



# Rapport

**Datum: 4 mei 2004**

**Rapportnummer: 2004/156**

## Klacht

Verzoekster klaagt erover dat:

1. de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo:

haar verzoeken tot verlening van ontslagvergunningen op 26 augustus 2002 op bedrijfseconomische gronden voor twaalf medewerkers heeft afgewezen. Verzoekster is van oordeel dat de CWI niet in redelijkheid tot die afwijzing had kunnen komen, omdat zij voldoende aannemelijk had gemaakt dat de betreffende ontslagen noodzakelijk waren om bedrijfseconomische redenen;

haar besluiten van 26 augustus 2002 onvoldoende heeft gemotiveerd;

2. de Centrale organisatie werk en inkomen, District Oost-Nederland, te Arnhem:

haar klacht daarover, die op 25 april 2003 door de Nationale ombudsman is doorgestuurd naar de CWI, te laat heeft beantwoord;

in de reactie op de klacht van 27 juni 2003 ook onvoldoende heeft gemotiveerd waarom tot afwijzing was besloten.

## Beoordeling

### I. Inleiding

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

2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de CWI 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 CWI dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht. De CWI

behoort bij haar beslissing niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

## II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Verzoekster klaagt er in de eerste plaats over dat de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo (CWI Hengelo) haar verzoeken tot verlening van ontslagvergunningen voor twaalf medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen op 26 augustus 2002 heeft afgewezen. Verzoekster is van oordeel dat de CWI niet in redelijkheid tot die afwijzing heeft kunnen komen, omdat zij voldoende aannemelijk had gemaakt dat de betreffende ontslagen noodzakelijk waren om bedrijfseconomische redenen.

2. Verzoekster voerde in haar ontslagaanvraag aan dat het bedrijfseconomisch resultaat van haar bedrijf zodanig was dat niet kon worden gesproken van een rendabele onderneming. De kosten waren hoger dan de opbrengsten. Het kostenpatroon had voor een groot deel een vast karakter. De enige variabele kostenpost waren de loonkosten. Volgens verzoekster waren de loonkosten op dat moment te hoog om te kunnen spreken van een rendabele onderneming. Verzoekster had al geprobeerd haar werknemers te bewegen het vaste salaris met 25% te verminderen, hetgeen zou worden gecompenseerd met een provisieregeling. Slechts één werknemer had met dit voorstel ingestemd. Verzoekster zag dan ook geen andere mogelijkheid dan de loonkosten omlaag te brengen door inkrimping van haar personeelsbestand.

Uit de door verzoeksters accountant opgestelde kengetallen bleek dat de rentabiliteit van verzoekster over 2000: -1,2%, over 2001: -3,2% en over het eerste kwartaal van 2002:

-13,3% was. De solvabiliteit van verzoekster was afgenomen van 2 in 2000 tot -1 in 2001 en bedroeg over het eerste kwartaal van 2002: -3.

3. Naar aanleiding van de ontslagaanvraag verzocht de CWI verzoekster een aantal vragen te beantwoorden. Deze vragen hadden onder meer betrekking op de bedrijfseconomische situatie van verzoekster.

4. Verzoekster ging in haar nadere reactie in op de door de CWI gestelde vragen. Verzoekster liet de CWI onder meer weten dat de werknemers die voor ontslag waren voorgedragen allen behoorden tot de zogenaamde managementlaag. In het kader van een doelmatige bedrijfsvoering zou gezien de bedrijfseconomische situatie van de onderneming, het volledige management in handen komen van de aandeelhouders. Verzoekster had een strategische keuze gemaakt voor behoud van productiviteit in combinatie met een nauwere betrokkenheid dan voorheen van de aandeelhouders met het management. In dat kader was verzoekster niet gekomen tot herplaatsing c.q. het aanbieden van ander werk aan de betrokken werknemers, dit mede gezien de uniciteit van de functies van de betrokken werknemers en het daarmee corresponderende takenpakket en salarisniveau.

Ten aanzien van de bedrijfseconomische situatie van verzoekster werd onder meer opgemerkt dat uit de al ter beschikking gestelde gegevens kon worden opgemaakt dat reeds enkele jaren met verlies waren afgesloten. In 2002 waren de provisieopbrengsten stevig teruggelopen; tot en met mei 2002 was er sprake van een achteruitgang van 40% ten aanzien van dezelfde periode in 2001. Indien deze trend zich zou voortzetten dan zou in 2002 een opbrengst gegenereerd worden van € 4,1 miljoen. Dit betekende een daling ten opzichte van 2001 van € 2,9 miljoen. Verder gaf verzoekster aan welke maatregelen zij nog meer had genomen om te bezuinigen. Zo was het salaris van het management sterk gekort, werden werknemers in de gelegenheid gesteld om onder opheffing van het concurrentiebeding bij concurrenten te gaan werken en was het reclamebudget gehalveerd.

Al deze maatregelen hadden er toe geleid dat de loonkosten in het eerste kwartaal van 2002 in absolute zin wel, maar verhoudingsgewijs niet waren teruggelopen, aldus verzoekster.

Uit de bijgevoegde geconsolideerde jaarrekening 2000 en geconsolideerde conceptjaarrekening 2001 van de moedermaatschappij van verzoekster bleek onder meer dat het jaar 2001 was afgesloten met een verlies van € 227.912 tegenover een verlies van € 88.512 in 2000. Ook bleek hieruit dat het werkkapitaal van de moedermaatschappij per 31 december 2001 ten opzichte van 31 december 2000 met € 859.552 was gedaald. Het resultaat na belastingen bedroeg in 2000 € 88.512 negatief en in 2001 € 227.912 negatief.

5. De CWI verzocht verzoekster vervolgens nog een aantal vragen te beantwoorden. De CWI vroeg verzoekster onder meer concreet en gemotiveerd aan te geven waarom er eind 2001 en in 2002 nog personeel in dienst was genomen. Ook verzocht de CWI om (voor zover aanwezig) een verklaring van een registeraccountant te overleggen voor de jaarrekening 2001.

6. Verzoekster deelde de CWI in haar nadere reactie onder meer mee dat de voorgedragen werknemers op basis van anciënniteit in aanmerking dienden te komen voor ontslag. De nadien in dienst getreden werknemers hadden allen een contract voor bepaalde tijd dat binnenkort van rechtswege zou eindigen en niet zou worden verlengd. Voorts liet verzoekster de CWI weten dat de accountant voornemens was om een goedkeurende verklaring af te geven voor de jaarrekening 2001.

Verder merkte verzoekster nog op dat zij ervoor had gekozen om de productiviteit op peil te houden en dat zij noodgedwongen had gekozen om te snijden in niet productieve functies alsmede in het management.

7. De CWI verzocht verzoekster vervolgens nog een aantal vragen te beantwoorden. De CWI wilde onder meer weten waarom een aantal werknemers een forse loonverhoging had gehad.

8. Verzoekster verstrekke de CWI vervolgens de recent bekend gemaakte resultaten over het eerste halfjaar van 2002. Volgens verzoekster bleek uit deze cijfers de weerslag van de negatieve trend in de omzetontwikkeling. Ten opzichte van het eerste halfjaar 2001 was het bruto-omzetresultaat over het eerste halfjaar 2002 verminderd met 38%, hetgeen neerkwam op een bedrag van € 1.000.000. Voorts merkte verzoekster op dat er geen sprake was van een actief aannamebeleid van nieuwe personeelsleden. Eén personeelslid was onlangs aangenomen om voor de duur van een jaar werkzaamheden te gaan verrichten die niet door het management of door andere werknemers konden worden verricht en welke werkzaamheden noodzakelijk waren om te komen tot een optimale bedrijfsvoering. Gelet op de huidige financiële situatie van verzoekster was zulks nodig om de bedrijfsvoering te continueren, aldus verzoekster.

Voorts kon volgens verzoekster uit het feit dat er incidenteel, op basis van prestaties, salarissen waren verhoogd niet de conclusie worden getrokken dat er niet bezuinigd hoefde te worden.

Verder merkte verzoekster op wel andere kostenbesparende maatregelen te hebben overwogen. Zij was daarbij echter tot de conclusie gekomen dat dergelijke maatregelen, voor zover zij voorhanden en praktisch uitvoerbaar waren, onvoldoende besparing van kosten met zich mee zouden brengen, althans een mindere besparing van kosten dan zou kunnen worden verkregen indien de aanvragen voor de ontslagvergunningen zouden worden toegewezen, aldus verzoekster.

9. Bij beslissing van 26 augustus 2002 onthield de CWI Hengelo verzoekster haar toestemming om de arbeidsverhouding met de voor ontslag voorgedragen werknemers te beëindigen.

De CWI overwoog dat het haar op basis van de haar ter beschikking staande gegevens niet mogelijk was om tot een verantwoorde beslissing te komen met betrekking tot de redelijkheid van de voorgenomen reorganisatie en het daarmee verband houdende ontslag van de betrokken werknemers. Volgens de CWI had verzoekster onvoldoende gegevens verstrekt om naar de maatstaven van de geldende regelgeving tot een voldoende afgewogen oordeel te komen. Voorts overwoog de CWI dat uit de door verzoekster overgelegde financiële gegevens, voor zover deze als vaststaand en/of betrouwbaar waren aan te merken, wel zou kunnen worden afgeleid dat het nodig was om kostenbesparende maatregelen te nemen, maar dat haar niet was gebleken dat zulks zou dienen te gebeuren op de manier en in de mate zoals thans door verzoekster was gesteld. De CWI Hengelo kwam dan ook tot de conclusie dat de situatie best zo kon zijn als door verzoekster was gesteld, maar dat door verzoekster onvoldoende inzicht was verschaft in en/of duidelijkheid was gegeven over de financiële positie met betrekking tot de jaren 2001 en 2002, een duidelijk beeld van de inrichting van de organisatie en de verdeling van de werkzaamheden, het al dan niet uitwisselbaar zijn van de binnen de onderneming voorkomende functies en tot slot in hoeverre de reeds genomen (kostenbesparende)

maatregelen het aantal te vervallen arbeidsplaatsen had beïnvloed.

10. Verzoekster kon zich met de weigering om aan haar een ontslagvergunning voor de betrokken werknemers te verlenen niet verenigen. In haar reactie aan de CWI merkte zij onder meer op dat door haar accountant de kengetallen waren overgelegd over de jaren 1999 tot en met 2001 en over het eerste kwartaal van 2002; een geconsolideerd resultatenoverzicht met betrekking tot het eerste halfjaar van 2002, de definitieve jaarrekening van 2000, een concept jaarrekening van 2001 waarvan de accountant had gezegd voornemens te zijn een goedkeurende accountantsverklaring te verstrekken, hetgeen inmiddels ook was gebeurd en een overzicht van de omzetontwikkeling tot en met het eerste halfjaar 2002 ten opzichte van 2001. Ook voor het overige was verzoekster van mening de CWI voldoende informatie te hebben verschaft om de ontslagvergunningen te kunnen verlenen. Volgens verzoekster heeft zij in voldoende mate onderbouwd hoe zij op dat moment functioneerde. In dat verband verwees verzoekster naar het verschil tussen front- en backoffice alsmede op welke wijze zij zou dienen te gaan functioneren na de noodzakelijke bezuiniging, zijnde het ontslag van de betrokken werknemers, alsmede had zij aangegeven welke bezuinigingen reeds waren doorgevoerd.

11. De Raad van Bestuur van de CWI merkte in zijn reactie onder meer op dat hoewel op zichzelf niet werd uitgesloten dat kostenbesparende maatregelen nodig zouden kunnen zijn, de aanvragen uiteindelijk met name waren afgewezen vanwege de beoogde manier waarop en de mate waarin de personele reductie diende plaats te vinden.

12. De CWI kan in het standpunt worden gevolgd dat in deze zaak aan verzoekster geen ontslagvergunning voor twaalf van haar werknemers kon worden verleend. Het betrof in deze zaak een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen. De CWI diende dan ook te beoordelen of aan de bepalingen zoals neergelegd in artikel 4:1 van het Ontslagbesluit was voldaan en te beoordelen of verzoekster aannemelijk had gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt twaalf arbeidsplaatsen dienden te vervallen.

Uit de door verzoekster overgelegde financiële gegevens kon worden afgeleid dat het nodig was om tot kostenbesparende maatregelen over te gaan. Echter gelet op de salarisverhogingen die door verzoekster, ondanks de slechte bedrijfseconomische situatie, aan een aantal werknemers was toegekend, het aangaan van tijdelijke contracten, het feit dat behalve werknemers die zich direct bezig hielden met managementtaken ook administratief medewerkers en een receptioniste-telefoniste voor ontslag werden voorgedragen en het niet voldoende duidelijk is geworden wie deze werkzaamheden zouden gaan overnemen, kan niet worden gesteld dat de CWI zich niet in redelijkheid op het standpunt heeft kunnen stellen dat er te veel onduidelijkheden waren blijven bestaan om de door verzoekster gevraagde twaalf ontslagvergunningen te kunnen verlenen.

Op dit punt is de gedraging 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 die beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de CWI tot haar beslissing is gekomen.

2. De CWI geeft in haar ontslagbeschikkingen aan wat de reden van verzoekster is geweest voor het indienen van de ontslagaanvragen voor de betrokken werknemers en welk verweer de betreffende werknemers tegen deze ontslagaanvragen hebben gevoerd.

Voorts heeft de CWI aangegeven op welke wijze zij de door verzoekster en de betreffende werknemers aangevoerde argumenten heeft beoordeeld en hoe zij tot haar beslissing is gekomen.

Gelet op hetgeen onder III. 1. is overwogen moet worden geoordeeld dat de ontslagbeschikking van de CWI toereikend is gemotiveerd.

Voor zover verzoekster van mening is dat uit de beschikking van de CWI moet blijken welke waarde de CWI aan elk argument van haar ontslagaanvraag heeft toegekend, wordt opgemerkt dat het motiveringsbeginsel zover niet reikt.

De onderzochte gedraging is ook op dit punt behoorlijk.

### IV. Ten aanzien van de klachtafhandeling

1. Verzoekster klaagt er verder over dat de CWI, District Oost-Nederland, te Arnhem haar klacht over de weigering de ontslagvergunningen te verlenen, die op 25 april 2003 door de Nationale ombudsman was doorgestuurd naar de CWI, te laat heeft beantwoord.

2. Aangezien de Nationale ombudsman niet was gebleken dat de CWI de door verzoekster op 16 september, 25 oktober en 8 november 2002 schriftelijk aan de CWI voorgelegde klacht had behandeld overeenkomstig hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), heeft de Nationale ombudsman de CWI bij brief van 25 april 2003 verzocht de klacht van verzoekster alsnog conform hoofdstuk 9 van de Awb af te handelen. De CWI heeft aan dit verzoek gevolg gegeven door verzoekers klacht bij brief van 27 juni 2003 af te handelen.

3. De CWI merkte in reactie op deze klacht op dat er sprake was van een relatief beperkte termijnoverschrijding. Deze termijnoverschrijding had echter wel aan verzoekster moeten worden gemeld, aldus de CWI. De reden van deze beperkte termijnoverschrijding was volgens de CWI te verklaren vanwege de omvangrijke bestudering van de stukken en het opstellen van de uitvoerige schriftelijke reactie aan verzoekster. Volgens de CWI kon dit

verzoeksters belang niet noemenswaardig hebben geschaad. Voorts merkte de CWI op dat verzoekster, ondanks dat zij daartoe was uitgenodigd, geen gebruik had gemaakt van de mogelijkheid om mondeling te worden gehoord.

4. Ingevolge artikel 9:11 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb; zie Achtergrond, onder 5.) moet een bestuursorgaan een klacht binnen zes weken afhandelen of - indien een persoon of commissie is belast met de beoordeling en advisering over de klacht - binnen tien weken na ontvangst van het klaagschrift. Na daartoe gedane schriftelijke mededeling aan de klager en aan degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, kan het bestuursorgaan de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen.

5. De Nationale ombudsman merkt allereerst op dat de door verzoekster op 16 september, 25 oktober en 8 november 2002 schriftelijk aan de CWI voorgelegde klacht niet overeenkomstig hoofdstuk 9 van de Awb door de CWI is behandeld. Op 25 april 2003 heeft de Nationale ombudsman de CWI daarom verzocht de klacht van verzoekster alsnog zo spoedig mogelijk overeenkomstig hoofdstuk 9 van de Awb af te handelen, doch uiterlijk binnen de termijnen van artikel 9:11 Awb, die de Nationale ombudsman hierbij naar analogie hanteert. In deze zaak betekende dit dat de klacht van verzoekster uiterlijk binnen zes weken door de CWI diende te zijn afgehandeld, dat wil zeggen vóór 7 juni 2003, tenzij de CWI verzoekster schriftelijk had laten weten dat de afhandeling van haar klacht met maximaal vier weken zou worden verdaagd. Van de mogelijkheid om de afhandeling van de klacht te verdagen heeft de CWI geen gebruik gemaakt. Dit houdt in dat de afhandeling van verzoeksters klacht door de CWI, District Oost-Nederland, te Arnhem op 27 juni 2003 niet binnen de daarvoor door de Nationale ombudsman gestelde termijn heeft plaatsgevonden. Dit klemt te meer nu de termijn voor de behandeling van de oorspronkelijk op 16 september, 25 oktober en 8 november 2002 aan de CWI voorgelegde klacht reeds lang was verstreken.

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

#### V. Ten aanzien van de motivering van de afwijzing van de klacht

1. Verzoekster klaagt er ten slotte over dat de CWI, District Oost-Nederland, te Arnhem in de reactie op de klacht van 27 juni 2003 onvoldoende heeft gemotiveerd waarom tot afwijzing van haar klacht was besloten.

2. Verzoekster merkte in haar klachtbrieven onder meer op ervan overtuigd te zijn dat zij aan de hand van de door haar (accountant) verstreekte financiële gegevens wel degelijk had aangetoond dat er sprake was van een bedrijfseconomische noodzaak om tot reorganisatie middels personeelsinkrimping over te gaan. Ook gaf verzoekster aan dat zij voldoende had onderbouwd hoe zij momenteel functioneerde, waarbij zij in het bijzonder was ingegaan op het verschil tussen front- en backoffice en op welke wijze zij zou gaan functioneren na de noodzakelijke bezuiniging, zijnde het ontslag van de betrokken



werknemers alsmede had zij aangegeven welke bezuinigingen zij nog meer had doorgevoerd.

3. De CWI gaf in de reactie van 27 juni 2003 uitvoerig aan wat een ontslagprocedure wegens bedrijfseconomische redenen in zijn algemeenheid inhoudt. Verder merkte de CWI op dat de CWI terecht heeft kunnen concluderen dat verzoekster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een ontslagnoodzaak voor 12 medewerkers noodzakelijk was alsmede dat de weigering niet alleen gebaseerd was op de onvoldoende aannemelijk gemaakte bedrijfseconomische ontslagnoodzaak maar dat ook niet was gebleken welke functies al dan niet onderling uitwisselbaar waren en dat niet inzichtelijk was geworden hoe de organisatie van verzoekster er na de inkrimping uit zou gaan zien.

4. Uit de reactie van de CWI van 27 juni 2003 blijkt dat de CWI in zijn algemeenheid aangeeft wat een ontslagprocedure wegens bedrijfseconomische redenen inhoudt. Verder geeft de CWI aan waar de weigering van de CWI om de ontslagvergunningen te verlenen (nog meer) op was gebaseerd. Door de CWI wordt dit echter niet nader geconcretiseerd. Verder is de CWI niet ingegaan op de door verzoekster aangevoerde argumenten waarom volgens haar de ontslagvergunningen wel hadden moeten worden verleend. Uit het vorenstaande volgt dan ook dat de CWI door haar handelwijze uit het oogpunt van een toereikende motivering tekort is geschoten.

De onderzochte gedraging is op dit onderdeel eveneens niet behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam is niet gegrond.

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, District Oost-Nederland, te Arnhem, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is gegrond.

## **Onderzoek**

Op 18 april 2003 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 17 april 2003, van K. te Hengelo, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo en de Centrale organisatie werk en inkomen, District Oost-Nederland, te Arnhem.

Aangezien de Nationale ombudsman niet was gebleken dat de CWI de door verzoekster op 16 september, 25 oktober en 8 november 2002 schriftelijk aan de CWI voorgelegde klacht had behandeld overeenkomstig hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht

(Awb), verzocht de Nationale ombudsman de CWI bij brief van 25 april 2003 de klacht van verzoekster alsnog conform hoofdstuk 9 Awb af te handelen.

Nadat verzoekster de Nationale ombudsman op 1 juli 2003 liet weten zich niet te kunnen verenigen met de reactie van de CWI op haar klacht, werd op 4 juli 2003 naar de gedraging van de CWI, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van Bestuur van 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. Tevens werd aan de Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen nadere vragen gesteld.

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

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

Verzoekster deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

De reactie van de Raad van Bestuur van de CWI gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen.

## **Bevindingen**

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### **A. feiten**

1. Verzoeksters gemachtigde, een accountantskantoor, verzocht de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo (hierna: de CWI Hengelo) bij brieven van onder meer 27 juni 2002 en 2 juli 2002 voor een aantal werknemers van verzoekster een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Verzoeksters gemachtigde merkte in de ontslagaanvraag van 27 juni 2002 het volgende op:

“Tot ons wende zich X alsmede Y (beide deel uitmakende van verzoekster; N.o.), inzake het volgende.

Cliënt houdt zich bezig met het verrichten van financiële diensten in de ruimste zin van het woord. Het bedrijfseconomisch resultaat van cliënt is zodanig dat niet kan worden gesproken van een rendabele onderneming. De kosten zijn hoger dan de opbrengsten. Het kostenpatroon heeft voor een groot deel een vast karakter. De enige variabele kostenpost zijn de loonkosten, welke momenteel te hoog zijn om te kunnen spreken van een

rendabele onderneming. Cliënt heeft getracht haar werknemers te bewegen het vaste salaris met 25% te verminderen, hetgeen zal worden gecompenseerd met een provisieregeling. Hier heeft slechts een werknemer mee ingestemd.

Cliënt rest derhalve niets anders dan de loonkosten omlaag te brengen door inkrimping van haar personeelsbestand...”

2.1. In aansluiting op de brief van 27 juni 2002 liet verzoeksters gemachtigde de CWI Hengelo op 1 juli 2002 schriftelijk nog het volgende weten:

“...ontvangt u bijgaand de door ons opgestelde kengetallen met betrekking tot (verzoekster; N.o.) ter onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak van de ontslagaanvraag.

Wij merken hierbij op dat de kengetallen over 1999 tot en met 2000 zijn berekend met behulp van gegevens zoals vermeld in de geconsolideerde jaarrekeningen van Z over genoemde jaren, bij welke jaarrekeningen een goedkeurende accountantsverklaring is verstrekt. De gegevens over 2001 zijn ontleend aan de concept-jaarrekening. Naar verwachting zullen de definitieve cijfers niet materieel afwijken en wij zijn dan ook voornemens om hierbij een goedkeurende accountantsverklaring te verstrekken.

De kengetallen met betrekking tot het jaar 2002 (“tot en met maart 2002”) zijn ontleend aan intern opgeleverde tussentijdse cijfers. Hierop hebben wij geen accountantsverklaring toegepast.

In het kader van de continuïteit van een onderneming is het van belang dat sprake is van een gezonde solvabiliteit en rentabiliteit. Hierbij denken wij aan een solvabiliteit van 30-35% en een rentabiliteit van 3-5%. Uit bijgaande cijferopstelling blijkt dat zowel de solvabiliteit als rentabiliteit van (verzoekster; N.o.) hierbij achterblijven. Tevens valt op dat de liquiditeit fors terug loopt. Verder blijkt uit die cijfers het hoge (zowel absoluut en relatief) kostenniveau, waarvan met name de loonkosten een belangrijk onderdeel vormen. Hieruit komt dan ook met name de kwetsbaarheid van (verzoekster; N.o.) naar voren, bij een tegenvallende opbrengstontwikkeling, zoals deze zich op dit moment in 2002 voordoet.

Wij onderschrijven dan ook de noodzaak van de door de directie van (verzoekster; N.o.) voorgestelde aanpassingen in de kostenstructuur, en met name in de loonkosten, opdat een zodanige organisatie wordt gepositioneerd waarmee de toekomst met vertrouwen tegemoet kan worden gezien...”

2.2. Bijgevoegd waren de kengetallen van verzoekster. Uit deze kengetallen bleek dat de rentabiliteit van verzoekster over 2000: -1,2%, over 2001: -3,2% en over het eerste kwartaal van 2002 -13,3% was.

De solvabiliteit van verzoekster was afgenomen van 2 in 2000 tot -1 in 2001 en bedroeg over het eerste kwartaal in 2002: -3.

3. Naar aanleiding van de ontslagaanvraag verzocht de CWI Hengelo de gemachtigde van verzoekster bij brieven van 2 juli 2002 om onder meer de volgende vragen te beantwoorden:

“10. Ik verzoek u mij van de onderneming Y de jaarcijfers (geconsolideerde) balans en verlies- & winstrekeningen met toelichting) over 2000 en voorlopige cijfers over 2001 te doen toekomen.

11. Ik verzoek u mij van de onderneming Y de exploitatieresultaten van het lopende boekjaar en een weergave van de toekomstige (ca. 6 maanden), bedrijfseconomische ontwikkelingen te doen toekomen.

12. Ik verzoek u een uiteenzetting te geven van de bedrijfseconomische omstandigheden aan het einde van het boekjaar (doch tenminste over een periode van 6 maanden) indien in het personeelsbestand niet zou worden ingegrepen.

13. Ik verzoek u het bedrag aan personeelskosten te noemen dat tenminste moet worden bezuinigd om de bedrijfseconomische situatie te verbeteren respectievelijk te normaliseren.

14. Ik verzoek u de eventueel andere kostenbesparende maatregelen die zijn of worden getroffen, te noemen. Indien deze maatregelen niet zijn genomen verzoek ik u aan te geven om welke reden dit is nagelaten.”

In een andere ontslagzaak verzocht de CWI Hengelo verzoeksters gemachtigde deze vragen ook de beantwoorden voor onderneming X van verzoekster.

4.1. Verzoeksters gemachtigde antwoordde de CWI Hengelo bij brief van 4 juli 2002 het volgende:

“...In gemelde zaken, welke wij na overleg met u in één schrijven zullen verwoorden, stelde u ons een vijftiental vragen welke wij hieronder zullen beantwoorden.

Op de eerste plaats treft u ingesloten aan de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers waaruit tevens de datum indienstreding blijkt, een functieomschrijving van de betrokken werknemers (...) alsmede een overzicht van alle werknemers welke werkzaam zijn op kantoor Hengelo van (verzoekster; N.o.), met vermelding van functieomschrijving en datum indienstreding (...). Formeel-juridisch gesproken zijn de werknemers van het kantoor werkzaam voor een drietal verschillende BV's. In materieel opzicht zijn zij echter werkzaam bij dezelfde werkgever zijnde (verzoekster; N.o.).

(Verzoekster; N.o.) heeft vestigingen in Hengelo, 's Hertogenbosch en Alkmaar, tussen welke kantoren geen dan wel slechts incidenteel uitwisseling van personeel plaatsvindt. Dit gezien de afstand in kilometers tussen de genoemde kantoren.

(Verzoekster; N.o.) verkeert evident in zeer ongunstige bedrijfseconomische omstandigheden, hetgeen hieronder nader zal worden uiteengezet. De betrokken werknemers behoren allen tot de zogenaamde managementlaag: zij dragen allen verantwoording voor de dagelijkse gang van zaken binnen de onderneming. In het kader van een doelmatige bedrijfsvoering zal gezien de bedrijfseconomische situatie van de onderneming, het volledige management in handen komen van de aandeelhouders.

Aldus wordt in eerste instantie een strategische keuze gemaakt voor behoud van productiviteit in combinatie met een nauwere betrokkenheid dan voorheen van de aandeelhouders met het management. In dat kader is cliënte niet gekomen tot herplaatsing c.q. het aanbieden van ander werk aan de betrokken werknemers, dit mede gezien de begrijpelijke, uniciteit van de functies van de betrokken werknemers en het daarmee corresponderende takenpakket en salarisniveau. Cliënte maakt geen gebruik van uitzendkrachten dan wel gedetacheerde werknemers.

Omtrent de bedrijfseconomische situatie van cliënte het volgende.

X en Y maken bedrijfseconomisch gezien een onlosmakelijk deel uit van (verzoekster; N.o.). Hoofd en moedermaatschappij van deze groep is Z. Y verricht de eerstelijns commerciële activiteiten, zeg maar het binnenhalen van klanten, X verricht de administratieve afhandeling. Een en ander is vergelijkbaar met een verkoop buiten- en binnendienst. Y genereert dan ook niet zelfstandig opbrengsten. Deze bestaan uit een doorbelasting van (personeels)kosten aan X. Om de juiste bedrijfseconomische ontwikkeling te schetsen doen wij u dan ook (kopieën van) de geconsolideerde jaarrekening 2000 en de geconsolideerde conceptjaarrekening 2001 van Z toekomen (...).

Op dit moment is de administratie van (verzoekster; N.o.) nog niet zover gevorderd dat zij reeds de resultaten over het eerste halfjaar kunnen concipiëren. Dit zal naar verwachting eind juli gebeuren. Een en ander hangt samen met het feit dat de provisie opbrengsten over de maand juni pas in juli door de betreffende verzekeringsmaatschappijen worden vrijgegeven.

Gezien echter de korte termijn waarop wij een reactie moeten geven, hebben wij derhalve de resultaten over het eerste kwartaal, alsmede een overzicht van de provisieopbrengsten tot en met mei 2002 bijgevoegd (...).

Voor de goede orde willen wij hierbij vermelden dat bij de jaarrekening 2000 een goedkeurende accountantsverklaring is afgegeven. Wij zijn voornemens om dit ook voor de jaarrekening 2001 te doen. Op de tussentijdse resultaten en het provisie-opbrengsten

overzicht is door ons geen accountantscontrole toegepast.

Zoals reeds aangegeven en u uit de ter beschikking gestelde gegevens kunt op maken, zijn reeds enige jaren met verlies afgesloten. De cijfers van 2001 zijn zelfs nog in belangrijke mate (circa EUR 600.000) in positieve zin beïnvloed in verband met een incidentele bate, als gevolg van een wijziging in de berekeningsmethodiek van de voorziening onnatuurlijk verval.

In 2002 lopen de opbrengsten stevig terug. Tot en met de maand mei is aan provisieopbrengsten EUR 2,1 miljoen ontvangen tegenover in 2001 over dezelfde periode EUR 3,6 miljoen. Een achteruitgang van ruim 40%! Indien, overigens volgens verwachting, deze trend zich voor de rest van dit jaar voort zet, zal een opbrengst gegenereerd worden van circa EUR 4,1 miljoen. Dit betekent een daling ten opzichte van 2001 met EUR 2,9 miljoen! U zult begrijpen dat er uitgaande van het kostenniveau van 2001, dan een fors verlies geleden wordt. Dit kan gezien de toch wel lage solvabiliteit en liquiditeit ons inziens de onderneming fataal worden. Het noemen van een absoluut bedrag aan bezuinigingen op de personeelskosten is in dit verband ons inziens niet relevant. Niet alleen besparing op de personeelskosten, welke een wezenlijk deel uitmaken van de totale bedrijfskosten, maar besparingen over de hele kostenlijn zijn noodzakelijk om deze teruggang het hoofd te bieden.

Dit heeft de directie van (verzoekster; N.o.) ook onderkend en reeds een aantal maatregelen genomen. Zo zijn in de onderscheiden kostenposten sterke bezuinigingen doorgevoerd, zoals bijvoorbeeld halvering van het reclamebudget. Noodzakelijke investeringen worden uitgesteld. Ook op het personele vlak zijn reeds enige stappen gezet ter vermindering van de personeelslast. Enkele personeelsleden zijn onder opheffing van het concurrentiebeding in de gelegenheid gesteld bij concurrenten te gaan werken. Iets wat onder normale omstandigheden niet zou worden getolereerd.

Een groep van 5 werknemers is sinds 1 april jl. een eigen soortgelijke onderneming gestart en staan dus thans niet meer op de loonlijst. Daarnaast is het salaris van het management sterk gekort. Personeelsleden met een contract voor bepaalde tijd zullen hun contract niet verlengd zien.

Al deze maatregelen hebben er toe geleid dat de loonkosten in het eerste kwartaal in absolute zin wel, doch verhoudingsgewijs niet zijn terug gelopen. Daarom is de noodzaak aanwezig om nog verdere bezuinigingen door te voeren. In de algemene kosten

sfeer zijn verdere mogelijkheden beperkt vanwege het vaste karakter.

Vandaar dat deze bezuinigingen in de personeelssfeer moeten worden gezocht. Over de hele organisatie wordt nu gekeken welke functies anders ingevuld kunnen worden en op welke wijze processen kunnen worden gewijzigd om het werknemersaantal te

verminderen. De onderhavige ontslagaanvragen zijn daar een uitvloeisel van...”

4.2. Uit de bijgevoegde geconsolideerde jaarrekening 2000 en geconsolideerde conceptjaarrekening 2001 van Z blijkt onder meer dat het jaar 2001 was afgesloten met een verlies van € 227.912 tegenover een verlies van € 88.512 in 2000. Ook blijkt uit deze cijfers dat het werkkapitaal van Z per 31 december 2001 ten opzichte van 31 december 2000 met € 859.552 was gedaald, te weten van € 1.320.767 in 2000 tot € 461.215 in 2001. Het resultaat na belastingen bedroeg in 2000 -€ 88.512 en in 2001 -€ 227.912.

5. De CWI Hengelo verzocht verzoeksters gemachtigde op 8 juli 2002 schriftelijk nog een aantal vragen te beantwoorden. De CWI verzocht onder meer concreet en gemotiveerd aan te geven waarom er eind 2001 en in 2002 nog personeel in dienst was genomen. Ook verzocht de CWI om (voor zover aanwezig) een verklaring van een registeraccountant of een accountant-administratieconsulent te overleggen voor de jaarrekening 2001.

6.1. Verzoeksters gemachtigde liet de CWI Hengelo bij brief van 10 juli 2002 het volgende weten:

“...In opgemelde zaak stelde u aan ons een tiental vragen welke wij hieronder zo uitgebreid mogelijk trachten te beantwoorden. In ons telefoongesprek liet u ons weten alle door ons bij u neergelegde ontslagverzoeken van (verzoekster; N.o.) als zijnde één dossier te behandelen. Wij verzoeken u derhalve ons schrijven aan u van 4 juli jongstleden met bijlagen als hier herhaald en ingelast te beschouwen.

Ingesloten treft u aan de volledige lijst van alle werknemers in dienst van (verzoekster; N.o.), vermeld zijn de datum indiensttreding alsmede de functie (...). Tevens treft u aan de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers (...).

De overige werknemers houden zich allen bezig met de administratieve afhandeling van de producten welke (verzoekster; N.o.) afzet. Zij behoren tot de zogenaamde Backoffice en zijn formeel gesproken allen in dienst van X. Het betreft een functiegroep welke op geen enkele wijze inwisselbaar is met de functies/werkzaamheden zoals deze worden uitgeoefend binnen de Frontoffice. De werkzaamheden welke bij Y worden verricht vereist een geheel andere attitude en opleiding: het verkopen van een product is immers van een geheel andere orde dan de administratieve verwerking hiervan.

Op basis van anciënniteit dienen de voorgedragen werknemers in aanmerking te komen voor ontslag. De nadien in dienst getreden werknemers, (...), hebben allen een contract voor bepaalde tijd welke binnenkort van rechtswege eindigt en niet zal worden verlengd (...).

De voorhanden zijnde werkzaamheden op de Backoffice zijn structureel onvoldoende. De werknemers die niet zijn voorgedragen voor ontslag zullen de werkzaamheden van de betrokken werknemers, na de reorganisatie gaan verrichten.

De jaarrekening over 2001 is in concept gereed, slechts een aantal vaktechnische facetten dienen nog te worden afgewikkeld. De bij (verzoekster; N.o.) controlerend accountant van ons kantoor, (...), is zoals reeds in eerdere correspondentie aangegeven voornemens een goedkeurende accountantsverklaring bij de jaarrekening 2001 af te geven. Do accountantsverklaring behorende bij de jaarrekening 2001 (bedoeld wordt 2000; N.o.) hebben wij u reeds toegezonden..."

6.2. Voorts merkte verzoeksters gemachtigde in een andere brief aan de CWI Hengelo van 10 juli 2002 onder meer op:

"Dat cliënte ervoor kiest de productiviteit op peil te houden behoeft ons inziens geen verder betoog. Cliënte kiest er derhalve noodgedwongen voor te snijden in de niet-productieve functies alsmede in het management, voorzover dit elkaar al niet overlapt. "

De voorhanden zijnde werkzaamheden op de Backoffice zijn momenteel onvoldoende. De managementtaken van de betrokken werkneemster, welke al beduidend zijn verminderd door de teruggelopen werkzaamheden, zullen in de toekomst worden verricht door de aandeelhouders."

6.3. Bijgevoegd was een overzicht van de bij X op 2 juli 2002 in dienst zijnde werknemers.

De met een \* aangegeven werknemers zijn de werknemers die voor ontslag worden voorgedragen.

"...K.

Naam Datum i.d. Werkn.nr. Vestiging Functie

Dhr. K. 15-04-2002 (...) (...) Medewerker automatisering

Dhr. E. 22-04-2002 (...) (...) Administratief medewerker

Dhr. P. 01-11-1999 (...) (...) Administratief medewerker

\*Dhr. Ka. 01-06-2001 (...) (...) Softwareprogrammeur

Dhr. Pe. 01-07-2002 (...) (...) Business consultant

\*Mw. W. 02-06-1997 (...) (...) Businessmanager

\*Mw. B. 25-06-2001 (...) (...) Teamondersteuning

Mw. M. 26-04-1999 (...) (...) Personeelsmanager

\*Mw. S. 19-01-2000 (...) (...) Administratief medewerker



\*Mw. Bo. 10-07-2000 (...) (...) Administratief medewerker

Mw. T. 01-01-2002 (...) (...) Receptioniste-Telefoniste

\*Mw. R. 01-03-1999 (...) (...) Managementassistente

\*Mw. K. 01-11-1999 (...) (...) Administratief medewerker

\*Mw. N. 04-09-2000 (...) (...) Teamondersteuning

\*Mw. Na. 01-11-2001 (...) (...) Receptioniste-Telefoniste

Mw. D. 18-03-2002 (...) (...) Receptioniste-Telefoniste

Mw. V. 31-07-2000 (...) (...) Senior teammedewerker

Mw. J. 09-04-2002 (...) (...) Administratief medewerker

Mw. Bov. 01-10-1996 (...) (...) Directiesecretaresse

\*Mw. A. 02-06-1998 (...) (...) Senior teammedewerker

Mw. H. 05-02-1996 (...) (...) Administratief medewerker

\*Mw. Wij. 11-09-2000 (...) (...) Senior teammedewerker

Mw. Bou. 02-03-1998 (...) (...) Administratief medewerker

Mw. Re. 08-07-1996 (...) (...) Administratief medewerker..."

Voorts werd de heer WS die in dienst was bij Y voor ontslag voorgedragen.

Hij vervulde de functie van Businessmanager.

7. De CWI Hengelo verzocht verzoeksters gemachtigde bij brieven van 29 juli 2003 alsnog een aantal vragen te beantwoorden. Deze vragen luiden onder meer als volgt:

"5. Kunt u de werkvermindering op de afdeling backoffice toelichten aan de hand van vergelijkbare omzet/productiegegevens over de laatste twee jaar, alsmede een overzicht van de personeelsopbouw in deze periode (aantal werknemers en functies)?

6. Uit het verweer van betrokken werknemers, maak ik op dat de onderneming van werkgever uit meerdere vestigingen/filialen bestaat. Ik verzoek u duidelijk aan te geven of er tussen de verschillende vestigingen (in Hengelo en Den Bosch) regelmatig onderlinge uitwisseling plaatsvindt van personeel (bijvoorbeeld wisseldienst of vervanging bij ziekte)?

7. Ik verzoek u concreet en gemotiveerd aan te geven waarom, gezien de aangevoerde bedrijfseconomische noodzaak, een aantal werknemers een forse loonsverhoging heeft ontvangen. In hoeverre is er in deze sprake van beheersing van de loonkosten?"

8.1. Verzoeksters gemachtigde merkte in één van zijn brieven van 9 augustus 2002 aan de CWI Hengelo het volgende op:

"...Ter verdere ondersteuning van de bedrijfseconomische noodzaak voor de reorganisatie en daaruit voortvloeiende ontslagaanvragen, zijn recent bekend gemaakte resultaten over het eerste halfjaar bijgevoegd, waarbij wij voor de goede orde opmerken dat hierop geen accountantscontrole is toegepast.

Uit deze cijfers blijkt ten volle de weerslag van de negatieve trend in de omzetontwikkeling. Ten opzichte van het eerste halfjaar 2001 is het bruto-omzetresultaat over het eerste halfjaar 2002 verminderd met 38%!; in casu een bedrag van € 1.000.000!

Uit deze cijfers blijkt ook het effect van de reeds doorgevoerde kostenbesparingen. De totale bedrijfslasten zijn ten opzichte van 2001 gedaald met 21% (€ 730.000), waarvan een niet onaanzienlijk deel gerealiseerd is in de personele sfeer (reeds 24%). Toch blijkt dit gezien de zwaar tegenvallende omzet en het gerealiseerde bedrijfsresultaat van negatief € 720.000 niet voldoende te zijn.

Deze omzetontwikkeling zelf is door (verzoekster; N.o.) niet beheersbaar, aangezien deze voor een groot gedeelte gerelateerd is aan de trend op de onroerendgoedmarkt. Zaken als kwaliteitsbeheersing, service- en klantgerichtheid en een nog actievere (lees agressievere) marktbenadering zullen op dit moment weinig tot geen vruchten afwerpen. Daarom is nu nog meer dan ooit de noodzaak aanwezig de bedrijfskosten te verlagen.

Er is geen sprake van een actief aannamebeleid door cliënte. De heer P. is onlangs aangenomen om werkzaamheden te verrichten die niet door het management of door andere werknemers kunnen worden verricht en welke werkzaamheden noodzakelijk zijn om te komen tot een meer optimale bedrijfsvoering. Gelet op de huidige financiële situatie van cliënt is zulks noodzakelijk om de bedrijfsvoering te continueren. De heer P. is in dienst getreden voor de duur van één jaar. Zijn contract zal, evenals de overige contracten voor bepaalde tijd, niet worden verlengd. De heer P. verricht zijn werkzaamheden overigens tegen een aanzienlijk lager salaris dan thans in de markt gebruikelijk is.

Uit het feit dat incidenteel, op basis van prestaties, salarissen zijn verhoogd, kan vanzelfsprekend niet de conclusie worden getrokken dat er niet bezuinigd hoeft te worden, of word vanwege bedrijfseconomische omstandigheden.

Het gegeven dat een achttal oud-medewerkers van cliënte in de gelegenheid is gesteld (in de zin van niet-gehouden zijn aan het concurrentiebeding) werkzaamheden als zelfstandige dan wel in loondienst te gaan verrichten bij (...), dient in bedrijfseconomische

zin te worden beschouwd als een besparing. In dat kader staat het cliënte vanzelfsprekend vrij een rekening-courantverhouding aan te gaan onder overigens voor cliënte zeer gunstige voorwaarden: het levert cliënte geld op.

De werkzaamheden van werknemers worden overgenomen door de aandeelhouders alsmede door werknemers welke niet in aanmerking komen voor ontslag.

Werknemers achten cliënte gehouden hen te herplaatsen. Werknemers echter wensen koste wat kost vast te houden aan hun aanzienlijke salaris. Reeds om die reden, welke volledig aan werknemers is te wijten, zijn de mogelijkheden voor herplaatsing van werknemers, uitgesloten. Dat cliënte kiest voor behoud van productiviteit gecombineerd met een nauwere betrokkenheid van de aandeelhouders met het management, acht zij weinig cryptisch.

Cliënte ontkent dat werknemers een zwakke arbeidsmarktpositie hebben. Hun kennis, opgedaan binnen de onderneming van cliënte, is uitstekend bruikbaar en gewenst bij andere werkgevers. Indien werknemers daadwerkelijk een zwakke arbeidsmarktpositie zouden hebben, dan zou zulks onverkort ook gelden voor andere werknemers die alsdan voor ontslag in aanmerking zouden komen. Om die reden kunnen werknemers zich niet beroepen een zwakke positie in de arbeidsmarkt, althans voor zover relevant in deze procedure....”

8.2. In een andere brief van 9 augustus 2002 aan de CWI Hengelo merkte verzoeksters gemachtigde onder meer op:

"Het algemeen verweer van de betrokken werknemers begint met een opsomming van werknemers die in de backoffice werkzaam zouden zijn en waarvoor geen ontslagvergunning is aangevraagd. Het niet aanvragen van ontslagvergunning voor deze werknemers is in enkele gevallen ingegeven door het feit dat die werknemers langer in dienst zijn. In de andere gevallen is zulks ingegeven door het feit dat de functies van die werknemers niet inwisselbaar zijn, althans niet met de functies van de werknemers waarvoor een ontslagvergunning is aangevraagd. Niet alle werkzaamheden in de backoffice zijn tegen elkaar inwisselbaar. De functie van kantoormanager bijvoorbeeld is niet inwisselbaar tegen de functie van administratief medewerker. Hetzelfde geldt voor de functie van senior teammanager.

Cliënte wenst te benadrukken dat er in deze, in tegenstelling tot wat de betrokken werknemers suggereren, geen enkele sprake is van willekeur, maar dat zonder aanzien des persoons op basis van anciënniteit werknemers zijn voorgedragen voor ontslag, waarbij, wij schreven het reeds eerder, de productiviteit op een zo hoog mogelijk peil diende te worden gehouden.

(...)

Betrokken werknemers stellen dat werkgever in deze voor andere kostenbesparende maatregelen had dienen te kiezen. Cliënte heeft enkele werknemers verzocht akkoord te gaan met een verlaging van hun salaris, zo gaven wij reeds eerder te kennen. Hiermede zijn zij niet akkoord gegaan. Voorts heeft cliënte wel degelijk andere kostenbesparende maatregelen overwogen, doch zij is tot de conclusie gekomen dat dergelijke maatregelen, voor zover zij voorhanden en praktisch uitvoerbaar zijn, onvoldoende besparing van kosten met zich meebrengen, althans een mindere besparing van kosten dan zou kunnen worden verkregen indien de aanvragen voor de ontslagvergunningen zouden worden toegewezen.”

9. Bij beslissing van 26 augustus 2002 onthield de CWI Hengelo verzoekster zijn toestemming om de arbeidsverhouding met de door haar voor ontslag voorgedragen werknemers te beëindigen. De CWI ontwoog in haar beslissing ten aanzien van mevrouw W. onder meer het volgende:

“...Aan de onthouding van toestemming de arbeidsverhouding op te zeggen liggen de volgende overwegingen ten grondslag.

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

De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie. Deze heeft mij unaniem geadviseerd te beslissen conform de onderhavige overwegingen.

Ik heb daarbij in mijn overweging betrokken, dat

werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding (samengevat) aanvoert, dat het bedrijfseconomische resultaat zodanig is dat er niet meer gesproken kan worden van een rendabele onderneming; kosten hoger zijn dan opbrengsten; hij wil inkrimpen in de personeelskosten; de functie van de werknemer, (...), komt te vervallen; hij het anciënniteitbeginsel toegepast heeft; de functies niet onderling uitwisselbaar zijn; hij ter toelichting financiële cijfers in de vorm van een geconsolideerde jaarrekening over 2000, een geconsolideerde conceptjaarrekening over 2001, een geconsolideerde balans tot en met maart 2002 en een personeelsoverzicht overgelegd heeft;

werkneemster als reactie (samengevat) aanvoert, dat zij ten stelligste al hetgeen door de werkgever is beweerd betwist en ontkent; (...) zij op 26 juni 2002 op non-actief gesteld is, omdat zij niet bereid was 25% van haar salaris in te leveren; zij nog andere voorstellen

gedaan heeft om eventueel de kosten te verminderen; de werkgever op 27 juni 2002 een ontslagaanvraag ingediend heeft; zij opmerkt dat de overgelegde jaarrekeningen niet voorzien zijn van een accountantsverklaring en hierdoor onbetrouwbaar zijn; de economische noodzaak onvoldoende duidelijk is gemaakt; anciënniteit niet is toegepast; functies wel degelijk uitwisselbaar zijn; de werkgever geen moeite gedaan heeft haar te herplaatsen in een andere passende functie; er nog steeds nieuwe medewerkers aangetrokken worden; er salarisverhogingen aan medewerkers worden afgegeven; (...)

werkgever bij repliek (samengevat) aanvoert dat, (...); het wel of niet functioneren van betrokkene los staat van deze ontslagaanvraag; hij verdere financiële gegevens heeft bijgevoegd; hij aangeeft dat hierop geen accountantsverklaring is toegepast; uit deze cijfers wel degelijk de economische noodzaak blijkt; omzet ontwikkeling niet beheersbaar is door de werkgever maar gerelateerd is aan de trend op de onroerendgoedmarkt; er geen sprake is van een actief aannamebeleid; medewerkers die nog aangenomen worden over bepaalde kwaliteiten beschikken die andere medewerkers niet hebben en van belang zijn voor de onderneming; alle contracten voor bepaalde tijd niet worden verlengd; er geen conclusie ten aanzien van bezuinigingen kan worden) getrokken wanneer er incidenteel een loonsverhoging plaatsvindt; functies niet uitwisselbaar zijn; anciënniteit wel goed is toegepast; de werkzaamheden van de werknemer overgenomen zullen worden door aandeelhouders en overige medewerkers;

hij wel bereid is werkneemster te herplaatsen maar dat zij vasthoudt aan haar huidige salaris; (...)

werkneemster bij dupliek (samengevat) aanvoert, dat zij blijft bij de stelling dat de economische noodzaak niet aannemelijk is gemaakt; de nieuwe cijfers onbetrouwbaar zijn aangezien er wederom geen accountantsverklaring op toegepast is; de werkgever geen overige kostenbesparende maatregelen aangeeft; dat per 1 augustus 2002 twee medewerkers nog loonsverhoging gehad hebben; contracten voor bepaalde tijd verlengd worden; werkgever op de internetsite nog steeds actief personeel werft;

uitwisselbaarheid van functies en het begrip anciënniteit los staan van de hoogte van salarissen; anciënniteit niet toegepast is; uitwisselbaarheid van functies niet aangetoond is.

Conclusie:

Ik stel vast dat de werkgever als grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat om bedrijfseconomische redenen meerdere arbeidsplaatsen, waaronder die van betrokken werkneemster, komen te vervallen.

Werkgever stelt meer concreet dat inkrimping in het personeelsbestand noodzakelijk is aangezien de kosten hoger zijn dan de opbrengsten en er niet meer gesproken kan worden van een rendabele onderneming.

Op werkgever rust onder meer de bewijslast de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk te maken, door het overleggen van objectieve gegevens zoals jaarcijfers en, indien van toepassing, gegevens met betrekking tot de orderportefeuille. Mitsdien dient aannemelijk te worden gemaakt, dat een doelmatige(r) bedrijfsvoering een verval van arbeidsplaats(en) betekent waarvoor een normaal personeelsverloop of overplaatsing onvoldoende oplossing biedt.

Gezien de ingebrachte stukken en hetgeen in deze procedure door partijen over en weer is gesteld, concludeer ik dat het in alle redelijkheid niet mogelijk is om op basis van de mij ter beschikking staande gegevens tot een verantwoorde beslissing te komen met betrekking tot de redelijkheid van de voorgenomen reorganisatie en het daarmee verband houdende voornemen tot ontslag van betrokkene. Werkgever heeft in deze onvoldoende gegevens verstrekt om naar de maatstaven van de geldende regelgeving tot een voldoende afgewogen oordeel te komen.

Hoewel uit de door werkgever overgelegde financiële gegevens (voor zover als vaststaand en/of betrouwbaar aan te merken) wel zou kunnen worden afgeleid, dat het nodig is kostenbesparende maatregelen te nemen, is mij niet gebleken dat zulks zou dienen te geschieden op de manier en in de mate zoals thans door werkgever in onderhavig ontslagverzoek is gesteld.

Alles overwegende kom ik tot de conclusie, dat de situatie best zo kan zijn als door werkgever is gesteld, doch door werkgever onvoldoende inzicht is verschaft in en/of duidelijkheid is gegeven over: de financiële positie van de onderneming met betrekking tot de jaren 2001 en 2002; een duidelijk beeld van de inrichting van de organisatie en de verdeling van werkzaamheden (zowel voor als na inkrimping van het personeelsbestand); het al dan niet uitwisselbaar zijn van de binnen de onderneming voorkomende functies; en tot slot in hoeverre de reeds genomen (kostenbesparende) maatregelen het aantal te vervallen arbeidsplaatsen heeft beïnvloed.

Ik ben, gelet op vorenstaande en in aanmerking nemende de belangen van werkgever en betrokken werkneemster, van oordeel dat ik de aanvraag van werkgever, althans voor dit moment, in alle redelijkheid niet kan honoreren.”

10. Verzoekster kon zich met de weigering om aan haar ontslagvergunningen te verlenen voor de door haar voor ontslag voorgedragen werknemers niet verenigen. In zijn brief van 16 september 2002 aan de CWI Hengelo merkte verzoeksters gemachtigde hierover onder meer het volgende op:

“...In opgemelde zaken hebben wij op basis van bedrijfseconomische redenen bij u een verzoek ingediend om te komen tot een ontslagvergunning voor een veertiental werknemers.

In dat kader hebben wij, naast uitputtende correspondentie aan u overgelegd; een brief van onze kantoorgenoot (...), gedateerd 1 juli 2002, waarin opgenomen de kengetallen betrekking hebbende op de jaren 1999 tot en met 2001 en het eerste kwartaal van 2002; een geconsolideerd resultatenoverzicht met betrekking tot het eerste kwartaal van 2002; een geconsolideerd resultatenoverzicht met betrekking tot het eerste halfjaar van 2002; de definitieve jaarrekening van 2000, alsmede over 2001 in concept waarbij onze accountant in bovengenoemd schrijven stelde voornemens was een goedkeurende accountantsverklaring te verstrekken, hetgeen inmiddels is geschied; een overzicht van de omzetontwikkeling tot en met het eerste kwartaal 2002 en tot en met het eerste halfjaar 2002 ten opzichte van 2001, ondersteund door grafieken e.d.

Een en ander hebben wij in extenso aan u overgelegd en in de correspondentie aan u nader verklaard.

Bij beschikking van 26 augustus jongstleden onthoudt u uw toestemming de arbeidsovereenkomsten met de betrokken werknemers op te zeggen. U motiveert dit als volgt:

*- Door werkgever is onvoldoende inzicht verschaft in en/of duidelijkheid geven over de financiële positie van de onderneming met betrekking tot de jaren 2001 en 2002, hetgeen u in een schrijven van 5 september 2002 van uw medewerker (...) nader specificceert door te stellen dat een accountantsverklaring had dienen te worden te overgelegd, Om een dergelijke verklaring had u in eerdere brieven reeds verzocht. Tevens wordt door een aantal betrokken werknemers het ontbreken van een accountantsverklaring als verweer gehanteerd. Hetgeen u in uw beschikking stelt omtrent het onvoldoende inzicht verschaffen door de werkgever omtrent de financiële positie van de onderneming c.q. het niet overleggen van een accountantsverklaring, achten wij in strijd met het Ontslagbesluit 1998. Blijkens het Ontslagbesluit dient een werkgever aannemelijk te maken dat er sprake is van een bedrijfseconomische reden. Wij menen zonder meer te mogen stellen dat wij, gezien de cijfers welke zijn overgelegd, hierin zijn geslaagd. Het Ontslagbesluit stelt niet als vereiste het voorhanden zijn van een accountantsverklaring. Dat u dit in deze gebruikt als motivering in uw beschikking c.q. van mening bent dat door ons te weinig inzicht is verschaft in onze financiële positie achten wij in strijd met het Ontslagbesluit en derhalve onrechtmatig.*

*- Door werkgever is onvoldoende inzicht verschaft in en/of duidelijkheid gegeven over de inrichting van de organisatie en de verdeling van de werkzaamheden; het al dan niet uitwisselbaar zijn van binnen de onderneming voorkomende functies; in hoeverre de reeds genomen kostenbesparende maatregelen het aantal te vervallen arbeidsplaatsen heeft beïnvloed. De wijze waarop u een en ander met dergelijke algemene bewoordingen afdoet achten wij in strijd met het motiveringsbeginsel, dit alleen nu u de feiten in deze niet juist heeft geïnterpreteerd en heeft gekwalificeerd. Meer concreet: wij hebben in de correspondentie gesteld en onderbouwd hoe (verzoekster; N.o.) momenteel functioneert,*

waarin wij in het bijzonder zijn ingegaan op het verschil tussen front- en backoffice, alsmede op welke wijze (verzoekster; N.o.) zal dienen te gaan functioneren na de noodzakelijke bezuiniging, zijnde het ontslag van de betrokken werknemers, alsmede hebben wij aangegeven welke bezuinigingen zijn doorgevoerd, ook reeds op het vlak van de personeelskosten. Uw motivering kan niet de conclusie dragen zoals door u verwoord in uw beschikking.

Verder wensen wij op te merken dat de door u gegeven volledig gelijklopende motivering van de veertien beschikkingen dermate algemeen is gesteld, dat geen sprake is van een weloverwogen, steeds op het specifieke geval van de betrokken werknemer gebaseerde motivering en daarmee beslissing. Onze specifieke reacties en argumenten zijn door u ongemotiveerd gepasseerd.

Gezien bovenstaande achten wij de door u afgegeven beschikking in deze jegens (verzoekster; N.o.) onrechtmatig, en stellen u derhalve aansprakelijke voor de eventuele schade welke zij dientengevolge zullen lijden...”

11. De Raad van Bestuur van de CWI antwoordde verzoeksters gemachtigde schriftelijk op 2 oktober 2002:

“...Na bestudering van de stukken stelt de Raad van bestuur Centrale organisatie werk en Inkomen zich op het standpunt dat in deze geen termen aanwezig zijn om aansprakelijkheid te erkennen.

Immers, om wettelijke aansprakelijkheid te erkennen, dient het CWI jegens u onrechtmatig te hebben gehandeld. Daarvan is volgens artikel 162 Burgerlijk Wetboek eerst sprake als geheel voldaan is aan de volgende vijf criteria In de sfeer van het CWI:

1. onrechtmatig handelen
2. schuld
3. schade
4. causaliteit
5. relativiteit.

Gezien de omstandigheden die hier van belang zijn, is in casu van aanwezigheid van bedoelde vijf criteria geen sprake.

CWI heeft na een zeer uitvoerige procedure van hoor en wederhoor, en gelet op het unanieme (negatieve) advies van de ontslagadviescommissie geconcludeerd dat voor toewijzing van de gepresenteerde ontslagaanvragen onvoldoende objectieve en overtuigende gronden zijn aangevoerd, met andere woorden, dat de aldus voorgenomen



ontslagen de redelijkheidstoets krachtens het Ontslagbesluit niet konden doorstaan.

Voorafgaand aan deze procedure was eerst tot tweemaal toe - hetgeen al uitzonderlijk is - een bijzonder uitvoerige en gedetailleerde vraagstelling met vijftien respectievelijk tien vraagpunten aan de werkgever voorgelegd, vooraleer de behandeling van de aanvragen kon aanvangen.

Hoewel op zichzelf niet werd uitgesloten dat kostenbesparende maatregelen nodig zouden kunnen zijn, zijn de aanvragen uiteindelijk met name afgewezen vanwege de beoogde manier waarop en de mate waarin de personele reductie diende plaats te vinden.

U acht de besluitvorming voorts niet weloverwogen, gezien de 'volledig gelijkkluidende motivering van de veertien beschikkingen'.

De Raad van bestuur deelt deze visie niet. Immers in feite zijn de aanvragen juist over de gehele linie met een uniforme tekst afgewezen omdat de dossiers naar aard en inhoud (grotendeels) identiek bleken. Dit gaf u zelf overigens ook te kennen in (o.a.) uw brief d.d. 9 augustus 2002, waarin u uw nadere toelichting aanbood met de observatie *"...gezien het feit dat de verweren van de betrokken werknemers inhoudelijk bijna geheel gelijk zijn, kiezen wij ervoor om de reactie in een brief te vervatten..."* Vanuit deze zelfde optiek heeft CWI logischerwijze kunnen bestuiven de motivering van de diverse beschikkingen inhoudelijk grotendeels identiek te formuleren. Voor nader geïndividualiseerde specificaties in de beschikking bestond, gezien deze verregaande inhoudelijke eenvormigheid, geen aanleiding. De overgelegde stukken van beide zijden waren overigens grotendeels van meer algemene strekking, en droegen slechts een bescheiden persoonlijk getint karakter.

Er is derhalve geen gerede aanleiding om aansprakelijkheid in deze te erkennen, daargelaten nog dat niet goed objectief 'bepaalbaar" of, en zo ja, wat voor schade er te geleden dan wel mogelijk nog geleden zal worden. Evenmin is duidelijk geworden wat werkgever heeft ondernomen om deze mogelijke schade te ondervangen c.q. te beperken..."

12. Verzoekster deelde de Raad van Bestuur van de CWI vervolgens bij brief van 25 oktober 2002 het volgende mee:

"...Na een uiteenzetting van art. 162 BW wijst u de aansprakelijkheidstelling van de hand zonder daarbij (wederom) een deugdelijke motivering aan te voeren. U gaat volledig voorbij aan de stellingen die (verzoeksters gemachtigde; N.o.) u heeft voorgelegd.

U stelt overigens terecht dat er een zeer uitvoerige procedure van hoor en wederhoor is gevoerd waarbij elke aanvraag geheel afzonderlijk door ons diende te worden behandeld en in meervoud te worden ingeleverd. Een vreemde situatie indien de dossiers naar uw zeggen "naar aard en inhoud grotendeels identiek bleken". Voorts klopt ook dat het CWI bij elke afzonderlijke aanvraag tot twee maal toe dezelfde vijftien respectievelijk tien bijzonder

uitvoerige en gedetailleerde vragen heeft voorgelegd. Daarnaast werden bij elke afzonderlijke aanvraag nog specifieke vragen gesteld (meestentijds ook overeenkomend) waarop diende te worden geantwoord.

Op deze vragen is breedvoerig geantwoord door (verzoeksters gemachtigde; N.o.). Hieraan is door het CWI te Hengelo volledig voorbij gegaan door eenvoudig elektronisch "knippen en plakken" van de beschikkingen. Kort gezegd: er zou niet voldoende inzicht zijn verschaft in de financiële positie van de onderneming in de jaren 2001 en 2002 en in de inrichting van de organisatie en de verdeling van de werkzaamheden; het al dan niet uitwisselbaar zijn van de voorkomende functies en in hoeverre kostenbesparende maatregelen het aantal te vervallen arbeidsplaatsen heeft beïnvloed. Blijkbaar is het gros van de vragen overbodig gesteld.

Op 5 september jl. heb ik telefonisch contact gezocht met het CWI te Hengelo teneinde duidelijkheid te krijgen omtrent de reden van afwijzen van de aanvragen. Als doorslaggevende reden werd opgegeven het ontbreken van een accountantsverklaring op de overlegde financiële stukken. Deze eis is niet eerder in de procedure gesteld. Op mijn verzoek een en ander schriftelijk te bevestigen, heeft het CWI te Hengelo mij de brief van 5 september jl. gezonden. De inhoud daarvan acht ik bij u bekend. In deze brief worden nog een drietal redenen gesteld waarop ik later zal terugkomen.

Daargelaten dat de eis van een accountantsverklaring is gesteld; de eis vindt geen steun in het recht. Ik verwijs u naar de brief van (verzoeksters gemachtigde; N.o.) van 16 september jl. waarin de strijdigheid van deze eis met het Ontslagbesluit wordt uiteengezet. In uw brief van 2 oktober jl. gaat u aan deze argumentatie volledig voorbij.

In genoemde brief van (de gemachtigde van verzoekster; N.o.) wordt voorts een opsomming gegeven van de door onze accountant overlegde financiële gegevens. Met gevoel voor understatement heeft het CWI te Hengelo uit deze cijfers geconcludeerd dat "niet werd uitgesloten dat kostenbesparende maatregelen nodig zouden kunnen zijn".

De conclusie lijkt mij op zijn plaats dat de overlegde cijfers door het CWI te Hengelo volstrekt onjuist zijn geïnterpreteerd.

Met betrekking tot de drie overige redenen die zijn genoemd in de brief van het CWI te Hengelo van 5 september jl. het volgende. Ook deze gegevens zijn breedvoerig verstrekt; ik verwijs u naar de dossiers terzake. Op deze gegevens wordt echter in het geheel niet ingegaan. In de "motivering" van de afwijzingen wordt slechts meegedeeld dat onvoldoende inzicht is verschaft of dat bepaalde gegevens in het geheel niet zijn overlegd. Op dit motiveringsgebrek wordt het CWI gewezen door de (gemachtigde van verzoekster; N.o.) in zijn genoemde brief van 16 september jl. Wederom: op deze argumentatie gaat u niet in uw brief van 2 oktober jl. Ook hierop verneem ik nog graag per omgaande een antwoord.

De RDA dient te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. Voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is het voldoende dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen met zich meebrengt en dat personeelsverloop of overplaatsingen geen oplossing bieden. Ik verwijs u naar de artikelen 3:1 en 4:1 van het Ontslagbesluit en in het bijzonder de toelichting daarop.

Het moge duidelijk zijn dat wij op grond van de overlegde gegevens en de beantwoorde vragen de noodzaak van het verval van de arbeidsplaatsen aannemelijk hebben gemaakt.

Concluderend kunnen wij niet anders dan de mening handhaven dat de ontslagaanvragen, gezien de overlegde financiële gegevens en alle breedvoerig beantwoorde vragen, onterecht en derhalve onrechtmatig zijn afgewezen. In ieder geval lijden de beschikkingen aan een ernstig motiveringsgebrek...”

13. De Raad van Bestuur van de CWI merkte in de brief van 7 november 2002 aan verzoekster het volgende op:

“...Voor zover uw brief het karakter heeft van een *bezwaar- of beroepsschrift* - en gelet op de inhoud heeft het daar veel trekken van - wijs ik u erop dat bezwaar en beroep in verband met een beschikking ex artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945) formeel zijn uitgesloten (zie artikel 6 lid 10 BBA 1945 alsmede de zogenaamde 'negatieve lijst' behorende bij artikel 8:5 Algemene wet bestuursrecht).”

Overigens staat u de mogelijkheid open om hetzij nieuwe ontslagaanvragen in te dienen, waarbij als het dezelfde personen betreft uiteraard sprake moet zijn van nieuwe feiten en/of omstandigheden, dan wel voor andere werknemers, waarbij de dan actuele situatie volledig aan het Ontslagbesluit getoetst zal moeten worden. Tevens kunt u zoals bekend 'te allen tijde' ontbindingsverzoeken bij de Kantonrechter indienen.

Indien uw brief als schadeclaim moet worden opgevat, verzoek ik u dit met zoveel woorden ook aan te geven. Alsdan breng ik u andermaal in herinnering dat een dergelijke claim zal dienen te beantwoorden aan de in artikel 162 Burgerlijk Wetboek vervatte vijf criteria. Hierop wees ik u reeds in mijn brief van 2 oktober jl.

De inhoud van voornoemde brief is nog steeds onverkort van kracht, en de Raad van bestuur ziet geen aanleiding om daaraan thans toe- of af te doen. De diverse in deze brief opgeworpen vraagpunten zijn - onverlet uw recente brief - totnogtoe open blijven staan.

Overigens wijs ik u er op dat uw onderneming - blijkens uw website - kennelijk onverkort actief is op het gebied van personeelswerving ("Verzoekster; N.o.) vraagt gemotiveerde werknemers", zie bijlage). Dit staat in scherp contrast met de opmerkingen in de oorspronkelijke ontslagaanvraag d.d. 2 juli 2002, waar staat te lezen: "...rest derhalve niets anders dan de loonkosten omlaag brengen door inkrimping van haar personeelsbestand..." (cursivering en onderstreping Raad van bestuur). Het had op uw

weg gelegen om deze (en wellicht nog andere) personele wervingsactiviteiten ook met zoveel woorden te benoemen in de afgewikkelde ontslagprocedure, zodat er dienovereenkomstig rekening mee had kunnen worden gehouden...”

14. Verzoekster antwoordde de Raad van Bestuur van de CWI schriftelijk op 8 november 2002:

“...Allereerst moet het mij van het hart dat de impertinente toon van uw brieven niet past bij de zorgvuldigheid die een overheidsinstelling als het CWI in acht hoort te nemen.

Voorts merk ik op dat u nog immer weigerachtig bent om een afdoende antwoord op onze vragen te geven.

Tenslotte trek ik de conclusie dat ook u niet bekend bent met de inhoud van het dossier. U illustreert dit deze maal door te verwijzen naar een doorlopende vacature op onze internetsite. Deze vacature betreft commercieel personeel in de frontoffice (onze inkomstenkant) terwijl de ontslagaanvragen administratief personeel in de backoffice en managers (onze uitgavenkant) betrof. In de aanvragen is breedvoerig uitgelegd waarom deze functies niet uitwisselbaar zijn...”

15. Op 17 april 2003 wendde verzoekster zich met een klacht tot de Nationale ombudsman. De Nationale ombudsman verzocht de Raad van Bestuur van de CWI bij brief van 25 april 2003 om de klacht van verzoekster alsnog conform hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht af te handelen. De CWI, District Oost-Nederland, te Arnhem liet verzoekster vervolgens bij brief van 27 juni 2003 het volgende weten:

“...In deze kwestie is namens werkgever een ontslagverzoek ingediend op bedrijfseconomische gronden voor 12 werknemers. U stelt in uw brief dat het u bevreemdt dat nadat namens werkgever een enorme hoeveelheid cijfermateriaal overgelegd is om de bedrijfseconomische noodzaak te staven, de CWI de aanvragen allemaal (met dezelfde motivering) afgewezen heeft. U bent van mening dat de CWI niet in redelijkheid tot de afwijzing(en) heeft kunnen komen omdat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de betreffende ontslagen noodzakelijk waren om bedrijfseconomische redenen, en u vraagt zich af wat er nog meer aan onderbouwing overgelegd had moeten worden om een positieve beslissing te kunnen krijgen.

Overwegingen.

De CWI dient bij de beoordeling van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding dat is ingediend op bedrijfseconomische gronden allereerst de aangevoerde bedrijfseconomische en -organisatorische feiten en omstandigheden te toetsen.

Indien op basis hiervan aannemelijk is *dat* er gereorganiseerd moet worden, dient de CWI vervolgens na te gaan of werkgever in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich meebrengt *én* of werkgever, bij gebrek aan kostenbesparende alternatieven, geen andere mogelijkheid rest dan reductie van de personeelskosten door middel van gedwongen ontslag. In dat kader zal werkgever stukken moeten overleggen waaruit blijkt welke concrete acties zijn gepleegd om de betrokken werknemer(s) in dienst te kunnen houden en te herplaatsen (bijvoorbeeld door middel van natuurlijk personeelsverloop, overplaatsing, detachering, omscholing en aanpassing van bestaande functies of van eventuele vacatures). Tot slot zal getoetst worden of het *aantal* arbeidsplaatsen dat als gevolg van de reorganisatie - volgens werkgever - dient komen te vervallen, in een juiste verhouding staat tot de omvang van de voorgenomen kostenbesparingen. Werkgever bepaalt derhalve hoe er gereorganiseerd wordt, maar zal gedwongen ontslag alleen als ultimum remedium en in de juiste proportionaliteit mogen toepassen.

Het is aan de werkgever om zijn stellingen adequaat te onderbouwen en daartoe relevante stukken over te leggen op basis waarvan op de hierboven omschreven wijze de *algemene* bedrijfseconomische ontslagnoodzaak door CWI getoetst kan worden. Hierbij spelen onder meer de objectiviteit en verifieerbaarheid van de overgelegde gegevens een rol, alsook de compleetheid, samenhang en transparantie van de gegevens en de mate waarin zij een representatief beeld geven van verleden, heden en toekomst van de organisatie.

Pas nadat de algemene grondslag van de ontslagverzoeken is getoetst, komt het vraagstuk van de *keuzerechtvaardiging* aan bod, waarbij *per individueel verzoek* wordt nagegaan of de betrokken werknemer terecht voor ontslag wordt voorgedragen.

Hierbij spelen onder meer anciënniteit en herplaatsbaarheid van de individuele werknemer een rol. Toetsing hiervan kan enkel geschieden aan de hand van duidelijke organogrammen, personeelsoverzichten en functiebeschrijvingen vóór en na de voorgenomen reorganisatie.

In een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen is het van belang dat de ter onderbouwing overgelegde gegevens overtuigend zijn c.q. compleet en betrouwbaar. Zo zal de cijfermatige onderbouwing veelal - onder meer - bestaan uit de jaarrekeningen van de voorliggende twee boekjaren met toelichting en/of accountantsverklaring, een actueel omzet-, exploitatie- en liquiditeitsoverzicht en een prognose bij gewijzigd en ongewijzigd beleid.

Na een zeer uitvoerige procedure, waarin werkgever extra ruimte is gegeven om in te gaan op nadere vragen die door de behandelend medewerker van mijn afdeling gesteld waren, heeft de CWI naar mijn oordeel terecht mogen concluderen, mede gelet op het unanieme (negatieve)advies van de Ontslagadviescommissie, dat ondanks dat niet uitgesloten wordt dat kostenbesparende maatregelen nodig zijn, in de door u overgelegde gegevens

evenwel onvoldoende objectieve en overtuigende argumenten gevonden konden worden om een *ontslagnoodzaak* voor 12 medewerkers, zoals door u voorgedragen, aannemelijk te maken.

Voor wat betreft het feit dat u de besluitvorming niet weloverwogen vindt, gezien de "volledig gelijklopende motivering van veertien (...) beschikkingen", sluit ik aan bij hetgeen (de CWI; N.o.) gesteld heeft in haar brief d.d. 2 oktober 2002. De aanvragen zijn over de gehele linie met een uniforme tekst afgewezen omdat de dossiers naar aard en inhoud (grotendeels) identiek waren. Naar mijn oordeel is dat gerechtvaardigd omdat, vóór wat betreft de aard van de dossiers, het wel of niet aantonen van de *algemene* bedrijfseconomische noodzaak niet persoonsgebonden is, maar geldt vóór iedere voor ontslag voorgedragen werknemer, en, voor wat betreft de inhoud, gezien de verregaande inhoudelijke eenvormigheid, voor nader geïndividualiseerde specificaties in de beschikking ook geen aanleiding bestond.

Verder wil ik nog opmerken dat de onderhavige weigeringen niet alleen gebaseerd zijn op de onvoldoende aannemelijk gemaakte bedrijfseconomische ontslagnoodzaak. Ook het feit dat uit het gehele dossier niet is gebleken welke functies al dan niet onderling uitwisselbaar zijn (waardoor de toepassing van het anciënniteitsbeginsel niet getoetst kon worden) en het feit dat het niet inzichtelijk geworden is hoe de organisatie er na de inkrimping uit zou gaan zien, is meegewogen in de beslissing de ontslagaanvragen te weigeren..."

#### B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht en naar haar hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven van verzoekster en van haar gemachtigde.

#### C. Standpunt raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen

De Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoekster bij brief van 6 augustus 2003 het volgende mee:

##### "...De klacht

Verzoekster klaagt er in essentie - kort samengevat - over dat de Raad van bestuur "...niet in redelijkheid tot (-) afwijzing van verzoeken tot verlening van ontslagvergunningen (-) voor twaalf van haar medewerkers had kunnen komen...". Verzoekster acht de afwijzende beschikkingen voorts 'onvoldoende gemotiveerd', en is tevens niet tevreden met de wijze waarop haar eerdere klacht door het districtshoofd Juridische Zaken van CWI Oost-Nederland is afgewikkeld. In het verlengde hiervan legt u mij vervolgens een tweetal vragen ter beantwoording voor. In het hierna volgende zal ik op de vraagstelling ingaan.

## De beoordeling

De Raad van bestuur stelt hier voorop dat het districtshoofd Juridische Zaken van CWI Oost-Nederland al uitvoerig op de klacht is ingegaan en daarbij de besluitvorming nog eens heeft toegelicht bij brief d.d. 27 juni 2003 aan verzoekster (in uw bezit), waarnaar de Raad van bestuur bij deze ook verwijst en waarvan de inhoud onverkort in dit schrijven geacht kan worden te zijn vervat. Hieraan wil de Raad van bestuur nog het volgende toevoegen. De Raad van bestuur wijst erop dat verzoekster zich in eerdere instantie (tevergeefs) tot CWI heeft gewend met een aansprakelijkstelling ter zake van 'onrechtmatig handelen' door CWI. In uw brief aan verzoekster d.d. 25 april 2003 wijst u er op dat de Nationale ombudsman (Nom) zich daarbij 'terughoudend' opstelt. U geeft aan in een dergelijke aangelegenheid het primaat aan de burgerlijke rechter te laten, waarbij deze aan de hand van het burgerlijk recht zal moeten oordelen. U stelt dat het bestuursorgaan in beginsel vrij is om gehoudenheid tot schadevergoeding te betwisten met het argument dat dit punt uitsluitend aan de burgerlijke rechter ter beantwoording is toebedeeld.

Slechts indien "...(-) de aanspraak van betrokkene op schadevergoeding, gezien de gronden waarop deze aanspraak berust, *zo evident juist is dat het betrokken bestuursorgaan niet in redelijkheid tot zijn afwijzende beslissing heeft kunnen komen*, wordt dat besluit tot weigering van de gevraagde schadevergoeding aangemerkt als een niet-behoorlijke gedraging...".

De Raad van bestuur meent in deze een parallel in de benadering te bespeuren met het thans door verzoekster aan u voorgelegde oordeelskader. Dit kader lijkt innerlijk tegenstrijdig, gelet op het volgende. Enerzijds stelt verzoekster dat "...onze grieven niet liggen in het enkele feit dat de aanvragen zijn afgewezen, maar wel in de manier waarop...". Anderzijds klaagt verzoekster erover dat "...de CWI niet in redelijkheid tot die afwijzing had kunnen komen (-)... ". Dit legt genoemde innerlijke tegenstrijdigheid bloot. De laatste stellingname wijst op het *bezwaarkarakter* tegen de beslissing. Echter bezwaar en beroep zijn wettelijk uitgesloten. Er is uitdrukkelijk en principieel voor gekozen om een hogere voorziening niet in te stellen, reeds vanuit de overweging dat er zo spoedig mogelijk duidelijkheid moet ontstaan in de relatie tussen partijen. Daartoe dient CWI een definitieve eindbeslissing op ontslagaanvragen te nemen. Het past binnen de letter noch de structuur van het Nederlandse arbeids- en ontslagrecht dat de werkgever dan toch tracht een quasi-bezwaar of -beroep in te dienen.

Indien de Nationale ombudsman (Nom) zich desgevraagd in een dergelijk materieel oordeel zou begeven en de genomen beslissing in feite zou 'nawegen', zou deze naar de opvatting van de Raad van bestuur toch *feitelijk* als bezwaar- of beroepsinstantie boven CWI fungeren. Dit past zoals opgemerkt niet goed in het vigerende ontslagsysteem.

Indien echter verzoeksters grief als in de eerste zin moet worden opgevat, ziet deze op de *procedurele* gang van zaken, dus het traject voorafgaand aan de beslissing, de

dossieropbouw. De Raad van bestuur meent dat de klacht op dit punt ongegrond is, nu CWI via een zeer actieve rol, met uitvoerige vraagstellingen aan beide partijen, informatie en standpunten heeft vergaard. Zo is bij de inbehandelingname van de diverse ontslagaanvragen (in drie tranches) een zeer omvangrijke vraagstelling met *vijftien* vragen aan verzoekster voorgelegd. Na beantwoording daarvan door verzoekster is andermaal een vraagstelling voorgelegd, nu met *acht respectievelijk twaalf* vragen waarin uitdrukkelijk werd verzocht om duidelijker en concreter toegelichte antwoorden vooraleer de aanvragen in behandeling konden worden genomen.

De procedure verliep verder evenwichtig in twee ronden van hoor- en wederhoor, waarin beide partijen zeer uitvoerige schrifturen hebben ingediend. Ten slotte zijn alle aanvragen afgewezen, waarmee CWI het unanieme advies van de Ontslagadviescommissie volgde. CWI bewoog zich daarbij binnen het toetsingkader van het Ontslagbesluit; de Raad van bestuur kan hierin geen procedurele onjuistheden bespeuren.

Nadien volgde telefonisch contact tussen de (gemachtigde van) verzoekster en CWI over de afwijzende beschikkingen, en later ontving CWI een tweetal brieven met klachten over de procedure alsmede een aansprakelijkstelling "...voor de schade die voortvloeit uit dit onrechtmatig handelen...".

De Raad van bestuur heeft vervolgens op deze brieven gereageerd d.d. 2 oktober 2002 en 7 november 2002, en betoogd dat van 'onrechtmatig handelen' door CWI geen sprake was, daar niet voldaan was aan de voor aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad noodzakelijke vijf criteria, te weten onrechtmatigheid, schuld, schade, causaliteit en relativiteit. Hoewel daartoe uitgenodigd, is verzoekster ook in de vervolgcorrespondentie niet aan invulling van deze vijf criteria toegekomen. Hieraan valt thans niet wezenlijk veel toe te voegen. De Raad van bestuur houdt onverkort vast aan de in genoemde correspondentie ingenomen standpunten.

Verzoekster stelt herhaaldelijk van mening te zijn dat uit de aanvragen voldoende aannemelijk was dat de betrokken ontslagen noodzakelijk waren, en dat daartoe voldoende gegevens waren verstrekt. Tot oordelen geroepen, stelde CWI zich in lijn met het advies van de Ontslagadviescommissie op het standpunt dat de aangevoerde ontslagmotieven ondanks de verstrekte informatie niet voldoende aannemelijk waren gemaakt; de daartoe gehanteerde overwegingen zijn goed kenbaar in de beschikking verwoord. Met name de laatste alinea's van de beschikking geven helder aan waar de aanvragen in tekort schoten. Overigens is de beschikking ook als momentopname aan te merken, gelet op de formulering '*althans voor dit moment*' in de slotalinea. Dit laat de mogelijkheid open om, indien noodzakelijk, op basis van nieuw gebleken feiten en/of omstandigheden een nieuwe aanvraag in te dienen.

Om op uw beide vragen terug te komen merk ik het volgende op.



1. Niet zozeer een (gebrek aan) specifieke informatie is het meest doorslaggevend geweest om tot de conclusie te komen dat de bedrijfseconomische ontslagnoodzaak niet voldoende aannemelijk was gemaakt. Immers, mede door de zeer uitvoerige, herhaalde vraagstellingen van CWI was er uiteindelijk in principe een ruime mate aan informatie in het dossier beschikbaar. Maar op basis van deze informatie concludeerde CWI dat de aangevoerde ontslagmotieven geen doorslag konden geven, ook in relatie tot het daartegen gevoerde verweer. Verzoekster was er naar het oordeel van CWI niet in geslaagd om afdoende toe te lichten dat en waarom de voorgestelde personeelsinkrimping, op de voorgestelde wijze, diende plaats te vinden. Er waren ondanks de uitvoerige concrete vraagstellingen te veel onduidelijkheden gebleven. Gelet echter op de omvang en voortgang van de procedure was voor CWI na twee ronden van hoor- en wederhoor het moment aangebroken om een beslissing te nemen. Overigens overwoog CWI ook dat "...uit de door werkgever overgelegde financiële gegevens (voor zover als vaststaand aan te merken) wel zou kunnen worden afgeleid dat het nodig is kostenbesparende maatregelen te nemen...". Maar CWI liet daarop volgen: het "...is (-) niet gebleken dat zulks zou dienen te geschieden op de manier en in de mate zoals thans door werkgever in onderhavig ontslagverzoek is gesteld...". Er was in deze zin een tekort aan informatie, maar nadat daarover tot tweemaal toe een uitvoerige vraagstelling was voorgelegd, had verzoekster volgens CWI reeds voldoende gelegenheid gehad om haar stellingname toe te lichten / te onderbouwen.

De Raad van bestuur realiseert zich dat CWI voor wat betreft de gewenste wijze van bedrijfsvoering niet 'op de stoel van de werkgever' kan gaan zitten. De bedrijfseconomische ontslagtoets is in principe van marginaal karakter. Niettemin kan CWI, alles afwegende en op afstand, in een redelijkheidsoordeel een belangenafweging plegen, waarbij de wederzijds betrokken mogelijkheden en belangen van partijen in de gegeven situatie tegen elkaar worden afgewogen. Per definitie is hierin een zeker arbitrair element gelegen, doch binnen de regels en de strekking van het Ontslagbesluit komt aan CWI naar algemene aanvaarding een dergelijke arbitraire bevoegdheid toe. Het stelsel van het Nederlandse ontslagrecht omvat immers van oudsher voor een belangrijk deel ook *ontslagbescherming* en *ongelijkheidscompensatie*. Voor CWI geldt dat deze beschermende werking slechts kan worden geactiveerd door een ontslagaanvraag te weigeren. De Rechter heeft - naast de mogelijkheid om ontbinding te weigeren - de bevoegdheid om een financiële compensatie ten laste van de werkgever aan de werknemer toe te kennen, hetgeen in casu ook is geschied (zie Achtergrond, onder 4.; N.o.).

De Raad van bestuur neemt afstand van de opmerking van verzoekster in haar brief d.d. 17 april 2003 aan u dat "...op geen enkele redelijke wijze een ontslagvergunning kan worden aangevraagd, c.q. kan worden verkregen en dat in voorkomende gevallen enkel de rechtsgang bij de kantonrechter resteert...". Een blik op de periodieke statistieken inzake de uitvoering van de ontslagtaak ex artikel 6 BBA door CWI leert immers dat in de regel

een zeer ruime meerderheid van de ontslagaanvragen wordt gehonoreerd. Er dient echter wel sprake te zijn van een goed en zorgvuldig voorbereid ontslagdossier, juist om met genoemde belangen van alle betrokken partijen, meer in het bijzonder ook de doorgaans sociaal-economisch zwakkere werknemer(s), rekening te houden.

Illustratief is in dit verband de toekenning per 31 mei 2002 van een bonus aan een medewerkster wegens bekwame taakuitoefening binnen het bedrijf ('De spil binnen (verzoekster; N.o.) met de opmerking dat de werkgever 'nog lang van haar kwaliteiten hoopt te kunnen profiteren', gevolgd door de ontslagaanvraag slechts ruim een maand nadien.

2. Het antwoord op de tweede vraag hangt nauw samen met het hiervoor gestelde.

CWI sloot immers niet uit *dat* bepaalde maatregelen noodzakelijk zouden zijn ter sanering en verbetering van de bedrijfsvoering. Echter, de omvang daarvan en de wijze waarop verzoekster één en ander wenste door te voeren, kon naar het oordeel van CWI de toets der kritiek niet doorstaan. De gerechtvaardigde belangen en mogelijkheden van het personeel zouden te zeer in het gedrang komen. In de ontslagbeschikkingen is dit ook met zoveel woorden tot uitdrukking gebracht. Blijkens de stukken is er ten aanzien van de voorbereiding en afwikkeling van deze voorgenomen ontslagen het nodige op- en aan te merken geweest. Voor de werknemers kwam een en ander in feite als hoogst onverwacht. Deze afwegingen zijn mede in de besluitvorming betrokken, in het kader van de genoemde ontslagbeschermingsfunctie zoals deze in de preventieve ontslagtoets is vervat.

## Conclusie

1. De Raad van bestuur stelt zich op het standpunt dat de klacht blijkens de correspondentie met de Nom innerlijk tegenstrijdig is. Voorts is deels sprake van een *materieel bezwaarkarakter*. Verzoekster is het niet eens met de door CWI gemaakte belangenafweging ('in redelijkheid niet tot deze beslissing kunnen komen'). Anderzijds stelt verzoekster juist dat de grieven *niet* zijn gelegen in het enkele feit dat de aanvragen zijn afgewezen, maar wel in de *manier waarop*. Een en ander verhoudt zich niet met het gekozen systeem dat immers geen bezwaar of beroep kent.

2. De beschikkingen geven voldoende inzicht in de argumenten en overwegingen die CWI tot deze beslissing brachten, en kunnen daardoor niet aangemerkt worden als ontoereikend gemotiveerd. Dat deze beschikkingen verregaand eenvormig waren, is rechtstreeks gevolg van de eveneens verregaande eenvormigheid van de ontslagaanvragen. Dat heeft ook verzoekster zelf met zoveel woorden aangegeven, en er dienovereenkomstig naar gehandeld door na overleg met CWI toelichtingen in te dienen die ook van uniforme strekking waren. Vanuit de verregaand identieke casusposities leidt dit logischerwijze tot goeddeels uniforme beschikkingen. Deze handelwijze bevat geen serieus klachtwaardig element.

3. Ten aanzien van de wijze van interne klachtafhandeling refereert de Raad van bestuur zich aan uw oordeel.

Een relatief beperkte termijnoverschrijding (deze had wel aan verzoekster gemeld moeten worden) in het voortraject is mede te verklaren vanwege de omvangrijke bestudering van de stukken en het opstellen van de uitvoerige schriftelijke reactie aan verzoekster. Dit kan echter verzoeksters belang - hoe dat ook gedefinieerd zij - niet noemenswaardig hebben geschaad. Evenmin is haar positie materieel verslechterd. Wel past hier nog de opmerking dat verzoekster kritiek heeft op de klachtafhandeling, maar hoewel daartoe uitgenodigd, geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om mondeling gehoord te worden.

4. De brief d.d. 27 juni 2003 aan verzoekster in het kader van de interne klachtafhandeling geeft een heldere analyse van de toetsingsmaatstaven van CWI, en legt concreet uit op welke gronden de aanvragen zijn afgewezen.

De Raad van bestuur is gezien voorgaande van oordeel dat de klachtonderdelen goede grond missen. Aan formele en materiële eisen van een zorgvuldige procedure is voldaan, en CWI heeft na een actieve toets een afgewogen beslissing genomen binnen het kader van het Ontslagbesluit die aan betrokken partijen recht doet..."

#### D. Reactie verzoekster

Verzoekster deelde de Nationale ombudsman op 8 augustus 2003 telefonisch mee het gevoel te blijven houden dat de CWI van begin af aan onwillig was om ontslagvergunningen af te geven. Volgens verzoekster heeft zij voldoende gegevens aangeleverd om tot een andere conclusie te kunnen komen. In dit verband merkte verzoekster op dat zij niet enkel klaagt vanwege het feit dat de ontslagvergunningen zijn geweigerd, maar ook over de gronden waarop dat is gedaan. Die gronden deugen volgens verzoekster niet en daarmee dus de weigering om de ontslagvergunningen te verlenen ook niet.

## Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238; zoals onder meer gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, nr. AV/IR/2002/18553, Stcrt.53)

### § 3. Algemene toetsingsmaatstaf

#### Artikel 3:1

"De Centrale organisatie werk en inkomen 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 Centrale organisatie werk en inkomen 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 en vierde lid

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

4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten."

##### 2. De **Toelichting** bij artikel 4:1 van het Ontslagbesluit vermeldt:

"...Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegationbesluit 1993 en heeft betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze categorie omvat bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productie-proces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden..."

##### 3. **Checklist bij bedrijfseconomische ontslagverzoeken** (bron: brochure: Nieuwe ontslagregels bij opzegging arbeidsovereenkomst, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

**"...Deze checklist is voor werkgevers die een goed onderbouwde ontslagaanvraag willen indienen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. De checklist geeft een indicatie welke informatie de CWI nodig heeft om een ontslagverzoek om bedrijfseconomische redenen adequaat af te wikkelen. De checklist bevordert daarnaast dat een werknemer op grond van juiste en volledige informatie een beslissing kan nemen over het al dan niet voeren van verweer.**

Bedrijfseconomische noodzaak

Algemeen

Voor de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag heeft de afdeling Juridische Zaken van de CWI in beginsel behoefte aan de volgende gegevens:

- \* een opgave van het aantal werknemers dat in dienst is (met vermelding van functie, datum in dienst en leeftijd);
- \* (geconsolideerde) balansen en V&W-rekeningen (van ten minste twee jaar) met een toelichting waarin ingegaan wordt op o.a. verhouding vreemd/eigen vermogen, reserves, waarderingsgrondslag voorraden, voorzieningen, kostenontwikkeling, rentabiliteit, liquiditeit en solvabiliteit (incl. verklaring (register)-accountant, indien als onderneming verplicht); alsook een aanduiding van de balans- en V&W-posten, die de financiële positie verklaren;
- \* nettoresultatenontwikkelingen (twee volledige jaren en lopende boekjaar tot moment indiening ontslagverzoek) middels absolute gegevens, inclusief eventuele voorzieningen en incidentele baten/lasten;
- \* weergave van de bedrijfseconomische ontwikkelingen (zoals markt- en afzetontwikkelingen) in de komende zes maanden, alsmede de gevolgen hiervan voor de financiële positie in de nabije toekomst (minimaal 6 maanden) onder overlegging van een (R) A-verklaring (indien aanwezig) bij (on)gewijzigde omstandigheden;
- \* het minimale bezuinigingsbedrag op personeelskosten;
- \* andere genomen of te nemen kostenbesparende maatregelen.

Bijzonder

Afhankelijk van het voorliggende ontslagmotief zijn voor de afdeling Juridische Zaken van de CWI de volgende aanvullende gegevens van belang:

(...)

bij een slechte financiële positie:

- \* ontwikkeling van de financiële positie (over meerdere jaren) in relatie tot het aantal te schrappen arbeidsplaatsen;

(...)

Keuzerechtvaardiging

Als de bedrijfseconomische noodzaak op grond van voorgaande gegevens aannemelijk is gemaakt, heeft de afdeling Juridische Zaken van de CWI m.b.t. de ontslagkeuze naast een motivering behoefte aan onderstaande informatie ter beoordeling van de toepassing van het anciënniteits-/afspiegelingsbeginsel:

- overzicht totale personeelsbestand per functiegroep en in volgorde anciënniteit; (met namen, leeftijd, data indiensttreding, functie-aanduiding + startdatum, blijvende medische beperkingen); bij toepassing evenredigheidsbeginsel dezelfde gegevens per leeftijdsgroep;
- opgave van werknemers in vergelijkbare functies met vermelding van naam, functie, geboortedatum en datum indiensttreding;
- overzicht van ingeleend personeel (aantal, functies, afdelingen en periode) met toelichting;
- overzicht eventuele andere vestigingen/filialen met weergave onderlinge verhoudingen (bijv. moeder - dochter, zuster - werkmaatschappij), alsmede aangeven evt. uitwisseling (plus frequentie) van personeel;
- kwantitatief overzicht totale personeelsbestand. ingedeeld naar de 5 leeftijdsgroepen (15 - 25 jaar, 25 - 35 Jaar, 35 - 45 jaar, 45 - 55 jaar, 55 jaar en ouder) bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel;
- \* onderlinge uitwisselbare functiegroepen met toelichting;
- rechtvaardigingsgrond bij afwijking van het dienstjarenbeginsel..."

4. De Beschikking van de Rechtbank Almelo, Sector Kanton, in de zaak van verzoekster tegen mevrouw W. van 26 november 2002 luidt onder meer als volgt:

"Uit het feit dat namens W. is afgezien van een mondelinge behandeling moet de kantonrechter afleiden dat zij thans het primaire verweer niet langer wenst te handhaven.

Op grond van hetgeen door partijen over en weer is aangevoerd blijkt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat (verzoekster; N.o.) een reorganisatie heeft doorgevoerd, welke heeft geleid tot het vervallen van de functie van W., terwijl elders in het bedrijf, ondanks onderzoek daartoe geen passende functie voor W. beschikbaar is.

Derhalve is sprake van gewijzigde omstandigheden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te worden ontbonden."

## 5. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 9:11

"1. Het bestuursorgaan handelt de klacht af binnen zes weken of - indien artikel 9.3 van toepassing is - binnen tien weken na ontvangst van het klaagschrift.

2. het bestuursorgaan kan de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan de klager en aan degene op wiens

gedraging de klacht betrekking heeft.”