



Rapport

Datum: 7 april 2005

Rapportnummer: 2005/107

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Oost-Nederland, te Arnhem niet zorgvuldig heeft gehandeld bij het verlenen van een ontslagvergunning aan haar werkgever. Met name klaagt zij erover dat de CWI:

op 10 oktober 2003 de vergunning op grond van de verkorte procedure als bedoeld in artikel 2:6 van het Ontslagbesluit heeft verleend, terwijl verzoekster op 9 oktober 2003 de verklaring van geen bezwaar heeft ondertekend, zodat het voor haar feitelijk onmogelijk was om alsnog haar bezwaar tegen de voorgenomen opzegging te uiten;

onvoldoende onderzoek heeft verricht naar de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag;

de beschikking onvoldoende heeft gemotiveerd door slechts te verwijzen naar de door de werkgever overgelegde stukken.

Beoordeling

I. Inleiding

1. In deze zaak gaat het om een klacht over de wijze waarop door de Centrale organisatie werk en inkomen (verder de CWI) aan een werkgever een ontslagvergunning is verleend met toepassing van de zogenoemde verkorte procedure als bedoeld in artikel 2:6 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 2.). Volgens verzoekster heeft zij onder dwang van haar werkgever een verklaring van geen bezwaar ondertekend (zie Achtergrond, onder 3.). Toen zij vervolgens enkele dagen later daar alsnog haar bezwaren tegen wilde uiten, bleek dat de CWI, de dag nadat zij de verklaring had ondertekend, al toestemming aan de werkgever had verleend om de arbeidsverhouding met haar te verbreken. In haar daarover bij de CWI ingediende klacht gaf verzoekster aan dat de CWI onrechtmatig had gehandeld door geen rekening te houden met de mogelijkheid dat een werkgever misbruik zou maken van de verkorte procedure. Voorts gaf zij aan dat het onderzoek naar de economische noodzaak onvoldoende was geweest en dat de beschikking onvoldoende was gemotiveerd. In reactie op het eerste klachtonderdeel bracht de CWI naar voren dat het ontslagverzoek voldoende onderbouwd was en dat de verklaring van geen bezwaar correct en volledig was ingevuld en dat er geen enkel aanknopingspunt was waaruit mogelijk misbruik kon worden afgeleid. Met betrekking tot het onderzoek naar de economische noodzaak antwoordde de CWI dat verzoekster niet had onderbouwd waarom het 'snelle' onderzoek onvoldoende was geweest. Volgens de CWI is de aard van het onderzoek bij de verkorte procedure in wezen niet anders dan bij een normale procedure. Wat betreft de deugdelijkheid van de motivering gaf de CWI aan dat de compact in de beschikking opgenomen argumenten steun en aanknopingspunten in het dossier vinden en dat het op grond van de stukken voldoende aannemelijk was dat de werkgever zich heeft

ingespannen om de ontslagnoodzaak zo beperkt mogelijk te houden.

2. In reactie op de bij de Nationale ombudsman ingediende klacht en de daarover gestelde vragen wees de CWI erop dat in de verklaring van geen bezwaar uitdrukkelijk wordt vermeld dat een werkgever een werknemer niet kan verplichten om die verklaring te ondertekenen en dat de verklaring vermeldt dat deze in vrijheid is ondertekend. Dit betekent - aldus de CWI - dat de CWI er in beginsel van mag uitgaan dat een ondertekende verklaring in vrijheid is afgelegd. In het geval van verzoekster bestond er voor de CWI ook geen aanleiding om er aan te twifelen of verzoekster de inhoud en strekking van de aanvraag wel had begrepen. Met betrekking tot het onderzoek naar de bedrijfseconomische noodzaak benadrukte de CWI dat de toetsing bij de verkorte procedure niet anders is dan bij de normale procedure. Wat betreft de motivering van de beschikking werd door de CWI erkend dat het enkele verwijzen naar de overgelegde stukken in beginsel niet volstaat, maar dat dit motiveringsgebrek was hersteld in de gegeven toelichting in de eerste reactie op verzoeksters klacht.

3. Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd de wijze waarop de CWI in deze zaak toepassing had gegeven aan de verkorte procedure, waarbij de ontslagvergunning daags na het ondertekenen van de verklaring van geen bezwaar werd verleend, voorgelegd. Doordat de CWI in het geval van verzoekster geen gebruik had gemaakt van haar bevoegdheid ex artikel 2:6, tweede lid, van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 2.) om de verklaring van geen bezwaar bij verzoekster te verifiëren was er voor verzoekster na het ondertekenen van de verklaring feitelijk geen bedenktijd. De Nationale ombudsman verzocht de minister om aan te geven of dit wenselijk was en of hij, indien hij van mening was dat het niet wenselijk was dat een ontslagvergunning op zo'n korte termijn wordt verleend, aanleiding zag tot het treffen van maatregelen in algemene zin.

4. In een eerste reactie bracht de minister naar voren dat er bij een ondertekende verklaring van de veronderstelling mag worden uitgegaan dat de werknemer al een bedenktijd heeft gehad alvorens tot ondertekening is overgegaan. Met betrekking tot de suggestie van de Nationale ombudsman om in dit soort situaties een bedenktijd in te voeren verwees de minister naar intern overleg dat de CWI over deze materie zou voeren. Zodra dit overleg was afgerond zou de minister op de suggestie terugkomen.

5. Na onderlinge afstemming tussen de minister en de CWI ging de minister in zijn aanvullende reactie van 1 september 2004 dieper in op de verkorte procedure. Hij bracht daarbij naar voren dat er sedert de invoering van de mogelijkheid om van de verkorte procedure gebruik te maken op 1 januari 1999 ruim 30.000 ontslagaanvragen via die procedure waren afgehandeld en dat de klacht van verzoekster de eerste klacht was die specifiek daarover was ingediend. Het invoeren van een bedenktijd na ondertekening van de verklaring van geen bezwaar zou zich niet verdragen met het doel van de invoering van de verkorte procedure, namelijk dat er bij een door een werkgever aannemelijk gemaakte

economische noodzaak, sneller tot het verlenen van een ontslagvergunning kan worden overgegaan. In beginsel gaat de CWI ervan uit dat een ondertekende verklaring van geen bezwaar in vrijheid is afgelegd. Pas wanneer de CWI twijfelt aan de inhoud dan wel de ondertekening maakt zij gebruik van de mogelijkheid om over te gaan tot verificatie van de verklaring. De minister gaf aan dat de CWI aan de suggestie van de Nationale ombudsman echter in die zin zou tegemoet komen door op het moment dat de werknemer kort na het verlenen van een ontslagvergunning aangeeft dat de verklaring van geen bezwaar niet in vrijheid is afgelegd, direct contact op te nemen met de werkgever en hem in overweging te geven geen gebruik te maken van de toestemming om op te mogen zeggen en alsnog de normale procedure te volgen. Indien de werkgever dit dan niet doet en toch overgaat tot opzegging, zal de CWI één en ander schriftelijk bevestigen en daarvan een afschrift sturen naar de werknemer, die dan vervolgens voor zich zelf kan nagaan of het zinvol is tegen de werkgever juridische stappen te ondernemen. De minister gaf aan deze aanpassing van de uitvoeringspraktijk op dit moment voldoende te achten.

De CWI liet bij brief van 31 januari 2005 weten de uitvoeringspraktijk op dit punt te hebben aangepast.

II. Ten aanzien van de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de verkorte procedure

1. Een werkgever kan op grond van het gestelde in artikel 6, eerste lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (zie Achtergrond, onder 1; verder het BBA) niet zonder toestemming van de CWI de arbeidsverhouding met een werknemer opzeggen. De CWI zal, behoudens uitzonderingsgevallen, vóór het verlenen van de toestemming om de arbeidsverhouding te beëindigen op basis van het gestelde in artikel 6, vierde lid van het BBA eerst advies vragen aan de ontslagadviescommissie. Sedert 1 januari 1999 is het op grond van artikel 2:6, eerste lid van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond onder 2.) niet nodig om dat advies te vragen als de aanvraag voor een ontslagvergunning op bedrijfseconomische gronden vergezeld gaat van een door de voor ontslag voorgedragen werknemer ondertekende verklaring van geen bezwaar. Deze verklaring is als model opgenomen in een bijlage bij het Ontslagbesluit (zie Achtergrond onder 3.). Het tweede lid van dat artikel geeft de CWI de bevoegdheid om de werknemer die een verklaring van geen bezwaar heeft ondertekend binnen een week alsnog zijn zienswijze naar voren te laten brengen; het zogenoemde verifiëren van de verklaring van geen bezwaar. De CWI kan - aldus de toelichting bij het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 5.) - de verificatiemogelijkheid koppelen aan het versturen van de bevestiging van ontvangst van de aanvraag aan de werknemer. In het derde lid staat dat de CWI zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek om toestemming dan wel nadat de werknemer zijn zienswijze naar voren heeft gebracht een beslissing op het verzoek neemt. Indien na de eventuele verificatie of anderszins blijkt dat de werknemer alsnog bezwaar heeft tegen de voorgenomen opzegging, dan geldt de verkorte procedure op grond van het vierde lid van artikel 2:6 van het Ontslagbesluit niet.

2. In de zaak van verzoekster is de verklaring van geen bezwaar op 9 oktober 2003 ondertekend. De aanvraag van de werkgever is op 9 oktober 2003 door de CWI ontvangen. Bij besluit van (vrijdag) 10 oktober 2003 verleende de CWI toestemming aan de werkgever om de arbeidsverhouding met verzoekster op te zeggen. Op (maandag) 13 oktober 2003 nam verzoekster contact op met de CWI om aan te kaarten dat zij de door haar ondertekende verklaring wilde intrekken omdat deze volgens haar onder dwang was ondertekend en zij alsnog bezwaar wilde maken tegen de voorgenomen opzegging. Verzoekster klaagt erover dat de CWI de toestemming zo snel heeft verleend. Hierdoor was het voor haar feitelijk onmogelijk om alsnog haar bezwaar tegen de voorgenomen opzegging te uiten.

3. De tekst van het derde lid van artikel 2:6 van het Ontslagbesluit is wat dat betreft helder: de CWI neemt zo spoedig mogelijk na ontvangst van de verklaring van geen bezwaar een beslissing op het verzoek om toestemming. Uitsluitend als het verzoek om toestemming met de meegezonden bescheiden (waaronder de verklaring van geen bezwaar) vragen zou oproepen, kan de CWI op grond van artikel 2:6, tweede lid, van het Ontslagbesluit besluiten om de werknemer alsnog in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen. Voor een dergelijk verificatieonderzoek bestond in de zaak van verzoekster op grond van de beschikbare stukken geen aanleiding. Daarbij is van belang dat in de verklaring duidelijk is vermeld dat de werkgever de werknemer niet kan verplichten de verklaring te ondertekenen.

Gezien het vorenstaande kan niet worden gesteld dat de CWI heeft gehandeld in strijd met het beginsel van fair play dat voor bestuursorganen inhoudt dat zij burgers de mogelijkheid geven hun procedurele kansen te benutten.

De onderzochte gedraging op dit punt is dan ook behoorlijk.

4. Hoewel de CWI met het nemen van een besluit op het verzoek om toestemming daags na ontvangst van dat verzoek juist heeft gehandeld, kan de Nationale ombudsman zich voorstellen dat dit voor sommige werknemers toch als een onaangename verrassing komt. Aan dit bezwaar kan tegemoet worden gekomen door in het standaardformulier van de verklaring van geen bezwaar aan te geven dat een gevolg van het ondertekenen van die verklaring kan zijn dat de toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding nog diezelfde dag wordt verleend. Daarmee is bovendien duidelijk dat een eventuele bedenktijd, bijvoorbeeld om advies te kunnen vragen aan een juridisch adviseur, vóór het ondertekenen van de verklaring moet worden geclaimd.

De Nationale ombudsman ziet in het voorgaande aanleiding om aan dit rapport een aanbeveling te verbinden.

5. Met instemming heeft de Nationale ombudsman kennis genomen van het besluit van de CWI om, op het moment dat een werknemer kort na afgifte van de ontslagvergunning

meldt dat hij de verklaring van geen bezwaar niet in vrijheid heeft afgelegd, direct contact op te nemen met de werkgever om deze in overweging te geven geen gebruik te maken van de toestemming om op te mogen zeggen en alsnog de normale procedure te volgen. Indien de werkgever dit verzoek dan niet honoreert en toch gebruik maakt van de verleende toestemming, dan zal de CWI een en ander schriftelijk richting werkgever bevestigen en een afschrift van die brief naar de werknemer sturen. Laatstgenoemde kan dan vervolgens zelf nagaan of het zinvol is om - daarbij gebruikmakend van het ontvangen afschrift van de brief aan de werkgever - tegen die werkgever juridische stappen te ondernemen.

III. Ten aanzien van het verrichte onderzoek

1. Verzoekster had aanvankelijk aangevoerd dat het onderzoek naar de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag niet afdoende uitgevoerd kon zijn aangezien het besluit om toestemming te verlenen werd afgegeven binnen 24 uur na het ondertekenen van de verklaring van geen bezwaar. De CWI heeft hiertegen aangevoerd dat verzoekster hiermee een negatief verband heeft gelegd tussen de snelheid van handelen van de CWI en de kwaliteit van dat handelen, terwijl het in de praktijk zeer wel kan voorkomen dat bestudering van een aanvraag op de dag van ontvangst direct tot de conclusie leidt dat de kwaliteit hiervan zodanig is (formeel correct, materieel compleet en voldoende aannemelijk) dat onmiddellijk een besluit kan worden afgegeven. Later bracht verzoekster naar voren dat de toetsing door de CWI eerder marginaal is dan materieel en dat er door de CWI niet is onderbouwd op welke grond de CWI van mening is dat de aanvraag voldoende aannemelijk is. In reactie daarop liet de CWI de Nationale ombudsman weten dat de toetsing bij een verkorte procedure niet anders is dan bij een normale procedure en dat het 'verkorte' vooral betrekking heeft op het feit dat werknemer en ontslagadviescommissie niet worden gehoord.

2. Uit artikel 4:1, eerste lid, van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 2.) volgt dat de werkgever voor de CWI aannemelijk moet maken dat een of meer arbeidsplaatsen op grond van bedrijfseconomische redenen dienen te vervallen. Zoals in de toelichting bij artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 5.) valt te lezen dienen onder bedrijfseconomische redenen tevens bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productieproces te worden verstaan.

Uit deze stukken komt naar voren dat sprake is van een bedrijfsreorganisatie waarbij de verkoopadministraties van de verschillende vestigingen op één locatie worden gecentraliseerd en de communicatiemiddelen efficiënter worden gebruikt waardoor een aantal arbeidsplaatsen komt te vervallen. De functie van verzoekster van telefoniste betrof een unieke functie die als gevolg van de reorganisatie kwam te vervallen. Verder bleek uit de aanvraag gevoegde stukken dat de verkoop van auto's in aantallen flink was teruggelopen (van 920 in 1999 naar 650 in 2003). De keuze van de werkgever om de functie van telefoniste te laten vervallen en niet een ander, stond niet ter beoordeling van

de CWI. De CWI behoort immers niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

Met de aanvraag en de daarbij gevoegde stukken had de werkgever dan ook voldoende aannemelijk gemaakt dat als gevolg van bedrijfsorganisatorische redenen - ingegeven door een teruglopende verkoop - de arbeidsplaats van verzoekster kwam te vervallen. Hieruit volgt dat de CWI op grond van de overgelegde gegevens toestemming tot ontslag kon verlenen en dus kon volstaan met het bestuderen van die gegevens alvorens de gevraagde toestemming te verlenen. Niet gesteld kan dan ook worden dat de CWI onvoldoende onderzoek heeft verricht.

3. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. In dit verband deelt de Nationale ombudsman de opvatting van de CWI dat er geen noodzakelijk verband bestaat tussen de lengte van een onderzoek en de kwaliteit daarvan. De werkgever zond met de ontslagaanvraag voor verzoekster mee: een kopie van het accountantsrapport 2002/2001, de resultaten tot en met het tweede kwartaal 2003 en een jaareinde verwachting, bedrijfseconomische ontwikkelingen, notulen van de ondernemingsraad met te nemen bezuinigingsmaatregelen, organogrammen voor en na de reorganisatie, een personeelslijst van de vestiging Arnhem-Zuid en de werknemersverklaring van geen bezwaar.

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

IV. Ten aanzien van de motivering van de ontslagbeschikking

1. De CWI gaf in haar brief van 10 december 2003 aan dat de opmerkingen in de beschikking met betrekking tot de verwachte ontwikkeling van de bedrijfseconomische situatie en met betrekking tot de herplaatsingsmogelijkheden geen stellingen of conclusies van de CWI waren maar een samengevatte weergave van enkele argumenten van de werkgever. Voorts stelde de CWI dat de motivering van de beschikking voldoende inzicht gaf in de argumenten en overwegingen die de CWI tot de beschikking hadden gebracht. Weliswaar waren die argumenten compact in de beschikking opgenomen, maar bij nadere beschouwing vonden zij steun in verschillende aanknopingspunten in het ontslagdossier, aldus de CWI. Vervolgens verbond de CWI daar de conclusie aan dat dit klachtonderdeel goede grond miste. In reactie op de door de Nationale ombudsman voorgelegde klacht en enkele vragen liet de CWI bij brief van 19 mei 2004 weten dat zij het met verzoekster eens was dat voor de motivering van een beschikking een verwijzing naar de door de werkgever overgelegde stukken in beginsel niet kan volstaan, maar dat dit motiveringsgebrek door de CWI in de brief van 10 december 2003 was hersteld door nader in te gaan op de overwegingen die tot het verlenen van de vergunning hadden geleid. In verband daarmee achtte de CWI dit klachtonderdeel ongegrond.

2. De Nationale ombudsman kan de CWI in bovenstaande redenering niet geheel volgen. Immers aan de ene kant wordt door de CWI erkend dat de ontslagbeschikking onvoldoende gemotiveerd was, maar dat dit motiveringsgebrek zou zijn hersteld door de nadere uitleg in de brief van 10 december 2003. Aan de andere kant is de CWI tot twee keer toe van mening dat dit klachtonderdeel ongegrond is. Het herstellen van een motiveringsgebrek tijdens de klachtprocedure laat echter onverlet dat aan de oorspronkelijke beschikking - welke immers in stand blijft - dat motiveringsgebrek nog blijft kleven. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Door in de ontslagbeschikking uitsluitend te verwijzen naar de door de werkgever overgelegde stukken heeft de CWI in strijd met dit motiveringsbeginsel gehandeld. Dit is niet juist.

De onderzochte gedraging op dit punt is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Oost-Nederland, is

gegrond ten aanzien van:

- de motivering van de ontslagbeschikking, wegens schending van het motiveringsvereiste.

niet gegrond ten aanzien van:

- de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de verkorte procedure ;
- het onderzoek dat zou zijn verricht naar de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag.

Met instemming heeft de Nationale ombudsman kennis genomen van het besluit van de CWI om in de situatie dat een werknemer kort na de afgifte van een ontslagvergunning meldt dat de verklaring van geen bezwaar niet in vrijheid door hem is ondertekend, direct contact op te nemen met de werkgever om deze in overweging te geven geen gebruik te maken van de verleende toestemming en de normale ontslagprocedure te volgen.

AANBEVELING

De CWI wordt in overweging gegeven te bevorderen dat in het standaardformulier van de verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 2:6, eerste lid, van het Ontslagbesluit wordt opgenomen dat een gevolg van het ondertekenen van die verklaring kan zijn dat de toestemming om de arbeidsverhouding op te zeggen nog diezelfde dag wordt verleend.

Onderzoek

Op 1 maart 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd van 27 februari 2004, van mevrouw S. te Emmerich (Duitsland), ingediend door mevrouw mr. C.D.M. Soeterbroek te Sassenheim, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Oost-Nederland te Arnhem.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

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

Tevens werd de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aantal specifieke vragen gesteld.

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

De CWI en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deelden mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Bij brief van 7 oktober 2003 diende verzoeksters werkgever bij de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), kantoor Arnhem, voor twee van zijn medewerkers een aanvraag in voor een ontslagvergunning. In die brief werd onder meer het volgende aangevoerd:

“De resultaten zijn de afgelopen jaren zeer matig te noemen. Dit is een algemene tendens in de autobranche. De concurrentie is heftig, en de druk op de fabrikanten om op de distributiekosten te besparen is groot. Dealers worden geadviseerd om schaalvergroting door te voeren door bedrijven over te nemen. Hierdoor kunnen zij kosten besparen door functies te centraliseren. Ook (werkgever; N.o.) doorgaat deze ontwikkeling.

Onlangs is besloten om de verkoopadministraties van de verschillende vestigingen te centraliseren. Hierdoor komen over alle bedrijven 3,5 FTE's te vervallen omdat er op de vestigingen geen auto's meer besteld en gefactureerd hoeven te worden. De verkoopadministratie te Veenendaal verzorgde al deze administratie voor Veenendaal, Ede en Nijmegen. Nu komen daar Zeist, Maarn en Arnhem bij. Hierdoor moet Veenendaal met

1,5 FTE versterkt worden. De besparing wordt met name gerealiseerd door efficiënter te kunnen werken d.m.v. een betere taakverdeling en effectiever gebruik van communicatiemiddelen. Eén medewerkster uit Zeist en één medewerkster uit Maarn (50%) hebben wij kunnen herplaatsen, waardoor totaal nog 2 FTE's overbodig zijn geworden in ons filiaal te Arnhem.

Bijgaand treft u de nodige informatie aan t.b.v. de ontslagaanvraag. Zij bestaat uit:

Bijlage Onderwerp

Kopie accountantsrapport 2002/2001

Resultaten t/m 2e kwartaal 2003 en jaareinde verwachting

Bedrijfseconomische ontwikkelingen

Notulen ondernemingsraad met te nemen bezuinigingsmaatregelen

Organogrammen voor en na de reorganisatie met toelichting

Personeelslijst vestiging Arnhem-Zuid

Werknemersverklaringen geen bezwaar

Wij gaan ervan uit dat beide medewerksters binnen 3 maanden weer werk zullen vinden. Als sociale voorziening zullen wij 3 maanden lang hun ww-uitkering met 30% van het maandsalaris aanvullen.”

Uit de bij de aanvraag gevoegde stukken blijkt onder meer dat als gevolg van de reorganisatie de functie van verzoekster (telefoniste) kwam te vervallen.

Voorts bleek daaruit dat verzoekster de enige telefoniste was. Bovendien was duidelijk dat de verkoop van auto's in aantallen flink terugliep.

2. De CWI verleende werkgever bij besluit van 10 oktober 2003 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster op te zeggen. In dat besluit werd het volgende aangevoerd:

“...Aan de 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.

Ik stel vast dat werkgever, middels de verkorte procedure volgens artikel 2:6 van het Ontslagbesluit, verzoekt hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer te mogen opzeggen op grond van bedrijfseconomische redenen.

Daarbij heeft werkgever het navolgende aangevoerd.

Betrokkene is sedert 04-04-2001 bij werkgever in dienst, laatstelijk in de functie van telefoniste.

Als gevolg van een interne bedrijfsreorganisatie komt de arbeidsplaats van betrokken werknemer te vervallen.

Niet te verwachten is dat er snel verbetering zal optreden in de ontstane bedrijfseconomische situatie, weshalve een ontslag voor werknemer, bij gebrek aan andere (herplaatsings)mogelijkheden, onontkoombaar is.

Op basis van mij ter beschikking staande gegevens, te weten het accountantsrapport 2001/2002, het overzicht van de resultaten tot en met het tweede kwartaal 2003 en de jaareindeverwachting, de beschrijving van de bedrijfseconomische ontwikkelingen, de notulen van de ondernemingsraad met de te nemen bezuinigingsmaatregelen, de organogrammen voor en na de reorganisatie, de personeelslijst van de vestiging Arnhem-zuid en een schriftelijke "verklaring van geen bezwaar" door werknemer, concludeer ik dat werkgever zijn motieven en de daaruit voortvloeiende ontslagnoodzaak voldoende aannemelijk heeft gemaakt.

Het geheel overziende en in aanmerking nemende de mogelijkheden en overwegingen van de betrokken werkgever en werknemer, ben ik van oordeel dat ik het verzoek van werkgever dien te honoreren..."

3. Verzoekster was het niet eens met de verlening van de ontslagvergunning en zij diende daarover via haar gemachtigde op 14 oktober 2003 een klacht in bij zowel de CWI te Arnhem als bij de Nationale ombudsman. In haar klacht voerde zij onder meer aan dat zij door de werkgever was gedwongen om de verklaring van geen bezwaar te ondertekenen en dat de CWI in de korte tijdsperiode die lag tussen de ontvangst van de aanvraag op 9 oktober 2003 en het verlenen van de vergunning op 10 oktober 2003 de bedrijfseconomische redenen niet afdoende heeft kunnen onderzoeken. In reactie op verzoeksters klacht liet de Nationale ombudsman haar gemachtigde bij brief van 28 oktober 2003 weten dat deze de klacht te vroeg had ingediend omdat de termijn waarbinnen de CWI op de klacht diende te reageren, nog niet was verstreken en dat de Nationale ombudsman daarom op dat moment haar klacht nog niet in onderzoek zou

nemen.

4. Bij fax van 22 oktober 2003 gaf verzoeksters gemachtigde op de bij de CWI ingediende klacht de volgende aanvulling:

“...De klacht van cliënte is tweeledig: enerzijds dat het CWI onrechtmatig heeft gehandeld in de toepassing van de verkorte procedure (waardoor de rechten en belangen van cliënte in ernstige mate zijn geschaad) en anderzijds dat gegronde redenen bestaan om aan te nemen dat het CWI het onderzoek naar de bedrijfseconomische noodzaak niet afdoende heeft uitgevoerd.

Na lezing van de aan de werkgever verstrekte beschikking wenst cliënte ook de inhoud van deze beschikking in haar klacht te betrekken. De klacht behelst dat de verleende beschikking onvoldoende gemotiveerd is.

Namens cliënte vul ik hierna de argumenten inzake bovenstaande aan. Ik verzoek u op deze aanvullingen in te gaan in uw reactie op de klacht.

1. Het CWI heeft onrechtmatig gehandeld in de toepassing van de verkorte procedure. De toetsing van het CWI bij de verkorte procedure dient enerzijds om medewerkers te beschermen en anderzijds om misbruik tegen te gaan. Van de ontslagaanvraag behoorde cliënte binnen 3 dagen een bevestiging te ontvangen, eventueel met een verificatie om te achterhalen of zij daadwerkelijk geen inhoudelijk verweer wilde voeren, waarna cliënte in de gelegenheid zou zijn geweest binnen een week haar zienswijze naar voren te brengen (art 2:6 lid 2 OB). De genoemde bevestiging is door werkneemster niet ontvangen, noch is zij in de gelegenheid gesteld haar zienswijze naar voren te brengen. Ik zie echter geen enkele reden waarom u van uw bevoegdheid als toegekend in art. 2:6 lid 2 OB geen gebruik heeft gemaakt. Ik zie voorts geen dringende reden waarom de beschikking reeds één dag na de indiening van de bescheiden is verleend. Cliënte is hierdoor ook de mogelijkheid ontnomen om op eigen initiatief de verklaring-van-geen-bezwaar in te trekken.

Ik concludeer dat het CWI in casu haar zorgplicht om medewerkers te beschermen niet is nagekomen en toegestaan heeft dat misbruik van de verkorte procedure heeft kunnen plaatsvinden. Het misbruik van de procedure bestaat hierin dat werkgever cliënte de verklaring onder druk heeft laten tekenen. Het CWI had rekening moeten houden met de mogelijkheid van misbruik. Nu hieraan voorbij is gegaan en het CWI door de snelheid van handelen de rechten van cliënte in ernstige mate heeft geschaad ben ik van mening dat de handelwijze van het CWI het stempel 'onrechtmatig' ruimschoots verdient.

2. Het CWI heeft het onderzoek naar de bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende uitgevoerd.

Ook met een verklaring-van-geen-bezwaar dient het CWI te toetsen of de bedrijfseconomische noodzaak zoals door de werkgever wordt aangevoerd, bestaat. Op basis van het feit dat minder dan 24 uur nadat cliënte de verklaring-van-geen-bezwaar heeft getekend het CWI overgegaan is tot het verlenen van de beschikking met de ontslagvergunning concludeer ik dat het onderzoek door het CWI naar de bedrijfseconomische noodzaak niet afdoende uitgevoerd kán zijn.

Zelfs een globale bestudering van het accountantsrapport over 2002, dat de werkgever bij de ontslagaanvraag heeft ingediend, had tot de conclusie moeten leiden dat de bedrijfseconomische noodzaak zoals de werkgever heeft voorgespiegeld niet bestaat, dan wel niet van zodanige aard is dat dit ontslag van cliënte rechtvaardigt. De financiële situatie van (werkgever; N.o.) is in 2002 aanmerkelijk beter dan in 2001 (bedoeld wordt: 2001; N.o.). Om u een indruk te geven:

- de omzet is in 2002 ca. 25% hoger dan 2001,
- de algemene kosten zijn in 2002 ca. 8% lager dan in 2001; en
- in 2002 is winst gerealiseerd ten opzichte van een verlies in 2001.

De overige (financiële) stukken die door de werkgever bij de ontslagaanvraag zijn ingediend, ik wijs met name op bijlagen 2 en 3, zijn noch gedateerd noch geautoriseerd zodat niet vertrouwd kan worden op de juistheid van de verstrekte gegevens. Niettemin hecht ik eraan de volgende opmerkingen te maken:

In bijlage 2 zijn alleen de cijfers van het tweede kwartaal 2003 ingevoerd. De cijfers uit het eerste kwartaal blijken niet uit dit overzicht. Algemeen bekend is dat het eerste kwartaal voor een autobedrijf het belangrijkste kwartaal is omdat in dat kwartaal doorgaans de meeste auto's op kenteken worden gezet.

De cijfers opgenomen in bijlage 3 ("verkoopaantallen nieuwe auto's") lijken in tegenspraak te zijn met de jaarrekening 2002, omdat in het overzicht over 2001 en 2002 een afname van 10% wordt opgevoerd, terwijl in de jaarrekening een toename van 25% is opgenomen. Daarbij is de toelichting op z'n zachtst nogal algemeen van aard te noemen.

3. De beschikking van het CWI is onvoldoende (niet deugdelijk) gemotiveerd.

Het CWI stelt in haar beschikking dat 'niet te verwachten is dat er snel verbetering zal optreden in de ontstane bedrijfseconomische situatie, weshalve een ontslag voor werkneemster, bij gebrek aan andere (herplaatsings)mogelijkheden, onontkoombaar is'. Deze conclusie wordt door het CWI in het geheel niet van een motivering voorzien. Het CWI had moeten motiveren waarom zij verwacht dat er niet snel verbetering zal optreden in de ontstane bedrijfseconomische situatie en op welke grond haar voldoende duidelijk is geworden dat er geen andere herplaatsingsmogelijkheden voor cliënte zijn. In de

beschikking wordt uitsluitend verwezen naar de door de werkgever aangereikte documenten, maar uit niets blijkt dat het CWI deze documenten aan een zelfstandig onderzoek heeft onderworpen.

Naast de constatering dat het CWI in onderhavig geval onrechtmatig heeft gehandeld sluit ik niet uit dat (werkgever; N.o.) het CWI op het verkeerde been heeft proberen te zetten dan wel heeft misleid. Hoewel dit de ontslagvergunning (helaas) niet aantast kan er wel sprake zijn van kennelijk onredelijk ontslag. Het is om die reden van belang dat u in de beantwoording van de klacht ook op het aspect van mogelijke misleiding door (werkgever; N.o.) ingaat..."

5. De CWI reageerde bij brief van 10 december 2003 als volgt op de ingediende klacht:

"...Ik stel vast dat uw klacht zich richt tegen 1. de toepassing van de verkorte procedure, 2. het onderzoek naar de bedrijfseconomische noodzaak en 3. de motivering van de beschikking van 10 oktober 2003.

Overwegingen.

Het eerste onderdeel van uw klacht betreft het feit dat uw cliënt niet binnen drie dagen na ontvangst bij CWI van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding (hierna: het verzoek), een ontvangstbevestiging van CWI heeft ontvangen, noch in de gelegenheid is gesteld om haar zienswijze in het kader van een verificatie ex art. 2:6 lid 2 Ontslagbesluit naar voren te brengen. Voorts vindt u dat CWI te snel beschikt heeft waardoor uw cliënt geen mogelijkheid meer heeft gehad op eigen initiatief de verklaring-van-geen-bezwaar (hierna; vvgb) in te trekken.

De constatering dat er in casu geen ontvangstbevestiging naar werknemer is gestuurd en dat er niet is geverifieerd, is op zichzelf juist.

Ik stel tevens vast dat werknemer als gevolg van de snelle behandeling door CWI, door het feitelijk tijdsverloop geen gelegenheid heeft gehad de vvgb alsnog in te trekken.

Ik deel echter niet het standpunt dat namens werknemer wordt verwoord dat CWI daardoor haar zorgplicht om medewerkers te beschermen niet is nagekomen en dat CWI heeft toegestaan dat misbruik van de verkorte procedure heeft kunnen plaatsvinden.

Conform art. 2:6 lid 3 Ontslagbesluit dient CWI "zo spoedig mogelijk" na ontvangst van het verzoek de beslissing op het verzoek te nemen. Naar mijn mening is er dan ook geen dwingende reden om werknemer op een binnen 3 dagen na indiening van het verzoek gelegen tijdstip nog een ontvangstbevestiging te sturen, wanneer op datzelfde tijdstip de beoordeling van het verzoek met bijlagen (waaronder de vvgb) reeds heeft kunnen plaatsvinden én deze tot de conclusie heeft geleid dat het verzoek voldoende onderbouwd en compleet is (en de vvgb correct is ingevuld), en deze conclusie alsdan ook bij

beschikking aan werkgever (in afschrift aan werknemer) kan worden medegedeeld.

Het is evident dat het tegelijkertijd versturen van de ontvangstbevestiging en de beschikking niet zinvol is, terwijl het Ontslagbesluit noch de Algemene wet bestuursrecht CWI verplichten om, wanneer zij over voldoende gegevens beschikt om op het verzoek te kunnen beslissen, de beschikking te "laten liggen" omdat eerst nog een ontvangstbevestiging naar de werknemer moet worden verstuurd. Het doel van een ontvangstbevestiging is immers niet om de belanghebbende (i.c. werknemer) in staat te stellen zich te "bedenken" (c.q. alsnog terug te komen op de vvgb), maar om aan te geven vanaf welke datum verschillende procedurele termijnen gaan lopen.

Dit is echter anders wanneer CWI in het dossier aanleiding vindt zich ervan te vergewissen dat de werknemer inderdaad geen bezwaar tegen de voorgenomen opzegging heeft. Op grond van art. 2:6 lid 2 Ontslagbesluit heeft CWI de bevoegdheid te verifiëren of werknemer op grond van de juiste en volledige informatie, in vrijheid, besloten heeft om geen verweer te voeren.

Wanneer CWI besluit van deze bevoegdheid gebruik te maken zal zij de verificatie koppelen aan de ontvangstbevestiging die zij aan de werknemer verstuurt. De ontvangstbevestiging heeft dan wel uitdrukkelijk de bedoeling om werknemer, gedurende een bepaalde tijd die alsdan ingaat, de gelegenheid te bieden (alsnog) zijn zienswijze naar voren te brengen en de behandeling c.q. beoordeling van het verzoek zal gedurende die tijd, in afwachting van de verzochte reactie, vanzelfsprekend worden opgeschort.

U stelt dat u in casu geen enkele reden ziet waarom CWI van haar verificatiebevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt en evenmin waarom de beschikking reeds één dag na indiening van de bescheiden is verleend.

Naar mijn mening is de rechtvaardiging voor deze handelwijze te vinden in de overgelegde bescheiden. Bij de bestudering van de overgelegde stukken (verzoek met bijlagen en vvgb) heeft CWI geen aanleiding gevonden en ook geen aanleiding hoeven te vinden om aan de vvgb te moeten twijfelen. Voor uw stelling dat werkgever uw cliënt de vvgb onder druk heeft laten tekenen en CWI hier rekening mee had moeten houden valt in de overgelegde stukken geen enkel aanknopingspunt te vinden. Aangezien CWI destijds ook anderszins geen feiten of omstandigheden bekend waren - of hadden moeten zijn - op grond waarvan zij met mogelijk misbruik van de verkorte procedure rekening had moeten houden, is haar handelwijze (het niet verifiëren) correct geweest.

Ook het feit dat de beslissing zo snel genomen is, valt CWI niet te verwijten aangezien zij, zoals hiervoor reeds uiteengezet, bij een voldoende onderbouwd verzoek (toetsend op bedrijfseconomische noodzaak, anciënniteit, herplaatsing en opzegverboden) en een correct ingevulde vvgb, zo spoedig mogelijk dient te beslissen op het verzoek. Ondanks dat het effect van deze snelheid van handelen van CWI voor de betreffende

werknemerspijtoptant ongelukkig kan zijn wanneer deze bij nader inzien had willen terugkomen op zijn vvgb, maar dat feitelijk niet meer kan omdat de zaak inmiddels beslist is, maakt dat de handelwijze van CWI niet onrechtmatig, wanneer CWI - zoals in casu - in redelijkheid mocht vertrouwen op de vvgb.

In dat verband wijs ik erop dat CWI bij haar (actieve) onderzoeksplicht van de onderbouwing van het verzoek (die primair strekt tot bescherming van de belangen van de werknemer) geen onderscheid maakt tussen de 'normale' procedure en de 'verkorte' procedure. Dit betekent echter niet dat CWI voor de 'verkorte' procedure te allen tijde dient te verifiëren. Tegelijkertijd dient CWI ervoor te waken het werkgeversbelang (waaronder het behoud van de resterende werkgelegenheid bij werkgever) te schaden door onnodige vertraging van de procedurele voortgang.

Het tweede onderdeel van uw klacht betreft het onderzoek van CWI naar de bedrijfseconomische noodzaak van werkgever.

Zoals hierboven reeds aangegeven maakt CWI bij het toetsen van de onderbouwing van de ontslagnoodzaak geen verschil of er sprake is van een verzoek dat via de 'normale' procedure wordt afgehandeld of van een verzoek dat via de 'verkorte' procedure van art. 2:6 van het Ontslagbesluit wordt afgehandeld. Vandaar dat ik uw standpunt deel dat CWI "Ook met een verklaring-van-geen-bezwaar...dient te toetsen of de bedrijfseconomische noodzaak zoals door de werkgever wordt aangevoerd, bestaat".

Uw standpunt c.q. gevolgtrekking "...dat het onderzoek door CWI naar de bedrijfseconomische noodzaak niet afdoende uitgevoerd geweest kán zijn" op basis van het feit dat "...minder dan 24 uur nadat cliënte de verklaring-van-geen-bezwaar heeft getekend het CWI overgegaan is tot het verlenen van de beschikking", kan ik echter geenszins delen.

Vooropgesteld dat de verkorte procedure niet beoogt een 'versnelde' procedure te zijn, kan het in de praktijk zeer wel voorkomen dat bestudering van de (onderbouwing van de) aanvraag en van de vvgb op de dag van ontvangst van de betreffende stukken reeds leidt tot de conclusie dat de kwaliteit (formeel correct, materieel compleet, voldoende aannemelijk) hiervan zodanig is dat op basis hiervan onmiddellijk kan worden beslist. Naar mijn mening wordt door u dan ook ten onrechte een - overigens niet beargumenteerd - direct negatief verband gelegd tussen de snelheid van handelen van CWI in dezen enerzijds en de kwaliteit van dat handelen anderzijds (in de zin van 'zó snel kán niet goed zijn'). In casu is duidelijk, gelet op de motivering van de beschikking, dat de beslissing weloverwogen gebaseerd is op de overgelegde gegevens - die in de beschikking zelfs uitputtend worden opgesomd - en dat er in de ogen van CWI sprake is van een compleet en aannemelijk dossier.

Dat u het met dat laatste niet eens bent valt af te leiden uit de toelichting c.q. voorbeelden bij uw tweede klachtgrond, waaruit blijkt dat u enkele aangevoerde bedrijfseconomische gegevens anders wenst te interpreteren en waarderen dan CWI heeft gedaan. Dit deel van uw tweede klachtgrond heeft naar mijn mening een materieel bezwaarkarakter. Aangezien bezwaar en beroep tegen de CWI beschikking niet openstaat en deze als eindbeslissing bedoeld is, kan ik in het kader van deze klachtprocedure niet inhoudelijk ingaan op de door u aangedragen nuanceringsen, aangezien ik dan (nogmaals) een materieel oordeel zou geven en de genomen beslissing in feite zou 'nawegen'.

Met betrekking tot de vraag in hoeverre de overwegingen van CWI (waaronder die ten aanzien van de financiële stukken) de beslissing kunnen dragen, ga ik bij de bespreking van het derde klachtonderdeel in.

Tot slot van dit onderdeel wijs ik erop dat de (onderbouwing van de) ontslagnoodzaak niet uitsluitend beoordeeld wordt aan de hand van de overgelegde financiële gegevens. Ook andere aspecten worden meegewogen, waarbij er bijvoorbeeld op gelet wordt of eerst, dat wil zeggen voordat gedwongen ontslag als ultimum remedium moet worden aanvaard, andere kostenbesparende alternatieven zijn onderzocht en of werkgever zich voldoende heeft ingespannen om zoveel mogelijk werknemers te herplaatsen. Bovendien respecteert CWI een zekere mate van beleidsvrijheid van de werkgever met betrekking tot de vraag 'hoe' hij wenst te saneren c.q. reorganiseren. In die zin is de onderhavige beslissing om de verkoopadministraties van de verschillende vestigingen te centraliseren en om de communicatiemiddelen efficiënter te gebruiken, een autonome werkgeversbeslissing die in het licht van de bedrijfseconomische context marginaal getoetst wordt. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat er geen beleidsvrijheid is ten aanzien van de keuzerechtvaardiging (de 'wie'-vraag) op basis van het dienstjarencriterium.

Het derde onderdeel van uw klacht betreft de deugdelijkheid van de motivering in de beschikking van CWI.

U vindt dat CWI had moeten motiveren waarom zij verwacht dat er niet snel verbetering zal optreden in de ontstane bedrijfseconomische situatie en op welke grond haar voldoende duidelijk is geworden dat er geen andere herplaatsingsmogelijkheden voor uw cliënt zijn. Naar uw mening blijkt uit niets dat CWI de door haar aangehaalde documenten aan een zelfstandig onderzoek heeft onderworpen.

Allereerst wijs ik er voor de goede orde op dat de opmerkingen in de beschikking met betrekking tot de verwachte ontwikkeling van de bedrijfseconomische situatie en met betrekking tot de herplaatsingsmogelijkheden, geen stellingen of conclusies zijn van CWI, maar een samengevatte weergave zijn van enkele argumenten van de werkgever in de door hem overgelegde stukken.

Voor wat betreft de overwegingen van CWI in haar beschikking, ben ik van oordeel dat de motivering van de beslissing voldoende inzicht geeft in de argumenten en overwegingen die CWI tot deze beslissing brachten. De argumenten zijn weliswaar compact in de beschikking opgenomen, c.q. opgesomd, maar vinden bij nadere beschouwing steun in verschillende aanknopingspunten in het dossier. Op grond van verschillende door de werkgever overgelegde stukken is voldoende aannemelijk geworden dat werkgever zich concreet heeft ingespannen de ontslagnoodzaak zo beperkt mogelijk te houden (alternatieve bezuinigingen, herplaatsing van medewerkers). CWI heeft deze stukken wel degelijk aan een zelfstandig onderzoek onderworpen en op basis daarvan in de motivering opgenomen.

Zoals reeds uitgelegd doet het er niet toe of het daarbij om een 'verkorte procedure' - gelijk in casu - of om een normale procedure gaat, maar, zoals ook reeds uitgelegd, gaat de zelfstandige onderzoeksplicht niet zover dat CWI in de 'verkorte procedure' in beginsel te allen tijde de vvgb zal verifiëren. Als, indien en voor zover er voor CWI geen indicatie is om werknemer alsnog (inhoudelijk) te horen omtrent de vvgb, zal zij betrokkene daarvoor ook niet actief benaderen.

Aan het slot van uw klachtbrief verzoekt u mij in de beantwoording van de klacht ook in te gaan het aspect van "mogelijke misleiding" door werkgever, aangezien u "niet uitsluit" dat werkgever CWI op het verkeerde been heeft proberen te zetten dan wel heeft misleid. Gelet op het feit dat u deze suggestie in het geheel niet onderbouwt, is het voor mij onmogelijk daar inhoudelijk op te reageren.

Conclusie.

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

B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht.

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

In reactie op de klacht en een aantal door de Nationale ombudsman gestelde vragen antwoordde de CWI bij brief van 19 mei 2004 als volgt:

"...Met betrekking tot de onderhavige klacht is in de interne klachtbehandeling uitvoerig gereageerd door CWI Juridische Zaken te Arnhem. Zie de brief van 10 december 2003. Ik verzoek u deze brief hier als herhaald en ingelast te beschouwen.

Verkorte procedure artikel 2:6 Ontslagbesluit

Verzoekster klaagt erover dat zij de verklaring van geen bezwaar (hierna: verklaring) onder druk heeft getekend. Verzoekster - zo vervolgt zij - was niet meer in de gelegenheid om de verklaring in te trekken omdat de ontslagvergunning één dag na de ondertekening van de verklaring door CWI is verleend.

In de verklaring (zie bijlage C bij het Ontslagbesluit) is uitdrukkelijk vermeld dat werknemer zich ervan bewust is dat een werkgever werknemer niet kan verplichten om een verklaring te ondertekenen. Tevens vermeldt de verklaring dat werknemer de verklaring in vrijheid heeft ondertekend. Het invullen en ondertekenen van een verklaring komt daarmee voor risico van de werknemer. CWI mag er derhalve in beginsel van uitgaan dat een ondertekende verklaring in vrijheid is afgelegd. CWI gaat alleen dan over tot het verifiëren van een verklaring indien CWI twijfelt aan de inhoud dan wel de ondertekening van de verklaring. De algemene beleidslijn binnen CWI in deze is dat extra zorgvuldigheid is geboden als getwijfeld kan worden over het feit of de werknemer de inhoud en strekking van de verklaring heeft begrepen. In de onderhavige klacht was hiervan echter geen sprake en was er bij CWI dan ook geen enkele reden om aan te nemen dat verzoekster, nadat zij op 9 oktober 2003 nog verklaard had de verklaring in vrijheid te hebben ondertekend, een dag later ineens zou stellen dat de verklaring onder druk zou zijn afgelegd. In het verlengde hiervan was er voor CWI geen enkele reden om de ontslagvergunning niet op 10 oktober 2003 te verlenen.

U geeft aan dat artikel 2:6 van het Ontslagbesluit op zich de ruimte biedt voor CWI om met de verkorte procedure binnen een zeer korte termijn - de dag zelf of een dag later - een ontslagvergunning te verlenen. Wel vraagt u zich af of dit wenselijk is. U doet in uw brief van 31 maart 2004 de suggestie om enige bedenktijd voor de werknemer in acht te nemen tussen het moment van ontvangst door CWI van de verklaring en het afgeven van een ontslagvergunning. Ik merk in dit verband op dat in het kader van intern overleg over deze materie uw suggestie in overweging zal nemen. Mocht hieromtrent nadere besluitvorming plaatsvinden, dan zal ik u hierover nader informeren.

Bedrijfseconomische noodzaak

Het klachtschrift van verzoekster van 27 februari 2004 legt een verband tussen de verkorte procedure en de toetsing van de bedrijfseconomische noodzaak. Gezien de korte termijn tussen de ontslagaanvraag en de beschikking zou er geen deugdelijk onderzoek hebben kunnen plaatsvinden.

Ik wil op deze plaats benadrukken dat de toetsing van de bedrijfseconomische noodzaak - en dit geldt natuurlijk ook voor de toets omtrent de keuzerechtvaardiging en de herplaatsingsinspanningen van de werkgever - bij een zogeheten verkorte procedure niet anders is dan in een normale procedure. Het "verkorte" ziet met name op het feit dat in die

gevallen noch de werknemer noch de ontslagadviescommissie wordt gehoord, waarmee de totale procedureduur aanmerkelijk wordt bekort. Het toetsen in een verkorte procedure betekent echter niet dat er ook minder onderzoek naar de bedrijfseconomische noodzaak plaatsvindt. In casu heeft mijns inziens wel degelijk een deugdelijk onderzoek plaatsgevonden. Ik onderschrijf derhalve het standpunt hieromtrent van CWI Juridische Zaken te Arnhem d.d. 10 december 2003. Op basis van de door werkgever overgelegde (financiële) stukken heeft CWI in redelijkheid kunnen beslissen tot het verlenen van een ontslagvergunning. Ik acht de klacht op dit onderdeel dan ook ongegrond.

Motivering van de beschikking

In de beschikking van 10 oktober 2003 is overwogen dat op basis van de ter beschikking staande gegevens de ontslagnoodzaak door werkgever aannemelijk is gemaakt. Vervolgens volgt een opsomming van de door werkgever verstrekte (financiële) gegevens. Zoals ook reeds in de interne klachtafhandeling is aangegeven zijn de argumenten en overwegingen van CWI compact in de beschikking opgenomen. Ik ben het met verzoekster eens dat een verwijzing naar de door werkgever overgelegde stukken in beginsel niet volstaat. Wel ben ik van mening dat CWI in haar brief van 10 december 2003 het motiveringsgebrek heeft hersteld door nader in te gaan op de overwegingen die tot het verlenen van de ontslagvergunning hebben geleid. Ik acht de klacht op dit onderdeel ongegrond...”

D. Reactie van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

1. Over de verkorte procedure ex artikel 2:6 van het Ontslagbesluit en de wijze waarop deze procedure in het geval van verzoekster was toegepast stelde de Nationale ombudsman ook vragen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze gaf bij brief van 6 juli 2004 de volgende reactie:

“...In uw brief van 31 maart jl. maakt u melding van een onderzochte klacht over een ontslagvergunning die door de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) is verleend op grond van de zogenoemde verkorte procedure als bedoeld in artikel 2:6 van het Ontslagbesluit.

U merkt daarin op dat het voor verzoekster, als gevolg van de korte termijn waarbinnen de ontslagvergunning door de CWI is verleend (te weten: de dag na ontvangst van vergunningaanvraag), onmogelijk was om alsnog bezwaar te maken tegen de voorgenomen opzegging en de werknemer in feite geen bedenktijd wordt gegund.

Naar aanleiding hiervan merk ik op, dat de verkorte procedure alleen kan worden toegepast als de werknemer een zogenoemde verklaring van geen bezwaar heeft ondertekend. In deze verklaring is uitdrukkelijk vermeld, dat een werkgever een werknemer niet kan verplichten om een verklaring te ondertekenen. Tevens vermeldt de verklaring dat

de werknemer deze in vrijheid heeft ondertekend. Bij een ondertekende verklaring mag dan ook worden uitgegaan van de veronderstelling, dat de werknemer al bedenktijd heeft gehad alvorens tot ondertekening wordt overgegaan.

In uw brief doet u voorts de suggestie om voor de werknemer een bedenktijd in te voeren ingeval een werkgever bij een bedrijfseconomisch ontslag gebruik maakt van de verkorte procedure.

In de brief van de CWI, die u naar aanleiding van deze klacht heeft ontvangen, is aangegeven, dat in het kader van intern overleg over deze materie, uw suggestie in overweging zal worden genomen. Naar mij is gebleken kost het de CWI meer tijd dan aanvankelijk verwacht om een standpunt terzake te bepalen.

U zult begrijpen, dat ik dat graag wil vernemen alvorens op uw suggestie te reageren. Zodra het overleg is afgerond, zal ik u nader berichten...”

2. Bij brief van 1 september 2004 gaf de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de volgende nadere reactie:

“...Inmiddels heeft nadere afstemming tussen SZW en CWI plaatsgevonden en heb ik ten aanzien van uw verzoek het volgende overwogen:

De mogelijkheid van de verkorte procedure is ingevoerd op 1 januari 1999 met invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. In de periode 1 januari 1999 tot heden zijn ruim 30.000 ontslagaanvragen via de verkorte procedure afgehandeld. De onderhavige klacht is de eerste klacht die ten aanzien van de verkorte procedure wordt ingediend. De invoering van de verkorte procedure heeft tot doel, bij een door werkgever aannemelijk gemaakte economische noodzaak, sneller tot het verlenen van een ontslagvergunning over te kunnen gaan. Het invoeren van een bedenktijd verdraagt zich niet met dit uitgangspunt.

In de verklaring van geen bezwaar is opgenomen dat werknemer verklaart deze verklaring "in vrijheid" te hebben ondertekend. Tevens is in de verklaring van geen bezwaar uitdrukkelijk opgenomen dat een werkgever een werknemer niet kan verplichten een verklaring te ondertekenen. Er is geen enkele aanleiding voor CWI om aan te nemen dat deze situatie een dag na ondertekening van de verklaring van werknemer geheel anders zou kunnen zijn. CWI mag er derhalve in beginsel van uitgaan dat een ondertekende verklaring in vrijheid is afgelegd. CWI gaat alleen over tot verificatie van een verklaring indien CWI twijfelt aan de inhoud dan wel de ondertekening van de verklaring.

CWI zal aan de door u aangevoerde bedenkingen tegemoet komen in die zin dat, indien werknemer kort na afgifte van de ontslagvergunning meldt dat de verklaring niet in vrijheid is afgelegd, CWI direct contact zal opnemen met werkgever en hem in overweging zal geven geen gebruik te maken van de toestemming om op te mogen zeggen en alsnog de normale procedure te volgen. Dat wil zeggen dat werknemer in dat geval in de gelegenheid

wordt gesteld alsnog verweer te voeren. Doet de werkgever dit niet, dan zal CWI een en ander schriftelijk bevestigen en dit via een afschrift aan de werknemer kenbaar maken. De werknemer kan dan vervolgens zelf nagaan of het zinvol is tegen de werkgever juridische stappen te ondernemen.

Het feit dat CWI bereid is de uitvoeringspraktijk op de in de vorige alinea vermelde wijze aan te passen, acht ik op dit moment voldoende. Dit mede gelet op het feit dat er sprake is van een groot aantal gevoerde verkorte procedures en slechts één enkele klacht dienaangaande...”

E. Nadere reactie Centrale organisatie werk en inkomen

De CWI liet bij brief van 31 januari 2005 het volgende weten:

“...Op 1 september 2004 heeft (...) de sectie Uitvoeringsbeleid van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) u schriftelijk zijn standpunt ten aanzien van de zogenaamde verkorte procedure ex artikel 2:6 van het Ontslagbesluit meegedeeld. Dit standpunt luidt dat uw suggestie - om ten aanzien van de verkorte procedure enige bedenktijd in acht te nemen tussen het moment van ontvangst door CWI van de verklaring van geen bezwaar en het afgeven van de ontslagvergunning - niet wordt overgenomen. Voor wat betreft de motivering van dit standpunt verwijs ik naar de brief van SZW van 1 september 2004 (...).

Wel is in de brief van 1 september 2004 aangegeven dat CWI aan de door u aangevoerde bedenkingen tegemoet zal komen in die zin dat, indien werknemer kort na afgifte van de ontslagvergunning meldt dat de verklaring niet in vrijheid is afgelegd, CWI direct contact zal opnemen met werkgever en hem in overweging zal geven geen gebruik te maken van de toestemming op te mogen zeggen en alsnog de normale procedure te volgen. Dat wil zeggen als werkgever hiermee instemt dat werknemer in dat geval in de gelegenheid wordt gesteld alsnog verweer te voeren. Doet de werkgever dit niet, dan zal CWI één en ander schriftelijk bevestigen en dit via een afschrift aan de werknemer kenbaar maken. De werknemer kan dan vervolgens zelf nagaan of het zinvol is tegen werkgever juridische stappen te ondernemen.

Ik kan u medelen dat CWI de uitvoeringspraktijk op dit punt heeft aangepast en dienovereenkomstig zal handelen...”

Achtergrond

1. **Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945** (Koninklijk Besluit van 5 oktober 1945, Stb. 1945, F214, laatstelijk gewijzigd bij wet van 29 november 2001, Stb. 625)

Artikel 6, eerste, derde en vierde lid

“1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen.

(...)

3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot de toestemming als bedoeld in het eerste lid.

4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort de Centrale organisatie werk en inkomen vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.”

2. **Ontslagbesluit** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998 nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 6 maart 2003, Stcrt. 49)

Artikel 2:6

“1. De artikelen 2:2 en 2:5 zijn niet van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding wegens bedrijfseconomische redenen indien bij het verzoek tevens een verklaring van de werknemer is bijgevoegd dat hij tegen de voorgenomen opzegging geen bezwaar heeft. De in de vorige volzin bedoelde verklaring wordt opgesteld overeenkomstig het in de bijlage C bij deze regeling opgenomen standaardformulier.

2. De Centrale organisatie werk en inkomen kan de werknemer in het in het eerste lid bedoelde geval in de gelegenheid stellen om binnen een week zijn zienswijze naar voren te brengen.

3. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek om toestemming dan wel nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen en de werknemer niet alsnog bezwaar maakt tegen de voorgenomen opzegging, neemt de Centrale organisatie werk en inkomen de beslissing op het verzoek.

4. Indien de werknemer alsnog bezwaar maakt tegen de voorgenomen opzegging zijn in afwijking van het eerste lid de artikelen 2:2 en 2:5 van toepassing.

5. de Centrale organisatie werk en inkomen legt de stukken die betrekking hebben op verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding waarop hij op grond van het derde lid een beslissing heeft genomen, ter inzage voor de Ontslagadviescommissie.”

Artikel 4:1, eerste lid

“1. 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:

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

3. Verklaring-van-geen-bezwaar (Bijlage C als genoemd in artikel 2:6, eerste lid, van het Ontslagbesluit, laatstelijk gewijzigd bij besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 januari 2003, nr. AV/IR/2002/101011, Stcrt. 8 januari 2003, nr. 5)

“Werknemersverklaring-van-geen-bezwaar

Hierbij verklaar ik, dhr/mw ... (naam),

geboren op ...-19.., wonende aan de ...

(straat en huisnummer), ... (postcode en woonplaats)

geen bezwaar te maken tegen het ontslag, dat op ...-200. (datum)

door mijn werkgever ... (naam),

... (adres)

is aangezegd wegens bedrijfseconomische ontslagredenen.

Mijn functie van ... (functiebenaming)

vervul ik vanaf ...-... (datum) en ik ben sedert ...-... (datum)

indiensttreding) bij werkgever in dienst.

Bij deze ontslagaanzegging is door werkgever de algemene ontslagfolder verstrekt en is mij

inzage verleend in, respectievelijk een afschrift ter hand gesteld van de volgende stukken:

Het ... (aantal) pagina's tellende ontslagverzoek gedateerd ...-200. (datum),

alsmede

de volgende bijlagen (elke bijlage apart benoemen):

De werkgever bevestigt in de persoon van dhr/mw ... (naam)

deze informatieverstrekking middels onderstaande handtekening.

Datum: ...-200.. Handtekening werkgever: ...

Ik ben mij ervan bewust, dat

- de werkgever mij niet kan verplichten om een verklaring van geen bezwaar te ondertekenen;
- deze verklaring mijn reactie betreft op het ontslagverzoek en er vanuit het arbeidsbureau een verzoek om een schriftelijke reactie achterwege kan blijven;
- na afgifte van een ontslagvergunning vanwege bedrijfseconomische ontslagredenen geen sprake is van verwijtbare werkloosheid en dat aanspraak bestaat op een WW-uitkering, mits aan alle overige eisen van de WW wordt voldaan.

Onderstaand beantwoord ik nog een aantal vragen, die verband houden met een mogelijk ontslagverbod.

(...)

Deze verklaring heb ik in vrijheid ondertekend en wel in de wetenschap, dat het ontslag op grond van de in het ontslagverzoek opgenomen redenen onvermijdelijk is.

Datum: ...-200.. Handtekening werknemer: ...”

4. Aan de algemene ontslagfolder, bedoeld in de onder 3. opgenomen verklaring is het volgende ontleend:

“...Verkorte procedure bij bedrijfseconomisch ontslag

Sinds 1 januari 1999 bestaat de mogelijkheid om bij een aanvraag op bedrijfs-economische gronden via de `verkorte procedure' sneller de procedure te doorlopen. Dit kan met een `Verklaring van geen bezwaar'. Deze verklaring is verkrijgbaar bij elke locatie CWI Juridische Zaken. Wanneer de werknemer een `Verklaring van geen bezwaar' invult en de werkgever die meezendt met de aanvraag, zal CWI Juridische Zaken direct een beslissing kunnen nemen.

Zij hoeft dan namelijk geen reactie van de werknemer te vragen en evenmin advies te vragen aan de ontslagadviescommissie. Voorwaarde is wel dat de aanvraag compleet is,

dus dat alle informatie die CWI Juridische Zaken nodig heeft, is bijgevoegd. CWI Juridische Zaken zal dan beoordelen of er een economische noodzaak is voor het ontslag en of de juiste werknemers voor ontslag zijn voorgedragen.

Is dat niet het geval, dan zal de toestemming voor ontslag worden geweigerd, ook al heeft de werknemer de `Verklaring van geen bezwaar' ingevuld. Soms zal CWI Juridische Zaken het toch nog nodig vinden om een reactie te vragen aan de werknemer, bijvoorbeeld omdat een collega zich beroept op onjuiste toepassing van de regel van anciënniteit of kanttekeningen plaatst bij de bedrijfseconomische noodzaak.

Dient een werkgever meerdere ontslagaanvragen in, voor zowel werknemers die een `Verklaring van geen bezwaar' hebben ondertekend als voor werknemers die inhoudelijk verweer willen voeren, dan zal CWI Juridische Zaken de ontslagzaken, waarbij een verklaring is overgelegd en waarbij sprake is van samenhang met overige ontslagzaken waar beargumenteerd verweer wordt gevoerd, aanhouden. Deze zaken worden aangehouden tot het moment waarop de samenhang er niet meer is, dan wel de overige verweren ontvangen zijn respectievelijk de ontslagadviescommissie is geraadpleegd.

Voordat een werknemer de verklaring invult, moet de werkgever aan de werknemer inzicht hebben verschaft in de (financiële) gegevens van het bedrijf en deze brochure hebben uitgereikt, zodat de werknemer zich een oordeel kan vormen over de noodzaak van het ontslag en de regels die van toepassing zijn op de ontslagaanvraag. De verklaring moet wel in volledige vrijheid worden afgelegd. Juridische Zaken kan de werknemer zo nodig vragen de verklaring toe te lichten, de zogenaamde verificatie.

Daarna neemt CWI Juridische Zaken een beslissing. Als de werknemer tijdig aangeeft (meestal binnen een week) toch bezwaar te willen maken tegen de aanvraag en de verklaring intrekt, dan volgt de normale ontslagprocedure. Dat wil zeggen dat de werknemer alsnog binnen twee weken verweer kan voeren. Voor meer informatie over deze procedure en het opvragen van het benodigde formulier `Verklaring van geen bezwaar' kan de werkgever contact opnemen met de betrokken locatie CWI Juridische Zaken...”

5. Toelichting bij het Ontslagbesluit (Stcrt. 1998, 238)

“...Verkorte procedure (artikel 2:6)

Eén van de voorstellen, die reeds in november 1994 door de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is voorgesteld om lange procedures bij de Regionaal Directeur te voorkomen, is de zogenoemde verkorte procedure ingeval van ontslagverzoeken vanwege bedrijfseconomische redenen. In de brief aan de Tweede Kamer van 7 oktober 1997 (Kamerstukken II, 1997/98, 25 263, nr. 15) is deze verkorte procedure nader toegelicht. In de voorliggende regeling wordt onderscheid gemaakt tussen

ontslagverzoeken waarbij door de werknemer wel en die waarbij door de werknemer geen bezwaar wordt gemaakt. Indien een werknemer geen bezwaar maakt, worden partijen niet gehoord en wordt niet door de ontslagadviescommissie geadviseerd. Dit betekent dat de toetsing door de Regionaal Directeur in beginsel beperkt blijft tot de beoordeling van de ontslaggrond en de naleving van de ontslagregels zoals in deze regeling neergelegd. In het bijzonder gaat het dan om de regels inzake anciënniteit, afspiegeling, herplaatsing en arbeidsongeschiktheid. De werknemer wordt in beginsel niet meer in de gelegenheid gesteld om te reageren en de Ontslagadviescommissie wordt geen advies gevraagd.

In dit verband is in overleg met de Arbeidsvoorzieningsorganisatie een standaardformulier voor de verklaring van geen bezwaar opgesteld. Dit formulier is als bijlage C bij deze regeling opgenomen. De werkgever dient daarop de aard van de bedrijfseconomische ontslagredenen in te vullen en de relevante informatie, gegevens en documenten toe te voegen. Vervolgens dient de werknemer op dit formulier in te vullen dat hij geen bezwaar maakt tegen het voorgenomen ontslag. Enerzijds wordt hiermee de doelmatigheid en effectiviteit van de procedure bevorderd, anderzijds kan de Regionaal Directeur hieruit afleiden op basis van welke informatie de werknemer de verklaring van geen bezwaar heeft afgegeven.

Met dit formulier wordt de werknemer tevens geïnformeerd over zijn rechten en plichten en over mogelijke gevolgen van het afgeven van een verklaring van geen bezwaar. Ook wordt de werknemer erop gewezen dat hij geen bezwaar hoeft te maken uitsluitend en alleen om een WW-uitkering zeker te stellen. Op grond van het derde lid van artikel 24 van de Werkloosheidswet, ingevoegd ingevolge artikel VI onder B van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, is immers bepaald dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid terzake van een ontslag om bedrijfseconomische redenen waarvoor door de Regionaal Directeur een ontslagvergunning wordt afgegeven. Daarmee wordt duidelijkheid verschaft in het sanctiebeleid van de Lisv (thans het UWV; N.o.) en voorkomen dat werknemers enkel en alleen om een WW-uitkering zeker te stellen verweer voeren tegen ontslag om bedrijfseconomische redenen. Voorts is, om te bevorderen dat de Regionaal Directeur (zo spoedig mogelijk) over volledige en adequate gegevens beschikt om een oordeel te kunnen geven over de aannemelijkheid van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag, in samenwerking met de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, een checklist ontwikkeld. Deze checklist kan de werkgever behulpzaam zijn ter onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak en de ontslagkeuze bij het indienen van een verzoek om toestemming voor beëindiging van de arbeidsverhouding vanwege bedrijfseconomische redenen. Tevens wordt daarmee bevorderd dat de werknemer op grond van de juiste en volledige informatie een beslissing kan nemen om al dan geen verweer te voeren. De Regionaal Directeur zal zo in staat zijn zich een oordeel te vormen over de deugdelijkheid van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag en over de naleving van de in voorliggende regeling neergelegde ontslagregels.

Verwacht mag worden dat met deze maatregelen veel van de procedures waarbij nu niet-inhoudelijk bezwaar wordt gemaakt door de werknemer kunnen worden bekort. Immers de Ontslagadviescommissie hoeft geen advies uit te brengen en de werknemer hoeft niet meer gehoord te worden. Bekorting van de procedure is echter geen doel op zich. Voorop staat dat de Regionaal Directeur zich een zorgvuldig en adequaat oordeel kan vormen over de noodzaak van het ontslag en de naleving van de ontslagregels. In dit verband is het volgende van belang.

De Regionaal Directeur krijgt de bevoegdheid om bij de voor ontslag voorgedragen werknemer de verklaring-van-geen-bezwaar te verifiëren. Deze verificatiemogelijkheid kan de Regionaal Directeur koppelen aan de ontvangstbevestiging van de ontslagaanvraag die hij aan de werknemer verstuurt. Daarbij krijgt de werknemer één week de gelegenheid om (alsnog) zijn zienswijze naar voren te brengen. Komt de werknemer op zijn eerdere beslissing om geen bezwaar te maken terug dan heeft hij de gebruikelijke termijn van twee weken om inhoudelijk bezwaar te maken, waarna de normale procedure (i.c. een eventuele tweede ronde van hoor en wederhoor en advisering door de Ontslagadviescommissie) moet worden gevolgd.

De Ontslagadviescommissie heeft dus geen adviserende taak in het kader van procedures waarin de werknemer geen bezwaar heeft gemaakt. Wel wordt bepaald dat alle ontslagdossiers waarbij de verkorte procedure is gevolgd ter inzage aan de Ontslagadviescommissie moeten worden voorgelegd.

Na één jaar zullen de praktijkervaringen met de verkorte procedure worden geëvalueerd, waarbij niet alleen het oordeel van de Regionale Directeuren maar ook de opvattingen van de Ontslagadviescommissies zullen worden betrokken. Bijzondere aandacht zal daarbij worden besteed aan eventuele knelpunten in de uitvoeringspraktijk,

de gemiddelde proceduretijd bij de verkorte procedures en het aantal zaken waarin de verkorte procedure is gevolgd, in verhouding tot normale procedures...”

“...*Artikel 2:6*

In dit artikel is de zogenaamde verkorte procedure geregeld. Deze kan worden gevolgd indien bij het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding vanwege bedrijfseconomische redenen een verklaring van de werknemer wordt overgelegd dat hij tegen de voorgenomen opzegging geen bezwaar heeft. In dat geval geldt niet de in artikel 2:2 neergelegde procedure waarbij de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om verweer te voeren en eventueel nogmaals beide partijen achtereenvolgens worden gehoord. Evenmin wordt op grond van artikel 2:5 advies aan de Ontslagadviescommissie gevraagd.

Wel heeft de Regionaal Directeur de bevoegdheid om de werknemer in de gelegenheid te stellen binnen een week zijn zienswijze naar voren te brengen, indien hij ondanks die verklaring zich ervan wil vergewissen dat de werknemer inderdaad geen bezwaar tegen de voorgenomen opzegging heeft (tweede lid).

Indien de Regionaal Directeur niet van deze bevoegdheid gebruik maakt dan wel de werknemer niet terugkomt op zijn verklaring van geen bezwaar, neemt de Regionaal Directeur zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek, respectievelijk nadat de werknemer dit kenbaar heeft gemaakt, een beslissing op het verzoek (derde lid). Indien de werknemer alsnog bezwaar tegen de voorgenomen opzegging maakt geldt de verkorte procedure niet. In dat geval wordt op grond van artikel 2:2 door de werknemer verweer gevoerd en worden vervolgens eventueel nogmaals beide partijen gehoord (vierde lid). Tevens dient de Ontslagadviescommissie op grond van artikel 2:5 te adviseren (vijfde lid)..."

Toelichting bij artikel 4:1

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