De RDA dient daarbij niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Indien de werkgever een reorganisatie wil doorvoeren om zijn slechte financiële resultaten en situatie te verbeteren, dan gaat toetsing van de RDA niet zo ver dat hij een oordeel uitspreekt over de wijze waarop de reorganisatie dient te worden gerealiseerd. Indien de werkgever een financiële verbetering niet wil bereiken door ontslag van een deel van zijn personeel, doch door sluiting van zijn bedrijf of een onderdeel/vestiging daarvan, dan is dit een beslissing die de RDA dient te respecteren.

Uitgangspunt voor de toetsing van de noodzaak van een ontslag dient derhalve te zijn, dat het voor de RDA voldoende aannemelijk wordt dat een doelmatige bedrijfsvoering (waaronder ook kan worden verstaan sluiting) het verval van een of meer arbeidsplaatsen met zich brengt.

Zoals uit de hiervoor aangegeven algemene toetsingsmaatstaf blijkt, dient de RDA te beoordelen of het ontslag redelijk is. Hij dient daarbij de belangen van de werkgever af te wegen tegen die van de werknemer. Het belang van de werknemer is vaak, dat hij zijn werkgelegenheid en inkomen niet wil verliezen. Bij sluiting van een bedrijf (zonder herplaatsingsmogelijkheden) is dit vaak onontkoombaar. Nu dit een verstrekking is, dient de RDA eens te meer de bedrijfseconomische redenen die aanleiding geven tot sluiting, te onderzoeken.

In uw brief stelt u, dat u op 23 september 1999 telefonische informatie hebt ingewonnen bij mijn organisatie. Desgevraagd heeft een medewerker u alstoen uitdrukkelijk te kennen gegeven dat in geval van een bedrijfssluiting op grond van economische gronden volstaan kon worden met het verzoek sec. Op vragen van u deelde deze medewerker wederom mede dat bij een ontslagaanvraag vanwege een bedrijfssluiting geen nadere gegevens overgelegd dienden te worden.

U geeft niet aan welke medewerker u heeft geïnformeerd. Ik kan derhalve niet nagaan of uw brief op dit punt juist is.

Gelet op hetgeen ik u hiervoor mededeelde, moet duidelijk zijn dat deze mededelingen - indien gedaan - onjuist zijn.

Het is daarbij niet een medewerker, doch de RDA die het beleid bepaalt.

U klaagt nu dat de stellingen van (verzoekster; N.o.) in haar ontslagaanvraag door mij in eerste instantie niet zijn onderzocht.

Uit het voorgaande blijkt dat ik een eigen verantwoordelijkheid heb. Ik dien er voor te zorgen dat aan een beslissing die ik zal nemen voldoende onderzoek ten grondslag ligt. Indien men nu zou aanvoeren, dat de ontslagaanvraag in eerste instantie door mij onvoldoende is onderzocht, dan is dit gemis door mij goedge maakt door u in een tweede ronde van hoor en wederhoor in de gelegenheid te stellen te reageren op het verweer van (werknemer; N.o.). (Werknemer; N.o.) betwist de juistheid en de volledigheid van uw stellingen inhoudelijk. De beslissing of een tweede ronde van hoor en wederhoor noodzakelijk is, wordt niet door de consulent, doch door mij dan wel een van mijn gemachtigden (het Hoofd Juridische Zaken of een van de Voorzitters van de Ontslagadviescommissie) genomen.

In twee telefoongesprekken met de behandelend consulent (niet alleen op 3 november 1999, maar blijkens een gespreksnotitie in het dossier ook op 8 november 1999) is u nog eens medegedeeld - zoals u zelf ook al aangeeft - dat nadere gegevens moesten worden overgelegd.

U is vervolgens uitstel gegeven voor het produceren van de benodigde stukken. Uw verzoek verbaasde mij overigens wel. De reden van bedrijfssluiting zijn de tegenvallende

omzetcijfers. Aangenomen mag worden dat (verzoekster; N.o.) en/of u op het moment van indiening van de ontslagaanvraag reeds over die cijfers beschikte. Waar is immers het besluit tot sluiting van filiaal Amsterdam op gebaseerd? Indien men toch niet over cijfers beschikt, en men heeft enige maanden later extra tijd nodig om ze alsnog te produceren, dan kan men zich afvragen of er wel sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak tot ontslag. Uit oogpunt van mijn zorgplicht is u evenwel het gevraagde uitstel verleend.

U klaagt dat mijn organisatie nimmer om nadere toelichting heeft verzocht althans om schriftelijke bescheiden gevraagd ter staving van de ontslagaanvraag. Het zal u duidelijk zijn, dat u na mijn brief van 28 oktober 1999, de telefoongesprekken op 3 en 8 november 1999 en het u verleende uitstel om cijfers te overleggen, wist dat een nadere, financiële onderbouwing van de ontslagaanvraag noodzakelijk was. Uw klacht op dit punt faalt dan ook.

Na twee rondes van hoor en wederhoor is de ontslagaanvraag in de ontslagadviescommissievergadering behandeld. De commissie adviseerde mij (verzoekster; N.o.) de gevraagde toestemming te onthouden. Een derde ronde van hoor en wederhoor achtte men niet opportuun, nu duidelijk werd dat u lopende de procedure wist dat financiële gegevens moesten worden overgelegd. Men nam hierbij ook mee, dat juist van een jurist mocht worden verwacht dat deze weet hoe een goed onderbouwde aanvraag moet worden ingediend. Dat deze opvatting juist blijkt te zijn, komt naar voren in de eerste alinea van bladzijde 2 van uw brief. Omdat ik mij kon vinden in de opvattingen en het advies van de commissieleden, heb ik mijn beslissing van 30 december 1999 genomen.

Tot slot klaagt u over de inhoud van mijn beschikking. U acht deze onvoldoende gemotiveerd. Gelet op het vorenstaande zal duidelijk zijn dat ik op basis van de overgelegde stukken en het advies van de Ontslagadviescommissieleden tot geen andere beslissing kon komen.

Als resultante van uw opvattingen stelt u mij aansprakelijk voor alle schade. U gaat ervan uit dat ik u zal compenseren, waarbij bijvoorbeeld te denken valt aan een hernieuwde procedure (bij een ander bureau arbeidsvoorziening) van welke ik de kosten zal dragen.

Op de werkgever rust evenwel de plicht een goed onderbouwde ontslagaanvraag in te dienen.

In redelijkheid kon ik voorts tot afwijzing van de gevraagde ontslagvergunning komen.

De schade is door u voorts niet onderbouwd of gespecificeerd.

Indiening van een ontslagaanvraag bij een andere RDA is niet mogelijk. Op grond van artikel 1:2 van het Ontslagbesluit ben alleen ik bevoegd de beslissing inzake het verlenen van toestemming aan de werkgever voor opzegging van de arbeidsverhouding te nemen.

Wanneer (verzoekster; N.o.) het niet eens is met de afwijzing, dan kan zij een nieuwe aanvraag bij mij indienen. Zij is dan gehouden nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden te vermelden. Hieronder kan ook worden verstaan de oude ontslagmotieven beter onderbouwd.

Uit het bovenstaande blijkt dat dezerzijds geen enkele aansprakelijkheid wordt erkend..."

11. Gemachtigde van verzoekster liet de RDA hierop bij brief van 31 maart 2001 nog het volgende weten:

"...In uw schrijven geeft u (...) aan dat niet een medewerker van de RDA, doch de RDA het beleid bepaalt. Indien u daarmee impliceert dat ondergetekende niet af mocht gaan op de door de medewerker verstrekte informatie, zo had ondergetekende er wel in alle redelijkheid van uit mogen gaan dat deze informatie juist was daar de betreffende medewerker zich uitgaf als werkzaam bij de RDA.

De juistheid van de mededelingen van deze medewerker wordt evenwel naar mijn inzien bevestigd door het in behandeling nemen van de betreffende ontslagaanvraag. Al zou het zo zijn dat door deze medewerker zou zijn gesteld dat alvorens een aanvraag in behandeling te nemen de bewuste informatie diende te worden verstrekt, dan zou deze aanvraag niet in behandeling zijn genomen gelijk het door u kennelijk bepaalde beleid.

Voorts uit u in uw schrijven uw verbazing dat namens (verzoekster; N.o.) om uitstel is verzocht teneinde alsnog de benodigde financiële stukken te produceren. Daar de tegenvallende omzetcijfers in eerste instantie waren gebaseerd op voorlopige cijfers en (verzoekster; N.o.) nog doende was de definitieve cijfers door een accountantskantoor op te laten maken, is hierin gelegen de reden voor het vragen van genoemd uitstel.

In uw schrijven doet u het voorkomen als zou de beslissing enkel zijn gebaseerd op de overgelegde financiële gegevens. Dit kan worden opgemaakt uit de volgende passage: "Een derde ronde van hoor en wederoor achtte men niet opportuun, nu duidelijk werd dat u lopende de procedure wist dat financiële gegevens moesten worden overgelegd".

In overweging nemende het gegeven dat ondergetekende zelf een initiërende houding aan heeft moeten nemen teneinde duidelijk te krijgen welke gegevens aan u overgelegd dienden te worden, alsmede in aanmerking nemende de beslissing dat "de bedrijfseconomische noodzaak niet aannemelijk is gemaakt omdat de aangevoerde financiële gegevens daartoe niet toereikend zijn", bevreemdt het (verzoekster; N.o.) ten zeerste dat er door u nimmer om nadere informatie is verzocht en u eerst bij de beslissing aangeeft dat de overgelegde financiële gegevens niet toereikend zouden zijn..."

B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht. Voorts wordt verwezen naar de brieven van verzoeksters gemachtigde, zoals hiervoor opgenomen onder **A. FEITEN**.

C. Standpunt Centraal Bestuur voor de Arbeids-voorziening

1. In reactie op de klachtformulering liet het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) bij brief van 28 november 2000 het volgende weten:

"...Beoordeling

In de correspondentie tussen de gemachtigde van (verzoekster; N.o.) en de Regionaal Directeur van februari/maart 2000 is reeds uitvoerig van gedachten gewisseld inzake de relevante aspecten van deze aangelegenheid. Met name de brief van 10 maart 2000 van de Regionaal Directeur (zie **A. FEITEN**, onder 10.) geeft een omvattende en goed beargumenteerde toelichting over het verloop van de procedure en de taak en opstelling van de Regionaal Directeur daarin. De inhoud van deze brief zou ik dan ook onverkort willen onderschrijven en ik verzoek u om deze mede te betrekken in uw uiteindelijke oordeel.

Daarnaast heeft de Regionaal Directeur nog een toelichting gegeven in zijn brief d.d. 13 november 2000 aan de Stafdirectie (hierna opgenomen onder 2.; N.o.) (...).

Daaraan zou ik ter behandeling van de drieledige klacht nog het volgende willen toevoegen.

1. Het is de plicht van (verzoekster; N.o.) om een ontslagaanvraag deugdelijk gemotiveerd en na zorgvuldige voorbereiding op te stellen. Naar mijn opvatting dwingt artikel 4:1 Ontslagbesluit tot een uitvoeriger motivering van de aanvraag en het verschaffen van een duidelijke toelichting aan de hand van relevante bescheiden. Zeker waar (verzoekster; N.o.) zich liet bijstaan door een professionele, juridisch geschoolde gemachtigde had men op dit vlak meer mogen verwachten. Niettemin is deze aanvraag in de gepresenteerde vorm in behandeling genomen. Men kan er over twisten of dit wel juist was.

Wat hier van zij, het moet de gemachtigde toch duidelijk zijn geweest - ook naar aanleiding van verschillende telefonische contacten tussen de gemachtigde en de Regionaal Directeur, alsook gelet op de inhoud van het gevoerde verweer - dat het aangevoerde ontslagmotief c.q. de toelichting daarop onvoldoende scherppte in zich had, en dat er meer nodig was om het voorgenomen ontslag zakelijk te beargumenteren en te rechtvaardigen.

Dit was ook de reden dat de Regionaal Directeur een tweede ronde van hoor- en wederhoor heeft ingelast. Dit in afwijking van het uitgangspunt dat een ontslagaanvraag in principe zo veel mogelijk in een enkele ronde van hoor- en wederhoor moet kunnen worden beslist. Nu was er echter de mogelijkheid om de aanvankelijke gebreken en

tekortkomingen in de aanvraag alsnog te repareren.

Hiermee concludeert de Algemene Directie dat het eerste klachtonderdeel niet geheel terecht is aangevoerd.

Strikt genomen heeft de Regionaal Directeur niet gehandeld conform artikel 2:1 Ontslagbesluit. De artikelsgewijze toelichting bij dit artikel laat echter ruimte voor een arbitraire beoordeling ten aanzien van de vraag of sprake is van voldoende onderbouwing of niet. De Regionaal Directeur '*kan*' immers besluiten het verzoek al dan niet in behandeling te nemen...etc.

Voor zover de gemachtigde zelf al niet op de hoogte was van de inhoud van het bepaalde in artikel 2:1 jo. 4:1 Ontslagbesluit, en van mening is dat zij ten onrechte niet om nadere informatie ter ondersteuning van de ontslagaanvraag is verzocht, is deze tekortkoming materieel gezien in het vervolg van de procedure weggenomen.

2. Voor het opstellen van deze gevraagde nadere toelichting heeft de gemachtigde van werkgeefster een vrij aanzienlijk uitstel verzocht en gekregen. Men mag dan te meer verwachten dat deze tijdsspanne benut wordt om de aangevoerde ontslagredenen in volle omvang toe te lichten en met alle beschikbare bescheiden te documenteren en te schragen. Dit a fortiori, nu de werknemer van zijn kant met de nodige vraagpunten en tegenwerpingen in zijn inhoudelijke verweer was gekomen. Gezien de aard en gestelde urgentie van het voorgenomen ontslag - tegenvallende omzetcijfers en voorgenomen sluiting van de vestiging - mag het uitstelverzoek overigens verbazing wekken. Zeker als (verzoekster; N.o.) aanvoert dat zij "...afgelopen boekjaar geconfronteerd is met tegenvallende omzetcijfers...", zou men kunnen verwachten dat de bewuste cijfermatige (kern)gegevens - waarop immers haar voornemen tot reorganiseren moet zijn gestoeld - toch direct beschikbaar zijn, en dat *daarvoor* een extra uitstel geenszins noodzakelijk zou zijn.

Indien deze kerngegevens immers niet aanstonds paraat zouden zijn, dringt zich de vraag op, in hoeverre het reorganisatieplan wel voldoende zakelijk verantwoord tot stand is gekomen zonder dan voortgesprongen te zijn uit beschikbare en gerichte bedrijfseconomische indicatoren.

De Regionaal Directeur heeft naar mijn oordeel terecht *niet* besloten tot een derde ronde van hoor- en wederhoor, er van uitgaande dat er in de afgelopen stukkenwisseling al ruim voldoende gelegenheid was geweest om alle argumenten pro en contra te presenteren en te beoordelen.

De Stafdirectie meent dan ook dat het tweede klachtonderdeel niet terecht is aangevoerd.

3. In zijn beschikking d.d. 30 december 1999 heeft de Regionaal Directeur - gehoord de Ontslagadviescommissie - zijn afwijzing van de aanvraag kenbaar gemaakt en daarbij

onder meer geoordeeld dat er "...bij enkele posten vraagtekens gezet kunnen worden..." zonder dit verder te specificeren.

De Stafdirectie meent dat de verstrekte cijfers inderdaad niet kunnen leiden tot de conclusie dat het ontslag van werknemer het geëigende middel zou zijn om de gehele onderneming te redden c.q. in een betere bedrijfseconomische positie te brengen. (Verzoekster; N.o.) is er niet in geslaagd - ondanks dat het toch duidelijk moet zijn geweest dat er kritisch naar de aangevoerde ontslagmotieven zou worden gekeken, hetgeen ook nog in telefonische contacten met de Regionaal Directeur aan de orde is geweest - om het voorgenomen ontslag zakelijk en arbeidsrechtelijk te verantwoorden.

Daarnaast meent de Stafdirectie echter ook, dat de Regionaal Directeur in zijn beslissing meer concreet had kunnen benoemen op welke onderdelen naar zijn oordeel sprake was van 'vraagtekens bij enkele posten'.

Zo is de status van de aangeleverde cijfermatige opstelling niet duidelijk ("Aan de directie van (verzoekster; N.o.)"), evenmin als de vraag welk omzetvolume minimaal vereist is om althans een break-even punt te behalen, dit liefst per vestiging.

Niet helder is voorts, welk bedrijfsonderdeel de cijfers betreffen (slechts de Amsterdamse vestiging, de vestiging Duiven, of de gehele onderneming). Evenmin is verklaard welke de boekhoudkundige of doelmatigheidsredenen zijn van het opvoeren van diverse bedragen op de post 'Bedrijfskosten', zoals personeelskosten, bedrijfskosten, autokosten, algemene kosten, kantoorkosten, etc.

Het ware wellicht verhelderend geweest indien de Regionaal Directeur in dit opzicht meer concreet inzicht in zijn overwegingen had verstrekt.

De vraag is, in hoeverre een dergelijke, meer globale motivering al dan niet terecht aanleiding vormt tot het indienen van een klacht bij uw instantie.

De afwijzende beschikking is overigens weliswaar compact van inhoud en omvang, maar niettemin valt de essentie van de overwegingen er toch uit te concluderen.

Partijen moeten er mijns inziens althans de kern van de besluitvorming uit kunnen destilleren.

Conclusie

Gezien voorgaande is de Stafdirectie van oordeel dat geen van de drie klachtonderdelen serieus doel treft.

Men kan er wellicht over twisten of de aanvraag inderdaad in de vorm zoals deze werd ingediend zonder meer in behandeling had dienen te worden genomen. Echter, ook al was

de aanvraag te summier onderbouwd, dan was er in het vervolg van de procedure alle gelegenheid om mogelijke gebreken alsnog te repareren, zoals ook gebeurd is.

Er is - ook na divers telefonisch contact met de Regionaal Directeur - de noodzakelijke aanvullende informatie verstrekt om zonder derde ronde toch tot een goede inhoudelijke beoordeling van de aanvraag te komen. De aard en inhoud van de aangevoerde ontslagmotieven was echter uiteindelijk voor de Regionaal Directeur - gehoord het advies van de Ontslagadviescommissie - onvoldoende steekhoudend om de aanvraag te kunnen toestaan. De Stafdirectie ondersteunt dit oordeel. De beschikking van de Regionaal Directeur had mogelijk minder compact en meer expliciet geformuleerd kunnen worden. Echter, partijen moeten daaruit toch - ook zonder explicitering van de 'opgeroepen vraagtekens' - de essentie van de besluitvorming en belangenafweging hebben kunnen begrijpen.

Een en ander acht de Stafdirectie niet een dusdanig zware tekortkoming dat deze aanleiding zou geven om (onderdelen van) de klacht gegrond te achten.

2. Bij de reactie van het CBA op de klacht was de volgende toelichting van de (consulent Juridische Zaken van de) Regionaal Directeur van 13 november 2000 gevoegd:

"...Het gaat hier om de vraag of een ontslagaanvraag verband houdende met bedrijfssluiting wegens bedrijfseconomische redenen zonder meer altijd door de RDA moet worden gehonoreerd, omdat een besluit tot sluiting tot de beleidsvrijheid van de werkgever behoort en de RDA op de stoel van de werkgever gaat zitten wanneer hij de redenen daartoe gaat onderzoeken. Deze opvatting leidt ertoe dat de RDA dan ook geen vragen behoeft te stellen, anders dan die met betrekking tot een eventuele overname van het bedrijf in de zin van art. 662-666 BW.

Ik acht dit onjuist. Art. 4:1 van het Ontslagbesluit stelt heel duidelijk, dat indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, een toestemming tot beëindiging van het dienstverband kan worden verleend. De werkgever dient derhalve allereerst de bedrijfseconomische noodzaak tot ontslag aannemelijk te maken. Indien hij daarin is geslaagd, dan is het verder aan hem om te bepalen hoe hij tot een oplossing van de problematiek wil komen. Wanneer de werkgever dan besluit tot het ontslag van een aantal werknemers, een verhuizing of tot sluiting van het bedrijf, dan is dat een keuze die niet ter beoordeling van de RDA komt. Ingevolge art. 4:2 van het Ontslagbesluit dient de RDA alleen nog te toetsen of het anciënniteitsbeginsel juist is toegepast.

In deze ontslagzaak zou door een medewerker van (de RDA; N.o.) tegen (gemachtigde van verzoekster; N.o.) gezegd zijn dat een enkele ontslagaanvraag zonder overlegging van nadere (financiële) gegevens voldoende zou zijn. Ik heb dit (..) nog eens gevraagd bij de medewerkers. Zij vertelden mij, dat zij de werkgever altijd mededelen, dat hij de

ontslagmotieven aannemelijk moet maken..."

Achtergrond

1. Algemene wet bestuursrecht (Awb)

Artikel 4:1

"Tenzij bij wettelijk voorschrift anders is bepaald, wordt de aanvraag van een beschikking schriftelijk ingediend bij het bestuursorgaan dat bevoegd is op de aanvraag te beslissen."

Artikel 4:2

"1. De aanvraag wordt ondertekend en bevat ten minste:

a. naam en adres van de aanvrager;

b. de dagtekening;

c. een aanduiding van de beschikking die wordt gevraagd.

2. De aanvrager verschaft voorts de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn en waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen."

Artikel 4:5, eerste en vierde lid:

"1. Indien de aanvrager niet heeft voldaan aan enig wettelijk voorschrift voor het in behandeling nemen van de aanvraag of indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van de aanvraag of voor de voorbereiding van de beschikking, kan het bestuursorgaan besluiten de aanvraag niet te behandelen, mits de aanvrager de gelegenheid heeft gehad binnen een door het bestuursorgaan gestelde termijn de aanvraag aan te vullen.

4. Een besluit om de aanvraag niet te behandelen wordt aan de aanvrager bekendgemaakt binnen vier weken nadat de aanvraag is aangevuld of nadat de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken."

2. De **Memorie van Toelichting** bij artikel 4:2 Awb bepaalt onder meer:

"Dit artikel geeft aan welke gegevens de aanvrager in het algemeen zal moeten verstrekken. In het eerste lid is een aantal formele elementen opgenomen, waaraan de aanvraag moet voldoen. Het tweede lid ziet meer op in materieel opzicht belangrijke gegevens. Daarbij kan enerzijds worden gedacht aan de gegevens die naar het oordeel van de aanvrager de aanvraag met argumenten onderbouwen, anderzijds aan gegevens die het bestuursorgaan nodig heeft om zich een goed beeld van de betrokken belangen te

verschaffen. In het algemeen zal een bestuursorgaan zelf moeten zorgen dat het beschikt over de gegevens die het nodig heeft voor het nemen van verantwoorde beslissingen: dat behoort tot de zorgvuldigheidsplicht, die nader is aangeduid in artikel 3.2.1 (het huidige artikel 3:2 Awb; N.o.). Bij beschikkingen op aanvraag kan van de aanvrager worden gevergd dat hij de noodzakelijke gegevens waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen, aan het bestuur verstrekt. Bedoeld is de verstrekking van informatie die het bestuur meestal niet of veel moeilijker langs andere weg kan verkrijgen. De zo verkregen mogelijkheid een aanvraag vlot te behandelen, dient tevens het belang van de aanvrager.

Welke gegevens voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn, is uiteraard in een algemene wet als de onderhavige niet exact aan te geven. Veel zal afhangen van de bijzonderheden van het geval, zodat de beoordeling moet worden overgelaten aan het bestuursorgaan.

(...)

Van de aanvrager zal niet altijd verwacht kunnen worden dat hij precies weet welke gegevens en bescheiden het bestuursorgaan nodig heeft. Veelal zal het bestuursorgaan dan ook nadere gegevens moeten kunnen vragen. Artikel 4.1.1.5 (het huidige artikel 4:5 Awb; N.o.) biedt hiervoor de basis. Door dit artikel wordt bereikt dat een bestuursorgaan een aanvraag niet zonder meer buiten behandeling mag laten op grond van het feit dat onvoldoende gegevens zijn overgelegd. Het bestuursorgaan beoordeelt de volledigheid van de gegevens in relatie tot de mogelijkheid de aanvraag te behandelen. Ook bij een aanvraag die niet alle gevraagde gegevens vermeldt, kan het onder omstandigheden dus toch tot behandeling overgaan. Mocht de behandeling toch afstuiten op de onvolledigheid van de gegevens, dan kan de aanvraag altijd alsnog buiten behandeling blijven."

3. Ontslagbesluit (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AVIRV/98/38505, Stcrt. 238)

§ 2. De procedure

Artikel 2:1

"Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door de Regionaal Directeur, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken."

Artikel 2:2, eerste, tweede en derde lid:

"1. Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Regionaal Directeur de werknemer hiervan onder vermelding

van de ontvangstdatum van het verzoek schriftelijk mededeling en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na deze mededeling verweer te voeren.

2. Na ontvangst van het verweer kan de Regionaal Directeur achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.

3. De in het eerste en tweede lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken."

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

"De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden."

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1, eerste lid:

"Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Regionaal Directeur toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4."

Artikel 4:2, eerste lid:

"Per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht."

4. De **Toelichting** bij artikel 2:2 Ontslagbesluit vermeldt onder meer:

"Uitgaande van een goed onderbouwd verzoek zal in de meeste gevallen na het horen van de werknemer voldoende informatie beschikbaar zijn gekomen. Is dat niet het geval kan op grond van het tweede lid een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd. De in dit artikel genoemde termijnen zijn ontleend aan die in bijlage A van het Delegatiebesluit 1993. Ook hier geldt dat verlenging in verband met bijzondere omstandigheden mogelijk is."

5. De **Toelichting** bij artikel 4:1 Ontslagbesluit vermeldt:

"...Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit 1993 en heeft betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze categorie omvat

bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productie-proces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden..."