

Rapport

Datum: 16 oktober 2006
Rapportnummer: 2006/350

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) Zuidoost Nederland te Eindhoven aan haar werkgever toestemming heeft verleend om de dienstbetrekking met haar op te zeggen. Verzoekster is van mening dat de CWI op basis van de beschikbare gegevens en zonder nader onderzoek niet in redelijkheid de toestemming heeft kunnen verlenen.

Verder klaagt verzoekster erover dat de CWI Zuidoost Nederland te Maastricht haar daarover ingediende klacht in hoofdzaak ongegrond heeft verklaard.

Beoordeling

I. Bevindingen

1. Op 19 juli 2004 verzocht verzoeksters werkgever de CWI toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met twee werkneemsters, waaronder verzoekster. De organisatie bestond verder uit een eigenaar/directeur en een schoonmaakster. De reden van het verzoek was gelegen in bedrijfseconomische gronden, bestaande uit een slechte financiële positie welke noodzaakte tot een reorganisatie. De onderneming was per 1 januari 2004 overgenomen en de financiële positie was zwak. Het bedrijfsresultaat in 2002 en 2003 was negatief en een positief resultaat over 2004 werd uitgesloten geacht. De reeds genomen maatregelen betroffen besparingen op muziek en schoonmaakwerkzaamheden. Verder werd getracht de omzet te vergroten door het organiseren van activiteiten, het verruimen van de openingstijden en door het zelf meewerken van de eigenaar/directeur. De genomen maatregelen bleken echter onvoldoende, waardoor werkgever zich gedwongen voelde de loonkosten verder te beperken.

2. Bij brief van 3 augustus 2004 voerde verzoekster verweer tegen het verzoek van werkgever. Verzoekster verzocht om overlegging van de cijfers inzake het eerste half jaar van 2004. Verder voerde zij aan dat het voorgenomen ontslag niet los kon worden gezien van het feit dat geen inzicht werd gegeven in het feitelijke personeelsverloop ten tijde van en na de overname van de onderneming. Zo was al een medewerker vertrokken bij de overgang dan wel vertrok deze op dat moment en was na de overgang nieuw personeel aangesteld. Volgens verzoekster was niet voldaan aan het anciënniteitsbeginsel.

Verzoekster stelde verder dat de onderneming redelijk tot goed draaide. Dat bleek volgens haar onder meer uit het feit dat zij in plaats van de overeengekomen 32 uren feitelijk 36 tot 38 uren per week werkte. Er was, aldus verzoekster, sprake van structureel en aanzienlijk overwerk.

Tot slot merkte zij op dat de partner van werkgever in de loop van juni 2004 had opgemerkt dat er een betere omzet werd gehaald dan in het jaar 2003.

3. In reactie op het verweer van verzoekster stuurde werkgever bij brief van 10 augustus 2004 een overzicht van de reeds behaalde omzetten en kosten over het eerste half jaar van 2004 aan de CWI. In dit overzicht staat dat de omzet € 111.095 bedroeg en de kosten € 107.940. Verder staat in dit overzicht dat er sprake was van een schuldenlast van € 123.170.

Werkgever merkte op dat de medewerker die vertrokken was de voorbije jaren de functie van gastheer had vervuld en derhalve geen productiemedewerker was. Werkgever achtte deze functie volledig overbodig en wilde deze in het belang van de onderneming zelf invullen. Werkgever deelde verder mee dat de eigenaresse haar eigen salaris tot op dat moment niet had kunnen opnemen. De (nieuwe) medewerkster die in dienst was getreden was een oproepkracht die de piekuren op vrijdagavond invulde. Werkgever wees er op dat dit de beste avond was en zodoende op dat moment vier medewerksters nodig waren.

Werkgever deelde verder mee dat de sluitingstijden waren aangepast om meer omzet te kunnen realiseren. Daarom maakte verzoekster soms enkele overuren, doch dit bleef tot het minimum beperkt. Werkgever betwistte om die reden ook de juistheid van de door verzoekster opgegeven uren. Werkgever deelde mee dat zij naar aanleiding van het verweer op maandag 9 augustus 2004 aan verzoekster had gevraagd of zij langs wilde komen zodat werkgever haar inzage in de bank-, kas- en crediteurenadministratie kon geven om de onzekerheid weg te nemen.

Met betrekking tot het draaien van een betere omzet merkte werkgever nog op dat dit betrekking had op de vrijdag. De omzet was alleen op deze dag met een paar procenten gestegen. Verzoekster kon dit volgens werkgever zelf ook bevestigen, omdat zij zelf de omzet telde.

4. Verzoekster reageerde op 25 augustus 2004. Verzoekster voerde onder meer aan dat nog steeds geen stukken waren overgelegd ter onderbouwing van de aangevoerde ontslagreden. Zo ontbraken aldus verzoekster de winst- en verliesrekening en balansen met toelichting, omzetcijfers, accountantsverklaringen en dergelijke betreffende het jaar 2003 (voor zover gelet op de overname per 1 januari 2004 van belang) alsmede het jaar 2004. Evenmin bood werkgever door het overleggen van objectieve stukken inzicht in de toekomstverwachtingen met betrekking tot de financiële positie. Het bij een reorganisatie vereiste oude en toekomstige organisatieschema met toelichting ontbrak eveneens.

Naar de mening van verzoekster kon het door werkgever overgelegde overzicht absoluut niet gelden als de bedoelde vereiste financiële en organisatorische informatie. Temeer nu in dit overzicht een valse voorstelling van zaken werd gegeven. Zo gold het opgenomen bedrag voor huisvestingskosten op jaarbasis, terwijl het overzicht betrekking had op het

eerste half jaar van 2004 en waren de huurinkomsten van de onderneming (wegens verhuur van kamers) niet verdisconteerd.

Verzoekster was tevens van mening dat werkgever, gelet op het feit dat werkgever de onderneming per 1 januari 2004 had overgenomen, inzage diende te geven in de (financiële) voorwaarden waaronder de overname had plaatsgevonden. Dit gold temeer nu aan verzoekster kenbaar was gemaakt dat de balans van de onderneming per 1 januari 2004 op nul was gezet. Gelet daarop kon en mocht niet van de juistheid van de stellingen van werkgever daarover worden uitgegaan.

Wat betreft de bewering van werkgever dat een positief resultaat voor 2004 was uitgesloten en het resultaat in 2005 ook slecht zou zijn, wees verzoekster erop dat werkgever slechts over een verwachting spreekt, waarvan geenszins vaststaat dat deze verwachting reëel is alsmede dat deze in de toekomst feitelijk vorm krijgt.

Verzoekster stelde voorts dat er in het geheel geen sprake was van slechte omzetcijfers. De partner van werkgever zou in juni 2004 aan verzoekster hebben meegedeeld dat de omzet steeds toenam. De omzet van 2004 gaf een veel positiever beeld dan de omzet in 2003 gedurende het gehele jaar. Ook stelde verzoekster dat zij uit de praktijk slechts kon concluderen dat sprake was van omzetstijgingen. Zij schatte die op circa 10%.

Verzoekster hield verder vast aan de stelling dat zij structureel overwerkte.

Tevens merkte verzoekster op dat het haar bevreemde dat werkgever per 1 januari 2004 tot (integrale) overname was overgegaan, indien de financiële situatie van de onderneming reeds in 2002 en 2003 zo slecht was als hij wilde doen voorkomen en de toekomstverwachtingen negatief gestemd zouden zijn.

Verzoekster stelde met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel dat werkgever naliet een opgave te doen van het volledige feitelijke personeelsbestand. Op basis van de tot dan toe verstrekte informatie was het volgens verzoekster onmogelijk op de juiste wijze de anciënniteit te bepalen. De verstrekte informatie was namelijk onvolledig, hetgeen eveneens tot afwijzing van het onderhavige verzoek diende te leiden.

Indien de opgave van het huidige personeelsbestand correct zou zijn - hetgeen verzoekster uitdrukkelijk betwistte, zou het ontslag van de nu voorgedragen medewerkers tot gevolg hebben dat werkgever alle in het bedrijf voorkomende werkzaamheden (behoudens het schoonmaken) zelf zou moeten verrichten. Dit kwam verzoekster uiterst ongeloofwaardig voor en was volgens haar praktisch ook absoluut niet uitvoerbaar.

Na haar indiensttreding, zo deelde verzoekster mee, zijn in ieder geval nog twee barmedewerkers aangenomen. Zij werkten respectievelijk gemiddeld 10 uur en 7 uur per week. In het kader van het anciënniteitsbeginsel zou onderhavige ontslagaanvraag zich dan

ook dienen te richten tot voornoemde personen, aldus verzoekster. Nu sprake was van uitwisselbare functies geldt de stelregel dat diegene die het laatst in dienst is getreden, het eerst voor een ontslag in aanmerking komt.

5. Op 2 september 2004 verleende de CWI aan werkgever toestemming om de arbeidsovereenkomst met verzoekster op te zeggen.

Naar het oordeel van de CWI had werkgever aannemelijk gemaakt dat hij op basis van de omstandigheden en de prognose voor 2004 en 2005, genoodzaakt was om maatregelen te treffen in de personeelskosten. Uit het dossier was gebleken dat de arbeidsplaatsen van beide barmedewerksters, waaronder die van verzoekster, kwamen te vervallen. Uit de overgelegde stukken was duidelijk geworden dat beide in dienst zijnde barmedewerksters werden voorgedragen voor ontslag en derhalve was het anciënniteitsbeginsel correct toegepast. Verder was gebleken dat er geen passende alternatieven aanwezig waren, aldus de CWI.

6. Bij brief van 25 januari 2005 wendde verzoekster zich tot de Nationale ombudsman. De Nationale ombudsman stuurde de brief door naar de CWI omdat de CWI de klacht nog niet had behandeld.

7. De CWI reageerde bij brief van 13 april 2005 op verzoeksters klacht. De CWI deelde met betrekking tot de bedrijfseconomische noodzaak mee dat bij de besluitvorming bij een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak, conform de regelgeving, een marginale toets plaatsvindt. Deze marginale toets houdt in dat de toets die de CWI daarvoor aanlegt gericht is op de vraag in hoeverre de ondernemer in alle redelijkheid tot de onderhavige maatregel heeft kunnen komen en of er geen sprake is van een valse of voorgewende reden. Derhalve wordt, zo stelde de CWI, de toets veelal begrensd door de vrije beleidskeuzes van de ondernemer. Naar het oordeel van de CWI bevatte het ontslagdossier voldoende informatie over de zwakke financiële positie van de onderneming, te weten in ieder geval de balans en winst- en verliesrekening over 2002 en 2003 en een financieel overzicht over de eerste zes maanden van 2004. Daarnaast bevatte het ontslagdossier een uitgebreide toelichting over de noodzaak van het laten vervallen van arbeidsplaatsen, alsmede een toekomstbeleid aangaande het feit dat de persoon van de ondernemer zelf de werkzaamheden ging uitvoeren om kosten te besparen en zodoende de continuïteit van de onderneming te waarborgen. De keuze van de eigenaresse om voortaan de werkzaamheden zelf te gaan uitvoeren behoort tot de beleidsvrijheid van werkgever, waarin door de CWI niet wordt getreden. De CWI liet weten van mening te zijn dat een nader onderzoek aangaande de motivering van de ontslagaanvraag niet noodzakelijk was. Daarbij was overwogen dat het verweer van verzoekster niet zodanig onderbouwd was dat de CWI moest uitgaan van de onjuistheid van de verstrekte gegevens. De motieven werden weliswaar ontkend, maar niet weerlegd op grond van de onderbouwde gegevens.

Tevens stelde de CWI dat het dossier pas in tweede termijn concrete informatie bevat over het gebruik van weekend- c.q. oproepkrachten. Rekening houdend met de in tweede termijn door verzoekster geduide personeelsleden, met een arbeidsomvang van gemiddeld 10 en 7 uur, bestond voor de CWI geen noodzaak om nog nadere dan de reeds gevraagde informatie op te vragen. De conclusie dat na de reorganisatie geen uitwisselbare functies in de onderneming voorhanden waren en dat derhalve het anciënniteitsbeginsel correct was toegepast, was aldus de CWI gelet op de inhoud van het overgelegde dossier en de door de CWI te hanteren definitie van uitwisselbare functies, terecht en niet voorbarig of te lichtvaardig geweest.

Op het punt van de motivering van de ontslagvergunning merkte de CWI op dat hieraan meer aandacht besteed had moeten worden.

8. Verzoekster kon zich niet verenigen met het feit dat haar klacht in hoofdzaak ongegrond was verklaard. Om die reden wendde zij zich bij brief van 10 mei 2005 wederom tot de Nationale ombudsman met het verzoek een onderzoek in te stellen.

9. Op 5 augustus 2005 merkte de CWI in aanvulling op de brief van 13 april 2005 op dat met betrekking tot het punt dat werkgever geen of nauwelijks relevante stukken van de aangevoerde ontslagreden over het jaar 2003 en 2004 had overgelegd, verzoekster er aan voorbijgaat dat ten tijde van de behandeling van de ontslagaanvraag het lopende jaar 2004 nog niet ten einde was. Logischerwijs vloeide daaruit voort dat cijfers over het kalenderjaar 2004 ten tijde van de aanvraag van 19 juli 2004 niet voorhanden waren. Werkgever kon derhalve volstaan met het overleggen van cijfers over de achterliggende periode. Voorts merkte de CWI op dat werkgever niet verplicht was door een accountant ondertekende jaarcijfers te overleggen. In het licht van de financiële situatie van de werkgever achtte de CWI het verweer van werkgever, dat hij omwille van kostenbesparende maatregelen had afgezien van het door een accountant laten opstellen van halfjaarlijkse cijfers 2004 ook zeker plausibel en rechtvaardig. Het is niet aan de CWI om werkgever op te zadelen met extra accountantskosten. Los daarvan had werkgever, kennelijk om daarmee aan te tonen dat hij niets heeft te verbergen, verzoekster aangeboden inzage te verschaffen in de bank-, kas- en crediteurenadministratie. De CWI concludeerde dat verzoekster om haar moverende redenen van dit aanbod had afgezien, omdat verzoekster dit aanbod van werkgever noch had ontkend noch had weersproken. Gelet op de twijfel van verzoekster ten aanzien van de door werkgever over het eerste halfjaar van 2004 gepresenteerde cijfers bevreesdde de CWI dit.

De CWI merkte verder op dat hoe het ook zij, indien, zoals verzoekster stelt, de huisvestingskosten op jaarbasis gelden, het financieel overzicht nog geen rooskleurig beeld geeft. De kosten over het eerste half jaar 2004 zouden in dat geval afnemen met € 9.350 tot € 98.590, in welk geval het verschil tussen de omzet en de kosten over het eerste half jaar zou neerkomen op een bedrag van € 12.505. Na aftrek van belasting en aflossing van schulden is dit geen vetpot. Het was een logische gevolgtrekking dat een

continuering van de huidige situatie niet tot een verbetering zou leiden. Dat werkgever omwille van de financiële situatie heeft besloten de vervallen functies zelf te gaan vervullen is, zo gaf de CWI aan, een beleidsmatige keuze die aan de werkgever is voorbehouden. Door de CWI Juridische Zaken te Eindhoven was terecht opgemerkt dat zij daar niet in kon treden.

Al met al was de CWI van mening dat terecht was geconcludeerd dat sprake was van een bedrijfseconomische noodzaak tot ontslag. De klacht werd op dit punt ongegrond geacht.

Met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel merkte de CWI op dat gegeven het feitencomplex het de voorkeur zou hebben verdiend dat de CWI aan partijen nadere vragen zou hebben gesteld omtrent de taken en verantwoordelijkheden van de oproepkrachten. De vraag is echter of het stellen van nadere vragen tot een andere uitkomst zou hebben geleid. Dit is niet bekend. Hoe het ook zij, nu de CWI het stellen van nadere vragen achterwege heeft gelaten is de klacht van verzoekster, dat niet controleerbaar is of de juiste ontslagvolgorde is toegepast, gegrond.

Het voorgaande neemt, aldus de CWI, niet weg dat indien verzoekster stelt dat er sprake was van uitwisselbare functies, het aan háár is om aan te tonen dat de oproepkrachten dezelfde taken en verantwoordelijkheden hadden als verzoekster. Met andere woorden: verzoekster diende zelf aan te tonen dat de werkzaamheden van de oproepkrachten qua aard, inhoud, functieniveau en beloning onderling uitwisselbaar waren met de door haar verrichte functie. Uitgangspunt is tenslotte 'wie stelt, die bewijst'. Daar is vooralsnog niets van gebleken.

10. Bij brief van 10 augustus 2005 stelde de Nationale ombudsman verzoekster in de gelegenheid op de reactie van de CWI te reageren. Verzoekster deed dit bij brief van 25 augustus 2005. Zij maakte op haar reeds eerder ingenomen standpunt een kleine aanvulling. Verzoekster deelde mee van mening te zijn dat hetgeen door de CWI was gesteld omtrent de bewijslast ten aanzien van taken en verantwoordelijkheden van oproepkrachten absoluut voor onjuist moet worden gehouden. Verzoekster was van oordeel dat, indien zij in het kader van haar verweer naar aanleiding van een aangevraagde ontslagvergunning stelt dat het anciënniteitsbeginsel is geschonden, het aan de CWI is om de ingediende gegevens op juistheid te controleren. Verzoekster was primair van oordeel dat de bewijslast in deze aangelegenheid bij werkgever lag en niet bij haar. De CWI erkende zulks volgens verzoekster feitelijk ook door te stellen dat het de voorkeur zou hebben verdiend om aan partijen nadere vragen te stellen.

II. Beoordeling

Ten aanzien van het verlenen van een ontslagvergunning

11. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de 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.

12. 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 diende in dit geval tevens na te gaan of een juiste toepassing was 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. Bij de beoordeling van het verzoek gaat de CWI ervan uit dat aan de werkgever een zekere mate van ondernemingsvrijheid toekomt.

13. Het redelijkheidvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is.

14. Er was sprake van een overname per 1 januari 2004. De financiële gegevens over de jaren 2002 en 2003 betreffen aldus resultaten die behaald zijn onder de vorige eigenaar. Dit maakt dat het jaar 2004 niet zomaar te vergelijken valt met de jaren daarvoor. Het financiële stuk over 2004 dat is overgelegd door werkgever is niet afkomstig van de accountant, doch dit is ook niet noodzakelijk. De CWI heeft dit terecht opgemerkt. De financiële gegevens over het eerste half jaar van 2004 laten al wel zien dat verwacht mag worden dat de omzet een stuk hoger zal zijn dan het jaar daarvoor (€ 111.095 op half jaar basis in 2004, tegenover € 164.847,26 over het gehele jaar 2003). Echter, over het geheel genomen (de kosten over het eerste half jaar van 2004 bedroegen rond de € 100.000) kan niet gezegd worden dat de financiële situatie dusdanig verbeterd was dat sprake was van een gezonde bedrijfseconomische situatie. Gezien de aard van de door de CWI uit te voeren (marginale) toetsing kan niet worden gesteld dat de CWI op basis van de door werkgever verstrekte financiële gegevens niet in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat er een bedrijfseconomische noodzaak was om arbeidsplaatsen te laten vervallen.

De onderzochte gedraging op dit punt is in zoverre behoorlijk.

15. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven.

16. In haar brief van 5 augustus 2005 heeft de CWI meegedeeld dat het de voorkeur zou hebben verdiend dat de CWI Juridische Zaken te Eindhoven aan partijen nadere vragen zou hebben gesteld omtrent de taken en verantwoordelijkheden van de oproepkrachten. De CWI vraagt zich echter af of dit tot een ander standpunt zou hebben geleid. Dit is niet bekend, maar hoe het ook zij, nu de CWI het stellen van nadere vragen achterwege heeft gelaten is de klacht van verzoekster - dat niet controleerbaar is of de juiste ontslagvolgorde is toegepast - gegrond, aldus de CWI. Vervolgens stelde de CWI dat het voorgaande niet wegneemt dat, indien verzoekster stelt dat er sprake is van uitwisselbare functies, het aan háár is aan te tonen dat de oproepkrachten dezelfde taken en verantwoordelijkheden hebben als verzoekster. Met andere woorden: verzoekster dient zelf aan te tonen dat de werkzaamheden van de oproepkrachten qua aard, inhoud, functieniveau en beloning onderling uitwisselbaar zijn met de door haar verrichtte functie. Uitgangspunt is tenslotte 'wie stelt, die bewijst'.

17. De CWI kan in haar standpunt worden gevolgd wat betreft het gegrond verklaren van de klacht dat het niet controleerbaar is of de juiste ontslagvolgorde is toegepast. Met betrekking tot de bewijslast verdient het volgende opmerking. Door werkgever is in eerste instantie geen melding gemaakt van de aanwezigheid van oproepkrachten, terwijl dit wel op zijn weg had gelegen. In de brief van 19 juli 2004 wordt melding gemaakt van drie medewerkers, twee barmedewerkster en één schoonmaakster. Reeds bij brief van 3 augustus 2004 heeft verzoekster aangegeven dat na de overgang van de onderneming per 1 januari 2004 nieuw personeel is aangetrokken. Werkgever reageerde op deze brief bij brief van 10 augustus 2004 en maakte melding van één oproepkracht. Verzoekster merkte in haar brief van 25 augustus 2004 vervolgens op dat er sprake was van twee oproepkrachten die respectievelijk voor gemiddeld tien en zeven uur per week als barmedewerkster werkten. Verzoekster wees er daarbij op dat in het kader van het anciënniteitsbeginsel de onderhavige ontslagaanvraag zich dan ook diende te richten tot voornoemde personen.

18. In het onderhavige geval waarbij door werkgever in eerste instantie geen melding was gemaakt van de aanwezigheid van twee oproepkrachten, die eveneens werkzaam waren als barmedewerkster en in tweede instantie slechts wordt gesproken over één oproepkracht en waarbij op voorhand niet valt in te zien op welke wijze verzoekster nog meer zou kunnen aantonen dat sprake is van uitwisselbare functies, was het de taak van de CWI om een nader onderzoek op te starten en aldus een actievere houding in deze procedure aan te nemen. Niet kan worden gesteld dat hier een nadere bewijslast bij verzoekster rust. Het had op de weg van de CWI gelegen om nader te onderzoeken welke taken en verantwoordelijkheden bij deze oproepkrachten hoorden en om te beoordelen of het anciënniteitsbeginsel juist werd toegepast. Om die reden heeft de CWI niet voldaan aan het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving. De klacht is door de CWI op dit onderdeel bij brief van 5 augustus 2005 gegrond verklaard, doch onder een onjuiste aanvullende opmerking.

De onderzochte gedraging op dit punt is in zoverre niet behoorlijk.

Ten aanzien van de klachtafhandeling

19. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering.

20. Uit hetgeen hierboven is overwogen over het verlenen van de ontslagvergunning en zoals de CWI in haar reactie op de klacht richting de Nationale ombudsman erkent, had de klacht op het punt van de toepassing van het anciënniteitsbeginsel op formele gronden gegrond behoren te worden verklaard. De overwegingen van de CWI in haar brief van 13 april 2005 om de klacht op dit punt ongegrond te verklaren kunnen deze beslissing niet dragen. De CWI heeft op dit punt dan ook gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.

De onderzochte gedraging op dit punt is in zoverre niet behoorlijk.

21. Wat betreft de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag heeft de CWI verzoeksters klacht terecht ongegrond verklaard. De overwegingen van de CWI in haar brief van 13 april 2005 om de klacht op dit punt ongegrond te verklaren kunnen deze beslissing dragen.

De onderzochte gedraging op dit punt is in zoverre behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen Zuidoost Nederland is

gegrond ten aanzien van:

het niet nader onderzoeken van de uitwisselbaarheid van verzoeksters functie met die van de oproepkrachten, wegens schending van het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving;

het ongegrond verklaren van verzoeksters klacht op dit punt, wegens schending van het motiveringsvereiste;

niet gegrond ten aanzien van:

het op basis van de verstrekte financiële gegevens oordelen dat er een bedrijfseconomische oorzaak was om arbeidsplaatsen te laten vervallen;

het ongegrond verklaren van verzoeksters klacht op dit punt.

Onderzoek

Op 11 mei 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 10 mei 2005 van mevrouw B. te Eindhoven, ingediend door mevr. mr. C.J.M. Gielen-Trines, advocaat te Eindhoven, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen Zuidoost Nederland. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen, werd een onderzoek ingesteld.

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

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

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

Zij gaven binnen de gestelde termijn geen reactie.

Noch verzoekster noch de Raad van bestuur van de CWI gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

Verzoekschrift van 10 mei 2005.

De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoekster.

Reactie op de klacht van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen, gedateerd 5 augustus 2005

Reactie op de brief van 5 augustus 2005 van verzoekster, gedateerd 10 augustus 2005.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

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 (zoals dit luidde tot 1 maart 2006)

"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 (zoals dit luidde tot 1 maart 2006)

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

2. Toelichting bij het Ontslagbesluit:

"...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 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..."