



# Rapport

**Datum: 19 november 2002**  
**Rapportnummer: 2002/353**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland bij besluit van 20 december 2000 aan zijn werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen zonder:

1. voldoende onderzoek te doen naar (wijzigingen in) de bedrijfseconomische situatie van de werkgever;
2. te motiveren waarom aan verzoekers argumenten werd voorbijgegaan;
3. verzoeker in de gelegenheid te stellen te reageren op het vonnis van de Kantonrechter te Middelburg van 11 december 2000.

## Beoordeling

### I. Inleiding

1. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de RDA, indien aan hem een ontslaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en mogelijkheden van de betrokken werknemer moeten daarbij in aanmerking worden genomen. Van de RDA mag worden verwacht dat hij zijn beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat hij zich dient te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten, indien hij van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslaanvraag.

2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd dient de RDA ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De RDA dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in 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 RDA behoort bij zijn beslissing niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

### II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland (RDA) zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen.

In dit verband merkt verzoeker op dat werkgever in zijn ontslagaanvraag gebruik heeft gemaakt van argumenten die speelden ten tijde van de reorganisatie van werkgever in maart 1999. Volgens verzoeker heeft de RDA onvoldoende onderzoek verricht naar de sindsdien veranderde (financiële) omstandigheden van werkgever. Verzoeker doelt hierbij onder meer op de overname van werkgever door D. en de door de Nederlandse Staat aan werkgever verstrekte financiële steun.

2. Werkgever voerde in de ontslagaanvraag aan dat hij wegens bedrijfseconomische redenen genooddaakt was voor verzoeker een ontslagvergunning aan te vragen. Begin 1999 was een reorganisatie binnen het bedrijf van werkgever doorgevoerd en was de ondernemingsstructuur aangepast als gevolg waarvan naast de arbeidsplaats van verzoeker het personeelsbestand met 80 arbeidsplaatsen gereduceerd diende te worden.

De bedrijfseconomische omstandigheden waren voor werkgever noodzaak om alle zeilen bij te zetten en maatregelen te nemen om te komen tot een kostenreductie. De jaren 1997 en 1998 waren afgesloten met een verlies, en in 1998 en 1999 was geen enkel schip aan de orderportefeuille toegevoegd. De liquiditeitssituatie van de onderneming was in 1998 en begin 1999 verder verslechterd. Een en ander als gevolg van de geleden verliezen en onder andere ook als gevolg van de financiële consequenties van de afwikkeling van de reorganisaties van 1997 en 1998. Daarbij kwam dat gesprekken met de aandeelhouders over vermogensversterking ondanks eerdere verwachtingen niet tot een feitelijke versterking hadden geleid, hetgeen een extra druk legde op de onderneming. Ook de bank had het krediet in twee jaar teruggebracht van 60 miljoen tot nagenoeg nihil. Om concurrerend te kunnen werken diende werkgever een ingrijpende reorganisatie door te voeren.

De juridische werkzaamheden binnen de onderneming van werkgever werden verricht door verzoeker en de heer P. De heer P. is in 1969 bij werkgever in dienst getreden en verzoeker in 1975. In verband met meerdere omstandigheden waren de juridische werkzaamheden in de afgelopen twee jaar aanzienlijk teruggelopen. Door de afname van de juridische werkzaamheden had werkgever niet de verwachting dat er werk was voor twee juristen.

Voorts gaf werkgever aan dat de Kantonrechter te Middelburg in een door de werkgever aangespannen ontbindingsprocedure bij vonnis van 27 april 2000 (zie Achtergrond, onder 3.) uitspraak had gedaan dat de omstandigheden sinds de reorganisatie waren gewijzigd in die zin dat mogelijk D. aandeelhouder zou worden. In dat kader had de Kantonrechter aangegeven dat eerst moest worden afgewacht welke ontwikkelingen op korte termijn zouden plaatsvinden en dat mogelijk deze nieuwe ontwikkelingen de gevraagde ontbinding niet noodzakelijk zouden maken. Werkgever heeft hierop de ontwikkelingen verder afgewacht. Volgens werkgever was het echter duidelijk dat er geen voldoende werk was voor twee bedrijfsjuristen.

Dit was aan verzoeker ook meegedeeld tijdens het gesprek dat op 4 juli 2000 had plaatsgevonden tussen D. en verzoeker.

3. Verzoeker stelde in zijn verweerschrift onder meer dat hij zijn stelling dat er voldoende werk was voor twee juristen ten volle handhaafde. Hij merkte verder op dat de overdracht van aandelen aan D. voor hem nieuwe kansen en mogelijkheden met zich meebrachten. Ook al was een aantal projecten/werkzaamheden van werkgever inmiddels afgehandeld door middel van schikkingen dan wel op grond van faillissement, dat nam dit niet weg dat er tevens een voortdurende stroom van werkzaamheden was ontstaan, aldus verzoeker. Dit omdat er volgens verzoeker steeds nieuwe kwesties bij zouden komen. Temeer omdat werkgever volgens verzoeker inmiddels een vrijwel volledig gevulde orderportefeuille zou hebben.

4. Werkgever voerde in zijn nadere reactie onder meer aan dat hij in de ontslag aanvraag de bedrijfseconomische redenen uitvoerig had toegelicht. Werkgever benadrukte dat het aantal claims sinds begin 2000 was afgenomen van 55 naar 20 claims, en dat ook het feit dat er in de afgelopen twee jaar geen nieuwe orders waren binnengehaald alsmede door de afname van het aantal werknemers dat bij werkgever in dienst was, voor een nog sterkere terugloop zouden zorgen. De bij werkgever in behandeling zijnde claims konden, aldus werkgever, door één jurist worden afgehandeld. Alleen de bij werkgever in behandeling zijnde claims brachten juridische werkzaamheden met zich mee. Het enkel afgeven van een garantie betekent niet dat hieraan juridische werkzaamheden verbonden zijn. Ook ontkende werkgever dat er sprake zou zijn van een stroom van nieuwe werkzaamheden. Binnen afzienbare tijd verwachtte werkgever geen toename van de stroom juridische werkzaamheden.

5. Verzoeker verwees in zijn nadere reactie naar een aantal recente publicaties waaruit zou blijken dat werkgever, mede door toedoen van D., over een zeer goede orderportefeuille zou beschikken (zie Bevindingen, onder A. 4.2. en 4.3.). Uit deze publicaties zou blijken dat de positie van werkgever wezenlijk anders was dan ten tijde van het besluit van de reorganisatie begin 1999. Wat betreft het aantal in behandeling zijnde claims merkte verzoekers gemachtigde op dat claims ontstaan en vervolgens op korte of langere termijn worden afgewerkt. Dit was een voortdurend en dynamisch proces. Ook wees verzoekers gemachtigde er op dat de claims en garanties slechts ongeveer een derde van verzoekers taakstelling zouden uitmaken. Alle werkzaamheden van werkgever vonden hun weerslag in contracten, besprekingen dienaangaande en wijzigingen daarvan. Ruim 25 jaar lang hadden verzoeker en de heer P. hun handen meer dan vol gehad aan deze werkzaamheden. Deze periode omvatte zowel goede als slechte tijden. Aangezien kon worden vastgesteld dat de orderportefeuille van werkgever inmiddels weer goed tot zeer goed was gevuld, betekende dit volgens verzoeker dat er meer dan voldoende werk was voor de beide bedrijfsjuristen.

6. De RDA overwoog in zijn ontslagbeschikking dat voor de beoordeling van bedrijfseconomische redenen van belang is of een werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit een bedrijfseconomisch oogpunt een of meerdere arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Volgens de RDA had de werkgever door middel van de overgelegde stukken gegevens voldoende aannemelijk gemaakt dat er onvoldoende werk was voor twee juristen waardoor de arbeidsplaats van verzoeker kwam te vervallen. Ook achtte de RDA de overwegingen die ten grondslag lagen aan de ontslagaanvraag voldoende aannemelijk gemaakt.

7. Gelet op het verweer van verzoeker dat uit publicaties in nieuwsbladen zou blijken dat werkgever in verband met de overname door D. inmiddels weer over een goed gevulde orderportefeuille zou beschikken, had van de RDA mogen worden verwacht dat hij dit verweer aan werkgever had voorgelegd voor een nadere reactie. Door dit na te laten is de RDA tekortgeschoten in zijn onderzoeksplicht. Op basis van de informatie waarover hij beschikte had hij niet zonder meer de ontslagvergunning mogen verlenen.

De onderzochte gedraging op dit onderdeel is niet behoorlijk.

### III. Ten aanzien van de motivering

1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering, zeker indien de genomen beslissing het belang van een bij deze beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen.

2. Zoals hiervoor in II.7. al is aangegeven, had de RDA niet zonder nader onderzoek een ontslagvergunning voor verzoeker kunnen verlenen. Hieruit volgt tevens dat de motivering van de ontslagvergunning tekortschiet.

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

### IV. Ten aanzien van het vonnis van de kantonrechter

1. Verzoeker klaagt er tenslotte over dat de RDA zijn werkgever bij beslissing van 20 december 2000 toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen zonder hem in de gelegenheid te stellen om te reageren op het vonnis van de Kantonrechter te Middelburg van 11 december 2000.

2. De Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) deelde in reactie op dit klachtonderdeel mee dat het vonnis van de Kantonrechter te Middelburg van 11 december 2000 ten tijde van de behandeling van de ontslagaanvraag niet door partijen was ingebracht en dat partijen om die reden niet waren verzocht om op het vonnis te reageren. De CWI wees er in dit verband tevens op dat in de ontslagbeschikking ook niet tot uitdrukking is gebracht

dat dit vonnis heeft bijgedragen tot de besluitvorming in de ontslagprocedure.

Bij het besluit van de RDA van 20 december 2000 tot het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker heeft het vonnis van de Kantonrechter te Middelburg van 11 december 2000 dan ook geen rol gespeeld, aldus de CWI.

Wel was het betreffende vonnis naderhand ter sprake gekomen in de klachtenprocedure die in mei 2001 heeft gespeeld. Naar aanleiding hiervan is het vonnis toen aan het hoofd Juridische Zaken ter beschikking gesteld.

3. Tijdens de ontslagprocedure is door partijen opgemerkt dat er op dat moment tevens een procedure inzake een voorlopige voorziening voor de Kantonrechter te Middelburg aanhangig was. Niet is echter gebleken dat het vonnis tijdens de ontslagprocedure ook aan de RDA ter beschikking is gesteld. Gelet hierop alsmede op het feit dat de RDA in zijn ontslagbeschikking van 20 december 2000 op geen enkele wijze ingaat op het vonnis van de Kantonrechter van 11 december 2000, acht de Nationale ombudsman het aannemelijk dat dit vonnis bij de besluitvorming van de RDA geen enkele rol heeft gespeeld c.q. dat de RDA ten tijde van het nemen van de ontslagbeschikking niet beschikte over het betreffende vonnis. Dit betekent dat de RDA verzoeker dus niet in de gelegenheid kon en behoefde te stellen om op het betreffende vonnis te reageren.

4. Voor zover verzoeker van mening is dat uit de brief van de RDA aan hem van 23 mei 2001 (zie Bevindingen onder **A. 7**) zou blijken dat het vonnis van de Kantonrechter van 11 december 2000 wel een rol heeft gespeeld bij de besluitvorming door de RDA wordt het volgende opgemerkt. Hoewel de brief van de RDA van 23 mei 2001 op enkele punten wellicht niet geheel gelukkig is geformuleerd, blijkt uit deze brief niet dat de RDA bij het nemen van zijn beslissing wel beschikte over het betreffende vonnis, maar dat hij dit vonnis wel zou hebben meegewogen indien hij over dit vonnis zou hebben beschikt.

De onderzochte gedraging op dit onderdeel is behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland te Middelburg, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer (tot 1 januari 2002: het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer), is gegrond, behoudens ten aanzien van het verzoeker niet in de gelegenheid stellen om te reageren op het vonnis van de kantonrechter van 11 december 2000; op dat punt is de klacht niet gegrond.

## **Onderzoek**

Op 11 februari 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer mr. S. te Vlissingen, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland te Middelburg.

Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 31 januari 2001, tot de Nationale ombudsman gewend. Zijn verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen.

Verzoeker heeft zich vervolgens bij brieven van 26 mei 2001 en 1 juni 2001 opnieuw tot de Nationale ombudsman gewend. Aangezien er op dat moment een civiele procedure aanhangig was die nauw samenhang met de klacht, werd er op dat moment geen onderzoek ingesteld.

Nadat verzoeker zich op 8 februari 2002 opnieuw tot de Nationale ombudsman had gewend met het bericht dat er geen civiele procedure meer aanhangig was, werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer (tot 1 januari 2002: het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening), een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Centrale organisatie werk en inkomen verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reactie van verzoeker gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen.

De Centrale organisatie werk en inkomen gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

## **Bevindingen**

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### **A. feiten**

1 Verzoekers werkgever verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland (hierna: de RDA) bij brief van 5 oktober 2000 hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. In zijn ontslagaanvraag deelde de gemachtigde van werkgever de RDA onder meer het volgende mee:

“Namens cliënte, (...), wil ik bij U in verband met de reorganisatie die in 1999 binnen de onderneming van cliënte is ingezet, een ontslagaanvraag indienen. Deze ontslagaanvraag is gericht tegen (verzoeker; N.o.) (...)

De persoonlijke gegevens van (verzoeker; N.o.)

2.1 (Verzoeker; N.o.) is vanaf 16 juni 1975 in dienst getreden van (werkgever; N.o.) in de functie van bedrijfsjurist.

De feitelijke juridische werkzaamheden binnen (werkgever; N.o.) (en de tot (werkgever; N.o.) behorende vennootschappen) worden verricht door de heer P. (...) en (verzoeker; N.o.). P. is bij (werkgever; N.o.) reeds in dienst vanaf 20 januari 1969.

P. treedt op als feitelijk leidinggevende van (verzoeker; N.o.) en is tevens secretaris van de vennootschap.

(...)

### **3. De grondslag van de ontslagaanvraag/reorganisatie**

3.1 Cliënte verzoekt een ontslagvergunning op grond van bedrijfseconomische omstandigheden op grond waarvan vanaf begin 1999 een reorganisatie (is) doorgevoerd en de ondernemingsstructuur is aangepast als gevolg waarvan naast de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) het personeelsbestand met 80 arbeidsplaatsen gereduceerd diende te worden.

3.2 De meeste werknemers van wie de arbeidsplaats is vervallen, zijn extern gedetacheerd of hebben gekozen voor bemiddeling naar ander werk. Sommigen maken gebruik van de 55+ regeling of de SUM-regeling. Anderen hebben ontslag genomen om elders aan het werk te gaan. Voor een aantal werknemers is via de RDA een ontslagvergunning aangevraagd. In een aantal gevallen is deze ontslagvergunning geweigerd en heeft (werkgever; N.o.) vervolgens bij de Kantonrechter een ontbindingsverzoek ingediend. Deze ontbindingsverzoeken zijn gehonoreerd in die zin dat de Kantonrechter te Middelburg een ontbinding heeft uitgesproken in verband met bedrijfseconomische omstandigheden. De beschikkingen van de Kantonrechter te Middelburg dateren van 3 februari 2000.

Voor wat betreft (verzoeker; N.o.) kan worden opgemerkt dat ook hij onderdeel uitmaakt van de reorganisatie die centraal heeft gestaan in de hierboven genoemde RDA-procedure en het hierboven genoemde ontbindingstraject.

3.3 (Werkgever; N.o.) bevindt zich in zwaar weer. De bedrijfseconomische omstandigheden noodzaken (werkgever; N.o.) om alle zeilen bij te zetten en maatregelen te nemen teneinde te komen tot een kostenreductie. In dat kader dient de organisatie te worden aangepast. Deze aanpassingen in de organisatie brengen een personele



reorganisatie met zich mede en dus het vervallen van arbeidsplaatsen. De huidige reorganisatie kondigde zich eind 1998 aan en is begin 1999 (na verkregen positief advies van de ondernemingsraden en overleg met de vakbonden) in gang gezet. De reorganisatie zou moeten resulteren in een verlies van circa 80 arbeidsplaatsen.

### 3.4 Verliessituatie

Na het desastreuze jaar 1997 (een verlies uit gewone bedrijfsuitoefening van 28 miljoen gulden) is er in 1998 nog geen duidelijke positieve wending opgetreden. Het jaar 1998 werd afgesloten met een verlies van circa 6 miljoen gulden uit gewone bedrijfsuitoefening. Daarbij moet worden vastgesteld dat de omzetwaarde in 1998 sterk is teruggelopen. Een en ander door de afname van het aantal orders en projecten en door de inkrimping van het aantal bedrijven. De omzet is met meer dan 10% teruggelopen. Voorts moet worden vastgesteld dat de orderportefeuille voor het eerst in vijf jaar in 1998 is teruggelopen en gedaald met ruim 10%.

De orderportefeuille bestaat thans uit vier fregatten van de Koninklijke Marine. Deze order is reeds in 1994 verworven. In 1998 en 1999 is geen enkel schip aan de orderportefeuille toegevoegd.

### 3.5 Externe risico's

Gelijktijdig met het nog niet intreden van financieel herstel is (werkgever; N.o.) in 1998 geconfronteerd met de Azië-crisis die een belangrijk negatief effect heeft gehad voor de civiele scheepsbouw. Door verslechterde marktomstandigheden heeft een groot aantal klanten besloten eerder geplande investeringen uit te stellen. Dit betekent een onvoldoende gevulde orderportefeuille. Daarnaast heeft de devaluatie van een aantal Aziatische valuta in 1998 er toe geleid dat de concurrentie met producenten in Aziatische landen nagenoeg onmogelijk is geworden.

Voorts wordt (werkgever; N.o.) ook nog steeds geconfronteerd met concurrenten uit Azië en Europa die met behulp van nationale subsidies producten tegen prijzen kunnen aanbieden waar nauwelijks tegen te concurreren valt.

### 3.6 Slechte liquiditeitspositie

De liquiditeitssituatie van de onderneming is in 1998 en begin 1999 verder verslechterd. Een en ander als gevolg van de geleden verliezen en onder andere ook als gevolg van de financiële consequenties van de afwikkeling van de reorganisaties van 1997 en 1998. Tevens hebben gesprekken met de aandeelhouders over vermogensversterking ondanks eerdere verwachtingen niet tot een feitelijke versterking geleid, hetgeen een extra druk legt op de financiële positie van de onderneming.

Duidelijk is dat de bank in twee jaar het krediet heeft teruggebracht van 60 miljoen tot nagenoeg nihil.

### 3.7 Noodzaak tot reorganiseren

Teneinde te kunnen overleven zal (werkgever; N.o.) kostendekkende civiele schepen dienen te bouwen. Anderzijds zal (werkgever; N.o.) moeten zorgen dat de orderportefeuille op peil komt hetgeen betekent dat zij uitermate concurrerend zal moeten zijn teneinde de orderportefeuille gevuld te krijgen. Dit betekent dat er aan een ingrijpende organisatorische aanpassing niet valt te ontkomen. In verband daarmee is medio 1998 besloten tot vorming van een "kernbedrijf" (...), dat de scheepsbouwactiviteiten omvat en de daarmee gelieerde industriële bedrijven (...). Alle overige bedrijven zijn ondergebracht in Y. Van deze laatste groep is het de bedoeling dat zij rechtstreeks aan derden zullen worden overgedaan, dan wel gefaseerd via samenwerking de groep verlaten.

Als gevolg van de aanpassing van de omvang van de groep en het teruglopende werkaanbod dient de organisatie te worden aangepast in die zin dat deze beter in staat is om in de huidige moeilijke marktomstandigheden te overleven. Deze beide aanpassingen van de organisatie zijn nader aangemeld als de grof-structuur en de fijn-structuur. Op grond van deze aanpassingen zouden 102 arbeidsplaatsen komen te vervallen. Door natuurlijk verloop en een aantal overige maatregelen is het aantal arbeidsplaatsen dat per 31 maart 1999 diende te vervallen beperkt gebleven tot 80.

### 3.8 Ondernemingsraden

Met betrekking tot de reorganisatie is zeer intensief overleg gevoerd met de centrale ondernemingsraad en de diverse individuele ondernemingsraden.

Bij de medezeggenschapsstructuren was duidelijk dat de organisatie diende te worden aangepast en dat er niet te ontkomen viel aan het saneren van het personeelsbestand.

De centrale ondernemingsraad heeft omtrent de door te voeren reorganisatie positief geadviseerd. Daarbij zijn de centrale ondernemingsraad en de diverse betrokken ondernemingsraden niet alleen geïnformeerd omtrent de juridische wijziging van de organisatie, doch ook omtrent de specifieke wijzigingen die in alle onderdelen van de organisatie zijn doorgevoerd en die ieder op zich weer hebben geleid tot het vervallen van een of meer arbeidsplaatsen.

### 3.9 Vakverenigingen

Voorts heeft er uitvoerig overleg plaatsgevonden met de betrokken vakverenigingen. Ook de vakverenigingen hebben begrepen dat de continuïteit van de onderneming op het spel staat en dat de voorgestelde reorganisatiemaatregelen noodzakelijk zijn. Met de vakverenigingen zijn sociale regels overeengekomen.

(...)

#### 4. De bedrijfseconomische omstandigheden:

uitwerking in de individuele situatie

4.1 Eerder in deze ontslaaanvraag is aangegeven dat de juridische werkzaamheden binnen de onderneming worden verricht door P. en (verzoeker; N.o.). P. is in dienst getreden bij (werkgever; N.o.) in het jaar 1969, terwijl (verzoeker; N.o.) in het jaar 1975 bij (werkgever; N.o.) in dienst is getreden. P. is tevens secretaris van (werkgever; N.o.).

In verband met meerdere omstandigheden zijn de juridische werkzaamheden in de afgelopen twee jaar aanzienlijk teruggelopen. Dit is het gevolg van:

het sluiten, samenvoegen en/of verkopen van meerdere bedrijfsonderdelen;

de wijziging ten aanzien van de activiteiten die als core-business bekend zijn, namelijk scheepsnieuwbouw, in die zin dat er in de afgelopen twee jaar geen nieuwe orders zijn binnengehaald en er slechts één order in portefeuille is, nl. de order voor vier marinefregatten, welke order overigens reeds in 1994 is verworven;

de afname van het aantal lopende dossiers;

de afname van het aantal werknemers.

Bovengenoemde omstandigheden - deze allen in onderlinge samenhang bezien - maken duidelijk dat tot een herverdeling van de resterende juridische werkzaamheden dient te worden overgegaan, in die zin dat de resterende werkzaamheden op dit moment circa 30 % (en bij een uitloop rekening houdende met een opzegtermijn van zes maanden circa 20 %) kunnen worden toegevoegd aan het takenpakket van P., wiens takenpakket eveneens voor een deel is afgenomen, zodat er bij hem voldoende ruimte bestaat om het resterende takenpakket van (verzoeker; N.o.) op zich te nemen. Korthedshalve komt het erop neer dat er voor het verrichten van de juridische werkzaamheden binnen de onderneming slechts voldoende werk is voor één bedrijfsjurist.

Voor zover bij de mogelijke afweging het anciënniteitsbeginsel een rol zou spelen (primair stelt (werkgever; N.o.) van niet omdat de positie van secretaris behouden moet blijven en (verzoeker; N.o.) deze niet kan vervullen) gaat P. vóór (verzoeker; N.o.). Hierna (...) zal (werkgever; N.o.) nader in concreto ingaan op de omstandigheden, zoals hierboven aangegeven.

De juridische afdeling van (werkgever; N.o.) bestaat uit twee juristen. De taakverdeling is als volgt:

Het hoofd van de afdeling (P.) besteed circa 35% van zijn tijd aan vennootschapsrechtelijke en secretariële zaken en circa 65% aan operationele juridische dienstverlening. (Verzoeker; N.o.) besteedt zijn tijd volledig aan operationele juridische dienstverlening.

De operationale dienstverlening is in hoofdzaak gerelateerd aan de (grote) aannemingscontracten die 80 à 90 % van de omzet van (werkgever; N.o.) uitmaken en betreft juridische assistentie bij zowel het afsluiten van de contracten als bij het afwickelen daarvan (claims). Deze dienstverlening betreft in de eerste plaats deze aannemingsopdrachten zelf en daarnaast de daarmee in het algemeen specifiek verbonden inkoopcontracten, samenwerkingscontracten, agentencontracten en licentiecontracten.

De operationele dossiers worden door de beide juristen verdeeld naar gelang de werkbezetting. Van specialisatie in bepaalde bedrijfssectoren of deelgebieden is geen sprake. De behandeling van de dossiers wordt van elkaar overgenomen tijdens vakanties, dienstreizen of anderszins wanneer de werkverdeling daartoe aanleiding geeft.

4.2 Tot medio 1998 heeft (werkgever; N.o.) bestaan uit drie sectoren: (...) Door omstandigheden is het nodig gebleken om twee van de drie sectoren af te stoten. (...)

Naast het wegvallen van twee van de drie sectoren is de behoefte aan bedrijfsjuridische ondersteuning in negatieve zin beïnvloed door de wijziging in de aard van de orderportefeuille van de sector Maritiem. Door het teruglopen van de werkzaamheden voor de Koninklijke Marine in de periode van 1996 tot 1999 werden deze jaren gekenmerkt door een extra hoeveelheid scheepsbouwopdrachten voor commerciële opdrachtgevers. Deze hebben geleid tot meerwerk in 1998 en 1999 en in verband daarmee tot meerwerkclaims en incassoproblemen. In de marinebouw komen dergelijke meerwerkclaims en incassoproblemen niet, althans veel minder voor. Daarenboven moet worden vastgesteld dat de opdracht voor de vier LCF-fregatten dateert uit 1994 en dat er sindsdien geen nieuwbouwopdrachten voor de marine zijn bijgekomen. In relatie tot het LCF-contract behoeven er slechts weinig juridische werkzaamheden plaats te vinden. Ook overigens is gebleken dat er over 1998 en 1999 geen nieuwe civiele scheepsbouw-opdrachten zijn geboekt, terwijl de laatste civiele scheepsbouwopdracht in december 1999 is opgeleverd.

Opgemerkt dient te worden dat de activiteiten voor de voormalige sectoren Systemen en Industriële productie tot 1998 nog circa 40 % van de totale bedrijfsjuridische activiteiten uitmaakte. De verschuiving binnen de sector Maritiem naar marinebouw betekent naar schatting een halvering van de juridische bedrijfsactiviteiten voor deze sector die voorheen 50 tot 60 % van het totaal uitmaakte. Middels urenbestedingsoverzichten van (verzoeker; N.o.) uit 1997 en 1998 kan (werkgever; N.o.) zulks ook aantonen.

(...)

4.5 Overigens stelt (verzoeker; N.o.) ten onrechte in de hierna te overleggen correspondentie dat het werk sterk zou zijn toegenomen en dat dit ook voor de toekomst valt te verwachten. Het werk is in de eerste helft van 1999 beperkt en in de tweede helft van 1999 in belangrijke mate afgenomen. (Verzoeker; N.o.) heeft het tegendeel niet gemotiveerd aangetoond. Daar komt nog bij dat in de afgelopen zeven maanden (verzoeker; N.o.) geen overuren heeft gewerkt en hij ook een groot aantal openstaande vrije dagen heeft opgenomen.

(Verzoeker; N.o.) heeft nog aangegeven dat er aan zijn zijde sprake zou zijn van specifieke vaardigheden. Hierboven heeft (werkgever; N.o.) reeds uitvoerig aangegeven dat de dossiers steeds onderling uitwisselbaar zijn. Er is geen sprake van specifieke vaardigheden. De momenteel nog lopende dossiers kunnen zonder problemen worden overgenomen door P.

(Verzoeker; N.o.) heeft in zijn verweer (...) nog aangegeven dat er in de toekomst meer behoefte zal zijn aan juridische dienstverlening omdat in het ondernemingsklimaat nu eenmaal met smalle marges en uitbesteding wordt gewerkt. Ook heeft hij aangegeven dat balansgaranties mogelijk nog voor werk kunnen zorgen in de toekomst. (Werkgever; N.o.) heeft te maken met de huidige situatie. Daaruit blijkt dat de juridische werkzaamheden zeer aanzienlijk zijn teruggelopen, zodat het niet meer economisch verantwoord is om daarvoor twee bedrijfsjuristen te handhaven. Voor wat betreft de nabije toekomst heeft (werkgever; N.o.) op basis van de eerdere terugloop volstrekt andere verwachtingen.

(...)

#### 4.7 De huidige stand van zaken

4.7.1 Uit het overzicht van de lopende dossiers bij de sectoren industriële constructie, systemen en maritiem (...) betreft de situatie per **maart 2000**. Als zodanig is een en ander ook weergegeven in het ontbindingsverzoek dat namens de werkgever destijds bij de Kantonrechter te Middelburg is ingediend.

Die **ontbindingsprocedure** is ingediend met het verzoek om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de hierboven aangegeven bedrijfseconomische redenen. De betreffende ontbinding van (verzoeker; N.o.) lag destijds voor samen met een aantal overige ontbindingszaken.

Voor wat betreft deze laatste ontbindingszaken kan worden aangegeven dat deze eerder hebben gelopen bij de RDA Zeeland, doch dat bij die zaken de ontslagaanvraag was geweigerd.

Gedurende de ontbindingsprocedure was er sprake van een tweetal nieuw opgekomen omstandigheden.

In de eerste plaats werd door de Rechtbank Middelburg op 5 april 2000 voorlopige surséance verleend aan SEC B.V., onderdeel van de sector systemen. Dit betekende dat alle dossiers (van SEC B.V.; N.o.) buiten behandeling kwamen van de juridische afdeling. De betreffende dossiers kwamen in handen bij de bewindvoerder. Feitelijk is in deze situatie geen verandering gekomen nu per 14 juni 2000 de Rechtbank Middelburg SEC B.V. in staat van faillissement heeft verklaard. Een en ander betekent het aanzienlijk teruglopen van het totaal aantal lopende dossiers.

Een tweede omstandigheid die een rol speelt betreft het feit dat er in die periode (maart 2000) gesprekken liepen tussen de Staat der Nederlanden en D. in verband met een mogelijke overname van de (werkgever; N.o.). Op dat moment liep er een due-diligence-onderzoek en was nog niet duidelijk of er ook een definitieve overname zou volgen.

(...)

De Kantonrechter heeft in opgemelde zaak uiteindelijk op 27 april 2000 een uitspraak gedaan, (...). Uit de betreffende uitspraak blijkt dat de Kantonrechter nog niet is toegekomen aan de inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag. De Kantonrechter heeft aangegeven dat de omstandigheden sinds de reorganisatie zijn gewijzigd in die zin dat mogelijk D. aandeelhouder zou worden van het concern met als gevolg dat er sprake zou zijn van een aandeelhouder die op projecten in dezelfde branche als het concern (van werkgever; N.o.) en een aandeelhouder die zich actief zal mengen in het bepalen van de koers die het concern vaart. De Kantonrechter heeft in dat kader aangegeven dat eerst moest worden afgewacht welke ontwikkelingen er op korte termijn zouden plaatsvinden en mogelijk zouden die nieuwe ontwikkelingen de gevraagde ontbinding niet noodzakelijk maken. Onder die omstandigheden achtte de Kantonrechter het op dat moment niet gerechtvaardigd de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) te ontbinden.

4.8 Aansluitend op het vonnis van de Kantonrechter heeft (werkgever; N.o.) de ontwikkelingen verder moeten afwachten. Het is bekend dat er nogal wat verwickelingen hebben plaatsgevonden rondom het definitief tot stand komen van de overname. In die periode heeft (verzoeker; N.o.) ook zelf D. aangeschreven met het verzoek om een gesprek. D. bleek daartoe bereid. (Verzoeker; N.o.) heeft toen niet het betreffende gesprek afgewacht, doch is bij dagvaarding d.d. 5 juni 2000 overgegaan tot het opstarten van een **voorlopige voorzieningenprocedure**, waarbij (hij) de Kantonrechter heeft gevraagd om hem met onmiddellijke ingang weer te werk te stellen in zijn functie van bedrijfsjurist bij (werkgever; N.o.) (...).

De Kantonrechter heeft aan (verzoeker; N.o.) ter zitting in overweging gegeven om de ontwikkelingen af te wachten en een gesprek met D. aan te gaan. De betreffende bespreking heeft op 4 juli 2000 plaatsgevonden. Die bespreking heeft plaatsgevonden op het kantoor van (werkgever; N.o.) in Vlissingen. Bij die bespreking was (voor een belangrijk

deel) ook aanwezig mevrouw V., hoofd personeelszaken van (werkgever; N.o.). Namens D. nam aan de bespreking deel de heer M., financieel directeur van D. In de betreffende bespreking heeft D., aangegeven dat zij geen mogelijkheden zag om te komen tot een herplaatsing in de oorspronkelijke functie. Zij heeft zich daarbij gebaseerd op eigen onderzoek, alsmede heeft zij zich laten adviseren door haar advocaat, die zich in het kader van het due diligence onderzoek gebogen heeft over de lopende claims, die deel uitmaken van de juridische praktijk. Zowel uit het eigen onderzoek als uit het objectief advies bleek duidelijk dat er geen sprake is van voldoende werkzaamheden voor twee bedrijfsjuristen. D. heeft een en ander nog eens nader gemotiveerd, waarbij zij ook nog eens nadrukkelijk heeft aangegeven dat het zeer beperkte aantal dossiers dat resteerde op de meest korte termijn in haar opdrachten zouden moeten worden gesetteld door externe juristen. Derhalve geen lange claimbegeleiding en geen langdurige procedures meer.

(...)

#### 4.9 Herplaatsing

(Werkgever; N.o.) heeft zich de situatie van (verzoeker; N.o.) reeds in 1999 aangetrokken. Zij is overgegaan tot het plegen van overleg met de firma T. T. is een bureau dat voor (werkgever; N.o.) schadeclaims voorbereid en in behandeling nam. Het betreft de technische kant van de schadeclaimbehandeling. Op het initiatief van de (werkgever; N.o.) heeft T. aan (verzoeker; N.o.) een aanbod gedaan bij T. in dienst te treden. (Werkgever; N.o.) is daarbij zelfs bereid geweest omtrent in dit kader voor een beperkte tijd een garantie te verstrekken. Om hem moverende redenen is (verzoeker; N.o.) geen dienstverband met T. aangegaan.

Ook in een latere fase hebben er aangaande mogelijke externe herplaatsingen gesprekken plaatsgevonden. In dit kader kan verwezen worden naar het gesprek d.d. 4 juli 2000 met D. D. heeft toen aangegeven dat binnen haar concern er geen plaatsing kan geschieden als bedrijfsjurist. Dit omdat D. niet werkt met interne bedrijfsjuristen. Wel heeft D. aangegeven bereid te zijn om bepaald werk aan (verzoeker; N.o.) uit te besteden indien hij zich zelfstandig als jurist zal vestigen dan wel zich zou aansluiten bij een bedrijfsjuridisch bureau c.q. advocatenkantoor. In dat kader is ook nog eens verwezen naar de mogelijkheden om zich te verbinden aan T. (Verzoeker; N.o.) heeft in het gesprek nadrukkelijk aangegeven dat hij niet bereid was aan een dergelijke constructie mee te werken en dat hij vasthield aan de functie van tweede bedrijfsjurist op het kantoor in Vlissingen. (...)

5. Op grond van de hierboven genoemde omstandigheden mag duidelijk zijn dat er volstrekt onvoldoende werk is voor twee bedrijfsjuristen. Hierboven is een en ander uitvoerig gemotiveerd. (Verzoeker; N.o.) werkt feitelijk niet meer binnen de onderneming vanaf 14 maart 2000. De momenteel nog resterende dossiers worden door mr. P. afgewikkeld, waarbij mr. P. voor wat betreft deze dossiers met enige uren per dag toekomt.

Overigens moet worden vastgesteld dat mr. P. langer in dienst is als (verzoeker; N.o.), zodat op basis van het hanteren van het anciënniteitsbeginsel het vervallen van de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) als eerste in aanmerking komt.

Tenslotte moet worden opgemerkt dat (verzoeker; N.o.) reeds vanaf 31 maart 1999

- inmiddels ruim 1,5 jaar - op de hoogte is van het feit dat zijn arbeidsplaats is vervallen. Gebleken is dat (verzoeker; N.o.) blijkbaar ondanks alle aangevoerde argumenten wenst vast te houden aan zijn arbeidsplaats in Vlissingen en blijkbaar geen redenen ziet om zich met behulp van (werkgever; N.o.) in te spannen elders werk te vinden. Dit laatste bevreemdt eens te meer nu er sprake is van een zeer gespannen arbeidsmarkt en ervaren juristen vrijwel direct tot het arbeidsproces kunnen toetreden.

Tot nadere motivering ben ik vanzelfsprekend gaarne bereid.

Op grond van het bovenstaande wil ik U hierbij verzoeken de ontslagaanvraag te verlenen op grond waarvan mijn cliënte kan overgaan tot het beëindigen van de arbeidsrelatie met (verzoeker; N.o.).”

2. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift aan de RDA van 3 november 2000 onder meer het volgende op:

“Een ezel stoot zich in het gemeen, niet twee maal aan dezelfde steen”!

De ontslagaanvraag is ingediend door (werkgever; N.o.) deze rechtspersoon is echter niet de werkgever van (verzoeker; N.o.). (Werkgever; N.o.) heeft deze fatale vergissing reeds eerder begaan en wel bij het indienen van zijn verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) bij de Kantonrechter te Middelburg. Immers, uit mijn verweerschrift blijkt dat ik heb gewezen op de niet-ontvankelijkheid van dit verzoek omdat (verzoeker; N.o.) sedert 1 januari 2000 door (...) is overgenomen in haar kwaliteit van formele en materiële werkgever (...).

Voorts slaat bovengeciteerde uitspraak op de inhoud van de OA (ontslagaanvraag; N.o.). Immers, het blijkt dat de OA na vergelijking met het verzoekschrift tot ontbinding aan de Kantonrechter te Middelburg vrijwel woordelijk gelijk is. Het verzoekschrift dateert van 13 maart 2000 en ziet op een reorganisatie die een jaar daarvoor heeft plaatsgevonden en waarover nadien een rechterlijk oordeel is geveld in de vorm van een afwijzing van het verzoek. Vervolgens komt (werkgever; N.o.) zoals gezegd circa zeven maanden later met dezelfde tekst, betrekking hebbend op gebeurtenissen van ruim anderhalf jaar geleden, nogmaals aanzetten, zij het thans bij de RDA.

De OA dient te worden afgewezen op grond van A) niet-ontvankelijkheid op grond van verkeerde werkgever, B) FORUM-shopping. Hieronder wordt verstaan het telkenmale voorleggen van een rechtsvraag/kwestie aan verschillende instanties, met de bedoeling



om - ongeacht eerdere uitspraken - toch alsnog een gunstige uitspraak te verkrijgen. Een dergelijk handelen is niet alleen ongewenst maar ook ongeoorloofd in de rechtsbedeling. Dit klemt temeer omdat nu door (werkgever; N.o.) bewust gekozen is voor een ontbindingsverzoek aan de Kantonrechter te Middelburg aan de gegeven beschikking niet de mogelijkheid verbonden is tot hoger beroep danwel cassatie. Het is evident dat daar waar hoger beroep en cassatie uitdrukkelijk door de Wetgever zijn uitgesloten de consequentie van de keuze van de werkgever uitsluit dat zij via de omweg van de RDA dezelfde inhoudelijke rechtsvraag, namelijk beëindiging van het dienstverband wederom zou kunnen voorleggen. Daarenboven wordt dezerzijds als verweer aangevoerd, dat na afwijzing van het ontbindingsverzoek (verzoeker; N.o.) een procedure ex artikel 116Rv heeft aangespannen bij dezelfde Kantonrechter te Middelburg met het verzoek om een bevel tot wedertewerkstelling, bij wege van voorlopige voorziening, uit te spreken. Deze procedure is nog steeds aanhangig - op grond van het trage reageren van (werkgever; N.o.) - bij de Kantonrechter. Een volgende mondelinge behandeling in deze procedure is vastgesteld op 27 november a.s. en zal eerst naar verwachting begin december tot een uitspraak leiden. Het is bepaald ongewenst, immers, in strijd met rechtszekerheid, indien twee weliswaar autonoom bevoegde colleges, zich beiden en tegelijkertijd bezighouden met een in principe zelfde rechtsvraag. Daarenboven ligt het voor de hand te veronderstellen, dat in geval (verzoeker; N.o.) in deze 116Rv in het ongelijk gesteld zou worden, hij gezien de karige inhoud van het sociaal plan 1999 (zo dat al van toepassing zou zijn aldus de uitspraak van de Kantonrechter in zijn beschikking (...)) zelf een ontbindingsprocedure zal entameren jegens (werkgever; N.o.) ter verkrijging van een redelijke en billijke vergoeding ex artikel 7:685 B.W. Op grond van het bovenstaande verzoek ik u de ontslagaanvraag niet ontvankelijk te verklaren, niet in behandeling te nemen, danwel deze dadelijk af te wijzen, gezien het belang van (verzoeker; N.o.) om niet op twee fronten tegelijkertijd in een rechtsstrijd verwickeld te zijn.

Voor het geval u onverhoopt niet aan bovenvermeld verzoek zoudt voldoen, voert (verzoeker; N.o.) het volgende - inhoudelijke - verweer aan:

(Verzoeker; N.o.) wenst als hier ingelast en herhaald te zien zijn verweerschrift ex artikel 7:685 B.W. (...)

(Verzoeker; N.o.) wenst als hier ingelast en herhaald te zien de inhoud van (...) de beschikking van de Kantonrechter te Middelburg d.d. 27 april 2000.

Het moge duidelijk zijn dat (verzoeker; N.o.) zijn stellingen met betrekking tot de hoeveelheid werk, voldoende voor twee juristen, ten volle handhaaft. Bovendien wijst (verzoeker; N.o.) met nadruk op een aperte LEUGEN van (werkgever; N.o.). Immers, (werkgever; N.o.) heeft á tors et á travers gesteld en betoogd bij de Kantonrechter te Middelburg in de maand april 2000 dat er geen of onvoldoende werk zou zijn. Bezien wij echter productie 9 OA, zijnde de brief van mr. H., advocaat (betrokken bij het due diligence onderzoek; N.o.), dan deelt deze in zijn schrijven mede, dat ten tijde van de due

diligence en bij gelegenheid van het faillissement van SEC, beide in de maand juni 2000, er in elk geval op dat moment meer dan voldoende werk aanwezig was! Ergo, de waarheid blijkt soms uit een onverwachte hoek te kunnen komen.

Het spreekt vanzelf dat de omstandigheden zoals die zijn geschetst in het verzoekschrift aan de Kantonrechter en thans weer worden herhaald in de OA, volstrekt zijn achterhaald door de gewijzigde omstandigheden. (Verzoeker; N.o.) wijst op de inmiddels plaatsgevonden hebbende overdracht van aandelen aan D., die ook voor (verzoeker; N.o.) nieuwe kansen en mogelijkheden met zich meebrengt. Immers, het mag zo zijn dat (...) gesteld wordt, dat een aantal van de projecten/werkzaamheden van (verzoeker; N.o.) inmiddels zijn afgehandeld, door middel van schikkingen, danwel op grond van het faillissement, zulks neemt echter niet weg dat er tevens een voortdurende stroom van werkzaamheden ontstaat, omdat er telkenmale nieuwe kwesties bijkomen. Dit klemt te meer daar (werkgever; N.o.) een vrijwel volledig gevulde orderportefeuille heeft. (...)

Voor de goede orde herhaalt (verzoeker; N.o.) met nadruk dat van de zijde van T. geen acceptabel aanbod is gedaan tot het in dienst treden van (verzoeker; N.o.) bij de nog door haar op te richten vennootschap. De geïndiceerde voorwaarden waren onacceptabel, er werd geen enkele zekerheid geboden en ook nadien is T. niet bereid gebleken om een definitief aanbod te doen. Bovendien heeft (werkgever; N.o.) zich verplicht in het sociaal plan om medewerkers zonnodig te DETACHEREN. Het had (werkgever; N.o.) vrijgestaan om, zo er een reële basis voor was, (verzoeker; N.o.) te detacheren bij T. Zij heeft dat echter niet gedaan, om haar moverende redenen, echter zulks wel in strijd met het sociaal plan. Voorts doet zich de situatie voor dat D. voorgeeft ook voor (werkgever; N.o.) alle juridische werkzaamheden te zullen uitbesteden. Als dit zo is dan dient de vraag gesteld te worden of dit niet betreft een aangelegenheid die voor advies dient te worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad, maar bovenal de vraag oproept waarom (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) niet zou detacheren bij het advocatenkantoor waarnaar kennelijk alle juridische werkzaamheden worden verplaatst (...). De stelling dat (verzoeker; N.o.) zulks niet acceptabel zou achten, is uit de lucht gegrepen. Een dergelijke detachering is (verzoeker; N.o.) (nog) niet aangeboden, terwijl men daartoe wel verplicht is."

3.1. De gemachtigde van werkgever voerde in zijn nadere schriftelijke reactie van 17 november 2000 aan de RDA onder meer het volgende aan:

#### **"1. De indiening van de ontslagaanvraag**

Terecht wijst (verzoekers gemachtigde; N.o.) op het feit dat de juiste benaming van de aanvrager luidt: (...) Maritieme Bedrijven B.V. Abusievelijk zijn (de overigens pas recent ingevoerde) toevoegingen "Maritieme Bedrijven" niet opgenomen. Dit maakt vanzelfsprekend de aanvraag niet niet-ontvankelijk. Voor eenieder is en was duidelijk wie de werkgever is van (verzoeker; N.o.). (...)

## 2. De bevoegdheid van de RDA Zeeland

2.1 In het verweer wordt aangegeven dat de ontslagaanvraag niet in behandeling zou

kunnen worden genomen, omdat er sprake zou zijn van forum shopping. (Werkgever; N.o.) betwist dat op basis van deze argumentatie kan worden gekomen tot een afwijzing van de ontslagaanvraag. In het BBA heeft de wetgever aan de RDA de plicht opgelegd om kennis te nemen van de ontslagaanvraag die door de werkgever worden ingediend. De betreffende ontslagaanvraag dient vervolgens te worden getoetst op haar merites. Daarbij kan en mag in de oordeelsvorming van de RDA in relatie tot haar bevoegdheid om van de ontslagaanvraag kennis te nemen geen rol spelen de omstandigheden, zoals door (verzoekers gemachtigde; N.o.) genoemd.

2.2 Het feit dat er eerder een ontbindingsprocedure heeft gelopen bij het Kantongerecht speelt geen rol. Op dit moment loopt er geen ontbindingsprocedure. Bovendien verliest (verzoekers gemachtigde; N.o.) uit het oog dat de Kantonrechter in de ontbindingsbeschikking d.d. 27 april 2000 in de eerste plaats niet is overgegaan tot een inhoudelijke materiële toetsing van de bedrijfseconomische redenen en in de tweede plaats nadrukkelijk heeft aangegeven dat er eerst nadere ontwikkelingen zouden moeten worden afgewacht en dat onder die omstandigheden de Kantonrechter de ontbinding op dat moment niet gerechtvaardigd achtte. Duidelijk is dat het gaat om een zeer algemene overweging, die overigens door de Kantonrechter ook is gevolgd in een viertal andere zaken die op dat moment aanhangig waren. Daarenboven heeft de Kantonrechter het beëindigingstraject helemaal niet afgesloten, doch enkel aangegeven dat eventuele nieuwe ontwikkelingen in de oordeelsvorming moesten worden meegenomen. Uit de ontslagaanvraag blijkt dat (werkgever; N.o.) zich daaraan heeft gehouden.

Overigens merkt (werkgever; N.o.) nog op dat bij gelegenheid van de reorganisatie er eerder een groot aantal ontslagaanvragen bij de RDA Zeeland zijn ingediend. Een aantal ontslagaanvragen zijn toegewezen en een aantal zijn afgewezen. In verband met de afgewezen ontslagaanvragen heeft (werkgever; N.o.) bij de Kantonrechter te Middelburg een ontbindingsverzoek ingediend. Daarvan zijn er een aantal toegewezen. In die procedures werd door de werknemers aangegeven dat de Kantonrechter geen kennis kon nemen van het ontbindingsverzoek, omdat de RDA reeds een toetsing had doen plaatsvinden. De Kantonrechter heeft dit verweer integraal gepasseerd.

Kortom, de RDA is niet gebonden aan het feit dat de Kantonrechter in een eerdere instantie, inmiddels geruime tijd geleden, benaderd is met een ontbindingsverzoek. De werkgever is derhalve vrij een keuze te maken tussen de RDA en de Kantonrechter. Voor de eerste keuze pleit overigens het standpunt van de wetgever, daar waar de wetgever op allerlei wijze tracht de gang naar de RDA te bevorderen; dit laatste zeker bij gevallen waar het betreft een reorganisatie.

2.3 (Verzoekers gemachtigde; N.o.) verwijst vervolgens naar het feit dat er een voorlopige voorzieningenprocedure ex artikel 116 Rv. loopt bij de Kantonrechter te Middelburg. Het feit dat een dergelijke procedure aanhangig is doet niet af aan de bevoegdheid van de RDA om kennis te nemen van de ontslagaanvraag. Eens te meer daar waar in de artikel 116 Rv. procedure enkel centraal staat het verzoek van (verzoeker; N.o.) om toegelaten te worden tot de werkplek. Ten onrechte wordt in het verweer aangegeven dat het in principe om dezelfde rechtsvraag zou gaan. Dit is apert onjuist. Overigens merkt (werkgever; N.o.) ten overvloede nog op dat er in die betreffende zaak op 19 juni jl. een mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden. De Kantonrechter heeft (verzoeker; N.o.) toen in overweging gegeven een nader gesprek aan te gaan met de vertegenwoordigers van D. Een dergelijke bespreking heeft toen plaatsgevonden. Eerst onlangs is gevraagd om een voortzetting van de mondelinge behandeling.

2.4 Tenslotte wordt in het verweerschrift nog verwezen naar het feit dat (verzoeker; N.o.) naar alle waarschijnlijkheid een ontbindingsprocedure zal entameren, waarbij als reden wordt aangegeven de karige inhoud van het Sociaal Plan 1999. Terzake passen een tweetal opmerkingen.

In de eerste plaats staat het namens (verzoeker; N.o.) geuite voornemen niet in de weg aan de bevoegdheid van de RDA om kennis te nemen van de door de werkgever ingediende ontslagaanvraag.

In de tweede plaats kan (werkgever; N.o.) de argumentatie van (verzoekers gemachtigde; N.o.) niet volgen daar waar hij stelt dat hij namens zijn cliënt een dergelijk ontbindingsverzoek zal indienen indien zijn cliënt in de artikel 116 Rv. procedure in het ongelijk zou worden gesteld. Dit laatste ligt voor de hand nu de Kantonrechter kennis heeft genomen van het feit dat de RDA-procedure momenteel loopt en vanzelfsprekend geen beslissing zal nemen nu er van de zijde van de RDA op korte termijn een beslissing zal worden genomen in relatie tot de ontslagaanvraag. Indien de ontslagvergunning zou worden verstrekt dan zal de Kantonrechter in een door de werknemer opgestarte ontbindingsprocedure die betreffende werknemer niet ontvankelijk verklaren.

Daar wordt door (verzoeker; N.o.) nu zelf een voorbeeld gegeven van een geval waarbij een zelfde rechtsvraag niet tweemaal aan een instantie kan worden voorgelegd. Duidelijk is waar het (verzoeker; N.o.) om gaat daar waar hij verwijst naar de karige inhoud van het Sociaal Plan 1999. Daartoe biedt de wet andere mogelijkheden, namelijk de kennelijk onredelijk ontslagprocedure.

Concluderend stelt (werkgever; N.o.) vast dat er geen redenen zijn om de ontslagaanvraag niet in behandeling te nemen.

3. Cliënte heeft in de ontslagaanvraag de bedrijfseconomische redenen uitvoerig toegelicht. Daarbij is zij tot in detail ingegaan op de inhoud van functie en op het

teruglopen van de werkzaamheden van de juridische afdeling. Inhoudelijk heeft (verzoeker; N.o.) hierop niet, althans niet voldoende gemotiveerd gereageerd. (Verzoeker; N.o.) heeft in de correspondentie en in de eerdere ontbindingsprocedure bij de Kantonrechter enkel verwezen naar een door hem vervaardigd overzicht d.d. 10 april 2000 (...). Daarbij wordt verwezen naar claims en garanties en vervolgens wordt daaraan gekoppeld de stelling dat er meer dan voldoende werk is voor twee juristen. Inmiddels is reeds geruime tijd duidelijk dat de feitelijke praktijk een volstrekt ander beeld geeft. (Verzoeker; N.o.) gaat hieraan volledig voorbij. Ook in het verweerschrift d.d. 3 november 2000 (zie de punten 3, 4 en 5) wordt inhoudelijk geen relevant juridisch verweer gevoerd. De verschillende stellingen zullen kort worden behandeld.

3.1 In het verweerschrift wordt gesteld (zie punt 3) dat cliënte in strijd met de waarheid bij de Kantonrechter in Middelburg in april 2000 zou hebben aangegeven dat er onvoldoende werk zou zijn. Daarvoor beroept verweerder zich op de brief van de heer H. (...). Verweerder stelt dat uit die brief zou blijken dat er in de maand juni 2000 voldoende werk aanwezig was. Deze conclusie is echter apert onjuist. Mr. H. heeft zulks niet in zijn brief gesteld. Mr. H. heeft slechts een oordeel gegeven aangaande een aantal lopende claims, heeft daaraan toegevoegd dat een aantal claims zijn afgewikkeld en heeft daar vervolgens nog eens bij opgemerkt dat de overige claims door D. met onmiddellijke ingang zullen worden afgewikkeld. Mr. H. heeft ook aangegeven dat D. een eind wil maken aan het beslag op tijd en middelen dat door deze claims gelegd wordt. Daarbij doelt mr. H. op de wijze van claimbehandeling in het verleden en het feit dat de resterende claims ook nog zullen teruglopen en door mr. P. als onderdeel van zijn werkzaamheden kunnen worden meegenomen.

Verweerder stelt (zie punt 4) dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, zodat hetgeen eerder in het ontbindingsverzoek bij de Kantonrechter is gesteld achterhaald is. Dit zou samenhangen met de overdracht van de aandelen aan D. Zulks is onjuist en (verzoeker; N.o.) is daarvan ook zeer wel op de hoogte. Cliënte heeft in de ontslagaanvraag (en ook eerder in het ontbindingsverzoek) zeer gedetailleerd aangegeven op grond van welke omstandigheden de juridische werkzaamheden waren teruggelopen. In dat kader is verwezen naar een aantal feiten en omstandigheden die zich in de jaren 1997 en 1998 (de jaren vóór het inzetten van de reorganisatie in 1999) hebben voorgedaan. In dat kader is gewezen op:

- "a. het sluiten, samenvoegen en/of verkopen van meerdere bedrijfsonderdelen;
- b. de wijziging ten aanzien van de activiteiten die als core-business bekend zijn, namelijk scheepsnieuwbouw, in die zin dat er in de afgelopen twee jaar geen nieuwe orders zijn binnengehaald en er slechts één order in portefeuille is, nl. de order voor vier marinefregatten, welke order overigens reeds in 1994 is verworven;
- c. de afname van het aantal lopende dossiers;

d. de afname van het aantal werknemers."

In de ontbindingsprocedure, vervolgens later in de eerste mondelinge behandeling in de voorlopige voorzieningenprocedure en ook bij gelegenheid van indiening van deze ontslagaanvraag heeft cliënte daar nog eens aan toegevoegd dat de omstandigheden b en d nog steeds spelen, terwijl omstandigheid sub a en sub c (de afname van het aantal lopende dossiers) zorgen voor een nog sterkere terugloop. Daarbij spelen nadrukkelijk een rol het faillissement van SEC B.V. en het feit dat D. (ten aanzien van een aantal lopende claimdossiers) is overgegaan tot de afwikkeling van het dossier, al dan niet middels een schikking.

3.2 Indien vervolgens het door (verzoeker;N.o.) opgemaakte overzicht d.d. 10 april 2000

(...) ter hand wordt genomen, kan het navolgende worden vastgesteld. De claims zoals genoemd in het overzicht zijn op zichzelf juist. In de afgelopen jaren is er sprake geweest van een aanzienlijke terugloop van het aantal claims. De door (verzoeker; N.o.) genoemde claims kunnen zonder probleem door één jurist binnen de afdeling juridische zaken worden behandeld. Voor de begeleiding door twee juristen is geen plaats. Daarnaast zijn de claims sinds de datum waarop het overzicht is gemaakt (10 april 2000) inmiddels zeer sterk teruggelopen. Van de 55 claims staan nog slechts 20 claims open, waarbij nog moet worden vastgesteld dat het de verwachting is dat het overgrote deel van deze 20 claims op zeer korte termijn wordt afgewikkeld.

(...)

Voor wat betreft de garanties kan nog worden opgemerkt dat de enkele verwijzing naar afgegeven garanties vanzelfsprekend niet betekent dat hieraan juridische werkzaamheden verbonden zijn. Indien dit op enig tijdstip het geval is is er sprake van een claim. Enkel de claimdossiers kunnen derhalve in de beoordeling een rol spelen.

Bij een nadere beoordeling van het verweer van (verzoeker; N.o.) valt dan op dat hij (onder punt 4) niet verder komt dan de stelling dat het dan wel zo mag zijn dat een aantal projecten/werkzaamheden zijn afgehandeld, doch dat zulks niet in de weg zou staan aan een voortdurende stroom van werkzaamheden die ontstaat omdat er telkenmale nieuwe kwesties bijkomen. Duidelijk is dat het hier gaat om een uiterst suggestieve stellingname. Immers, voorzover cliënte bekend kan (verzoeker; N.o.) helemaal niet op de hoogte zijn van het feit dat er sprake is van een stroom van werkzaamheden. Dit laatste is namelijk helemaal niet het geval. In de afgelopen maanden is er slechts één claim bijkomen.

(...)

Ook de stelling dat daar waar gewerkt wordt er spaanders vallen dient als een onvoldoende gemotiveerd verweer ter zijde worden geschoven.

Tenslotte kan de verwijzing naar de verklaring van de heer M. d.d. 16 juni 2000 ook geen hout snijden. M. geeft aan dat hij ten aanzien van de orderportefeuille en de omvang van de werkzaamheden de komende één à twee jaar geen wijzigingen verwacht. Niet duidelijk is welke conclusie verweerder daar nu aan wil verbinden; in ieder geval is wel duidelijk dat daaruit blijkt dat binnen afzienbare tijd er ten aanzien van de stroom juridische werkzaamheden geen verandering zal plaatsvinden.

3.3 Uit de gevoerde correspondentie blijkt dat T. bereid is geweest om (verzoeker; N.o.) in dienst te nemen. Cliënte heeft destijds in dat kader aangegeven zelfs bereid te zijn een bepaalde (beperkte) werkgarantie te geven. (Verzoeker; N.o.) stelt nu dat hij de voorwaarden van T. niet kon accepteren. Feitelijk moet worden vastgesteld dat (verzoeker; N.o.) nimmer serieus met T. om de tafel is gegaan, omdat hij zich (tot op de dag van vandaag) enkel en alleen focussed om de invulling van zijn functie als bedrijfsjurist op het kantoor in Vlissingen.

### 3.4 (...)

Het detacheren bij T. behoorde niet tot de mogelijkheden. Duidelijk was dat T. daaraan geen behoefte had. T. was wel bereid om (verzoeker; N.o.) in dienst te nemen op basis van haar conveniërende voorwaarden. (Verzoeker; N.o.) heeft aangegeven daartoe niet bereid te zijn. Op dit punt zijn er door cliënte derhalve nadrukkelijk en gedurende langere tijd inspanningen verricht die uiteindelijk niet geslaagd zijn. Volledig ten overvloede stelt cliënte zich nog op het standpunt dat ook in geval er sprake geweest zou zijn van een detachering van (verzoeker; N.o.) bij T. er van de zijde van (werkgever; N.o.) op dit moment volstrekt onvoldoende werkzaamheden geweest zouden zijn om vanuit cliënte daaraan voldoende substantie mee te geven.

In aansluiting op de schorsing van de voorlopige voorzieningenprocedure bij de Kantonrechter te Middelburg heeft er overleg plaatsgevonden tussen (verzoeker; N.o.) en één van de vertegenwoordigers van D. In dat gesprek heeft (verzoeker; N.o.) weer alle nadruk gelegd op het terugkeren als bedrijfsjurist in Vlissingen. De heer M. heeft toen aangegeven dat zowel (uit) het interne als het externe onderzoek voor hem voldoende duidelijk gebleken was dat er volstrekt onvoldoende werk was voor twee bedrijfsjuristen op de juridische afdeling. Hij heeft daar nog eens - ten overvloede - aan toegevoegd dat ook de resterende werkzaamheden nog verder zouden teruglopen. Vervolgens heeft de heer M. aangegeven dat een herplaatsing binnen het D.-concern niet tot de mogelijkheden behoort omdat bedrijfsjuridische werkzaamheden steeds extern worden uitbesteed. Het betreft hier een bedrijfspolitieke keuze. Dit betekent derhalve dat zowel in Vlissingen als elders binnen het D.-concern de mogelijkheden uitgeput waren. De interne herplaatsing is derhalve uitvoerig onderzocht.

De stellingname in het verweerschrift dat D. haar juridische werkzaamheden uitbesteed en dat (verzoeker; N.o.) dan maar gedetacheerd zou moeten worden bij (...) is van iedere

realiteit ontbloom. In de eerste plaats omdat (van) de juridische dienstverleners die door D. worden ingeschakeld niet verwacht hoeft te worden dat deze zouden kunnen instemmen met een eventuele detachering. In de tweede plaats omdat D. werkt met verschillende dienstverleners, waarbij steeds die dienstverlener wordt ingeschakeld in aansluiting op het aldan benodigde specialisme. Binnen het D.-concern wordt er derhalve gewerkt met meerdere advocatenkantoren. Daarenboven is het onmogelijk om vanuit de juridische praktijk in Vlissingen op dit moment nog werkzaamheden elders onder te brengen nu deze feitelijk vrijwel volledig zijn afgehandeld. Tenslotte mag niet uit het oog worden verloren dat de inspanningsverplichting in relatie tot een interne herplaatsing c.q. detachering rust op de werkgever. Vanzelfsprekend speelt dan een mogelijke rol een mogelijke interne herplaatsing binnen het concern waartoe de werkgever behoort. Het kan echter niet zo zijn dat een andere vennootschap binnen het betreffende concernverband verplicht zou zijn om de betreffende werknemer (na overname) in verband met haar eigen werkzaamheden extern te detacheren"

3.2. Bijgevoegd was onder meer een overzicht, gedateerd 13 november 2000, van de bij werkgever in behandeling zijnde claims. In dit overzicht geeft werkgever aan dat sinds begin 2000 het aantal bij werkgever in behandeling zijnde claims was afgenomen van 55 tot 20 claims, waarbij de grootste afname het gevolg is van het feit dat SEC (21 claims) failliet is gegaan en niet voor de verantwoordelijkheid van werkgever komt.

4.1. Verzoekers gemachtigde liet de RDA bij brief van 1 december 2000 onder meer het volgende weten:

"In de repliek geeft (de gemachtigde van werkgever; N.o.) toe, dat de ontslagaanvraag is ingediend door de verkeerde werkgever. Dit dient derhalve te leiden tot afwijzing van de verzochte vergunning. Dat (verzoeker; N.o.) belang heeft bij een afwijzing is evident.

Bevoegdheid van de RDA Zeeland

Van belang zijn de overwegingen van de Kantonrechter in de beschikking d.d. 27 april 2000. Met name 4.1 waarin wordt vastgesteld dat het besluit voor reorganisatie dateert van begin 1999, 4.3 waarin wordt overwogen dat sinds de reorganisatie de omstandigheden gewijzigd zijn, gegeven de eventuele overname door D. Vastgesteld kan thans worden dat die overname daadwerkelijk haar beslag heeft gekregen en voorts verwijs ik naar overweging 4.6.

Voorts is ter mondelinge behandeling ex artikel 116 Rv bij de Kantonrechter te Middelburg een aantal recente publicaties overgelegd, waaruit blijkt dat (werkgever; N.o.), mede door toedoen van D., over een zeer goed gevulde orderportefeuille beschikt. Uit deze bijlagen blijkt overduidelijk dat de positie van (werkgever; N.o.) wezenlijk anders is dan ten tijde van het besluit van de reorganisatie begin 1999. (Zie hierna onder 4.2.; N.o.)



## Hoeveelheid werk

Aan de hand van de brief van mr. H. kan worden vastgesteld, dat per medio 2000 de door (verzoeker; N.o.) opgegeven claims daadwerkelijk bestonden en behandeld dienden te worden. Zulks is ten overstaan van de Kantonrechter door (werkgever; N.o.) ontkend. Belangrijk is overigens te bedenken, dat claims ontstaan en vervolgens op korte of langere termijn worden afgewerkt. Dit is een voortdurend en dynamisch proces. (...) Met nadruk wijs ik erop, dat claims en garanties slechts circa een derde van de taakstelling van (werkgever; N.o.) uitmaken. Alle werkzaamheden van (werkgever; N.o.) vinden hun weerslag in contracten, besprekingen dienaangaande en wijzigingen daarvan. Ruim 25 jaar lang hebben de heren P. en (verzoeker; N.o.) meer dan hun handen vol gehad aan hun werkzaamheden. Deze periode omvatte zowel goede als slechte tijden. Aangezien thans kan worden vastgesteld, dat de orderportefeuille inmiddels weer goed tot zeer goed is gevuld, betekent dat er meer dan voldoende werk is voor de beide bedrijfsjuristen. Aangezien deze vraag de grondslag vormt voor de ontslagaanvraag dient (werkgever; N.o.) haar stelling dienaangaande te onderbouwen en kan zij uiteraard niet volstaan met de simpele kreet dat er geen werk meer zou zijn (situatie begin 2000) en een brief van mr. H., die slechts een klein deel van de situatie bestrijkt.

Dat dit des poedels kern is, moge blijken uit het feit dat op geen enkele wijze is gesteld dat (verzoeker; N.o.) niet goed zou hebben gefunctioneerd, danwel dat de arbeidsverhouding verstoord zou zijn.

## Detachering

In punt 3.4 van de repliek van (de gemachtigde van werkgever; N.o.) stelt hij dat dezerzijds ten onrechte wordt opgeworpen dat (werkgever; N.o.) verplicht zou zijn om werknemers des nodig te detacheren. Deze stelling is eenvoudig te weerleggen, aangezien zij in strijd met de waarheid is. Ik voeg bij als bijlage de mededeling van de voorzitter van de Raad van Bestuur, (...), gedateerd 12 maart 1999, waarin geschreven staat: "Het is de uitgesproken bedoeling om een collectief ontslag te vermijden. Voor zover arbeidsplaatsen vervallen of tot inkrimping van capaciteit in productie moet worden besloten, zal getracht worden dit met name op te lossen door detachering van mensen bij derden, ook als dat langdurig is". Voorts leg ik over de tekst van de preambule van de sociale regels te hanteren bij het vervallen van de arbeidsplaats d.d. maart 1999 waar staat geschreven: "In afwijking van voorgaande jaren, waarbij in het kader van een reorganisatie binnen (werkgever; N.o.) een sociaal plan c.q. sociaal akkoord met vakverenigingen voor een grote groep werknemers werd overeengekomen, zullen in 1999 de consequenties van de aanpassing van de structuur van (werkgever; N.o.) om economische redenen in principe plaatsvinden door herplaatsing van medewerkers middels detachering bij derden".

Voor het overige handhaaft (verzoeker; N.o.) al zijn stellingen en uitlatingen, zoals gedaan in zijn reactie d.d. 3 november 2000."

4.2. De betreffende publicaties die ter behandeling bij de Kantonrechter te Middelburg zijn overgelegd betreffen publicaties in landelijke nieuwsbladen over de overname van werkgever door D. Eén van die publicaties betreft een artikel in het Rotterdams Dagblad van 23 februari 2000. Deze publicatie vermeldt onder meer:

“D. heeft als eerste een optie op contracten van het Ministerie van Defensie voor de bouw van nieuwe marineschepen. Nu liggen er in Vlissingen vier fregatten in aanbouw. Mocht de Tweede Kamer de plannen van Defensie goedkeuren, dan volgen er opdrachten voor nog eens vier fregatten, een bevoorradingsschip en een landingsvaartuig.”

Een andere publicatie in een landelijk nieuwsblad dateert van 27 mei 2000 en luidt onder meer als volgt:

“Het Ministerie van Defensie heeft toegezegd dat alle nieuwe schepen voor de Marine in Vlissingen worden gebouwd. Dat was een belangrijke eis van D. De order voor vier Luchtverdedigings- en Commandofregatten loopt tot in 2005. De orderportefeuille van de Marine bevat daarna een tweede amfibisch transportschip en een bevoorradingsschip.

(...)

Na 2010 staan twee nieuwe luchtverdedigingsfregatten op de rol. D. denkt het gat in de orderstroom op te vullen met exportopdrachten voor marineschepen. Verder wil D. in de Vlissingse binnenstad luxe megajachten gaan bouwen.”

4.3 Verzoekers gemachtigde voegde bij het verweerschrift van 1 december 2000 onder meer een publicatie uit een landelijk nieuwsblad gedateerd 27 november 2000, waarin onder meer het volgende staat:

"Het is even wennen, maar de Koninklijke Schelde Groep is echt op zoek naar nieuw personeel. En wel op korte termijn. Want al over een half jaar komt het eerste grote jacht naar Vlissingen, er is - vrijwel zeker - een opdracht voor de Britse marine binnengehaald en natuurlijk zijn de fregatten voor de Nederlandse marine nog lang niet klaar. Ja, de werf heeft weer toekomstperspectief, stelt directeur R. Berkvens glunderend vast."

5. Op 20 december 2000 verleende de RDA aan de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog daarbij onder meer het volgende:

“Werkgever verzoekt om het verlenen van een ontslagvergunning op grond van bedrijfseconomische redenen. Hij voert daartoe het volgende aan.

Vanaf begin 1999 is een reorganisatie doorgevoerd en de ondernemingsstructuur aangepast waarbij het personeelsbestand met 80 arbeidsplaatsen gereduceerd diende te worden. In verband met deze reorganisatie is de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.)

komen te vervallen. (Verzoeker; N.o.) is vanaf 16 juni 1975 in dienst in de functie van bedrijfsjurist. Naast (verzoeker; N.o.) is er nog een bedrijfsjurist werkzaam, deze medewerker is in 1969 in dienst getreden.

Werkgever geeft aan dat de juridische werkzaamheden de afgelopen twee jaren aanzienlijk zijn teruggelopen. Dit is het gevolg van: het sluiten, het samenvoegen en/of verkopen van meerdere bedrijfsonderdelen; de wijziging ten aanzien van de activiteiten die als core-business bekend zijn; de afname van het aantal lopende orders; de afname van het aantal werknemers.

Werkgever heeft overleg gevoerd met de firma T. Op initiatief van werkgever heeft T. een aanbod gedaan aan (verzoeker; N.o.) om in dienst te treden. Om voor hem moverende redenen is (verzoeker; N.o.) geen dienstverband met T. aangegaan. Tevens hebben er gesprekken plaatsgevonden met D. (mede)aandeelhouder van (werkgever; N.o.). D. heeft in zijn concern geen plaats voor bedrijfsjuristen. Wel heeft D. aangegeven bereid te zijn om bepaalde werkzaamheden uit te besteden aan (verzoeker; N.o.), indien hij zich zelfstandig als jurist zal vestigen dan wel zich zal aansluiten bij een kantoor.

Ter onderbouwing van het ontslagmotief overlegt werkgever diverse stukken.

Werknemer heeft in zijn verweer het ontslagmotief inhoudelijk bestreden. Werknemer verzoekt de ontslagaanvraag niet ontvankelijk te verklaren omdat hij in dienst is van (...) Maritieme Bedrijven B.V. Tevens is werknemer van mening dat er sprake is van forum-shopping. Daarnaast is werknemer van mening dat er voldoende werk is voor twee juristen. Volgens werknemer is werkgever verplicht in het kader van het sociaal plan om medewerkers zonodig te detacheren.

In tweede termijn handhaven werkgever en werknemer hun argumenten en stellingen en lichten deze nader toe.

De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de ontslagadviescommissie. Deze heeft mij unaniem geadviseerd de ontslagvergunning te verlenen.

In tweede termijn heeft werkgever aangegeven dat zij abusievelijk de toevoeging Maritieme Bedrijven B.V. niet heeft opgenomen. Mijns inziens is er geen sprake van enige verwarring over wie de feitelijke werkgever is en is er geen reden de aanvraag niet-ontvankelijk te verklaren. Op grond van artikel 6 BBA is voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de RDA vereist. De aanvraag dient derhalve getoetst te worden aan het Ontslagbesluit.

Voor de beoordeling van bedrijfseconomische redenen is van belang of een werkgever aannemelijk maakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meerdere arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Mijns inziens heeft de werkgever door middel van de overgelegde gegevens voldoende aannemelijk gemaakt dat er onvoldoende werk is voor twee juristen

waardoor de arbeidsplaats van betrokkene komt te vervallen. Ook de overwegingen die ten grondslag liggen aan de ontslagaanvraag acht ik voldoende aannemelijk gemaakt.

Vervolgens dient getoetst te worden of het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast. Per categorie uitwisselbare functies dienen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht. Betrokkene heeft het kortste dienstverband als bedrijfsjurist en derhalve is het anciënniteitsbeginsel correct toegepast.

Op grond van bovenstaande acht ik het redelijk medewerking te verlenen aan de beëindiging van het dienstverband.”

6. Verzoeker diende op 31 januari 2001 een verzoekschrift in bij de Nationale ombudsman. Nadat hij op het kenbaarheidsvereiste was gewezen, stuurde de Nationale ombudsman op verzoek van verzoeker zijn verzoekschrift op 19 maart 2001 door naar de RDA. In zijn verzoekschrift bracht verzoeker onder meer het volgende naar voren:

“Mijn klacht luidt dat de beslissing van de RDA in genoemde ontslagzaak willekeurig en ongemotiveerd is aangezien de RDA nagelaten heeft om de bij de beslissing betrokken belangen af te wegen en haar motivering geen inzicht verschaft in de door de RDA gevolgde gedachtegang.

(Werkgever; N.o.) wenst mij te ontslaan op - voor mij uitermate bezwarende - voorwaarden van een Sociaal Plan uit, nota bene, maart 1999,

De RDA is zeer goed op de hoogte van de omstandigheden rond de reorganisatie van (werkgever; N.o.), het Sociaal Plan van (werkgever; N.o.), en de daarop volgende overname van (werkgever; N.o.) door D. in april 2000 en de ontslag procedures die in dat kader door andere partijen gevoerd zijn.

Op grond van deze kennis van de RDA had de RDA een hoge standaard van onderzoek en motivatie moeten aanhouden bij het beoordelen van het verzoek van (werkgever; N.o.) voor mijn ontslag. RDA heeft echter geheel nagelaten om haar oordeel te motiveren en het (werkgever; N.o.) standpunt voetstoots aangenomen.

Hierbij teken ik aan dat de voormalige Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening Zeeland sinds december 1999 als hoofd personeelszaken bij (werkgever; N.o.) werkzaam is, hetgeen de RDA in zwaardere mate verplicht om een hoge motivering standaard aan te houden om de schijn van partijdigheid te vermijden.

(...)

(Werkgever; N.o.) heeft op 5 oktober 2000 (1,5 jaar na de reorganisatie van maart 1999) haar verzoek om een vergunning voor mijn ontslag bij de RDA ingediend op basis van de argumenten die (werkgever; N.o.) ook gebruikte in maart 1999 bij RDA procedures

betreffende andere (...) werknemers.

Deze argumenten zijn in oktober 2000 geheel door de tijd achterhaald.

Dezelfde argumenten gebruikte (werkgever; N.o.) ook in april 2000 bij haar verzoek aan de kantonrechter tot ontbinding van mijn arbeidsovereenkomst. Dit verzoek is toen door de kantonrechter afgewezen.

De RDA accepteert deze achterhaalde argumentatie ten onrechte in haar beslissing en gaat niet in op het door mij aangevoerde tegenbewijs.

In oktober 2000 waren de economische omstandigheden van (werkgever; N.o.) drastisch in haar voordeel gewijzigd. Er zijn momenteel helemaal geen bedrijfseconomische redenen welke een ontslag rechtvaardigen (...).

De RDA gaat niet in op dit door mij naar voren gebrachte en onweersproken gebleven feit.

(Werkgever; N.o.) heeft in april 2000 gekozen voor de ontbindingsprocedure bij de Kantonrechter. De RDA gaat in haar beslissing van 20 december 2000 niet in op mijn argument dat er sprake is van ongeoorloofd forumshoppen door (werkgever; N.o.), terwijl door mij duidelijk geargumenteed is dat het feit, dat (werkgever; N.o.) eerst koos voor een Kantonrechtters procedure zonder hoger beroep, met zich mede moet brengen dat er dan niet vervolgens een RDA procedure in dezelfde zaak geëntameerd kan worden.

(Werkgever; N.o.) stelt in haar ontbindingsverzoek dat er onvoldoende werk is voor twee juristen.

Ik heb in mijn verweerschrift uitgebreid gedocumenteerd aangetoond dat er wel voldoende werk voor twee juristen is bij (werkgever; N.o.). Het kan niet zo zijn dat de besluitvorming van de RDA alleen gebaseerd is op de simpele kreet van (werkgever; N.o.) dat er geen werk meer zou zijn.

De RDA gaat helemaal niet in op mijn argumenten.”

7. In reactie op verzoekers klacht deelde de RDA verzoeker op 23 mei 2001 onder meer het volgende mee:

“... Naar aanleiding van de door u ingediende klacht (...) hebben wij op 11 mei jl. een gesprek gevoerd. (...)

In het gesprek is afgesproken dat ik u op twee belangrijke punten zou berichten namelijk:

1. de rol welke de vonnissen van de Kantonrechter in Middelburg (d.d. 27 april 2000 en d.d. 11 december 2000) hebben gespeeld in de behandeling van uw ontslagaanvraag.

2. wat het motief is geweest om geen nieuw onderzoek te doen naar de bedrijfseconomische situatie van (werkgever; N.o.) aangezien de fusie met D. rond was.

(...)

In bovenvermelde zaak kom ik tot de volgende feiten die essentieel zijn bij de beoordeling van uw klacht:

**27 april 2000**, vonnis van de kantonrechter (zie Achtergrond, onder 3.: N.o.); verzoek van (werkgever; N.o.) tot ontbinding wordt niet toegekend, gelet op het feit dat de omstandigheden sinds de reorganisatie van 1999 zijn gewijzigd en er tevens sprake is van een zeer langdurig dienstverband. U, een oudere werknemer, heeft beperkte perspectieven op de arbeidsmarkt. De afvloeiingsregeling is karig te noemen in vergelijking met de kantonrechtersformule.

**27 mei 2000**, artikel in de (krant; N.o.), waarin wordt gemeld dat overname van (werkgever; N.o.) door D. een feit is en dat alle betrokkenen (Rijksoverheid, Provinciale Overheid, (werkgever; N.o.), D. en werknemers) de toekomst rooskleurig tegemoet zien en dat het rijk 100 miljoen "bruidsschat" meegeeft.

**5 oktober 2000**, aanvraag ontslagvergunning van (werkgever; N.o.) bij de RDA met als motief bedrijfseconomische gronden (art. 4 ontslagbesluit) refererend aan de reorganisatie van 1999.

**11 december**, vonnis van de kantonrechter waarin uw vordering wordt afgewezen. Kantonrechter acht aannemelijk gemaakt dat er zodanig minder werk is dat de arbeidsplaats van één van de bedrijfsjuristen kan vervallen (zie Achtergrond, onder 4.; N.o.).

**13 december**, behandeling ontslagadviescommissie, unaniem advies aan de RDA om toestemming te verlenen.

**20 december**, verlening toestemming aan (werkgever; N.o.) om de arbeidsverhouding met u te beëindigen.

De RDA heeft een eigen zelfstandige onderzoeksplicht, hetgeen inhoudt dat hij de ontslagaanvraag dient te toetsen aan de regels van het ontslagbesluit en dat hij rekening dient te houden met de mogelijkheden en belangen van de werknemer en werkgever. Dat betekent dat hij een vonnis van de kantonrechter, net zo goed als andere argumenten, voor zover ze bekend zijn, meeweegt bij de uiteindelijke beslissing.

Ten aanzien van uw opmerking, dat een hernieuwd onderzoek gedaan had moeten worden naar de bedrijfseconomische situatie van (werkgever; N.o.), kom ik tot de conclusie dat, mede gelet op het vonnis van 27 april 2000 in combinatie met het krantenartikel van

27 mei 2000, er sprake is van een gewijzigde situatie. Deze wijziging in de situatie had een nieuw onderzoek naar de bedrijfseconomische situatie kunnen rechtvaardigen. Daar staat evenwel tegenover dat de kantonrechter in zijn vonnis van 11 december 2000 heeft geconcludeerd dat hij aannemelijk gemaakt acht dat er in de toenmalige situatie zodanig minder werk was dat de arbeidsplaats van één van de bedrijfsjuristen diende te vervallen.

Indien er een nader bedrijfseconomisch onderzoek had plaatsgevonden wil dat niet zeggen dat de uitkomst van de ontslagprocedure anders zou zijn geweest.

Derhalve concludeer ik dat wellicht een nader bedrijfseconomisch onderzoek had kunnen plaatsvinden. Mede gelet op het vonnis van 11 december 2000, ben ik van mening dat dit niet tot een andere beslissing had geleid...”

## B. Standpunt verzoeker

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

2. Verzoeker merkte in zijn verzoekschrift van 26 mei 2001 aan de Nationale ombudsman nog het volgende op:

“...Uit de brief van Arbeidsvoorziening van 23 mei komt duidelijk naar voren dat de door mij naar voren gebrachte klachten feitelijk juist zijn.

Arbeidsvoorziening heeft de feiten welke ten grondslag liggen aan de klachten, uiteengezet in mijn brief van 31 januari aan u, niet ontkend en niet tegengesproken.

Tevens brengt Arbeidsvoorziening naar voren dat zij haar oordeel baseert op het vonnis van 11 december 2000 van de kantonrechter.

Dit vonnis betrof een voorlopig oordeel op een verzoek mijnerzijds om een voorlopige voorziening tot weder indiensttreding.

Dit vonnis behoorde niet tot de stukken welke partijen in het geding hebben gebracht.

Aan mij is geen gelegenheid gegeven door Arbeidsvoorziening om mijn standpunt inzake naar voren te brengen.

De ontslagcommissie heeft 13 december 2000 mijn zaak behandeld en heeft doorslaggevende betekenis toegekend aan het vonnis van 11 december 2000.

Ik wist niet eens dat Arbeidsvoorziening zelfs maar de beschikking over het vonnis had.

Alleen (werkgever; N.o.) kan dit vonnis aan Arbeidsvoorziening verstrekt hebben, zonder mij er in te kennen.

Arbeidsvoorziening heeft hiermee het principe van hoor en wederhoor op flagrante wijze geschonden..."

3. Aangezien verzoekers voormalige werkgever in hoger beroep is gekomen tegen de beslissing van de kantonrechter van 22 februari 2001 om aan verzoeker een schadevergoeding toe te kennen, heeft de Nationale ombudsman verzoeker bij brief van 20 juni 2001 meegedeeld geen onderzoek te zullen instellen zolang er een civiele procedure aanhangig is over een onderwerp dat nauw samenhangt met de gedraging waarover verzoeker bij de Nationale ombudsman klaagt.

Bij brief van 8 februari 2002 heeft verzoeker de Nationale ombudsman laten weten dat de rechtbank te Middelburg op 24 oktober 2001 het hoger beroep van werkgever had afgewezen. Hij verzocht de Nationale ombudsman alsnog tot het instellen van onderzoek over te gaan.

#### C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht bij brief van 26 juni 2002 het volgende mee:

"...Beoordeling

Ten aanzien van de onderzoeksplicht wil ik het volgende opmerken.

In onderhavige ontslagaanvraag is het door (werkgever; N.o.) aan de RDA Zeeland gedane verzoek gegrond op bedrijfseconomische redenen. Op deze ontslagaanvraag is o.a. de regelgeving van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van toepassing zoals vastgelegd in het Ontslagbesluit. De toelichting bij § 4 (Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen) vermeldt het volgende (zie Achtergrond, onder 2.; N.o.).

"Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen met zich meebrengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden." Bij zijn onderzoek naar de aannemelijkheid van de bedrijfseconomische noodzaak zal de RDA

- a) voldoende relevante financieel-economische gegevens verzamelen; en
- b) een marginale toets op deze gegevens toepassen.

Ten aanzien van het onder a) genoemde:



Van de RDA en zijn ontslagconsulenten kan niet worden gevergd dat zij de door professionele bedrijven en grote concerns ter onderbouwing van ontslagaanvragen verstrekte financiële gegevens volledig kunnen doorschouwen. Soms zal niet meer kunnen worden gedaan dan de overgelegde balans- en verliesrekeningen te vergelijken, de overige relevante overgelegde gegevens analyseren en aan de hand daarvan vragen stellen aan beide partijen. Voorzover klager stelt dat de beslissing van de RDA tot stand is gekomen zonder enig financieel onderzoek, snijdt deze bewering geen hout. Gegevens van (werkgever; N.o.) zijn immers opgevraagd en vragen daarover gesteld. Alle gegevens, ook krantenknipsels en overige stellingen die in de procedure zijn gebracht, worden in het onderzoek betrokken.

Ten aanzien van het onder b) genoemde:

Na de financieel-economische gegevens verkregen te hebben, is de aard van de toets die de RDA hierop zal aanleggen marginaal. Dit komt voort uit de gedachte dat een ondernemer niet mag worden verhinderd zijn bedrijfsvoering in te richten zoals hij dat wil. Het vrije ondernemerschap staat hier ter discussie en de RDA mag niet "op de stoel van de werkgever gaan zitten" (...). Voorts worden bedrijfseconomische redenen ingevolge de geldende regelgeving en de toelichting daarop ruim opgevat; het omvat ook organisatorische redenen of keuzes van de werkgever die een verandering in de organisatie en ondernemingsstructuur inhouden. Tegelijkertijd zal een noodzaak van een ontslag om bedrijfseconomische redenen niet als een statisch gegeven worden beschouwd. Getoetst zal worden of de aangevoerde motieven aannemelijk voorkomen. Is dat niet het geval, dan zal de toestemming worden onthouden.

Klager stelt onder punt 6 van zijn klacht dat (werkgever; N.o.) haar aanvraag d.d. oktober 2000 voor toestemming voor opzegging baseert op de situatie van maart 1999 en dat derhalve het bedrijfseconomische motief wegens de gewijzigde omstandigheden komt te vervallen. Een organisatorische keuze kan echter effecten met zich meebrengen die verder reiken dan het moment waarop zo'n keuze gemaakt wordt. De RDA is uiteraard op de hoogte van feiten van algemene bekendheid en zal het motief spiegelen aan de sociale achtergrond en de arbeidsmarktsituatie. Voor wat betreft specifieke feiten zal de RDA afgaan op de overgelegde stukken en beweringen van partijen in aanvraag, verweer, repliek en dupliek - al dan niet voortvloeiend uit ambtshalve gestelde vragen.

Met referte aan het hierboven gestelde omtrent organisatorische keuzes en veranderingen in de ondernemingsstructuur in relatie tot de aannemelijkheid van het ontslagmotief, verwijs ik verder naar de argumentatie hieromtrent in de beschikking van 20 december 2000. De klacht dat de RDA een nader onderzoek had moeten uitvoeren naar de bedrijfseconomische situatie van de werkgever acht ik niet gegrond. Als gezegd, hebben reorganisatieplannen van een werkgever per definitie een zeker arbitrair karakter. Niet zelden zal daarover van werknemerszijde anders worden gedacht.

De RDA heeft terzake een eigen oordeelsvorming en beslissingsverantwoordelijkheid, en staat voor de noodzaak om in een twistgeding tussen partijen een standpunt in te nemen. Maar, als gezegd, zal hij niet op de stoel van de werkgever gaan zitten. Er is ook uitdrukkelijk niet gekozen voor een bezwaar c.q. beroepsvoorziening. Reden te meer om dezerzijds een zekere terughoudendheid te betrachten ten aanzien van (met name) de inhoudelijke afwegingen en beoordelingen in concrete ontslagzaken. Overigens betreft het in deze een hoor- en wederhoor procedure op twee termijnen, waarbij partijen uitvoerig en evenwichtig hun standpunten naar voren hebben kunnen brengen. Bij bestudering van het dossier blijkt dat er zeker ook ruime aandacht is geschonken aan de hoeveelheid te verwerken en te verwachten arbeid van (bedrijfs) juridische aard.

(...)

Voorzover klager verwijst naar uitspraken van de Kantonrechter met betrekking tot de bedrijfseconomische ontslagnoodzaak, wil ik opmerken dat de Kantonrechter en de RDA/CWI ieder hun eigen toetsingskader hebben en ieder daarbinnen tot een zelfstandige beslissing komen op basis van een eigen oordeelsvorming. Dit kan in de praktijk tot verschillende c.q. 'tegengestelde' uitkomsten leiden, zoals wel uit het verleden blijkt. Dit is evenwel een gevolg van het vigerende stelsel van het 'dubbele ontslagrecht'.

Op uw nadere vragen over het vonnis van de Kantonrechter te Middelburg zal ik hieronder uitgebreider ingaan.

Ten aanzien van de motivering wil ik voorts het volgende opmerken. Voorop staat, dat de RDA/CWI in eerste en laatste aanleg de ingediende ontslagaanvraag toetst aan de toepasselijke regelgeving. Het gevoerde verweer is uiteraard een belangrijk onderdeel van het dossier, maar vormt als zodanig geen zelfstandig toetsingsvoorwerp zoals dat bij de aanvraag wel het geval is. Dit blijkt ook uit de beschikking d.d. 20 december 2000. Overigens verwijst de inhoud van deze beschikking wel naar argumenten uit het verweer. Een aanmerkelijk deel daarvan was gewijd aan de ontvankelijkheid ('wie is de juiste aanvragende werkgever?'), een punt dat niet altijd even kritisch wordt gezien, maar hier toch bespreking krijgt. Materieel gezien was werknemers verweer van meer relevantie inzake de vraag of zijn functie al dan niet moest komen te vervallen. Hier heeft de RDA, gelet op het terzake door werkgever aangevoerde, dit verweer als niet voldoende zwaarwegend beoordeeld ("Mijns inziens heeft werkgever door middel van de overgelegde gegevens voldoende aannemelijk gemaakt dat er onvoldoende werk is voor twee juristen waardoor de arbeidsplaats van betrokkene komt te vervallen.")

De Raad van bestuur tekent hierbij aan - onder verwijzing naar het terzake hiervoor ook opgemerkte - dat de werkgever in principe ook een eigen marge van beoordelingsvrijheid toekomt om de bedrijfsorganisatie naar goed zakelijk inzicht in te richten. Dat geldt mede de inventarisatie van de (te verwachten) werkvoorraden en de manier waarop deze in de praktijk het beste dienen te worden afgewikkeld. Daarbij heeft de werkgever onder

omstandigheden en binnen redelijke grenzen de keuze om bepaalde werkzaamheden intern te laten verrichten dan wel deze uit te besteden aan externe deskundigen. Hierin is ook een mate van eigen discretie als ondernemer gelegen.

Vervolgens is de selectiemaatstaf door de RDA juist getoetst, namelijk aan de hand van de anciënniteitsregel, zoals het Ontslagbesluit voorschrijft. Immers, de collega-jurist (als deze al een met klager uitwisselbare functie bekleedde) had een beduidend langer dienstverband.

Derhalve is de klacht in dit opzicht naar het oordeel van de Raad van bestuur niet terecht.

Het vonnis van de Kantonrechter te Middelburg van 11 december 2000

Bij het besluit van de RDA van 20 december 2000 heeft voornoemd vonnis geen rol gespeeld. Het is ten tijde van de behandeling van de ontslagaanvraag niet door partijen ingebracht, partijen zijn derhalve niet verzocht op het vonnis te reageren en in de beschikking is ook niet tot uitdrukking gebracht dat dit vonnis heeft bijgedragen tot de besluitvorming in de ontslagprocedure. Wel kwam voornoemd vonnis naderhand ter sprake bij de klachtenprocedure die in mei 2001 door het toenmalige hoofd Juridische Zaken, de heer Pl., is afgewikkeld. Navraag in het huidige district Zuidwest Nederland leert dat voorafgaand aan het gesprek dat op 11 mei 2001 plaats vond tussen (verzoeker; N.o.) en het hoofd Juridische Zaken, in een telefonisch onderhoud over het betreffende vonnis is gesproken.

Naar aanleiding daarvan is het aan het hoofd Juridische Zaken ter beschikking gesteld. In het gesprek van 11 mei en in de brief van 23 mei is vervolgens over het vonnis gesproken. In (...) de brief van 23 mei wordt door het hoofd Juridische Zaken gesteld dat de feiten mogelijk hadden geduid op een gewijzigde situatie die wellicht nader onderzoek gerechtvaardigd zou hebben. Hiertoe is indertijd echter niet besloten. Wat niet wegneemt dat de beschikking desondanks overeenkomstig de toetsingsmaatstaven van het Ontslagbesluit tot stand is gekomen en, zo er wel extra onderzoek zou zijn gepleegd, dit niet per definitie tot een andere beslissing zou hebben geleid. Achteraf gezien wordt de conclusie dat het bedrijfseconomisch motief aannemelijk wordt geacht gesterkt door de, zij het in voorlopige voorziening rechtsprekende, Kantonrechter op 11 december 2000. Dit is slechts een constatering achteraf en in dit licht moet dan ook de stelling van het hoofd Juridische Zaken worden gezien.

Voor wat betreft uw vragen over de aard van een voorlopige voorziening wil ik kort een algemene opmerking maken. Hoewel een voorlopige voorziening naar zijn aard niet bedoeld is voor een diepgaand onderzoek, kan het feitelijke resultaat desalniettemin in voorkomende gevallen toch een verderstrekkend karakter dragen en daarmee wellicht de rechtvaardiging dat enig (groter) gewicht aan een uitspraak inzake een voorlopige voorziening wordt toegekend. Daar deze uitspraak echter niet mede bepalend is geweest

in de initiële ontslagprocedure, is hierin geen nader onderzoek gedaan en onthoud ik mij in dezen dan ook van verdere opmerkingen omtrent het karakter van artikel 116Rv.

## Conclusie

Op grond van het bovenstaande ben ik van mening dat de RDA Zeeland in redelijkheid tot de op 20 december 2000 genomen beslissing heeft kunnen komen. Dit valt binnen diens specifieke verantwoordelijkheid op basis van het Ontslagbesluit. De procedure van hoor- en wederhoor was daarbij zorgvuldig en evenwichtig, en de Ontslagadviescommissie verstreekte een unaniem positief advies. De Raad van bestuur verzoekt u derhalve de klacht niet gegrond te verklaren...”

### D. Reactie verzoeker

Verzoeker liet de Nationale ombudsman in zijn nadere schriftelijke reactie van 1 juli 2002 het volgende weten:

“...1.1 Ik handhaaf mijn stelling dat geen financieel c.q. bedrijfs- economisch onderzoek gedaan kan zijn.

De bedrijfseconomische argumenten van (werkgever; N.o.) waren immers feitelijk onjuist.

Voor wat betreft de financiële positie verklaarde de directeur van (werkgever; N.o.) op 27 11 2000 in de (krant; N.o.) dat de financiële positie goed is en de kranten hebben uitgebreid gerapporteerd van april tot september 2000 dat er fl 100 miljoen staatssteun is verstrekt.

Deze feiten heb ik ook zelf naar voren gebracht bij de RDA.

De RDA heeft derhalve in redelijkheid niet tot de conclusie kunnen komen dat de financiële omstandigheden aanleiding gaven om toestemming te geven voor mijn ontslag.

Als er onderzoek was gedaan had RDA tot een andere conclusie hebben moeten komen.

1.2 Voor wat betreft de bedrijfsvoering, d.w.z. de vraag of er werk was voor twee juristen, deze vraag was in de periode van de RDA procedure betwist.

De Kantonrechter had hierover nog geen standpunt ingenomen.

Hier geldt evenzeer dat de feitelijke situatie in september 2000 totaal anders was geworden dan in maart 1999. De RDA kan dan ook evenmin hier, in redelijkheid, ongemotiveerd het standpunt van de werkgever overnemen.

1.3 Het door het CWI aangehaalde artikel 4.1 van het ontslagbesluit vereist onderzoek naar de mogelijkheid van overplaatsing. Door de overname van (werkgever; N.o.) lag overplaatsing binnen de D. Groep voor de hand. In redelijkheid mag toch van de RDA worden verwacht dat deze mogelijkheid wordt onderzocht. Daarbij komt dat de verplichting van (werkgever; N.o.) tot detachering ook reeds in de 'sociale regels' van (werkgever; N.o.) van maart 1999 was opgenomen. RDA heeft de verplichting op grond van het ontslagbesluit om na te gaan of er detachering voorstellen zijn gedaan, maar heeft dit nagelaten.

Aangezien de werkgever ontbinding aanvraag in maart 2000, en uit de pers blijkt dat ook in maart 2000 akkoord was bereikt over de overname, had de RDA in redelijkheid zich de vraag moeten stellen of het ontslag niet gegeven zou zijn vanwege de overgang. (...)

2. (...)

In geen enkel opzicht blijkt uit de beslissing van de RDA dat zij zich op de hoogte heeft gesteld van feiten van algemene bekendheid, in het bijzonder de overname van (werkgever; N.o.) door D. en de staatssteun.

Deze feiten hadden op zijn minst onderdeel moeten uitmaken van het toetsingskader van de RDA en vervolgens van de argumentatie van de RDA.

De minder goede bedrijfseconomische positie in maart 1999 van de (werkgever; N.o.) was toch in september 2000 geheel achterhaald door de, in september voltooide, overname van (werkgever; N.o.) door D. Dat de RDA aan deze feiten voorbij gaat is in strijd met het ontslagbesluit.

3. (...) Wel mag worden verwacht van de RDA dat zij het standpunt van de werkgever toetst op aperte onjuistheden. Herhaald moet worden dat de werkgever zijn ontslag verzoek willens en wetens baseerde op achterhaalde en pertinent onjuiste informatie en dat de RDA deze basis onverkort in haar besluit heeft laten meewegen.

Dat heeft niets te maken met "een zekere terughoudendheid betrachten ten aanzien van inhoudelijke afwegingen".

De toetsing van de RDA dient de feiten van september 2000 te betreffen. De RDA gaat aan deze feiten geheel voorbij. Dit is in strijd met het ontslagbesluit.

(...)

6.1 De CWI stelt dat het vonnis van de Kantonrechter van 11 december 2000 geen rol heeft gespeeld. Uit de brief van Arbeidsvoorziening van 23 mei 2001 blijkt echter het tegendeel. Arbeidsvoorziening rechtvaardigt het ontbreken van een bedrijfseconomisch onderzoek met een beroep op het betreffende vonnis.

Arbeidsvoorziening stelt dat, als het vonnis niet bekend was geweest Arbeidsvoorziening wel onderzoek gedaan zou hebben.

6.2 Als CWI meent dat het vonnis geen rol heeft gespeeld en dat er dus geen sprake kan zijn van de afwezigheid van hoor en wederhoor ligt het derhalve op de weg van CWI om dit te bewijzen.

De stellingen geponeerd in de genoemde brief van arbeidsvoorziening gaan er immers van uit dat onderzoek overbodig was door de inhoud van het vonnis.

6.3 Ik ontken ten stelligste dat ik telefonisch met de heer PI. over het vonnis van 11 december 2000 heb gesproken.

CWI voert ter ondersteuning van haar stelling slechts aan dat "navraag in het huidige district leert dat een telefonisch onderhoud heeft plaatsgevonden".

Dit argument gaat niet verder dan "horen zeggen" en bevat alleen een vage insinuatie. Ik teken hierbij aan dat de heer PI. eerst na het RDA oordeel van 20 december in Zeeland is komen werken en dat hij dus niet uit de eerste hand bekend kan zijn met de vraag of het vonnis van 11 december een rol heeft gespeeld bij toestemmingsprocedure.

6.4 (...)

Op 11 mei 2001 is wel ter sprake geweest het vonnis van april 2000, waarbij de Kantonrechter ontbinding van mijn arbeidsovereenkomst afwees. Ik heb op 11 mei 2001 mijn standpunt, dat (werkgever; N.o.) op onredelijke wijze bezig was met forumshopping (door nogmaals langs een andere weg te proberen mij te ontslaan), aan de heer PI. uitgelegd.

(...)

7. Ik handhaaf mijn stelling dat RDA Zeeland, nu CWI, onbehoorlijk en onrechtmatig heeft gehandeld door geen onderzoek te doen, niet te motiveren en geen hoor en wederhoor toe te passen.

Ik herhaal dat CWI op flagrante wijze in strijd heeft gehandeld met het ontslagbesluit door

- 1) Geen bedrijfseconomisch onderzoek te doen naar de financiële positie van de werkgever na overname en staatssteun
- 2) Geen onderzoek te doen naar de mogelijkheid van detachering en/of herplaatsing
- 3) Geen hoor en wederhoor toe te passen met betrekking tot het meewegen van het vonnis van 11 december 2000 van de Kantonrechter.

4) Geen motivering te geven voor haar toestemming voor ontslag onder evident gewijzigde omstandigheden...”

## Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, Nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238)

§ 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.”

2. De **Toelichting** bij artikel 4:1 van het 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 productieproces. 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.”

3. **Beschikking van de Kantonrechter te Middelburg van 27 april 2000**

In zijn beschikking overwoog de kantonrechter onder meer:

“4.1. (werkgever; N.o.) stelt dat de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) is vervallen in het kader van een reorganisatie, waartoe is besloten in het begin van 1999. Doelstelling van

deze reorganisatie was het behoud van het vooruitzicht op de continuïteit van S., waarvan (werkgever; N.o.) deel uitmaakt, als zelfstandige onderneming.

4.2. De Staat is voor 90% aandeelhouder van S. De overige aandelen worden gehouden door een daarvoor in het leven geroepen stichting. In februari 2000 hebben de aandeelhouders, S. en D., (...), de intentie uitgesproken dat D. alle aandelen overneemt. Thans maakt D. een analyse van de financiële toestand van S. Deze analyse is naar verwachting in mei 2000 voltooid. Daarna zal D. de aandelen overnemen overeenkomstig de uitgesproken intentie, dan wel besluiten van overname af te zien.

4.3. Sinds tot de reorganisatie is besloten, zijn derhalve de omstandigheden gewijzigd. Het streven is niet meer gericht op volledige zelfstandigheid van S. Indien D. aandeelhouder wordt van het concern, zoals nu te verwachten is, krijgt het concern anders dan voorheen te maken met een aandeelhouder die opereert in dezelfde branche als S. en zich actief zal mengen in het bepalen van de koers die het concern vaart.

4.4. Onder deze omstandigheden acht de kantonrechter het niet gerechtvaardigd thans de arbeidsovereenkomst van (verzoeker; N.o.) te ontbinden op grond van de reorganisatie van begin 1999, gesteld al dat die reorganisatie betekent dat de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) vervalt, hetgeen (verzoeker; N.o.) betwist. Eerst dient te worden afgewacht welke ontwikkelingen op korte termijn hun beslag zullen krijgen.”

#### **4. Vonnis van de Kantonrechter te Middelburg van 11 december 2000**

In dit vonnis overwoog de kantonrechter onder meer:

“5.3. Gelet op art. 7:611 BW dient (werkgever; N.o.) zich te gedragen als een goed werkgever. De omstandigheid dat (werkgever; N.o.) in het kader van een reorganisatie streeft naar het ontslag van (verzoeker; N.o.) is op zichzelf onvoldoende grond om hem op non-actief te stellen. Een dergelijke ingrijpende maatregel is slechts gerechtvaardigd indien zich omstandigheden voordoen, waarin het belang van een werknemer om de bedongen arbeid te verrichten zolang hij niet is ontslagen, moet wijken voor een zwaarwegend belang van een werkgever om een werknemer vooruitlopend op ontslag op non-actief te stellen.

5.4. S. is de laatste jaren aanzienlijk ingekrompen. De kantonrechter acht voorhands aannemelijk dat de behoefte aan bedrijfsjuridisch werk in het concern mede is afgenomen. Het ligt voor de hand dat er een verband bestaat tussen de omvang van een bedrijf en de hoeveelheid werk voor bedrijfsjuristen. Bovendien heeft (werkgever; N.o.) aangevoerd dat het aantal door bedrijfsjuristen te behandelen claims is afgenomen van 55 tot 20. Ook heeft (werkgever; N.o.) deze stelling enigermate met stukken gestaafd. Tot uitvoeriger adstructie van deze stelling is (werkgever; N.o.) in deze procedure niet gehouden. Een procedure inzake een voorlopige voorziening leent zich nu eenmaal niet voor uitgebreid onderzoek.



5.5. Dit betekent dat de kantonrechter tot het voorlopig oordeel komt dat voldoende aannemelijk is dat de behoefte van (werkgever; N.o.) aan bedrijfsjuristen zodanig is afgenomen dat de arbeidsplaats van één bedrijfsjurist kan vervallen. Aangezien P. naast bedrijfsjurist tevens secretaris van de vennootschap is en voorts langer in dienst is dan (verzoeker; N.o.), is het begrijpelijk dat (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) niet en P. wel toelaat tot het werk.

5.6. Nu voorts de beslissing van de Regionaal directeur van de arbeidsvoorziening op de verwachte ontslagvergunning is te verwachten, dient naar het oordeel van de kantonrechter thans het belang van (werkgever; N.o.) te prevaleren. Dit betekent dat de vordering van (verzoeker; N.o.) wordt afgewezen.”