



Rapport

Datum: 5 februari 1998

Rapportnummer: 1998/018

KLACHT Op 29 mei 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Maarssen met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening IJsselVeluwe te Apeldoorn. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker, voor wie door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening IJsselVeluwe te Apeldoorn (RDA) bij beslissing van 11 december 1996 aan zijn werkgever toestemming is verleend om het dienstverband met hem te beëindigen, klaagt erover dat de RDA:

1. de aanvraag voor een ontslagvergunning niet voortvarend heeft afgehandeld;
2. de beslissing onvoldoende heeft gemotiveerd;
3. de ontslagvergunning niet heeft verleend aan X Nederland BV, de aanvrager, maar aan X International BV;
4. de bedrijfsvereniging niet om advies heeft gevraagd.

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening IJsselVeluwe te Apeldoorn (RBA) verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd het RBA een aantal specifieke vragen gesteld. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Verzoeker deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Het Centraal bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoeker trad op 11 oktober 1971 in dienst bij zijn werkgever X Nederland BV. Vanaf 1983 was hij werkzaam als veiligheidskundige.

1.2. Verzoekers werkgever verzocht op 31 mei 1995 aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Veluwe (thans: IJsselVeluwe; hierna RDA) om bedrijfseconomische redenen toestemming om het dienstverband met verzoeker te beëindigen. Op 28 juli 1995 verleende de RDA de gevraagde ontslagvergunning. Aangezien de RDA verzuimd had om in die ontslagvergunning aan te geven tot welke datum de arbeidsverhouding kon worden opgezegd, verleende hij op 16 augustus 1995 een nieuwe ontslagvergunning. Daarin bepaalde hij dat de arbeidsverhouding tot 21 september 1995 kon worden opgezegd. Hij gaf verder aan dat de vergunning van 28 juli 1995 kwam te vervallen. Verzoekers werkgever kon van deze vergunning geen gebruik maken wegens arbeidsongeschiktheid van verzoeker. Naar aanleiding van de klacht van verzoeker over de motivering van de ontslagvergunning van 16 augustus 1995 overwoog de Nationale ombudsman in zijn rapport van 26 juli 1996 (96/338) het volgende:

"... De RDA motiveerde zijn beslissing als volgt:

"Ik heb daarbij overwogen, dat het bedrijf een reorganisatie ondergaat en daardoor de taken van de veiligheidskundige worden overgeheveld naar andere functionarissen. Andere passende werkzaamheden zijn voor werknemer niet voorhanden. De arbeidsplaats voor betrokkene komt te vervallen." Het RBA deelde in zijn reactie op de klacht mee dat in de beslissing het vervallen van verzoekers functie door reorganisatie als argument voor het afgeven van de ontslagvergunning was vermeld. Daarmee was volgens het RBA de beslissing voldoende gemotiveerd. Gezien hetgeen hierboven onder 3.1. is aangegeven kan het RBA hierin niet worden gevolgd. Uit de overwegingen van de RDA blijkt immers op geen enkele wijze dat het verweer van verzoeker is meegewogen bij de beslissing van de RDA. De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk..."

1.3. Bij brief van 21 september 1995 vroeg verzoekers werkgever opnieuw een ontslagvergunning aan bij de RDA. Deze verleende op 16 november 1995 een nieuwe ontslagvergunning. Ook van deze vergunning kon de werkgever geen gebruik maken wegens voortdurende arbeidsongeschiktheid van verzoeker. De vergunning was als volgt gemotiveerd:

"...Ik heb daarbij overwogen dat:

deze aanvraag gebaseerd is op een eerdere aanvraag, waarvoor een vergunning is verkregen;

dat door ziekte van betrokkene van deze vergunning geen gebruik gemaakt kon worden; - er zich geen wijzigingen hebben voorgedaan met betrekking tot de situatie; er derhalve weer tot het afgeven van vergunning wordt overgegaan..."

1.4. Verzoekers werkgever (X Nederland BV) vroeg bij brief van 22 augustus 1996 voor de derde maal een ontslagvergunning aan voor verzoeker. Dit verzoek werd op 26 augustus 1996 door de RDA ontvangen. In dit verzoek gaf de werkgever aan dat hij door het voortduren van de arbeidsongeschiktheid van verzoeker geen gebruik had kunnen maken van de door de RDA verleende ontslagvergunningen. Hij verwees voorts naar de stukken die al in het bezit waren van de RDA en volstond met de mededeling dat de feitelijke situatie met betrekking tot de reorganisatie onveranderd was gebleven. In het eerdere

verzoek om een ontslagvergunning van 31 mei 1995 had de werkgever aan de RDA meegedeeld dat de functie van verzoeker door een reorganisatie was komen te vervallen. Verder had hij aangegeven dat de taken van verzoeker voor een groot deel zouden worden overgeheveld naar de lijnmanagers die verantwoordelijk waren voor de arbeidsomstandigheden en veiligheid binnen hun afdeling. Hij had daaraan toegevoegd dat de taken op het gebied van deskundige ondersteuning zouden worden uitbesteed aan de deskundige dienst die al een deel van die ondersteuning uitvoerde. In zijn reactie op het verweer van verzoeker in de eerste ontslagprocedure had de werkgever onder meer een nadere onderbouwing gegeven van zijn stelling dat de functie van verzoeker zou komen te vervallen. Verder merkte hij op dat de uitbesteding aan de Arbodienst op f42.600, per jaar zou uitkomen. Hij gaf aan dat dit nog niet de helft van de salariskosten voor verzoeker was.

1.5. De gemachtigde van verzoeker voerde op 10 september 1996 verweer. Hij bracht daarin onder meer het volgende naar voren:

"Nu de feitelijke situatie sinds de vorige ontslagvergunningsaanvragen niets veranderd is, handhaaft cliënt zijn eerder gevoerde verweer. Ik verzoek u dan ook om het verweer van cliënt d.d. 20 juni 1995, het nader verweer van 12 juli 1995 als hier herhaald en ingelast te beschouwen. In aanvulling op dat verweer merk ik nog het volgende op. Naar aanleiding van uw ontslagvergunning d.d. 28 juli 1995 heeft cliënt een klacht ingediend bij de Nationale Ombudsman. Hierin heeft cliënt onder meer geklaagd over de gebrekkige motivering die aan uw beslissing van 28 juli 1995 ten grondslag lag. De Nationale Ombudsman heeft cliënt op dit punt volledig in het gelijk gesteld. (...)

Vriendelijk verzoek ik u dan ook om bij de beoordeling van onderhavige ontslagaanvraag de door cliënt aangevoerde argumenten opnieuw bij uw beoordeling te betrekken. Daarbij vraag ik nog uw aandacht voor het volgende. (...) Cliënt is nog steeds van mening dat de door de werkgever aangevoerde gronden voor ontslag de werkelijke reden van het ontslag verhullen. De principes die voor de reorganisatie worden aangevoerd, zijn te ruim geformuleerd om als grond te kunnen dienen voor het ontslag van cliënt. Daarnaast is ook het door (de werkgever; N.o.) aangevoerde aspect van kostenbesparing niet valide: de taken zijn ten dele intern overgeheveld naar twee andere medewerkers en ten dele ondergebracht bij een externe Arbodienst. Het op drie plaatsen onderbrengen van taken die voorheen ondergebracht waren bij één persoon, kan nauwelijks kostenbesparend genoemd worden. (...) (De werkgever; N.o.) heeft ten bewijze van de stelling dat de reorganisatie kostenbesparend zou zijn overigens ook geen enkel bewijs overgelegd. Ik wijs u nogmaals met nadruk op het anciënniteitsprincipe dat in reorganisaties als onderhavige dient te worden toegepast. Dit is in het geval van cliënt niet gebeurd: aangezien cliënt reeds vanaf 11 oktober 1971 werkzaam is bij (de werkgever; N.o.), althans één van haar rechtsvoorgangsters, zou hij bij deze reorganisatie eerder ontzien hebben moeten worden dan medewerkers met een korter dienstverband. Ik wijs er in dit verband op dat een groot deel van de taken die (...) cliënt uit hoofde van zijn functie als veiligheidskundige uitoefende is overgeheveld naar de heren A. en B. In het nader verweer van (de werkgever; N.o.) d.d. 28 juni 1995 in de eerdere procedure heeft (de werkgever;

N.o.) overigens de stelling geponeerd dat bepaalde taken die bij de genoemde werknemers zouden zijn terecht gekomen, niet door (verzoeker; N.o.) zouden zijn verricht en dat (verzoeker; N.o.) de vereiste capaciteiten voor deze taken niet zou hebben zodat er geen sprake zou zijn van een schending van het anciënniteitsbeginsel. (...) Een groot deel van de (in de functieomschrijving van verzoeker; N.o.) genoemde taken wordt thans uitgeoefend door de genoemde medewerkers. Hoewel deze medewerkers een aanmerkelijk korter dienstverband hebben dan cliënt, is het juist cliënt die moet vertrekken. Hiermee heeft (de werkgever; N.o.) het anciënniteitsprincipe met voeten getreden, een principe waarvan de directie van het bedrijf overigens ook zelf in haar overleg met de OR zou hebben aangegeven dat het niet zou worden gehanteerd bij deze reorganisatie. De stelling dat (verzoeker; N.o.) voor deze taken niet de juiste kwalificaties zou hebben, is ook uitdrukkelijk betwist en is ook feitelijk onjuist: (verzoeker; N.o.) heeft deze taken wel degelijk en naar behoren uitgeoefend. Bovendien, als de stelling van (de werkgever; N.o.) juist zou zijn,

waarom komen deze taken dan wel voor in zijn functie/taakomschrijving? Los daarvan blijkt nergens uit dat het (verzoeker; N.o.) aan deze vereiste capaciteiten zou ontbreken. Tenslotte acht cliënt ook van belang dat (de werkgever; N.o.) geen enkele moeite heeft gedaan om voor hem een andere passende functie te vinden binnen de organisatie. Op grond van vorenstaande argumenten verzoek ik u ook met klem om uw vorige ontslagvergunningen in heroverweging te nemen en onderhavig verzoek voor een ontslagvergunning te weigeren. Nimmer is (verzoeker; N.o.) serieus een functie aangeboden. (Verzoeker; N.o.) heeft dan ook zeer sterk het gevoel dat (de werkgever; N.o.) geen enkele moeite heeft gedaan. (Verzoeker; N.o.) vraagt in dit verband ook uw aandacht voor het volgende. (Verzoeker; N.o.) is al enige tijd arbeidsongeschikt en gezien zijn ziektegeschiedenis zal het, wanneer de arbeidsrelatie met (de werkgever; N.o.) onverhoopt wordt beëindigd, voor hem praktisch onmogelijk zijn om elders aan de slag te geraken. Gezien deze gezondheidsproblemen is het belang van (verzoeker; N.o.) bij het behoud van zijn functie zo groot dat een zeer gedegen onderzoek naar de vraag wat er nu met de taken van (verzoeker; N.o.) gebeurd is en of er alternatieve mogelijkheden binnen het bedrijf voor hem bestaan, op zijn plaats is." In het herhaalde en ingelaste verweer van 20 juni 1995 stelde verzoekers gemachtigde dat de functie van verzoeker niet zou verdwijnen. Hij schreef hierover, voor zover al niet weergegeven in zijn verweer van 10 september 1996, het volgende:

"...Zijn functie is als functienaam weliswaar verdwenen maar komt terug bij Arbo en milieu in het organigram. (...) De redenering van de werkgever dat een gedeelte van de functie wordt overgenomen door de lijnmanagers is niet correct. Uit de functieomschrijving (...) blijkt, dat het in de functie van (verzoeker; N.o.) juist gaat om een controlerende taak ten opzichte van de lijnmanagers. Deze laatst genoemden waren altijd al verantwoordelijk voor veiligheid en milieu op hun afdeling, in die zin verandert er dus niets. Een ander deel van de taken van betrokkene wordt overgenomen door (een Arbodienst; N.o.) (...). Uit de bijlage blijkt dat de kosten van deze uitbesteding het feitelijke salaris van (verzoeker; N.o.)

te boven gaan. Bovendien dekken de aangeboden diensten van (de Arbodienst; N.o.) en (verzoeker; N.o.) elkaar..."

In het herhaalde en ingelaste verweer in tweede instantie van 12 juli 1995 gaf de gemachtigde van verzoeker onder meer aan dat:

de door werkgeefster aangevoerde argumenten die de reorganisatie noodzakelijk maakten, niet aan verzoeker waren te wijten en dat ontslag van verzoeker voor het realiseren van de doelstellingen niet noodzakelijk was; het niet juist was dat een aantal werkzaamheden op het gebied van veiligheid en arbeidsomstandigheden al bij de Arbodienst was ondergebracht; de medewerkers die de taken van verzoeker gingen overnemen niet gekwalificeerd waren voor dat werk; het niet juist was dat de kosten van uitbesteding aan de Arbodienst minder bedroegen dan de helft van verzoekers salaris; de in het eerste verweer genoemde collega's, die korter dan verzoeker in dienst waren, wel degelijk werkzaamheden van verzoeker verrichtten; (...) een financiële noodzaak tot reorganisatie ontbrak.

1.6. Het verweer van verzoeker werd op 11 september 1996 doorgestuurd naar verzoekers werkgever. Deze reageerde bij brief van 23 september 1996. Daarin gaf hij aan dat hij geen reactie op dit verweer zou geven omdat er naar zijn mening door verzoeker geen nieuwe feiten werden aangedragen. Hij verwees naar eerdere correspondentie over de zaak.

1.7. De ontslagadviescommissie behandelde de aanvraag voor de ontslagvergunning van verzoeker op 9 oktober 1996 en adviseerde de RDA om de ontslagvergunning te verlenen.

1.8. Verzoeker schreef op 24 oktober 1996 een brief aan de RDA, omdat hij via zijn werkgever had vernomen dat de RDA de ontslagaanvraag niet verder behandelde. Hij wees de RDA op het verstrijken van de termijnen en vroeg om nadere informatie met betrekking tot de afhandeling van zijn ontslagaanvraag.

1.9. Op 28 oktober 1996 had verzoeker telefonisch contact met een ontslagambtenaar. Verzoeker legde de inhoud van dat gesprek vast in een brief aan de RDA van dezelfde datum. Daarin gaf hij onder meer het volgende aan. "De (ontslagambtenaar; N.o.) had de werkgever geadviseerd de aanvraag in te trekken ivm. mijn WAOstatus. Tevens gaf hij aan dat over mijn status informatie ingewonnen werd bij het GAK. Ik heb daarbij te kennen gegeven niet gelukkig te zijn met de gang van zaken en daarom actie verlangde in de vorm van een afwijzing of wel toewijzing van een vergunning tot ontslag. (...)

Voor wat de verhandeling betreft gaf de (ontslagambtenaar; N.o.) aan dat deze zal plaatsvinden op 13 november as. En de uitspraak nog diezelfde middag verzonden kan worden."

1.10. De RDA verleende bij beslissing van 11 december 1996 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De ontslagvergunning was geadresseerd aan X International BV. De overwegingen van de RDA luiden als volgt:

"Werkgever heeft aangevoerd dat:

de vergunning wordt aangevraagd omdat een eerdere vergunning niet gebruikt kon worden wegens ziekte; er geen veranderingen zijn in de situatie die destijds ten grondslag lag aan

het verkrijgen van de vergunning. Betrokken werknemer heeft middels vertegenwoordiging aangevoerd dat:

er aan de feitelijk situatie niets veranderd is; het eerdere gevoerde verweer als herhaald en ingelast beschouwd dient te worden; hij er op wil wijzen dat uit de uitspraak van de ombudsman te concluderen valt dat de motivering van de afgegeven vergunning de beslissing niet kan dragen. Dezerzijds wordt geconcludeerd dat:

aan de omstandigheid dat het bedrijf een reorganisatie uitvoert niets is gewijzigd; ook ten aanzien van het daardoor vervallen van de taak van de veiligheidsdeskundige geen informatie is verkregen dat zich een veranderde feitelijkheid voordoet; geen overtuiging is verkregen van het door de werknemer veronderstelde verband tussen het aangevraagde ontslag en het functioneren van betrokkene; uit de ingebrachte bescheiden niet is opgemaakt dat er sprake zou zijn van een andere reden op grond waarvan de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt."

2. Standpunt verzoeker

Het standpunt van verzoeker staat verwoord in de klachtsamenvatting onder **KLACHT**.

Verzoeker deelde in zijn verzoekschrift voorts nog mee dat hij op 23 oktober 1996 van zijn werkgever had vernomen dat de RDA zijn werkgever had geadviseerd het ontslagverzoek in te trekken.

3. Standpunt Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening IJsselVeluwe

In zijn reactie op de klacht deelde het RBA onder meer het volgende mee:

"Naar aanleiding van de beslissing van 11 december 1996 van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening IJsselVeluwe te Apeldoorn (RDA) om (de werkgever van verzoeker; N.o.) toestemming te verlenen om het dienstverband met hem te beëindigen, klaagt verzoeker erover dat de RDA:

1. de aanvraag voor een ontslagvergunning niet voortvarend heeft afgehandeld;
2. de beslissing onvoldoende heeft gemotiveerd;
3. de ontslagvergunning niet heeft verleend aan X. Nederland B.V., de aanvrager, maar aan X. International B.V.;
4. (...) geen contact is opgenomen met de bedrijfsvereniging. Puntsgewijs wil ik het volgende opmerken:

1. (...) De periode gelegen tussen 24 september 1996 en 11 december 1996 behoeft een toelichting mijnerzijds. Reeds tweemaal heeft de werkgever van een door de RDA afgegeven beslissing om de arbeidsverhouding met verzoeker te mogen beëindigen geen gebruik kunnen maken omdat verzoeker nog steeds arbeidsongeschikt was. Mede naar aanleiding van het feit dat verzoeker een WAOstatus had en het weinig zinvol geacht mag worden elke 2 maanden opnieuw een aanvraag tot beëindiging van de arbeidsverhouding in te dienen (met verwijzing naar de eerder afgegeven beslissingen) is aan de werkgever van verzoeker gevraagd de aanvraag in te trekken totdat er duidelijkheid zou zijn over de arbeidsongeschiktheid van verzoeker. De werkgever heeft na ampele overwegingen

verklaard informatie te zullen inwinnen bij het GAK. Dit heeft de nodige tijd in beslag genomen. Op 28 oktober 1996 heeft (verzoeker; N.o.) in een telefonisch gesprek met de heer Y., consulent ARZ (arbeidsrechtelijke zaken; N.o.), te kennen gegeven een afwijzing of wel een toewijzing van een vergunning tot ontslag te verlangen. In een telefonisch overleg met (de werkgever; N.o.) naar aanleiding van de stelling van (verzoeker; N.o.) verzoekt de werkgever de procedure zoals opgestart, voortgang te laten vinden. Om tot een betere communicatie te komen met verzoeker stelt de (...) voorzitter van de ontslagadviescommissie voor een mondeling

onderhoud met elkaar te hebben. Verzoeker reageert afwijzend omdat een gesprek niet tegelijkertijd een wijziging in de beslissing van de RDA met zich mee zou brengen. Uiteindelijk is in overleg met de bovengenoemde voorzitter gekomen tot een zorgvuldige motivering. De redenering van verzoeker dat de aanvraag voor de ontslagvergunning niet voortvarend is afgehandeld gaat niet op daar gedurende de procedure de voor alle partijen noodzakelijke zorgvuldigheid in acht is genomen.

2. De stelling dat de beslissing onvoldoende zou zijn gemotiveerd kan ik niet onderschrijven. De door werkgever en werknemer aangevoerde hoofdzaken zijn weergegeven, terwijl in de conclusie een samenvatting en een uiteindelijk oordeel zijn meegenomen (...).

3. Ten aanzien van dit feit kan gesteld worden dat in de memo aan de Ondernemingsraad X. B.V. van 16 mei 1995 onder werkgever kennelijk wordt verstaan:

a. X. Europa B.V. b. X. International B.V. c. X. Nederland B.V. (In de desbetreffende memo, die is opgesteld door onder andere de directeur Sociale en Juridische Zaken van de hiervoor genoemde B.V.'s, wordt een definitie gegeven van het begrip 'werkgever'. Hieronder worden, blijkens de definitie, verstaan de hiervoor genoemde drie B.V.'s; N.o.). Dit heeft tot verwarring geleid in de administratieve afhandeling. Dat de naamgeving "X. Nederland B.V." consequenter zou zijn geweest, wordt niet ontkend. De stelling dat niet de juiste werkgever de ontslagbeschikking heeft ontvangen wordt niet gedeeld.

4. Ik ga er vanuit dat verzoeker hiermee bedoeld, de informatie die door de werkgever is (of zou worden) opgevraagd bij het GAK, in de situatie dat de aanvraag zou worden ingetrokken."

4. Nadere reactie Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Naar aanleiding van vragen van de Nationale ombudsman zond het RBA de volgende aanvulling op zijn standpunt:

"...Omtrent de klacht van verzoeker dat de RDA verzuimd heeft de bedrijfsvereniging om advies te vragen conform het gestelde in het

Delegatie besluit art. 11, eerste lid onder b. en tweede lid, het volgende. (...) Samenvattend blijkt uit de stukken, dat:

verzoeker een aantal malen zijn gezondheidssituatie heeft benoemd; niet aan de orde is geweest dat verzoeker door zijn ziekte niet meer aan de functie-eisen kon voldoen en derhalve ongeschikt was voor zijn functie; niet door verzoeker is aangegeven dat de

werkgever mogelijk de bedrijfseconomische situatie heeft gebruikt om vanwege zijn ziekte de functie te laten vervallen; de werkgever eveneens niet heeft aangegeven dat verzoeker om welke redenen dan ook niet meer aan de functie-eisen kan voldoen; gezien bovenstaande het gestelde in het Delegatie besluit art. 11 eerste lid onder b. en tweede lid niet van toepassing werd geacht. Derhalve is bij het afgeven van de laatste beschikking (er kon van de voorgaande beschikkingen geen gebruik gemaakt worden i.v.m. ziekte van de verzoeker) deze beoordeling niet gewijzigd, daar er geen nieuwe feiten zijn aangedragen die daartoe noopten. Strikt formeel kan ik me voorstellen, dat uitgaande van het Delegatie besluit art. 9 lid 7 en art. 11, lid 1b en tweede lid een advies van de bedrijfsvereniging zou zijn gevraagd. Omdat bovengenoemde niet van toepassing was in de aanvraag voor een ontslagvergunning voor verzoeker zou dit geen verandering hebben gegeven in de afgegeven beschikking(en)..."

Beoordeling

1. Algemeen

De werkgever van verzoeker diende bij brief van 22 augustus 1996 voor de derde maal een verzoek in bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening IJsselVeluwe te Apeldoorn (hierna: RDA) om het dienstverband met verzoeker om bedrijfseconomische redenen te mogen beëindigen. Hij had van de eerder verleende ontslagvergunningen geen gebruik kunnen maken wegens voortduren van de arbeidsongeschiktheid van verzoeker. De werkgever verwees bij zijn aanvraag naar de stukken die al in het bezit waren van de RDA en volstond met de mededeling dat de feitelijke situatie met betrekking tot de reorganisatie onveranderd was gebleven.

Na een ronde hoor en wederhoor verleende de RDA de ontslagvergunning op 11 december 1996.

2. Ten aanzien van de behandelingsduur van de afhandeling van de ontslagaanvraag

2.1. De RDA ontving de ontslagaanvraag van verzoekers werkgever op 26 augustus 1996. Op 9 oktober 1996 bracht de ontslagadviescommissie advies uit. De ontslagprocedure was tot dat moment zonder noemenswaardige vertraging verlopen.

2.2. In bijlage A bij het Delegatiebesluit 'Uniforme ontslagprocedure ex artikel 6 BBA 1945' is onder meer neergelegd dat de RDA de ontslagbeschikking binnen drie werkdagen nadat de ontslagadviescommissie advies heeft uitgebracht door toezending aan de aanvrager daarvan zal bekend maken. Gelijktijdig met die bekendmaking wordt een afschrift van die beschikking toegezonden aan de wederpartij (zie **ACHTERGROND** onder 1.). In dit geval gebeurde dat pas na ruim twee maanden. Verzoeker klaagt over de behandelingsduur van de ontslagaanvraag.

2.3. De RDA heeft de ontslagprocedure opgeschort toen deze bijna was afgerond, zonder zelf het initiatief te nemen verzoeker hiervan op de hoogte te stellen. Dit is niet juist. Nadat

verzoeker op 28 oktober 1996 in een telefoongesprek bezwaar had gemaakt tegen de handelwijze van de RDA, duurde het nog tot 11 december 1996 alvorens de RDA een beslissing nam. Deze termijn is te lang. Tijdens het onderzoek is niet gebleken van dwingende redenen die konden rechtvaardigen dat de RDA pas op 11 december 1996 de ontslagbeschikking afgaf. Op grond van het voorgaande moet worden geoordeeld dat de RDA de ontslagprocedure na 9 oktober 1996 niet met de vereiste voortvarendheid heeft afgehandeld. De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

3. Ten aanzien van de motivering

3.1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering, zeker indien de genomen beslissing het belang van een bij deze beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een beschikking waarbij een ontslagvergunning wordt verleend, betekent dit dat uit de motivering moet blijken hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van de betrokken werknemer heeft gehad op zijn beslissing.

3.2. Verzoeker heeft in zijn verweer tegen de aanvraag voor de ontslagvergunning (zie **Feiten** onder 1.5.) onder meer naar voren gebracht dat

de door zijn werkgever aangevoerde reorganisatie niet kon dienen als grond voor zijn ontslag; het opheffen van zijn functie geen kostenbeparing met zich mee zou brengen; - het anciënniteitsbeginsel door zijn ontslag geschonden zou worden. Voorts wees verzoeker erop dat de werkgever had nagelaten hem een andere passende functie aan te bieden in verband met zijn arbeidsongeschiktheid.

3.3. Verzoeker klaagt er over dat de beslissing op de ontslagaanvraag onvoldoende is gemotiveerd. In de motivering van de ontslagbeschikking (zie **Feiten** onder 1.10.) worden de hiervoor weergegeven punten niet genoemd in de weergave van het standpunt van verzoeker. Verder wordt uit de motivering onvoldoende duidelijk welke invloed het verweer van verzoeker met name op het punt van zijn arbeidsongeschiktheid heeft gehad op de beslissing van de RDA. De onderzochte gedraging is ook daarmee op dit punt niet behoorlijk. Het heeft de Nationale ombudsman onaangenaam getroffen dat, na de klacht van verzoeker die heeft geleid tot rapport 96/338, nu opnieuw de motivering door de RDA van een vergunning voor de werkgever van verzoeker om verzoeker te ontslaan reden heeft gegeven tot kritiek.

4. Ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning aan X International BV in plaats van X Nederland BV

4.1 Verzoeker klaagt er verder over dat de ontslagvergunning is verkleend aan X International BV

4.2. De ontslagvergunning was geadresseerd aan X International BV en niet aan de aanvrager, X Nederland BV. De RDA wees naar aanleiding van dit klachtonderdeel naar een memo opgesteld door onder andere de directeur Sociale en Juridische Zaken van verzoekers werkgever aan de ondernemingsraad. Daarin werd aangegeven dat er drie BV's met de naam X waren, namelijk X Europa BV, X International BV en X Nederland BV.

Een en ander had geleid tot verwarring bij de administratieve afhandeling van de ontslagvergunning. De door de RDA gegeven verklaring is echter niet toereikend als rechtvaardiging voor deze administratieve onnauwkeurigheid. De onderzochte gedraging is eveneens op dit punt niet behoorlijk.

5. Ten aanzien van het niet vragen van advies aan de bedrijfsvereniging

5.1. Verzoeker klaagt er ten slotte over dat de RDA de bedrijfsvereniging niet om advies heeft gevraagd. Verzoeker heeft de RDA in zijn verweerschrift laten weten dat hij arbeidsongeschikt was. Verder was

de RDA voor de afgifte van de ontslagvergunning op de hoogte van het feit dat verzoeker een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (hierna: WAOuitkering) genoot.

5.2. Omdat verzoeker recht had op een WAOuitkering, is hij een gehandicapte werknemer in de zin van de Wet arbeid gehandicapte werknemers. Daarom was het bepaalde in artikel 9, lid 7 juncto artikel 11, lid 1b en lid 2 van het Delegationbesluit (zie **ACHTERGROND**) op hem van toepassing. Daaruit vloeide voort dat de RDA slechts toestemming voor ontslag kon verlenen als de werkgever aannemelijk had gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid had verzoeker te herplaatsen in een aangepaste dan wel passende functie. De RDA diende verder, voordat hij een beslissing zou nemen op de ontslagaanvraag, advies in te winnen bij de bedrijfsvereniging met betrekking tot de vraag of een mogelijkheid tot herplaatsing aanwezig werd geacht.

5.3. Zoals het RBA in zijn nadere reactie op het verzoekschrift erkent, had het in dit geval advies van de bedrijfsvereniging moeten worden gevraagd. De RDA heeft, door na te laten advies te vragen bij de bedrijfsvereniging, niet gehandeld overeenkomstig het Delegationbesluit. De onderzochte gedraging is ook op dit punt niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening IJsselVeluwe te Apeldoorn, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is gegrond. **BIJLAGE ACHTERGROND 1. Delegationbesluit 1993** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt.11), zoals het luidde tot 25 februari 1997. **Paragraaf 1 Algemene toetsingsmaatstaf Artikel 8:**

"De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voorzover de navolgende regels zulks inhouden." **Paragraaf 2 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen Artikel 9:**

"1. Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Regionaal Directeur toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken

werknemers, mits de navolgende artikelliden in acht worden genomen.

2. Per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies dienen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht. (...)

7. Indien de toepassing van de voorgaande leden ertoe leidt dat een of meer gehandicapte werknemers, in de zin van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (Stb. 1986, 300), voor ontslag in aanmerking komen, kan de toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan het in artikel 11, eerste lid onder b en tweede lid, gestelde."

Artikel 11:

"1. Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend indien:

(...) b. de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een

aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Alvorens een beslissing te nemen op de aanvraag om toestemming wint de Regionaal Directeur het advies in van de bedrijfsvereniging, waarbij de werkgever is aangesloten, met betrekking tot de vraag of een mogelijkheid, als bedoeld in het eerste lid onder b, aanwezig kan worden geacht." III. Artikelsgewijze toelichting Artikel 9:

"... Via het zevende lid wordt gewaarborgd, dat gehandicapte werknemers in het kader van verval van arbeidsplaatsen wegens economische redenen alleen dan voor ontslag in aanmerking kunnen komen indien de waarborgen, vervat in artikel 11 in acht zijn genomen." Artikel 11:

"Tijdens het najaarsoverleg van het Kabinet met de Stichting van de Arbeid op 2 oktober 1990 is gekomen tot een Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid. (...) Tevens werd afgesproken dat geen vergunning dient te worden verleend indien de werkgever niet heeft aangetoond dat hij in redelijkheid, waarbij de personeelsomvang een criterium kan zijn, niet in staat is passend werk te verschaffen. De G.M.D. dient als deskundige instantie om advies te worden gevraagd. (...) Op basis van het eerste lid, onderdeel b, van dit artikel dient de werkgever aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de werknemer te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Voordat de Regionaal Directeur een beslissing neemt op een ontslagaanvraag bij een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer dient hij eerst advies te vragen aan de GMD over de mogelijkheden die de werkgever heeft om de werknemer een passende functie aan te bieden. Pas daarna zal hij zijn besluit nemen." In artikel 1, lid 3 van het Delegatiebesluit is bepaald dat de in artikel 12 van dat besluit genoemde bijlagen deel uit maken van het besluit. Een van die bijlagen is bijlage A: 'Uniforme ontslagprocedure ex artikel 6 BBA 1945'. Daarin staat, voor zover van belang, het volgende vermeld:

"Ad II de termijnen

De Stichting van de Arbeid heeft (...) een genuanceerd advies omtrent de in acht te nemen termijnen uitgebracht. In het algemeen kan de procedure binnen circa vierzes weken worden afgewikkeld nadat een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. Deze termijn moet worden beschouwd als een streeftermijn. Er kunnen zich namelijk geobjectiveerde dwingende redenen voordoen waardoor niet voorkomen kan worden dat overschrijding van de streeftermijn noodzakelijk is. (...) Indien als gevolg van geobjectiveerde dwingende redenen de (ontslag)beschikking niet binnen acht weken na het ontvangen van een voldoende onderbouwde (ontslag)aanvraag kan worden gegeven, stelt de Regionaal Directeur de aanvrager daarvan in kennis en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien. (...) Na ontvangst van de goed onderbouwde aanvraag zal (de Regionaal Directeur) binnen drie werkdagen de wederpartij om verweer vragen. De termijn voor het leveren van verweer is twee weken. (...) Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met éénmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. (...) Het is in het algemeen noodzakelijk dat de ontslagadviescommissie minstens éénmaal per week bijeenkomt om onnodige vertragingen te voorkomen. In de praktijk komt het voor dat, gelet op de hoeveelheid zaken, de frequentie slechts op éénmaal per twee weken en zelfs éénmaal per maand ligt. Deze frequentie dient opgevoerd te worden tot minimaal éénmaal per week. Zodra de ontslagadviescommissie advies heeft uitgebracht zal (de Regionaal Directeur) binnen drie werkdagen de (ontslag)beschikking aan de aanvrager door toezending daarvan bekend maken. Gelijktijdig met de bekendmaking wordt mededeling van de beschikking gedaan aan de wederpartij door toezending van een afschrift van de beschikking."

2. Wet arbeid gehandicapte werknemers (Wet van 16 mei 1986, Stb.1986, 300) Artikel 1:

"Voor de toepassing van het bij en krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder: (...) b. gehandicapte werknemer: een werknemer 1e. aan wie een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering..."