



Rapport

Datum: 9 december 2004
Rapportnummer: 2004/475

Klacht

Verzoeker klaagt er over dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Noordwest Nederland te Haarlem bij beslissing van 4 augustus 2003 zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het door hem gevoerde verweer.

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. Verzoeker klaagt er over dat de CWI, district Noordwest Nederland te Haarlem bij beslissing van 4 augustus 2003 zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing onvoldoende rekening gehouden met het door hem gevoerde verweer.

2. Verzoekers werkgever verzocht de CWI hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. In totaal zouden er bij het bedrijf van werkgever zestien arbeidsplaatsen dienen te vervallen.

Werkgever merkte in dit verband op dat de bedrijfsresultaten al geruime tijd ernstig tegenvielen. Uit de overgelegde financiële gegevens bleek dat de jaren 2000, 2001, 2002 en het eerste kwartaal over 2003 met een negatief bedrijfsresultaat waren afgesloten. Voor de jaarcijfers over 2000 en 2001 was een accountantsverklaring afgegeven.

Reeds eerder in december 2002 had werkgever als gevolg van de slechte bedrijfsresultaten een reorganisatie doorgevoerd, waarbij in totaal zeventien werknemers waren afgevoerd. Deze reorganisatie had als doel om de Nederlandse activiteiten gezond te maken. Aanvullend aan deze reorganisatie waren er tevens maatregelen getroffen om de activiteiten op termijn te concentreren op één locatie. De investering voor de hiervoor benodigde uitbreidingen/aanpassingen werd door de bank echter niet beschikbaar gesteld vanwege onrendabel rendement. Gelet op het vorenstaande zag werkgever zich gedwongen tot het uitvoeren van een nieuwe reorganisatie, teneinde de continuïteit van de onderneming te kunnen handhaven. Als gevolg van de reorganisatie kwam de arbeidsplaats van verzoeker te vervallen. Tevens wees werkgever er op dat er voor verzoeker binnen het bedrijf geen andere passende functie voor handen was.

Uit het meegestuurde personeelsoverzicht bleek dat verzoeker de enige werknemer was die de functie van Coördinator P&O vervulde.

3. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift op dat hij feitelijk werkzaam was in de functie van Coördinator P&O, ARBO en Kwaliteitszorg. Gelet op het feit dat hij werkzaam was als deskundig werknemer in de zin van artikel 14, eerste lid Arbeidsomstandighedenwet (zie Achtergrond, onder 3.), kon werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen zonder voorafgaande toestemming van de Kantonrechter, aldus verzoeker.

Voorts was verzoeker van mening dat op basis van de door werkgever overgelegde financiële informatie niet aannemelijk was geworden dat reorganisatie door middel van personeelsreductie noodzakelijk was. In dit verband merkte verzoeker op dat de door werkgever overgelegde financiële gegevens over 2002 en het eerste kwartaal van 2003 niet waren gestaafd door een accountantsverklaring, zodat deze cijfers niet geacht konden worden een betrouwbaar beeld van de financiële positie van werkgever te geven. Verder ontbraken cijfers over het tweede kwartaal van 2003. Verzoeker vroeg zich voorts af of de inkoop van plantenmateriaal over het jaar 2002 en het eerste kwartaal van 2003 gelet op de hoogte van de omzet wel de toets van verantwoorde bedrijfsvoering kon doorstaan.

Ook gaf verzoeker aan dat de salariskosten over het eerste kwartaal 2003 waren gestegen ten opzichte van dezelfde periode in 2002. Een verklaring hiervoor was volgens verzoeker gewenst. Verder was het verzoeker onduidelijk of de voorgenomen sluiting van de vestiging van werkgever te Y invloed zou hebben op het aantal voor het ontslag voor te dragen personen en welke invloed de verkoop van het pand te Y op de financiële positie had.

Verzoeker gaf verder aan dat zijn functie zou worden overgenomen door een secretariael werknemster. Deze had echter geen enkele opleiding op het gebied van P&O. Verzoeker was dan ook van mening dat hij bij uitstek in de nieuw door werkgever te vormen kleine hoogwaardige staf zou passen. Wat betreft het anciënniteitsbeginsel was verzoeker van mening dat zijn functie niet uitwisselbaar was met die van secretaresse. Daarbij kwam dat hij binnen de staf afdeling niet de laatste in dienst getreden werknemer was.

Tevens was verzoeker van mening dat het Sociaal Plan van werkgever volstrekt onvoldoende was.

4. Bij beslissing van 4 augustus 2003 verleende de CWI werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens de CWI had werkgever de aangevoerde ontslaggrond voldoende aannemelijk gemaakt. Volgens de CWI was het besluit van werkgever om in verband met de voorliggende bedrijfseconomische situatie te reorganiseren en het personeelsbestand in te krimpen niet op onredelijke gronden tot stand gekomen en was hierdoor de arbeidsplaats van verzoeker komen te vervallen. Voorts was de CWI niet gebleken dat er in strijd was gehandeld met het anciënniteitsbeginsel, aangezien de functie van verzoeker een unieke functie was en deze functie niet wederzijds uitwisselbaar was met die van secretaresse. Tevens merkte de CWI nog op dat het niet aan de CWI is om te bepalen of de inhoud van het Sociaal Plan al dan niet voldoende is.

5. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen. Volgens hem had de CWI de financiële gegevens te gemakkelijk voor waar aangenomen en al zijn aangevoerde argumenten genegeerd.

6. Uit het vorenstaande volgt dat werkgever wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagaanvraag voor verzoeker heeft ingediend. Zoals hiervoor onder I. 2. is opgemerkt, dient de CWI de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient zij in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. De CWI behoort immers niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dat werkgever door middel van het ontslag de continuïteit van zijn bedrijf voor de toekomst wil waarborgen, behoort tot deze beleidsvrijheid van de werkgever.

Gezien de aard van de door de CWI uit te voeren toetsing kan niet worden gesteld dat de CWI, op basis van de door de werkgever verstrekte informatie, niet in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat, gelet op de financiële positie van werkgever de arbeidsplaats van verzoeker diende te vervallen. Werkgever heeft aan de hand van financiële cijfers voldoende aannemelijk gemaakt dat de jaren 2000, 2001, 2002 en het eerste kwartaal 2003 met een negatief bedrijfsresultaat waren afgesloten. Door verzoeker worden de door werkgever overgelegde financiële cijfers niet weersproken. Verzoeker stelt enkel dat er een uitgebreider financieel plaatje diende te komen en dat er geen accountantsverklaring

is overgelegd voor de cijfers over 2002 en het eerste kwartaal van 2003. In dit verband wordt opgemerkt dat artikel 4:1, eerste lid van het Ontslagbesluit slechts als voorwaarde stelt dat de werkgever aannemelijk maakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De CWI kan in haar standpunt worden gevolgd dat werkgever dit in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt en dat het niet nodig is bij het toetsen van organisatorische maatregelen een uitputtende bedrijfseconomische analyse van de cijfers te maken en een oordeel daarover te geven.

De CWI kon dan ook in redelijkheid aan de argumenten van verzoeker voor zover die puur cijfermatig van aard waren dan wel de gemaakte keuzes van de werkgever met betrekking tot de bedrijfsvoering betroffen voorbij gaan.

7. Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel wordt het volgende opgemerkt. Verzoeker is de enige werknemer die de functie Coördinator P&O vervulde binnen het bedrijf van werkgever. Gelet op het feit dat verzoeker een unieke functie vervulde, is het anciënniteitsbeginsel dan ook niet aan de orde.

8. Voorts is verzoeker van mening dat de CWI de ontslagaanvraag van zijn werkgever niet in behandeling had mogen nemen omdat hij op grond van artikel 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 ontslagbescherming zou genieten. Tevens zou het Sociaal Plan van werkgever onvoldoende zijn .

Zoals hiervoor onder I. reeds is overwogen dient de CWI zich bij de aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. In de onderhavige zaak verzocht werkgever de CWI hem wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen. De CWI diende dan ook, aan de hand van het Ontslagbesluit, te beoordelen of de door werkgever aangevoerde argumenten een ontslag voor verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen rechtvaardigden. Indien de CWI van mening is dat dit het geval is, dient zij de ontslagvergunning te verlenen. Of werkgever vervolgens wegens een ontslagverbod van de ontslagvergunning daadwerkelijk gebruik kan maken dan wel of het Sociaal Plan voldoende is, is niet aan de CWI ter beoordeling en doet aan het hier vorenstaande dan ook niet af.

9. Voor zover verzoeker van mening is dat uit bepaalde documenten, welke door hem tijdens de ontslagprocedure niet zijn overgelegd, zou blijken dat er geen bedrijfseconomische redenen zouden zijn om hem te ontslaan, wordt het volgende opgemerkt. De CWI dient bij het nemen van haar beslissing rekening te houden met de door partijen aangevoerde argumenten en overgelegde stukken. Indien verzoeker niet alle voor het nemen van een beslissing op de ontslagaanvraag relevante stukken aan de CWI heeft overgelegd, komt dit voor risico van verzoeker. Door zijn handelwijze heeft verzoeker willens en wetens het risico gelopen dat de CWI op basis van de haar wel bekende gegevens tot het nemen van een eventueel voor hem onwelgevallige beslissing zou

overgaan en kan de CWI dit niet worden verweten.

Gelet op het vorenstaande kon de CWI in redelijkheid overgaan tot het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Noordwest Nederland te Haarlem, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is niet gegrond.

Onderzoek

Op 3 maart 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer K. te Hoofddorp, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Noordwest Nederland te Haarlem.

Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 10 oktober 2003, tot de Nationale ombudsman gewend. Zijn verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste, als neergelegd in artikel 12, tweede lid, Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen. Nadat verzoeker zich bij brief van 3 maart 2004 opnieuw tot de Nationale ombudsman had gewend, werd naar deze gedraging, 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 te Zoetermeer verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen. De Raad van bestuur van de CWI gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker trad op 1 februari 2000 in dienst bij zijn werkgever. Hij vervulde de functie van Coördinator P & O.

2.1. Bij brief van 1 juli 2003 verzocht verzoekers werkgever de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In zijn ontslagaanvraag voerde werkgever het volgende aan:

“...Noodzaak van de beëindiging

1. (Werkgever; N.o.) houdt zich bezig met weefselkweek. Bij (werkgever; N.o.) zijn op dit moment 80 werknemers (59 fte's) werkzaam. (Werkgever; N.o.) is gevestigd in X en heeft tevens een filiaal in Y. Een deel van de productie wordt uitgevoerd in (het buitenland; N.o.).

2. De bedrijfsresultaten vallen al geruime tijd ernstig tegen. Als bijlage 2 worden de jaarcijfers over 2001, 2002 en de voorlopige cijfers over het eerste kwartaal van 2003 overgelegd.

3. In december 2002 is als gevolg van de slechte bedrijfsresultaten een reorganisatie doorgevoerd, waarbij in totaal 17 werknemers zijn afgevoerd. Die reorganisatie had tot doel om de Nederlandse activiteiten gezond te maken. Aanvullend aan de reorganisatie zijn tevens maatregelen getroffen om de activiteiten op termijn te concentreren op één locatie (sluiting locatie Y / uitbreiding locatie X). Tenslotte zijn afspraken gemaakt om op basis van kwartaalrapportages de ontwikkelingen nauwlettend te volgen en zonodig maatregelen te treffen.

4. In de afgelopen periode is in beeld gebracht welke uitbreidingen/aanpassingen in X nodig zijn en in hoeverre hiervoor een financiering is te verkrijgen bij de huisbankier (de Rabobank). De minimale investeringsomvang bedraagt € 310.000 (exclusief BTW). De Rabobank heeft onlangs kenbaar gemaakt deze investeringsomvang niet beschikbaar te stellen vanwege een onrendabel rendement. Uit de financiële rapportage van het eerste kwartaal 2003 blijkt dat de opbrengsten achterblijven op de begroting, terwijl de kosten boven de begroting liggen (lonen, werk door derden, inkoop plantmateriaal en laboratoriumkosten). De omzetverwachtingen voor 2003 zijn op basis van recente marktverkenningen aangepast. Ten opzichte van de oorspronkelijke prognose dient rekening gehouden te worden met een daling van ca. 1,5 miljoen planten.

5. De hiervoor genoemde omstandigheden (geen uitbreiding X, dalende omzet bij gelijkblijvende kosten en de huisbankier die zich vooralsnog terughoudend opstelt) heeft ertoe geleid dat de directie/managementteam de navolgende besluiten heeft voorgenomen:

* Sluiting op korte termijn van de locatie Y

* Verwijderen van de glaslijn in X

* Het aanpassen van de organisatie als gevolg van de gewijzigde omstandigheden;

* de afdeling R&D zal zich alleen concentreren op de hoofdtaakonderzoek; * onder Productie worden de activiteiten van expeditie en back-office opge-

nomen; tevens worden de inzetten hier ondergebracht;

* de afdeling Marketing & Sales wordt omgezet naar een verkoopafdeling met after sales en promotie;

* tenslotte wordt een kleine/hogewaardige staf gevormd.

* Uitvoeren van een reorganisatie

6. Deze maatregelen zijn noodzakelijk om de continuïteit van de onderneming te kunnen waarborgen en impliceren het verlies van 16 arbeidsplaatsen (ongeveer 12 fte's).

7. Aan de ondernemingsraad van (werkgever; N.o.) is gevraagd een positief advies met betrekking tot de voorgenomen reorganisatie uit te brengen. Dat positieve advies heeft de ondernemingsraad op 25 juni 2003 gegeven (...).

8. Met de ondernemingsraad is tevens uitvoerig gesproken over het bezettingsoverzicht (...) en de lijst met af te vloeien werknemers (...). Ook hierover is overeenstemming met de ondernemingsraad bereikt.

9. Bij de samenstelling van de lijst met boventallige werknemers zijn door (werkgever; N.o.) de anciënniteitsregels toegepast. Per categorie uitwisselbare functies zijn de werknemers met het kortste dienstverband als eerste in aanmerking gebracht voor ontslag. Dat blijkt ook uit het bezettingsoverzicht (...) waarop het voltallige personeel, inclusief functiebenaming en data in dienst is weergegeven.

10. De reorganisatie heeft tot gevolg dat ook de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) komt te vervallen. (Werkgever; N.o.) wijst er nog op dat er helaas geen andere passende functie voor (verzoeker; N.o.) binnen haar onderneming beschikbaar is.

11. Tot slot wijst (werkgever; N.o.) er op dat in overleg met de ondernemingsraad een Sociaal Plan is opgesteld (...), inhoudende een verplichting van (werkgever; N.o.) om actief te bemiddelen bij het vinden van een functie extern alsmede een aanvullingsregeling op de WW-uitkering, afhankelijk van de duur van het dienstverband.

12. Op grond van het vorenstaande ziet (werkgever; N.o.) zich genoodzaakt de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) op korte termijn te beëindigen. In verband daarmee verzoekt (werkgever; N.o.) u daartoe toestemming te verlenen..."

2.2. Uit de door de werkgever overgelegde jaarrekening over 2001 bleek dat het bedrijfsresultaat over 2000 negatief € 46.000 had bedragen en dat 2001 met een negatief bedrijfsresultaat was afgesloten van € 337.983. Voor de jaarrekening over 2001 was een accountantsverklaring afgegeven.

Verder bleek uit de overgelegde financiële gegevens dat 2002 met een negatief resultaat van € 14.000 was afgesloten en dat het eerste kwartaal 2003 was afgesloten met een negatief resultaat van € 255.935.

2.3. Voorts bleek uit het meegestuurde personeelsoverzicht dat verzoeker binnen het bedrijf van werkgever de enige werknemer was die de functie van Coördinator P&O vervulde.

2.4. De ontslaanvraag werd door de CWI, district Midden West Nederland op 4 juli 2003 ter verdere afhandeling doorgezonden naar de CWI, district Noordwest Nederland te Haarlem.

3. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift van 23 juli 2003 het volgende op:

“...1. Feitelijke gegevens

De verstrekte gegevens zijn onjuist ten aanzien van de functie van cliënt: Cliënt is bij de rechtsvoorgangster van werkgeefster in dienst getreden en feitelijk werkzaam in de functie van Coördinator P&O, ARBO en Kwaliteitszorg. Zie de door werkgeefster (...) overgelegde arbeidsovereenkomst tussen partijen.

2. Deskundige werknemer in de zin van art 14 lid 1 Arbo wet

Zoals uit de functie omschrijving blijkt is cliënt werkzaam als deskundige werknemer in de zin van artikel 14 lid 1 Arbeidsomstandigheden wet en kan (werkgever; N.o.) de arbeidsovereenkomst niet opzeggen zonder voorafgaande toestemming van de Kantonrechter. Een dergelijke toestemming is niet verleend. Nu verweerder als deskundige werknemer in de zin van art 14 lid 1 Arbowet is aan te merken dient de toestemming tot opzegging van de dienstbetrekking reeds om die reden te worden geweigerd. Voorzover nodig wenst verweerder over de noodzaak van de beëindiging navolgende op te merken.

3. Noodzaak van de beëindiging

(Werkgever; N.o.) voert aan dat financieel economische maatregelen zouden nopen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

1. Overgelegde financiële informatie (Werkgever; N.o.) legt ter ondersteuning van deze stelling de jaarcijfers 2001 en

de voorlopige cijfers over 2002 en de voorlopige cijfers over 2003 over.

Gemachtigde van verweerder heeft een kopie van deze stukken van de advocaat

van (werkgever; N.o.) ontvangen. Naar aanleiding van deze financiële informatie merkt verweerder navolgende op:

a. Over 2002 is geen jaarrekening overgelegd en evenmin een accountants- verklaring. De juistheid van deze cijfers is dan ook niet te verifiëren en verweerder kan de juistheid hiervan dan ook voorshands niet aannemen.

b. De voorlopige cijfers over 2003 omvatten slechts de cijfers tot en met maart 2003. Nu de aanvraag na sluiting van het tweede kwartaal is ingediend zouden - naast de definitieve cijfers over 2002- ook de voorlopige cijfers over het tweede kwartaal aan de aanvraag ten grondslag hebben moeten liggen, wil een betrouw- baar oordeel over de financieel economische situatie kunnen worden gegeven. Naar aanleiding van de reorganisatie in december 2002 zijn blijkens punt 3 van het verzoek afspraken gemaakt om op basis van kwartaal rapportages de ontwik- kelingen nauwlettend te volgen en zonedig maatregelen te treffen. Het kan niet zo zijn dat thans maatregelen worden genomen zonder dat daaraan een derge- lijke kwartaalrapportage ten grondslag ligt.

c. Deze voorlopige cijfers 2003 zijn niet voorzien van een accountants verklaring, zodat de juistheid niet aangenomen kan worden en cliënt hierop voorshands niet af kan gaan.

d. Uit de voorlopige resultaten per december 2002 blijkt dat aan inkoop van plant- materiaal over het hele jaar € 1.074.625 is uitgegeven bij een omzet van € 4.2 mio terzake van de verkoop van plantgoed. In het eerste kwartaal 2003 blijkt thans aan inkoop plantmateriaal uit (het buitenland; N.o.) via de dochter- onderneming (joint-venture) van (werkgever; N.o.) een bedrag is uitgegeven van € 516.036 bij een omzet van € 389.303. De vraag rijst of dit de toets van verant- worde bedrijfs-voering kan doorstaan. Nu het hier een verkoop binnen het concern betreft, althans met een gelieerde onderneming is een toetsing door de accountant gewenst, alvorens hierop het oordeel te kunnen baseren dat de finan- ciële situatie van de onderneming zorgwekkend is. e. Uit de voorlopige cijfers tot en met maart 2003 blijkt dat de omzet ontwikkeling boven begroting is (immers 389.303 tegenover begroot 360.808). f. Opvalt voorts dat de kosten ter zake van panden en laboratorium in het eerste kwartaal 2003 zijn verviervoudigd en verdubbeld ten aanzien van respectievelijk 2002 en de begroting 2003. Een verklaring lijkt hier gewenst. g. Opvalt voorts dat salariskosten in het eerste kwartaal 2003 (155.400) zijn gestegen ten opzichte van het eerste kwartaal 2002 (138.193) en een stijging van salariskosten ten opzichte van 2002 in 2003 ook was begroot (namelijk 146.380), terwijl er een personeelsreductie van 17 werknemers per december 2002 is doorgevoerd. Een verklaring hiervoor lijkt gewenst. h. In de overgelegde organogrammen van de onderneming van (werkgever; N.o.) wordt de indruk gewekt dat de vestiging in (een tweetal buitenlanden; N.o.) deel zijn van (werkgever; N.o.) terwijl het hier om deelnemingen gaat. De resultaten van deze deelnemingen zijn dan ook niet in de geconsolideerde jaarrekening van 2001 opgenomen.

Op basis van de overgelegde financiële informatie is in verband met het voorgaande niet aannemelijk dat reorganisatie door middel van personeels- reductie noodzakelijk is. De financiële bedrijfsinformatie is niet gestaafd door een accountants verklaring, zodat deze cijfers niet geacht kunnen worden een betrouwbaar beeld van de financiële positie van de onderneming te geven. Uit de overgelegde financiële informatie kan voorshands niet de conclusie worden getrokken dat deze noopt tot reorganisatie in de vorm van personeelsreductie in het algemeen of ontslag van verweerder in het bijzonder.

2. Sluiting vestiging Y.

Onduidelijk is in het verzoek of de voorgenomen sluiting per 1 oktober a.s. van de vestiging Y invloed heeft op het aantal voor ontslag voor te dragen personen en mogelijk van een collectief ontslag sprake zou zijn of behoren te zijn.

3. Onduidelijk is welke invloed de verkoop van het pand te Y op de financiële positie van het bedrijf heeft. De advocaat van (werkgever; N.o.) licht in de brief van 9 juli 2003 toe dat hiermee de schulden aan de bank zullen worden afgelost. Het taxatie rapport is niet overgelegd. De invloed van de verkoop op de balans kan dan ook niet worden beoordeeld. Uit de jaarrekening van 2001 blijkt dat de hoogte van de hypothecaire lening op het pand aanzienlijk lager was dan de boekwaarde van het pand.

4. In punt 7 van het verzoek is aangegeven dat de Ondernemingsraad van (werkgever; N.o.) een positief advies gegeven heeft over de reorganisatie op 25 juni 2003. De Ondernemingsraad heeft zich daarbij gebaseerd op het Businessplan 2003 /2004 (...). Desgevraagd heeft (werkgever; N.o.) en de advocaat van (werkgever; N.o.) aan verweerder en de gemachtigde van verweerder geweigerd inzage van het Businessplan te verstrekken, omdat dit vertrouwelijke informatie betreft. Niet is na te gaan waarop de Ondernemingsraad

zich bij haar advies heeft gebaseerd. Kennelijk heeft de Ondernemingsraad zich evenmin op door een accountant geverifieerde cijfers van de onderneming gebaseerd.

5. In punt 5 van het verzoek wordt toegelicht dat de onderneming in het kader van de reorganisatie besloten heeft de organisatie als gevolg van de gewijzigde omstandigheden aan te passen en in dat kader een kleine hoogwaardige staf te vormen.

Cliënt is werkzaam in de staf. Cliënt is in het bezit van het HBO diploma P&O. De functie van cliënt zal naar het voornemen van (werkgever; N.o.) na reorganisatie worden vervuld door de huidige secretariael werknemster (...). Laatste genoemde heeft geen enkele opleiding op het gebied van P&O. Verweerder zou dan ook bij uitstek in de nieuwe organisatie passen.

6. In punt 9 van het verzoek is aangegeven dat (werkgever; N.o.) bij de samenstelling van de lijst met boventallige werknemers de anciënniteitsregels heeft toegepast. Per categorie uitwisselbare functies zijn de werknemers met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking gebracht. De functie van verweerder is in dit verband door (werkgever; N.o.) als uitwisselbaar aangemerkt met die van secretaresse. Het is evident dat dit onjuist is. Binnen de staf afdeling is verweerder niet de laatst in dienst getreden werknemer.

7. In punt 11 van het verzoek wijst (werkgever; N.o.) er op dat in overleg met de Ondernemingsraad een sociaal plan is opgesteld en de verplichting van (werkgever; N.o.) om actief te bemiddelen bij het vinden van een functie extern. Het Sociaal Plan is volstrekt onvoldoende en benadert op geen enkele manier de Kantonrechtersformule of hetgeen bij reorganisaties gebruikelijk kan worden

geacht of in het kader van een collectief ontslag door de bonden zou worden geaccordeerd.

4. Op grond van bovenstaande is verweerder van mening dat de financieel economische noodzaak voor de reorganisatie als zodanig niet is aangetoond en cliënt gelet op de grondslagen van de voorgenomen reorganisatie en toepassing van het anciënniteitsbeginsel op categorieën van uitwisselbare functies niet voor ontslag in aanmerking komt.

5. Nu cliënt werkzaam is als deskundige werknemer in de zin van art. 14 lid 1 Arbo wet kan de gevraagde toestemming niet worden verleend.

6. Ik verzoek u dan ook de gevraagde toestemming niet te verlenen...”

4. Bij beslissing van 4 augustus 2003 verleende de CWI de werkgever van verzoeker toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. De CWI overwoog in haar beslissing:

“...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.).

Feiten

(Verzoeker; N.o.) verder te noemen werknemer, is sedert 1 februari 2000 bij (...), verder te noemen werkgever, werkzaam. Werknemer is laatstelijk werkzaam in de functie van Coördinator P&O op de locatie te X.

Standpunt werkgever

(Werkgever; N.o.) houdt zich bezig met weefselkweek. Momenteel zijn er 80 werknemers werkzaam. (Werkgever; N.o.) is gevestigd in X en heeft tevens een filiaal in Y. Een deel van de productie wordt uitgevoerd in (het buitenland; N.o.).

Werkgever verzoekt om ontslagvergunningen voor meerdere medewerk(st)ers, waaronder betrokkene, in verband met de slechte bedrijfseconomische situatie waarin de onderneming van werkgever verkeert. In december 2002 is als gevolg van de slechte bedrijfsresultaten reeds een reorganisatie doorgevoerd, waarbij in totaal 17 werknemers zijn afgevoerd. Aanvullend aan deze reorganisatie zijn tevens maatregelen getroffen om

de activiteiten op termijn te concentreren op één locatie (sluiting locatie Y/ uitbreiding locatie X). De huidige omstandigheden (terughoudende opstelling van de bank en de dalende omzet) hebben er toe geleid dat de directie/managementteam de navolgende besluiten heeft genomen:

- Sluiting op korte termijn van de locatie Y;
- Verwijderen van de glaslijn in X;
- Het aanpassen van de organisatie als gevolg van de gewijzigde omstandigheden;
- Uitvoeren van een reorganisatie.

Deze maatregelen zijn noodzakelijk om de continuïteit van de onderneming te kunnen waarborgen en impliceren het verlies van 16 arbeidsplaatsen.

De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd met betrekking tot de reorganisatie en in overleg met de ondernemingsraad is een Sociaal Plan overeengekomen om de gevolgen van ontslag te verzachten.

De reorganisatie heeft tot gevolg dat de arbeidsplaats van betrokken werknemer komt te vervallen. Binnen de onderneming zijn er geen passende functies beschikbaar. Werkgever ziet zich derhalve genoodzaakt de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen.

Werkgever heeft de ontslagaanvraag onderbouwd middels toelichting en voorzien van relevante bijlagen, waaronder financiële gegevens alsmede een overzicht van het personeelsbestand per afdeling/ locatie en naar datum indiensttreding.

Standpunt werknemer

Werknemer protesteert tegen het aangevraagde ontslag. De door werkgever verstrekte gegevens ten aanzien van de functie van werknemer zijn onjuist. Betrokkene is bij rechtsvoorganger van werkgever in dienst getreden en feitelijk werkzaam in de functie van Coördinator P&O, ARBO en Kwaliteitszorg. Werknemer is derhalve werkzaam als deskundige werknemer in de zin van artikel 14 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet. Werknemer geeft aan dat werkgever niet kan opzeggen zonder een voorafgaande toestemming van de Kantonrechter. Voorts betwist werknemer de bedrijfseconomische noodzaak. Op basis van de door werkgever overgelegde gegevens heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt dat reorganisatie door middel van personeelsreductie noodzakelijk is. De financiële bedrijfsinformatie is niet gestaafd door een accountantsverklaring, zodat deze cijfers niet geacht kunnen worden een betrouwbaar beeld van de financiële positie van de onderneming te geven. Onduidelijk is in het verzoek of de voorgenomen sluiting per 1 oktober 2003 van de vestiging Y invloed heeft op het aantal voor ontslag voor te dragen personen en mogelijk van een collectief ontslag sprake zou zijn of behoren te zijn. Het is

voor werknemer tevens onduidelijk waarop de Ondernemingsraad haar advies heeft gebaseerd. De functie van betrokkene wordt in de nieuwe organisatie overgenomen door een werkneemster die momenteel in dienst is als secretariaeel medewerkster. Laatstgenoemde heeft geen enkele opleiding op het gebied van P&O. Werknemer zou dan ook, gezien zijn opleiding, bij uitstek in de nieuwe organisatie passen. Voorts betwist werknemer dat werkgever het anciënniteitsbeginsel juist heeft toegepast, nu werkgever de functie van betrokkene als uitwisselbaar aanmerkt met die van secretaresse. Tot slot is werknemer van mening dat het Sociaal Plan volstrekt onvoldoende is, nu deze op geen enkele manier de Kantonrechterformule of hetgeen bij organisaties gebruikelijk kan worden geacht of in het kader van een collectief ontslag door de bonden zou worden geaccordeerd. Op grond van het bovenstaande is werknemer van mening dat de financieel economische noodzaak voor de reorganisatie als zodanig niet is aangetoond en dat hij op de grondslagen van de voorgenomen reorganisatie en toepassing van het anciënniteitsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking komt. Nu werknemer werkzaam is als deskundige werknemer in de zin van artikel 14 lid 1 van de Arbowet kan de gevraagde toestemming niet worden verleend.

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

Conclusie

Naar mijn oordeel heeft werkgever de aangevoerde ontslaggrond voldoende aannemelijk kunnen maken. Het besluit van werkgever om in verband met de voorliggende bedrijfseconomische situatie te reorganiseren en het personeelsbestand in te krimpen is mijns inziens niet op onredelijke gronden tot stand gekomen. Hierdoor komt de arbeidsplaats van werknemer te vervallen, terwijl alternatief voor ontslag ontbreekt. Van strijd met het anciënniteitsbeginsel is mij dezerzijds niet gebleken, nu er sprake is van een unieke functie en deze functie niet wederzijds uitwisselbaar is met die van secretaresse heeft werkgever dit principe derhalve juist toegepast. De Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) is van toepassing bij een ontslag van 20 werknemers of meer. Nu de arbeidsovereenkomst met minder dan 20 werknemers wordt beëindigd, is er geen sprake van een collectief ontslag in de zin van de WMCO. Het aanwezig zijn van een Sociaal Plan is in dit geval niet vereist. Het is voorts niet aan mij om te bepalen of de inhoud van het Sociaal Plan voldoende toereikend is. De bepaling over het al of niet reorganiseren, samenvoegen of sluiten van een vestiging alsmede het overplaatsen en in dienst nemen van (nieuw) personeel is primair de beleidsverantwoordelijkheid van de werkgever, die ik slechts marginaal dien te toetsen.

Ik acht het ontslag derhalve te rechtvaardigen.

Het is mogelijk dat uit de wetgeving of uit de van toepassing zijnde CAO voortvloeit dat opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan plaatsvinden, ook al beschikt

u over een ontslagvergunning. Of dit het geval is, is niet ter beoordeling aan mij, maar dient u zelf te (laten) bezien...”

5. Verzoeker kon zich niet verenigen met het verlenen van de ontslagvergunning voor hem. In zijn klachtbrief van 10 oktober 2003 merkte hij hierover het volgende op:

“...Er is door mijn werkgever wegens bedrijfseconomische redenen ontslag aangevraagd voor 16 werknemers, waaronder ikzelf. CWI heeft naar mijn mening veel te gemakkelijk de cijfers van werkgever voor waarheid aangenomen. Ik heb uiteraard bezwaar gemaakt tegen dit ontslag, waarbij al mijn argumenten door CWI zijn genegeerd. Zelfs mijn aangevoerde argument dat de cijfers niet bekrachtigd zijn door middel van een accountantsverklaring is niet overgenomen. Mijn feitelijk bezwaar daarmee is dat CWI toestemming heeft verleend op m.i. ondeugdelijke gronden en de door werkgever aangeleverde documenten niet door CWI zijn gecontroleerd op juistheid en volledigheid. Elke werkgever heeft op deze manier de mogelijkheid gebruik te maken van de huidige drukte bij CWI om `makkelijk' zijn werknemers te ontslaan. CWI verifieert immers niet of nauwelijks, waar CWI m.i. een `poortwachter' voor de WW zou moeten zijn. Er is tegen de beslissing van CWI ook geen bezwaar mogelijk, derhalve wend ik mij tot u...”

6. De CWI Juridische Zaken te Zoetermeer antwoordde verzoeker bij brief van 2 december 2003 het volgende:

“...Op vrijdag 10 oktober jongstleden hebt u per e-mail bij de Nationale Ombudsman een klacht ingediend over CWI. Uw klacht betrof de behandeling van de ontslagaanvraag van uw werkgever (...) en de aan uw werkgever verleende toestemming voor opzegging d.d. 4 augustus jongstleden door CWI Juridische Zaken Noordwest Nederland. De Nationale Ombudsman heeft uw klacht ter behandeling doorgezonden aan CWI Juridische Zaken te Zoetermeer. (...)

Op 11 november jongstleden heeft een hoorzitting plaatsgevonden onder leiding van mevrouw mr D. Daarbij zijn zowel u als Juridische Zaken Noordwest Nederland in de gelegenheid gesteld om de zienswijze met betrekking tot uw klacht naar voren te brengen. (...)

Uw klacht

In uw e-mail bericht aan de Nationale Ombudsman d.d. 10 oktober jl. en op de hoorzitting d.d. 11 november jl. is door u de reden toegelicht waarom u zich niet met de ontslagbeschikking van de CWI kunt verenigen.

In de eerste plaats is uw klacht er op gericht dat CWI naar uw mening onterecht de aangevoerde bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag heeft gehonoreerd. Naar uw mening heeft CWI onvoldoende aandacht besteed aan de door u aangevoerde argumenten, onder meer uw argument dat de cijfers dienen te zijn bekrachtigd door een

accountant. Daarnaast bent u van mening dat de door uw werkgever aangeleverde documenten door CWI onvoldoende gecontroleerd zijn op juistheid en volledigheid. In de tweede plaats maakt u enkele kanttekeningen bij de uitwisselbaarheid van functies en bij de uitwisseling van personeel. Voorts stelt u zich op het standpunt dat de beslissing van CWI d.d. 4 augustus jongstleden om uw werkgever toestemming voor opzegging te verlenen onvoldoende is gemotiveerd. (...).

Relevante regelgeving

Ontslagaanvragen gegrond op bedrijfseconomische redenen worden door CWI getoetst aan de artikelen 4:1 en 4:2 Ontslagbesluit, waarbij artikel 4:1 ziet op de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag, en artikel 4:2 op de selectie van voor ontslag voor te dragen werknemers.

(...)

Beoordeling

De bedrijfseconomische noodzaak

Een bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag kan gelegen zijn in verschillende oorzaken. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een (voorgenomen) reorganisatie, technologische veranderingen, werkvermindering, een slechte financiële positie of beëindiging van (een deel van de) bedrijfsactiviteiten.

Allereerst dient opgemerkt te worden dat ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag de toetsing door CWI marginaal van karakter is. Dit wil zeggen dat CWI niet op de stoel van de werkgever mag gaan zitten in die zin dat door CWI in de beleidsvrijheid van een ondernemer zou worden getreden door zich uit te laten over de vraag of een ondernemerskeuze vanuit bedrijfseconomisch oogpunt nu verstandig is of niet. Aan de andere kant zal CWI wel toetsen of de grond voor ontslag aannemelijk is en de toets der redelijkheid kan doorstaan. Ingevolge de Toelichting op het Ontslagbesluit is het derhalve voldoende dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich meebrengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden.

Uw werkgever heeft in de ontslagaanvraag aangegeven dat op grond van tegenvallende resultaten (onderbouwd door cijfers) en de geweigerde financiering door de Rabobank het besluit is genomen om te reorganiseren. Onder meer wordt gewezen op de voorgenomen sluiting van de locatie Y, het verwijderen van de glaslijn in X en het op verdere punten doorvoeren van een reorganisatie. Bovenstaande keuzes zijn te kwalificeren als beleidskeuzes in de sfeer van goed ondernemerschap. Deze keuzes kunnen ingegeven zijn door een reeds bestaande financiële situatie of er kan juist aanleiding zijn om te

anticiperen op verwachte negatieve ontwikkelingen, en om dus een 'pro-actief' beleid te voeren. Daarvoor is het niet nodig om te wachten tot het daadwerkelijk slecht gaat; anticiperen behoort tot de ondernemingsvrijheid. CWI heeft in aanmerking genomen dat de ondernemingsraad in de besluitvorming is betrokken, hetgeen tot een positief advies heeft geleid, en dat een Sociaal Plan overeengekomen is.

Besluitvormingsdocumenten en het advies van de OR zijn door uw werkgever ter staving overgelegd.

De weging van uw argumenten

Wat niet nodig is bij het toetsen van organisatorische maatregelen, is een uitputtende bedrijfseconomische analyse van de cijfers en een oordeel daarover. Waar uw argumenten puur cijfermatig van aard zijn zonder afbreuk te doen aan de aannemelijkheid van de beleidskeuze van uw werkgever, konden deze argumenten dan ook worden gepasseerd. Ik doel hierbij op uw opmerkingen onder punt 3.1, sub b, d, e, f, g en h van het verweerschrift en op uw opmerkingen op de hoorzitting over inkoop en verkoop bij het bedrijf in (het buitenland; N.o.), inkoop en verkoop ten opzichte van seizoensinvloeden, de percentages van de omzet en de opgevoerde kostenposten. Waar u onder 3.1. sub a en c van het verweerschrift en op de hoorzitting (...) stelt dat de overgelegde cijfers ten onrechte niet door een accountant zijn geaccordeerd, wordt opgemerkt dat een accountantsverklaring niet altijd hoeft te worden afgegeven bij een jaarrekening.

Daarbij is het overleggen van een accountantsverklaring ingevolge artikel 4:1 Ontslagbesluit niet verplicht. Weliswaar kan een accountantsverklaring mede dienen om de bedrijfseconomische noodzaak (verder) aannemelijk te maken, maar het is niet verplicht gesteld. Dit laatste is overigens door de Nationale Ombudsman in eerdere uitspraken bevestigd: *"In dit verband wordt opgemerkt dat artikel 4:1. eerste lid, van het Ontslagbesluit niet als voorwaarde stelt dat de jaarcijfers van de werkgever door een accountant dienen te worden geaccordeerd, maar slechts dat de werkgever aannemelijk maakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen"*.

Juridische Zaken Haarlem, alwaar op de ontslagaanvraag van uw werkgever is beslist, heeft op basis van de onderbouwing van uw werkgever, ondersteund door de overgelegde stukken, de bedrijfseconomische noodzaak - te weten een bedrijfsorganisatorische noodzaak - beoordeeld. Mij is niet gebleken dat Juridische Zaken Haarlem hierbij een onjuiste toetsing aan de dag heeft gelegd. Er was in globale zin een negatieve tendens waar te nemen (de negatieve resultaten van 2003 waren slechter dan begroot, voornamelijk door een lagere omzet; de resultaten van 2002 waren eveneens negatief) en er werden door uw werkgever bepaalde beleidskeuzes gemaakt. Tot de beleidsvrijheid van een ondernemer behoort het verplaatsen van (delen van) een onderneming naar een ander (goedkoper) land. De stukken die u ter hoorzitting hebt over gelegd, waren niet

bekend ten tijde van de afwikkeling van de ontslagaanvraag. Bij de afweging die door CWI is gemaakt is mede in aanmerking genomen dat de OR positief heeft geadviseerd en dat uw werkgever tegemoetkomingen heeft gedaan in een overeengekomen Sociaal Plan. Onder verwijzing naar het bovenstaande en mede gelet op de marginale aard van de ontslagtoets ben ik van mening dat de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag terecht aannemelijk is geacht. Uw klacht op dit punt acht ik dan ook ongegrond.

Waar achteraf zou blijken dat de door uw werkgever overgelegde stukken feitelijk onjuist zijn, past de volgende kanttekening. De mogelijkheid bestaat dat CWI in een ontslagprocedure door verkeerde of onvolledige informatie op een dwaalspoor wordt gebracht. Wanneer gegevens onaannemelijk voorkomen, worden daarover vragen gesteld. Voor het overige gaat CWI uit van de gegevens die beide partijen in de ontslagprocedure over leggen. Indien achteraf mocht blijken dat de toestemming is verleend op grond van opzettelijk onjuist verstrekte inlichtingen, kan de benadeelde partij de vraag of het ontslag rechtmatig is, aan de civiele rechter voorleggen door middel van een kennelijk onredelijk ontslagprocedure tegen de werkgever.

De selectie van voor ontslag voor te dragen werknemers

In casu heeft de selectie plaats gevonden aan de hand van het anciënniteitsbeginsel als genoemd in artikel 4:2 lid 1: "Per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht". Uw vraag over de uitwisseling van personeel ziet op de vaststelling van het begrip bedrijfsvestiging. Als er onduidelijkheden bestaan ten aanzien van de bedrijfsvestiging(en), kan het feit dat op regelmatige basis personeel wordt uitgewisseld relevant zijn. In dit geval bestond er geen onduidelijkheid over de vaststelling van de bedrijfsvestiging(en). Ook bestond er geen onduidelijkheid over de vaststelling van uw categorie uitwisselbare functies. Uw functie, coördinator P&O (inclusief arbo en kwaliteitszorg), was een unieke functie. Uit de overgelegde gegevens van zowel uw werkgever als van uzelf, is CWI niet gebleken van andere functies die mogelijk met die van u uitwisselbaar zijn. Op de hoorzitting hebt u ook erkend dat uw functie uniek was (...). Voor zover uw klacht deels ziet op een mogelijk onjuiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel, acht ik uw klacht op dit punt ongegrond.

De motivering van de beschikking

Ten aanzien van uw klacht dat uw financiële argumenten in de beschikking "door CWI worden afgedaan in de conclusie van de beschikking met twee zinnen" wordt het volgende opgemerkt.

Een beschikking moet ingevolge de Algemene wet bestuursrecht een kenbare motivering (alle argumenten die door de beschikker van belang zijn geacht en zijn meegewogen, moeten genoemd worden) en een deugdelijke motivering (de genoemde argumenten

leiden ook redelijkerwijs tot de weergegeven conclusie) bevatten. Het motiveringsbeginsel reikt niet zover dat uit de beschikking van CWI moet blijken welke waarde CWI aan elk argument van het verweer heeft toegekend. In de conclusie is met betrekking tot de bedrijfseconomische noodzaak overwogen dat

- het besluit om op grond van de bedrijfseconomische situatie te reorganiseren niet op onredelijke gronden tot stand is gekomen;
- door de reorganisatie uw arbeidsplaats kwam te vervallen;
- een alternatief voor ontslag ontbreekt;
- een beslissing over het al of niet reorganiseren, samenvoegen of sluiten van een vestiging alsmede het overplaatsen en in dienst nemen van (nieuw) personeel primair de beleidsverantwoordelijkheid is van de werkgever, die door CWI marginaal wordt getoetst.

Deze overwegingen kunnen mijns inziens de beslissing, om de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag aannemelijk te achten, dragen. De aard van de toetsing door CWI is in de beschikking tot uitdrukking gebracht. Uw klacht ten aanzien van de motivering acht ik dan ook niet gegrond.

(...)

Conclusie

Gelet op het bovenstaande en op de aard van de toets door CWI ben ik van mening dat de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag terecht aannemelijk is geacht. Er is naar mijn mening op juiste wijze toepassing gegeven aan het anciënniteitsbeginsel, daaronder begrepen de vaststelling van de bedrijfsvestiging en de uitwisselbare functies. De motivering van CWI is in voldoende mate tot uitdrukking gekomen in de beschikking. Ik acht uw klacht op deze punten derhalve ongegrond...”

B. Standpunt verzoeker

1. Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht en naar zijn hiervoor onder A. Feiten opgenomen brieven.
2. Voorts merkte verzoeker in zijn brief van 3 maart 2004 aan de Nationale ombudsman onder meer nog het volgende op:

“De klacht.

Mijn klacht heeft betrekking op de totale afhandeling van de ontslagaanvraag door CWI.

Daar waar ik, uiteraard als belanghebbende maar ook vanuit mijn voormalige functie, op zijn minst de juistheid van de door werkgever overgelegde cijfers ter discussie stel en daarmee de ontslaggrond van mij en mijn andere collega's, stelt CWI zich uitermate formeel op door alleen te toetsen volgens bestaande richtlijnen en toetst mijn bezwaar niet inhoudelijk omdat dat niet hoeft.

Gegeven het verschil in belangen, zou CWI juist mijn bezwaren ter harte dienen te nemen om misbruik van de Sociale Verzekering te voorkomen. Wie anders dan werknemer zou kunnen aantonen dat onjuiste gegevens zouden kunnen zijn verstrekt.

Ik stel niet dat werkgever bewust of onbewust valse of onjuiste cijfers heeft afgegeven, maar dat er op zijn minst twijfels zijn door o.a.

- het ontbreken van die accountantsverklaring,
- een substantiële toename in de post salaris na een eerdere reorganisatie waarbij voor 10% van de medewerkers ontslag werd aangevraagd en

nog meer andere onduidelijkheden die m.i. aantonen dat er geen bedrijfseconomische gronden zijn voor dit ontslag. CWI hoort te toetsen om te voorkomen dat er sprake zou kunnen zijn van ontslag op andere, niet nader genoemde redenen.

Tijdens de hoorzitting van 11 november 2003 betreffende mijn klacht heb ik extra documenten overlegd. Deze documenten heb ik niet eerder naar voren gebracht omdat ik meende dat CWI nader onderzoek zou doen op basis van mijn oorspronkelijke bezwaren en dat deze dan op een geschikt moment wel ter sprake zouden kunnen komen.

CWI heeft zich echter niets aangetrokken van die extra documenten (o.a. waarin de directie aangeeft zakelijke relaties te hebben gehad met mensen die "criminele acties" uitvoeren en waarin gesproken wordt over persoonlijke verrijkingen) terwijl daar toch duidelijk sprake is van onderbouwing van mijn argument dat er geen bedrijfseconomische redenen (dus structureel) aan mijn ontslag ten grondslag zouden liggen, echter incidentele zaken die wellicht het resultaat zijn van slecht of roekeloos management. Ook het door werkgever aanzetten tot het leveren van onjuiste gegevens ("voor feiten zorgdragen") wordt daarin vermeld..

Het onjuist verstrekken van gegevens door werkgever wordt nog eens onderstreept in de ontslagaanvraag waar mijn functiebenaming onjuist is vermeld.

Het kan geïnterpreteerd worden als misleiding omdat er ontslag bescherming geldt voor een deskundige van de Arbeidsomstandighedenwet.

Naar mij bekend is, is er niet in regelgeving vastgelegd hoe CWI moet toetsen en ook niet hoe werkgever e.e.a. aannemelijk zou moeten maken. Naar mijn idee impliceert dat, dat

CWI eigen criteria hanteert en daarbij, binnen het kader van behoorlijk bestuur, belangen behoort af te wegen.

CWI heeft in het onderhavige geval m.i. nagelaten om te handelen volgens artikel 3:1 van het Ontslagbesluit dat stelt dat de belangen en mogelijkheden van betrokken werkgever en werknemer in aanmerking genomen dienen te worden.

Mijn belang is, naar mijn mening, niet of nauwelijks gewogen en de door mij aangebrachte mogelijkheid van wellicht onjuiste cijfers is niet door CWI opgepakt.

Waar CWI stelt dat een accountantsverklaring niet verplicht is volgens artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (en, volgens CWI, door de Nationale ombudsman in eerdere uitspraken bevestigd) staat er echter niet dat er *niet* op ingegaan mag worden als belanghebbende, juist daar zijn "bewijs" zou kunnen hebben of in zijn/haar gelijk te staan.

M.i. had er geen toestemming voor ontslag op bedrijfseconomische gronden gegeven mogen worden."

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker bij brief van 7 juli 2004 het volgende mee:

"...De klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, afdeling Juridische Zaken Noordwest Nederland, bij beslissing van 4 augustus 2003 aan zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Verzoeker stelt zich op het standpunt dat CWI bij het nemen van de beslissing geen rekening heeft gehouden met het door hem gevoerde verweer. Meer specifiek stelt verzoeker thans niet de selectie van voor ontslag voor te dragen werknemers ter discussie, maar plaatst verzoeker vraagtekens bij de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak. Blijkens verzoekers brief van 3 maart 2004, spitst de klacht zich wat dit betreft toe op de volgende punten:

- 1) De terminologie bedrijfseconomisch en bedrijfsorganisatorisch;
- 2) Onduidelijkheid over het toetsingskader en de belangenafweging;
- 3) De documenten die tijdens de hoorzitting in het kader van de klachtprocedure zijn overgelegd.

Beoordeling

Klachtonderdeel 1) De terminologie bedrijfseconomisch en bedrijfsorganisatorisch

In bovengenoemde brief d.d. 28 november 2003 is (...) "De bedrijfseconomische noodzaak" uiteengezet dat *bedrijfsorganisatorische* redenen één van de uitwerkingen betreft van de ontslaggrond *bedrijfseconomische* redenen. Tevens is (...) "De weging van uw argumenten" benoemd dat de ontslaggrond een bedrijfseconomische noodzaak betrof, "- te weten een *bedrijfsorganisatorische noodzaak*". Het door verzoeker (in; N.o.) diens brief d.d. 3 maart jl. gestelde dat volgens CWI de ontslaggrond "niet bedrijfseconomisch is maar beleidsbepalend/bedrijfsorganisatorisch", waarmee CWI verzoekers standpunt dat er geen bedrijfseconomische redenen voor ontslag zijn zou onderschrijven, zie ik in de beschikking of in de klachtreactie niet terug en acht ik ook feitelijk onjuist. Het gegeven dat bedrijfsorganisatorische redenen een van de uitwerkingen betreft van de ontslaggrond bedrijfseconomische redenen is onder meer terug te vinden in de Memorie van Toelichting op de Wet flexibiliteit en zekerheid en in de Toelichting op het Ontslagbesluit. Aan werkgevers en werknemers wordt uitleg gegeven over de ontslagprocedure en de diverse ontslaggronden, in het bijzonder de uitsplitsing van de grond bedrijfseconomische redenen, in de CWI-folder "Ontslag, de procedure", (...). De diverse afdelingen Juridische Zaken zullen deze informatie eveneens verschaffen, indien daarnaar wordt gevraagd. Concluderend kan in reactie op het eerste klachtonderdeel worden opgemerkt dat naar mijn mening de ontslaggrond in casu op juiste wijze door CWI is geïnterpreteerd.

Klachtonderdeel 2) Onduidelijkheid over het toetsingskader en de belangenafweging

(In; N.o.) de brief d.d. 3 maart 2003 stelt verzoeker dat niet in de regelgeving zou zijn vastgelegd hoe CWI moet toetsen en hoe werkgever e.e.a. aannemelijk moet maken. Dit heeft volgens verzoeker tot gevolg dat CWI eigen criteria hanteert, waarbij geen sprake zou zijn van behoorlijke belangenafweging. In ieder geval zou CWI voorbij zijn gegaan aan de belangenafweging zoals bedoeld in artikel 3:1 Ontslagbesluit. Over dit klachtonderdeel kan het volgende worden opgemerkt.

In het Ontslagbesluit zijn diverse ontslaggronden weergegeven. Deze weergave van ontslaggronden is niet limitatief. Slechts voor zover één van de expliciet uitgewerkte ontslaggronden geen uitkomst bieden, geeft artikel 3:1 Ontslagbesluit een *zelfstandige* toetsingsmaatstaf op basis van de redelijkheid cq een belangenafweging. Voor het overige werkt artikel 3:1 Ontslagbesluit in alle uitgewerkte ontslaggronden door als *algemene* belangenafweging, met name waar die gronden lacunes kennen en alleen voor zover deze naar bedoelde redelijkheidstoets verwijzen. De plaats die artikel 3:1 inneemt bij de toetsing van ontslagaanvragen volgt uit de Toelichting op de regelgeving.

In casu was ondubbelzinnig sprake van toepasselijkheid van § 4 Ontslagbesluit, te weten de uitwerking van bedrijfseconomische redenen voor ontslag. Artikel 4:2 behelst de selectiecriteria bij bedrijfseconomisch ontslag en artikel 4:1 de uitwerking van de bedrijfseconomische noodzaak. Ik acht het dan ook een juiste handelwijze dat door CWI

primair getoetst is aan deze bepalingen, en niet aan artikel 3:1 als zelfstandige toetsingsmaatstaf.

Voorts acht ik de wijze waarop getoetst is aan de toepasselijke bepalingen, te weten de artikelen 4:1 en 4:2 Ontslagbesluit, niet onbegrijpelijk. De noodzaak voor ontslag was in casu gelegen in bedrijfsorganisatorische keuzen die in het kader van de ondernemingsvrijheid door de werkgever gemaakt zijn. CWI treedt niet in de beleidsvrijheid van een ondernemer. In dit geval moest derhalve marginaal getoetst worden of de gemaakte keuzen aannemelijk konden worden geacht. Waar verzoeker opmerkt dat in de beschikking geen aandacht is besteed aan de mogelijkheid van wellicht onjuiste cijfers, kan worden opgemerkt dat ten tijde van de procedure geen reden bestond om aan de juistheid van de cijfers te twifelen. Daarenboven was de noodzaak niet zozeer gelegen in financiële aspecten, doch in bedrijfsorganisatorische aspecten.

De Raad van bestuur stelt zich dan ook op het standpunt dat opmerkingen die verzoeker in het kader van de bedrijfseconomische noodzaak heeft gemaakt, onvoldoende grond gaven om te twifelen aan de al dan niet ingebrachte stukken en daarbij niet konden afdoen aan de aannemelijkheid van het ontslagmotief.

Klachtonderdeel 3) De documenten die tijdens de hoorzitting in het kader van de klachtprocedure zijn overgelegd

Verzoeker stelt met betrekking tot de ingebrachte extra documenten, dat deze niet eerder naar voren zijn gebracht omdat verzoeker meende dat CWI nader onderzoek zou doen zodat deze bezwaren op een (ander) geschikt moment nog ter sprake zouden kunnen komen. Hierover kan het volgende worden opgemerkt. CWI mag ervan uitgaan dat alle relevante feiten en omstandigheden 'aan de kop van het proces' en derhalve bij aanvraag en verweer door partijen wordt ingebracht. Het merendeel van de ontslagaanvragen wordt doorgaans ook binnen één ronde van hoor en wederhoor afgewikkeld. Het achterhouden van informatie voor een eventuele tweede ronde van hoor en wederhoor is niet aan te bevelen en dient voor rekening en risico van verzoeker te komen. Voor zover achteraf zou blijken dat verzoekers werkgever opzettelijk onjuiste gegevens heeft ingebracht, is de vraag over de rechtmatigheid hiervan voorbehouden aan de civiele rechter. Dit is ook met zoveel woorden in de klachtreactie d.d. 28 november 2003 uiteengezet. Ook de vraag of is gehandeld in strijd met een opzegverbod is een vraag die is voorbehouden aan de civiele rechter.

De interne klachtprocedure bij CWI

Opgemerkt wordt dat in de reactie dezerzijds d.d. 28 november 2003 op de door verzoeker ingediende klacht bij CWI reeds uitgebreid aandacht is besteed aan de beoordeling van het verweer dat namens verzoeker is gevoerd. Naar de inhoud van deze klachtreactie, (...), mag ik u dan ook tevens korthedshalve verwijzen.

Conclusie

Onder verwijzing naar het bovenstaande acht ik verzoekers klacht ongegrond..."

D. REACTIE VERZOEKER

Verzoeker liet de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen onder meer het volgende weten:

"suggereert CWI dat ik bewust de extra documenten zou hebben achtergehouden door te stellen: "het achterhouden van informatie voor een tweede ronde is niet aan te bevelen en dient voor rekening en risico voor verzoeker te komen" is pertinent onjuist.

Op verzoek van mijn vertegenwoordiger heb ik juist van begin af aan zoveel mogelijk informatie verstrekt. Zij kon niet weten dat er meer was dat relevant zou kunnen zijn. Gedurende de procedure komt er meer boven water en herinner je je ook meer. Zeker in het begin van een ontslagzaak vertroebelt de waarneming door de heftige emoties die bij zo'n gedwongen situatie ontstaan. Ik mag bij een klachtenprocedure meer "bewijsmateriaal" inbrengen, als ik dat ben vergeten of het belang daarvan heb onderschat. Zeker als het in mijn eigen belang is. Het is ter onderbouwing van mijn argumenten over de bedrijfseconomische redenen, maar heeft uiteraard geen invloed meer op de door CWI eerder gegeven toestemming voor ontslag.

Wat dat betreft is "Had ik maar....." het enige dat ik nu kan stellen.

Het standpunt dat later aangevoerd "bewijs" binnen de klachtenprocedure bij CWI niet meer ontvankelijk zou zijn - want verder niet meer beoordeeld in de procedure - vindt geen enkele grond. Dat het ook nog eens voor rekening en risico van verzoeker zou zijn is een volstrekt arrogante houding en verdoezelt eigen falen, immers zij nemen het inhoudelijk niet meer mee in de klachtbehandeling. Ook de suggestie dat ik vind dat werkgeefster in die documenten opzettelijk onjuiste gegevens zou hebben verstrekt is volstrekt bezijden de waarheid. In één van de bewuste documenten gebruikt juist werkgeefster (!) namelijk de uitdrukking "voor feiten zorgdragen".

Ik kan echter wel aantonen dat werkgeefster in ieder geval één keer onjuiste gegevens heeft verstrekt door mijn opmerking over mijn functiebenaming in de ontslagaanvraag. Ik merk daarbij alleen op: het kan geïnterpreteerd worden als....etc.

Met bovenstaande zijn mijn twijfels omtrent de juistheid en volledigheid van de verstrekte cijfers ten tijde van de ontslagaanvraag bevestigd en mijn verweer inhoudelijk terecht.

CWI heeft nagelaten nader onderzoek te doen naar aanleiding van mijn verweer en toestemming voor ontslag verleend terwijl zij erop gewezen waren dat er mogelijk, al of niet bewust, onjuist gegevens waren verstrekt en de bedrijfseconomische noodzaak niet

aannemelijk was/is gemaakt. Mijn verweer maakte die cijfers namelijk niet meer aannemelijk."

Achtergrond

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

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

"De 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

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

2. De **Toelichting** bij het Ontslagbesluit luidt onder meer:

"Artikel 4:1

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. **Arbeidsomstandighedenwet 1998** (Wet van 18 maart 1999, Stb.184)

Artikel 14, eerste en tweede lid

“1. De werkgever laat zich ten aanzien van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers al dan niet georganiseerd in een dienst dan wel door een of meer diensten bestaande uit andere deskundigen dan wel door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen of diensten.

2. De in het eerste lid bedoelde werknemers, andere personen en diensten verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. De in het eerste lid bedoelde werknemers mogen uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet worden benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde volzin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.”