



Rapport

Datum: 12 februari 1998
Rapportnummer: 1998/025

Klacht

Op 14 mei 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer V. te Goirle, ingediend door mr. M.J.A.M. Burgers, advocaat te Tilburg, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda. 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 namens verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (RDA) aan zijn werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Verzoeker acht de beslissing onjuist en is van mening dat de RDA onvoldoende heeft gemotiveerd dat op basis van de verstrekte (financiële) gegevens voldoende duidelijk is gemaakt dat bedrijfseconomische omstandigheden de ontslag aanvraag noodzakelijk maakten.

Achtergrond

zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Vervolgens werd de gemachtigde van verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. De gemachtigde van verzoeker maakte van die gelegenheid geen gebruik. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De gemachtigde van verzoeker berichtte dat het verslag haar geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. Het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoeker trad op 9 november 1992 als chauffeur tanktransport in dienst bij zijn

werkgever, die een transportbedrijf exploiteert.

1.2. Bij brief van 7 februari 1997 verzocht werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (hierna: de RDA) om de arbeidsverhouding met een achttal medewerkers, onder wie verzoeker, te beëindigen. Werkgever voerde in de ontslagaanvraag het volgende aan:

"...Wij zien ons tot beëindiging van de arbeidsovereenkomsten genoodzaakt wegens bedrijfseconomische redenen:

- per 7 februari 1997 wordt de samenwerking tussen onze firma en C. definitief beëindigd door inkrimpende intravolumes. Zie ook onze ontslagvergunningaanvraag d.d. 15 november 1996. - op 4 februari 1997 heeft D. de transportovereenkomst per 14 februari 1997 opgezegd (...) - met S. bestaat een samenwerkingsverband bij D. en besteden zij werk uit aan onze firma. Door het wegvallen van werk bij D. zullen zij de uitbestede werkzaamheden vanaf 14 februari 1997 met de eigen transporteenheden gaan uitvoeren Momenteel zijn onze adviseurs in deze kwestie druk doende om de bijlagen, behorende bij deze ontslagaanvraag te completeren. Deze bijlagen zullen zo spoedig mogelijk volgen..."

1.3. Als bijlagen bij deze brief zond werkgever een kopie van de transportovereenkomst die hij en S. met D. waren aangegaan, alsmede een kopie van de fax van 4 februari 1997, waarin D. de transportovereenkomst per 14 februari 1997 opzegt. Tevens legde hij het volgende overzicht van de bij hem werkzame personen over:

Naam (...) (...) Geb.datum In dienst Functie (...)

. (...) (...) 21063 260793 Chauffeur Chemie (...) Bo. (...) (...) 280947 251191 Chauffeur Chemie (...)

. (...) (...) 20158 10693 Chauffeur Chemie (...)

. (...) (...) 20849 220785 Chauffeur Chemie (...)

. (...) (...) 20738 240492 Chauffeur Melk (...)

. (...) (...) 210548 220293 Chauffeur Chemie/ (...) Melk Kr. (...) (...) 201141 270287

Chauffeur Chemie (...) Ku. (...) (...) 210447 170286 Chauffeur Chemie/ (...) Melk

. (...) (...) 170266 100495 Chauffeur Chemie (...)

. (...) (...) 160749 311088 Chauffeur Chemie (...) Sl. (...) (...) 270746 230195 Chauffeur

Chemie (...) Sm. (...) (...) 230549 260580 Chauffeur Chemie (...) Sa. (...) (...) 190764

290687 Chauffeur Melk (...) Vo. (...) (...) 180967 60395 Chauffeur Chemie (...) (Ver- (...)

(...) 210553 91192 Chauffeur Chemie (...) zoeker; N.o.)

. (...) (...) 151257 20190 Chauffeur Chemie (...)

. (...) (...) 71046 71064 Planning/Chauffeur Ro. (...) (...) 311054 150669 Planning/Adm. St.

(...) (...) 200951 10376 Adm./Kwal.Man./Chauffeur Uit het overzicht valt af te leiden dat van de voor ontslag voorgedragen werknemers verzoeker het op één na langste dienstverband had.

1.4. Bij brief van 14 februari 1997 zond de gemachtigde van werkgever een tweetal aanvullende bijlagen bij de ontslagaanvraag. Het ging daarbij om een uitdraai van de grootboeken '8050 omzet 17,5%' en '8100 Verkopen 0%' over 1996. Hieruit blijkt dat over 1996 aan de in deze overzichten genoemde opdrachtgevers voor een totaalbedrag van f 4.015.988,50 in rekening is gebracht. Van dit bedrag nam C f 796.648,48 voor zijn

rekening, D. f898.610,64 en S. f 219.770,20. Het aandeel van deze drie opdrachtgevers gezamenlijk bedroeg in 1996 totaal f1.915.029,30, hetgeen neerkomt op ongeveer 48% van de omzet/ verkopen over 1996. Voorts zond de gemachtigde van werkgever een overzicht van de per chauffeur gewerkte (over)uren over de periodes 11, 12, en 13 van 1996. In de begeleidende brief deelde de gemachtigde van werkgever de RDA onder meer het volgende mee:

"In bijlage 2 vindt u een overzicht van de overuren voor wat betreft de perioden 11 1996, 12 1996 en 13 1996 (een periode omvat 4 weken). In periode 11 zijn door 16 chauffeurs 1261 130% overuren gemaakt. In de perioden 12 en 13 bedroeg dit respectievelijk 1022 en 1080 uur over 16 chauffeurs. Van deze overuren worden, naar schatting van het bedrijf, ongeveer 60-65% gemaakt bij het werk van C. dat per 7 februari 1997 reeds is geëindigd, bij S. en bij D. Bij een ongewijzigd aantal medewerkers zal na 14 februari 1997, de dag dat het werk bij D. en S. wegvalt, het aantal arbeidsuren gemiddeld nog 25-28 uur per week bedragen. Wanneer de ontslagaanvraag wordt toegewezen zal na ontslag van de 8 reeds aangegeven medewerkers het aantal overuren per medewerker rond de 10-12 uur/week bedragen. Vanaf maandag 17 februari 1997 zullen iedere dag 7 - 9 auto's niet langer hoeven te worden ingezet en zal voor evenzoveel medewerkers dagelijks geen werk meer zijn."

1.5. Bij brief van 6 maart 1997 voerde verzoekers gemachtigde verweer tegen de ontslagaanvraag van 7 februari 1997. De gemachtigde bracht in het verweer het volgende naar voren:

"... Cliënt kan erkennen dat de contracten met bovengenoemde opdrachtgevers beëindigd zijn. Enige inkrimping van personeel zal dientengevolge wellicht noodzakelijk zijn, maar zal zeker niet moeten leiden tot het ontslag van 8 chauffeurs. (Werkgever; N.o.) legt over een debiteurenoverzicht met factuurdata en -bedragen over 1996. Het is onduidelijk wat (werkgever; N.o.) hiermee wil aantonen. Deze stukken zeggen helemaal niets. Bovendien zijn ze niet gecontroleerd op juistheid en volledigheid. Wil men een dergelijk financieel inzicht geven dan zullen de gecontroleerde jaarstukken en de toelichting erop van 1996 overgelegd moeten worden en een onderbouwd rapport met de verwachtingen voor 1997. Allereerst wil cliënt wijzen op artikel 4A (bedoeld is artikel 4, lid 4a; N.o.) van de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg. Dit artikel luidt als volgt:

"Bij vermindering van werk in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt, de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld, zodanig dat ontslag om deze reden niet zal plaatsvinden indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt." (Werkgever; N.o.) stelt dat er na het wegvallen van de werkzaamheden voor D., S. en C. gemiddeld zo'n 40% van de overuren, dat is gemiddeld zo'n 448 uren per periode overblijven. Indien de 8 overblijvende chauffeurs 45 uur per week maken (dit is 20 overuren per periode) dan blijven er nog 288 overuren per periode over waarvan men bijna nog 2 chauffeurs kan laten rijden. In bijlage 2 wordt een overzicht gegeven van de gemaakte overuren in de periode 11, 12 en 13 van 1996. Er zouden in die perioden respectievelijk 1261, 1022 en 1088 overuren zijn gemaakt (totaal 3363). Narekening leerde

dat in de periode 11, 12 en 13 respectievelijk 1476, 1269 en 1298 overuren zijn gemaakt (totaal 4043). Een verschil dus van 680 overuren. Uiteraard werden alle overuren meegerekend en niet alleen de 130% overuren. Van het totale aantal gereden uren in de periode 11 (4169) zijn er 1654 voor D., S. en C. gereden dat wil zeggen 39,4%. In periode 12 werden van het totaal aantal gereden uren (3988) er + 750 voor deze 3 bedrijven (respectievelijk 825, 200 en 755) gereden, dat wil zeggen 43% en in de periode 13 van het totaal aantal uren van 3977 + 730 (respectievelijk 825, 140 en 763) dat wil zeggen 43,5%. De door (werkgever; N.o.) opgegeven percentages kloppen derhalve niet. In de perioden 11, 12 en 13 is voor D., S. en C. met + 7 vrachtwagens gereden. 7 Vrachtwagens rijden in 3 periodes zonder overuren, $7 \times 3 \times 160$ uren = 3360 uren. Uitgaande van een totaal van voor deze bedrijven gereden aantal uren van 5134 bedroeg het aantal overuren voor deze bedrijven 1774. Dit is 43,8%. Uitgaande van de perioden 11, 12 en 13 in 1996 zullen er per periode nog + 756 overuren te verrijden overblijven. Dit betekent bij een werkweek van 45 uur voor de 8 overgebleven chauffeurs (zie artikel 4A van de CAO) nog extra werk voor 3,72 chauffeurs. Aangezien cliënt de op één na oudste in anciënniteit is van de chauffeurs voor wie ontslag is aangevraagd, komt hij derhalve zeker niet in aanmerking voor ontslag. Er blijkt in de praktijk echter na het wegvallen van het werk bij D., S. en C. voor veel meer chauffeurs werk over te zijn. Vorige week nog heeft werkgever; N.o.) de hele week 14 tot 15 vrachtwagens op de weg gehad, waarvan de chauffeurs ook nog veel overuren hebben gemaakt. Cliënt heeft zelfs zondag nog moeten werken en een van de collega's heeft op zaterdag zijn werk overgenomen, omdat hij anders die week teveel overuren zou maken. Tenslotte is cliënt het er niet mee eens dat in de ontslagaanvraag geen onderscheid is gemaakt tussen de internationale en nationale chauffeurs. Het werken als internationaal chauffeur is een vak apart dat niet zomaar door elke chauffeur met enkel ervaring op routes in het binnenland kan worden overgenomen. Indien (werkgever; N.o.) meent niet langer werk te hebben voor cliënt, zal hij dit beter dienen te onderbouwen dan tot nu toe is gebeurd. Op grond van het bovenstaande verzoek ik u namens (verzoeker; N.o.) de voor hem gevraagde ontslagvergunning te weigeren..."

1.6. Bij brief van 11 maart 1997 reageerde de gemachtigde van werkgever op het verweer van verzoeker van 6 maart 1997. Hij deelde de RDA het volgende mee:

"...Als eerste zou ik de opmerking willen plaatsen dat in het verweer een aantal conclusies worden getrokken waarvan de onderbouwing mij volledig ontgaat. Ik krijg stellig de indruk dat er niet helemaal objectief wordt gepocheld met uren, teneinde op basis van de anciënniteit van (verzoeker; N.o.) het dienstverband te continueren. Tevens word ik in het verweer van (verzoeker; N.o.) geconfronteerd met een aantal onwaarheden. Wij hopen dat deze alleen door onzorgvuldigheid in het verweer terecht zijn gekomen. De week waarin volgens werknemer 14 à 15 auto's hebben gereden, zijn er maandag tot en met vrijdag 10-12-12-9-5 auto's op de weg geweest. De pieken van 12 auto's worden in deze week dan ook nog veroorzaakt door auto's die alleen een wagen gelost of geladen hebben. Gaan we over deze week een werkelijk gemiddelde pakken van volledig produktieve auto's komen we op 9 auto's uit. Een behoorlijk verschil met de gegevens uit het verweer van (verzoeker; N.o.). Verder wordt verwezen naar het door een collega overnemen van werk

i.v.m. met teveel aan overuren. Inderdaad is er werk overgenomen echter niet omdat een teveel aan uren dreigde te ontstaan, maar om een rechtvaardige verdeling van de te werken uren over het hele personeelsbestand te creëren. Namens (werkgever; N.o.) deel ik u mede dat wij buitengewoon verontwaardigd zijn over de wijze waarop in het verweer met feiten wordt omgesprongen. Deze handelwijze is enkel bedoeld om Arbeidsvoorziening zand in de ogen te strooien, en heeft niets te maken met een correcte weergave van de feiten. Hoewel bij (verzoeker; N.o.) c.s. niet duidelijk, lijkt het mij dat het meesturen van een debiteurenoverzicht een logische onderbouwing is van de te derven omzet als gevolg van het wegvallen van opdrachtgevers. Waarom een gecontroleerd jaarverslag 1996 deze functie over dient te nemen is mij niet bekend, temeer daar uit een jaarverslag niet gespecificeerd blijkt voor welke opdrachtgevers hoeveel omzet wordt gemaakt. Met betrekking tot de opmerking dat geen rekening wordt gehouden met nationale en internationale chauffeurs in het kader van onze aanvraag merken wij op dat wij gehouden zijn aan de opgelegde anciënniteitsregels, en verwachten wij ook geen probleem in de toekomst met onze werkzaamheden als gevolg hiervan. Naast het bovenstaande bestrijden wij ten stelligste dat er na herverdeling van werkzaamheden nog ruimte is voor arbeidsplaatsen. Het bedrijf doet op dit moment zijn uiterste best de aanwezige chauffeurs "van de straat" te houden. Echter dit is al een fikse aanslag op de rentabiliteit. Mocht onze aanvraag gehonoreerd worden is met het resterende aantal mede-werkers net voldoende werk aanwezig om de mensen aan een beperkt aantal overuren te helpen. Eventuele actuele gegevens m.b.t. de gewerkte uren liggen uiteraard voor u op het bedrijf ter inzage. In het kader van bovenstaande wijs ik er wellicht ten overvloede nog op dat als gevolg van inkrimping aan de indirecte kant van het bedrijf ook daar 2 mensen vrij komen die als chauffeur zullen worden ingezet. In de berekeningen die in het verweer worden gemaakt wordt hier op geen enkele wijze rekening mee gehouden. Tevens is er in onze sector sprake van ondeelbaarheid van werk, wat het niet mogelijk maakt om uren altijd logisch en evenredig te verdelen over de mensen. Als een auto bijvoorbeeld een rit naar Spanje heeft, kunnen de uren om voor de hand liggende redenen niet verdeeld worden over meerdere chauffeurs. Ook is het van belang mee te wegen dat overuren in het transport per week worden vastgesteld en niet per betalingsperiode van een maand of vier weken. Het is aldus niet mogelijk om een chauffeur drie weken te laten rijden, en een vierde week thuis te laten. Dit alles in het kader van artikel 24 lid A van de CAO beroepsgoederenvervoer over de weg. Ook zullen wij hoewel daar niet om wordt verzocht (verzoeker N.o.) benaderen weer bij ons in dienst te treden indien deze omstandigheid zich voordoet. Ook hier op basis van anciënniteit..."

1.7. Verzoekers gemachtigde reageerde bij brief van 24 maart 1997 op de reactie van gemachtigde van werkgever van 11 maart 1997. Daarbij werd de RDA het volgende meegedeeld:

"...Op 7 februari 1997 heeft (werkgever; N.o.) een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst met acht van de zestien chauffeurs te mogen opzeggen. Wat ligt meer voor de hand dan dat ter onderbouwing van een dergelijke aanvraag duidelijk gemaakt zou worden dat ongeveer de helft van het werkaanbod zoals dat bestond tot

begin februari (de datum waarop kennelijk enkele contracten zijn opgezegd) zou zijn weggevallen. Het ligt voor de hand dat de werkgever aan de hand van simpele gegevens en cijfers duidelijk had kunnen en moeten maken dat van een zodanige terugloop in de werkzaamheden sprake zou zijn. Goed beschouwd ontbreekt echter iedere redelijke onderbouwing in het verzoek tot het verkrijgen van ontslagvergunning behoudens dan dat wordt aangegeven dat enige contracten zijn opgezegd. Door (werkgever; N.o.) wordt bij schrijven van 14 februari 1997 een overzicht bijgevoegd van de verschillende aan derden in rekening gebrachte bedragen maar een directe relatie tussen het totale aantal gewerkte uren op een moment dat de contracten niet waren opgezegd en de situatie na het opzeggen van de contracten wordt niet gelegd. Het wordt zelfs kennelijk aan de chauffeurs overgelaten om uit de als bijlage 1 bij de brief van 14 februari 1997 overgelegde cijfers zelf te destilleren welke omzetbedragen gemoeid zijn met het vervallen van een aantal contracten. Hetzelfde geldt ook voor de als bijlage 2 bij die brief gevoegde overzichten van de door de chauffeur gewerkte uren. Kennelijk wordt door (werkgever; N.o.) verwacht dat chauffeurs danwel het Arbeidsbureau deze cijfers zelf allemaal narekent, optelt en controleert. (Mijn collega; N.o.) heeft in haar brief van 6 maart 1996 reeds een aantal opmerkingen gemaakt over die cijfers en door (werkgever; N.o.) wordt daarop in de brief van 11 maart 1997 zeer negatief gereageerd, zonder de onjuistheid van de gegevens van (mijn collega; N.o.) aan te tonen. Daar was toch alle reden toe vanwege de volgende feiten en omstandigheden:

1. In de brief van 14 februari 1997 worden slechts genoemd de zogenaamde 130% overuren. Voor een juiste toepassing van artikel 4A (bedoeld wordt: artikel 4, lid 4a; N.o.) van de CAO Beroepsgoederenvervoer is het duidelijk dat bij vermindering van werk alle overuren dienen te worden betrokken teneinde tot een herverdeling te komen van zodanige wijze dat het gemiddelde aantal arbeidsuren voor de groep werknemers die in dienst blijft 45 uur per week bedraagt. Wat had meer voor de hand gelegen dan dat(werkgever; N.o.) een gecontroleerd althans te controleren overzicht had gegeven van het totale aantal arbeidsuren (gewone uren plus overuren) tot de datum waarop de genoemde contracten werden opgezegd en het aantal arbeidsuren, daaronder uiteraard ook begrepen alle uren, welke nadien worden gemaakt. Aan theoretische berekeningen en bespiegelingen bestaat in dit geval geen behoefte aangezien er voldoende materiaal voorhanden is of moet zijn om de zaak precies te kunnen bekijken en beoordelen.
2. Voor zover (verzoeker; N.o.) bekend zijn er van de in de ontslagaanvraag genoemde zestien chauffeurs inmiddels twee vertrokken terwijl een chauffeur op non actief staat. Alle andere chauffeurs (dertien in aantal) rijden derhalve nog steeds, ondanks het feit dat in de ontslagaanvraag is gesteld dat een belangrijk stuk werk is weggevallen. Voor (verzoeker; N.o.) geldt dat hij vanaf het moment waarop de ontslagaanvraag is ingediend nog steeds rond de 45 uur per week werkzaam is. Hoe is derhalve verklaarbaar dat (verzoeker; N.o.) ontslagen zou moeten worden nu blijkt dat de opzegging van de contracten voor hem niet tot gevolg heeft dat er geen werkzaamheden te verrichten zijn. Bovendien is het (verzoeker; N.o.) uit eigen wetenschap bekend dat veel van zijn collega's veel meer dan 45 uur per week maken zodat de in de CAO geëiste herverdeling van uren niet blijkt te

hebben plaatsgevonden.

3. Met de werkzaamheden voor D. en C. waren gewoonlijk zo'n vijf personen doende. Kennelijk slaagt (werkgever; N.o.) er derhalve in om de terugloop die het opzeggen van deze contracten met zich mee zou brengen te compenseren door elders nieuwe opdrachten te krijgen. Een van de nieuwe klanten die (verzoeker; N.o.) bekend is, betreft T. Gegeven de huidige situatie had van (werkgever; N.o.) verwacht mogen worden dat een precies inzicht zou zijn gegeven in de nieuwe klanten die (werkgever; N.o.) heeft weten te verwerven.

4. De door (werkgever; N.o.) verstrekte overzichten bieden in het geheel geen onderbouwing voor de stellingen van (werkgever; N.o.), nog buiten beschouwing gelaten dat het onaanvaardbaar is dat enkele bijlagen worden ingestuurd bij een ontslagaanvraag zonder dat de conclusies daarvan duidelijk zijn verwoord en voor de betrokken medewerkers controleerbaar zijn. Voor (verzoeker; N.o.) is dit met name ook van belang omdat hij in de groep chauffeurs die met ontslag is voorgedragen degene is met het op een na langste dienstverband. Een kleine verschuiving in de verhoudingen derhalve betekent al dat zijn arbeidsplaats in ieder geval niet zou behoeven te vervallen.

5. In de brief van 14 februari 1997 wordt het aantal auto's genoemd dat in de week voorafgaande aan 6 maart op de weg zou zijn geweest. Gesteld wordt dat dit zou zijn geweest van maandag tot en met vrijdag 10, 12, 12, 9 en 5 auto's. (Verzoeker; N.o.) kan dit uiteraard niet verifiëren doch heeft zijn bedenkingen bij deze opsomming om twee redenen. Op de eerste plaats heeft hij zelf geconstateerd dat er op het bedrijf van (werkgever; N.o.) in die week vervoermiddelen van 15 collega's aanwezig waren (de auto's en fietsen waarmee collega's naar het werk komen) en bovendien wordt in de brief van 11 maart 1997 geen rekening gehouden met zaterdag en zondag. Met andere woorden: de feitelijke gewerkte uren zijn hoger dan de suggestie die wordt gewekt door het aantal vrachtauto's op te noemen dat op de vijf werkdagen die week op de weg is geweest. Als (werkgever; N.o.) het noemen van de gegevens zoals gedaan in de brief van 11 maart 1997 serieus neemt, zouden daar ook nadere informatie en controleerbare gegevens kunnen worden verstrekt. Los van al deze argumentaties, welke naar de mening van (verzoeker; N.o.) tot gevolg moet hebben dat in ieder geval de ontslagaanvraag op deze gronden niet kan worden verleend, wenst (verzoeker; N.o.) naar voren te brengen dat in de brief van 14 februari 1997 uit wordt gegaan van een hoger aantal door de chauffeurs gewerkte uren dan waarvan uitgegaan dient te worden op grond van de CAO en meer in het bijzonder dient de aandacht te worden gevestigd op het feit dat in de brief van 11 maart 1997 (pagina 2) doodleuk wordt gesteld dat de groep chauffeurs is uitgebreid met twee personen uit de indirecte sfeer die thans als chauffeur werkzaam zijn. Naar de mening van (verzoeker; N.o.) kunnen de functies van het indirect personeel en de chauffeurs niet worden beschouwd als uitwisselbare functies zodat bij toepassing van het anciënniteitsbeginsel niet chauffeurs kunnen worden ontslagen om vervolgens hun plaats te laten innemen door indirect personeel. Op grond van dit al is (verzoeker; N.o.) van mening dat de ten opzichte van hem gerichte ontslagaanvraag op basis van de onderhavige gegevens niet kan worden ingewilligd. Alleen al het niet laten rijden van

indirect personeel als chauffeur betekent dat zijn dienstverband kan worden gecontinueerd. Daarnaast zijn bij de verstrekte gegevens, mede in relatie tot de feitelijke gang van zaken binnen het bedrijf zoveel vraagtekens te stellen dat het afgeven van een ontslagvergunning niet kan worden getolereerd. Er is ook geen behoefte aan, althans zeker niet voor (verzoeker; N.o.) omdat blijkt dat hij tot nu toe zo'n 45 uur per week werkzaam is. Dit geldt ook voor enkele collega's en er is zelfs een groot aantal chauffeurs met veel meer uren. Tot slot is (verzoeker; N.o.) van mening dat indien en voor zover er al een ontslagaanvraag gerechtvaardigd zou zijn en zou dienen te worden gehonoreerd dat het ontbreken van een Sociaal Plan voor deze groep chauffeurs van een zodanig belang is dat het niet treffen van een dergelijke regeling een reden is om de gevraagde ontslagvergunning te verlenen..."

1.8. Het voorgaande was voor de RDA aanleiding de gemachtigde van werkgever op een enkel punt om een nadere toelichting te vragen. Bij brief van 26 maart 1997 berichtte de RDA werkgever als volgt:

"...In de ontslagadviescommissie van 25 maart jongstleden is de ontslagaanvraag met betrekking tot (verzoeker; N.o.) besproken. Alvorens een beslissing te nemen, zouden de leden van de ontslagadviescommissie een nadere toelichting willen ontvangen op het gestelde in het nadere verweer d.d. 24 maart 1997. Een afschrift van deze brief is u inmiddels toegezonden. Op pagina 2, laatste alinea, wordt gereageerd op uw brief van 11 maart 1997 waar het betreft het inschakelen van een tweetal personen uit de indirecte sfeer als chauffeur. De vraag, die door de leden van de ontslagadviescommissie is gesteld, is of het hier om een tijdelijke maatregel gaat of dat er sprake is van een structurele invulling van een tweetal chauffeursfuncties door medewerkers uit de indirecte sfeer..."

1.9. Naar aanleiding van dit verzoek deelde de gemachtigde van werkgever bij brief van 27 maart 1997 de RDA het volgende mee:

"...De twee indirecte werknemers waar sprake van is zijn R. en St. resp. zoon en schoonzoon van de inmiddels 79 jaar oude eigenaar van het bedrijf. Deze beide heren zijn in loondienst van (werkgever; N.o.) en de beoogde opvolgers van (de huidige eigenaar; N.o.). Beide heren blijven ook op basis van anciënniteit buiten de door ons gedane aanvraag. Tevens zijn beide heren altijd als chauffeur in het bedrijf werkzaam geweest, tot dit door groei in m.n. planningsgevoelige activiteiten niet meer mogelijk was. Gedurende de jaren dat men ten kantore van het bedrijf werkzaam was zijn overigens steeds ook, zij het in mindere mate, transport-activiteiten uitgevoerd. Nu juist het 'planningsgevoelige' werk is weggevallen is de functie op kantoor overbodig geworden, en worden deze mensen weer in de oude functie teruggezet. Op uw vraag of hier van een tijdelijke danwel structurele maatregel sprake is, moeten wij in concreto het antwoord schuldig blijven. Het is nadrukkelijk onze bedoeling dat de maatregel van tijdelijke aard is zodat de oude werkzaamheden weer kunnen worden opgenomen en vaste chauffeurs, uiteraard kennen wij onze verplichtingen richting de mensen waarvoor wij deze vergunning aanvragen, kunnen worden teruggenomen..."

1.10. In reactie op het voorgaande deelde de gemachtigde van verzoeker bij brief van 4 april 1997 de RDA het volgende mee:

"...De eerste opmerking die ik wens te maken is dat van de zijde van (werkgever; N.o.) volstrekt geen weerwoord wordt gegeven op de verschillende in mijn brief van 24 maart 1997 ingenomen stellingen. Wellicht is dat bevorderd door de vraagstelling uit uw brief van 26 maart 1997 maar dit neemt niet weg dat bij gebrek aan een adequate reactie ervan uitgegaan moet worden dat de door mij geponeerde stellingen juist zijn en dat er derhalve nog voldoende werk was om chauffeurs op basis van zo'n 45 uur per week werkzaam te doen zijn en meer in het bijzonder om de dienstbetrekking met (verzoeker; N.o.) in stand te houden nu hij op één na het langst in dienst is van (werkgever; N.o.). (Verzoeker; N.o.) heeft inmiddels vernomen dat de ontslagaanvraag voor J., de medewerker die van de groep personen voor wie ontslag vergunning was aangevraagd het langst in dienst was, zou zijn afgewezen. Thans dient derhalve met de grootste nauwkeurigheid te worden onderzocht of (verzoeker; N.o.) wel of niet dient te worden ontslagen. Hij is nu immers van de groep personen voor wie ontslagvergunning is aangevraagd degene met de hoogste anciënniteit. In de brief van 27 maart 1997 van (werkgever; N.o.) wordt met name ingegaan op het feit dat twee indirecte medewerkers R. en St. inmiddels ingezet worden voor chauffeurswerkzaamheden. Op de eerste plaats moet deze mededeling worden geplaatst in het licht van punt 2 van mijn brief van 24 maart 1997 waarin gesteld is dat alle chauffeurs op drie na (twee vertrokken en een op nonactief) nog steeds 45 uur of meer werkzaam waren. Derhalve inclusief de chauffeursdiensten van beide indirecte personeelsleden als bovengenoemd!! Zij reden toen immers ook al mee. Het is duidelijk dat beide heren (buiten; N.o.) de door (werkgever; N.o.) gedane ontslagaanvraag blijven. Voor hen is immers geen ontslagvergunning aangevraagd maar het kan uiteraard niet zo zijn dat de duur van hun dienstverband ertoe leidt dat zij chauffeurs verdringen. De anciënniteit van chauffeurs en de vraag of zij in dienst moeten blijven kan derhalve niet worden aangetast doordat personen die geheel andere functies verrichten thans worden ingezet als chauffeur. Het gaat duidelijk om niet uitwisselbare functies. In dit verband wenst (verzoeker; N.o.) naar voren te brengen dat R. in de periode dat hij in dienst is incidenteel als chauffeur ingezet werd terwijl dit voor St. volstrekt nimmer het geval was. Dit is volstrekt in tegenspraak met hetgeen door (werkgever; N.o.) wordt gesteld in de brief van 27 maart 1997 alinea 2. Indien en voor zover er sprake zou zijn van het wegvallen van planningsgevoelige werkzaamheden ligt het voor de hand dat de gevolgen daarvan voelbaar zijn in de categorie werknemers die deze werkzaamheden uitvoert. Dat zij door zich beschikbaar te stellen als chauffeur personen die altijd als chauffeur werkzaam zijn geweest van hun plaats verdringen is onaanvaardbaar. (Verzoeker; N.o.) wenst voor het overige nog op te merken dat volgens zijn eigen waarneming zo wat alle feitelijke werkzame chauffeurs vorige week nog zo'n 60 uur hebben gewerkt. Het is met andere woorden volstrekt niet duidelijk op grond waarvan thans de gevraagde ontslagvergunningen zouden moeten worden afgegeven, zeker niet voor wat betreft (verzoeker; N.o.). (Werkgever; N.o.) heeft er geen enkel belang bij dat het dienstverband met (verzoeker; N.o.) wordt beëindigd nu er grote onduidelijkheid bestaat over de feitelijke situatie, nu er nimmer gebrek aan werk is voor (verzoeker; N.o.) en nu derhalve ontslagvergunning in ieder geval kan worden geweigerd zonder enige nadelige gevolgen

voor (werkgever; N.o.) voordat eventueel de vereiste duidelijkheid is gecreëerd..."

1.11. Bij beslissing van 15 april 1997 verleende de RDA werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen onder de voorwaarde, dat binnen 26 weken na het verlenen van de ontslagvergunning geen medewerker in dienst wordt genomen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, alvorens verzoeker in de gelegenheid is gesteld de vroegere werkzaamheden op dezelfde of gunstiger voorwaarden dan laatstelijk golden te hervatten. Bij zijn beslissing overwoog de RDA het volgende:

"... (Verzoeker; N.o.) is in dienst sinds 9 november 1992 in de functie van chauffeur tanktransport. Door werkgeefster is aangegeven dat de ontslagaanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische omstandigheden:

- Per 7 februari 1997 wordt de samenwerking tussen werkgeefster en C. definitief beëindigd. - Op 4 februari 1997 heeft D. de transportovereenkomst per 14 februari 1997 opgezegd. - S. gaat de uitbestede werkzaamheden vanaf 14 februari 1997 met de eigen transporteenheden uitvoeren. Door werkgeefster zijn de volgende gegevens verstrekt: - Personeelsoverzicht - Fax van D. - Overeenkomsten tussen D. en werkgeefster Zie voor nadere gegevens de ontslagaanvraag van 7 februari 1997 en de aanvullende informatie van 14 februari 1997. **Door de vertegenwoordiger van (verzoeker; N.o.) is het volgende verweer gevoerd:**

- (Verzoeker; N.o.) erkent dat de contracten met de door werkgeefster genoemde opdrachtgevers beëindigd zijn. Enige inkrimping van het personeel zal wellicht noodzakelijk zijn, maar zal niet moeten leiden tot het ontslag van 8 chauffeurs. - De door werkgeefster overgelegde stukken geven geen inzicht in de financiële situatie van het bedrijf. - Door het wegvallen van werkzaamheden resteert een dusdanig aantal overuren dat werkgeefster bijna nog 2 chauffeurs kan laten rijden. - In bijlage 2 van de ontslagaanvraag wordt een overzicht gegeven van het aantal overuren in de periode 11, 12 en 13 van 1996. Narekening leert dat deze cijfers niet juist zijn. - Er is nog werk voor 3,72 chauffeurs. (Verzoeker; N.o.) kan gezien zijn anciënniteit in ieder geval niet voor ontslag voorgedragen worden. - Er wordt ten onrechte geen onderscheid gemaakt tussen de internationale en nationale chauffeurs. Zie voor nadere gegevens het verweerschrift van 6 maart 1997. **Als reactie op het verweerschrift wordt door werkgeefster de volgende nadere toelichting gegeven:** - In het verweer wordt een aantal conclusies getrokken waarvan de onderbouwing werkgeefster volledig ontgaat. - Werkgeefster is buitengewoon verontwaardigd over de wijze waarop in het verweer met feiten wordt omgesprongen. - Het meesturen van debiteurenoverzichten geeft een logische onderbouwing van de te derven omzet als gevolg van het wegvallen van opdrachtgevers. - Werkgeefster houdt zich aan de opgelegde anciënniteitsregels. Zie voor nadere gegevens de brief van 11 maart 1997.

Door de vertegenwoordiger van (verzoeker; N.o.) wordt het volgende nadere verweer gevoerd: - In de ontslagaanvraag ontbreekt iedere redelijke onderbouwing. Alleen wordt aangegeven dat enige contracten zijn opgezegd. - Een directe relatie tussen het totale aantal gewerkte uren op een moment dat de contracten niet waren opgezegd en de situatie na het opzeggen van de contracten wordt door werkgeefster niet gelegd. - In het

eerste verweerschrift zijn reeds opmerkingen gemaakt met betrekking tot de cijfers. In de brief van de vertegenwoordiger van werkgeefster d.d. 11 maart 1997 wordt daarop zeer negatief -

gereageerd, zonder echter de onjuistheid van het in het eerste verweer aangevoerde aan te tonen. - (Verzoeker; N.o.) is van mening dat de functies van het indirect personeel en de chauffeurs niet kunnen worden beschouwd als uitwisselbare functies, zodat bij het toepassen van het anciënniteitsbeginsel niet chauffeurs kunnen worden ontslagen om vervolgens hun plaats te laten innemen door indirect personeel. Zie voor nadere gegevens de brief van 24 maart 1997 Naar aanleiding van de bijeenkomst van de ontslagadviescommissie d.d. 25 maart j.l. hebben zowel de werkgever als de werknemer de gelegenheid gekregen nogmaals te reageren. Hierbij verwijs ik naar de brief van 27 maart 1997 (nadere informatie van de werkgever) en naar de brief van 4 april 1997 (reactie van de werknemer) **Beoordeling:** Op basis van de door de werkgever verstrekte (financiële) gegevens ben ik tot de conclusie gekomen dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat bedrijfseconomische omstandigheden de ontslagaanvraag noodzakelijk maken. Het anciënniteitsbeginsel is door werkgever correct toegepast. Ook al mocht na een herverdeling van uren arbeidsplaatsen behouden kunnen (worden; N.o.) dan nog zou (verzoeker; N.o.) gezien zijn anciënniteit voor ontslag in aanmerking komen. De vertegenwoordiger van de werknemer is van mening dat door het inzetten van de heren R. en St. voor chauffeurswerkzaamheden er sprake is van verdringing, daar beide werknemers een indirecte functie hadden. Echter daar beide heren de beoogde opvolgers zijn van de werkgever, wordt in deze situatie de keuze gerechtvaardigd geacht..."

2. Standpunt van verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klacht formulering onder **KLACHT** en naar de hiervoor onder 1.5., 1.7. en 1.10. opgenomen brieven van de gemachtigde van verzoeker.

3. Standpunt van het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant

In reactie op de klacht van verzoeker deelde het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Nederland het volgende mee:

(...)

De feiten "...Bij brief van 7 februari 1997 heeft de werkgever mij vanwege bedrijfs-economische redenen verzocht om toestemming voor het beëindigen van de arbeidsverhouding met een achttal chauffeurs. De bedrijfseconomische noodzaak bestond hierin, dat de werkzaamheden voor een drietal grote opdrachtgevers van de werkgever, te weten C., D. en S. kwamen te vervallen. Verzoeker erkent, dat het wegvallen van de werkzaamheden voor deze opdrachtgevers inkrimping van personeel noodzakelijk maakt, doch stelt dat dit zijns inziens zeker niet hoeft te leiden tot het ontslag van acht werknemers (van welke acht werknemers verzoeker de één na hoogste anciënniteit heeft). Verzoeker is voorts van mening, dat de werkgever zijn ontslagaanvraag met simpele

gegevens en cijfers had moeten onderbouwen.

Beoordeling

Ingevolge de toelichting op artikel 9, van het Delegatiebesluit 1993, dient de werkgever, in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen, aannemelijk te maken dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats(en) met zich meebrengt en dat de daardoor ontstane problematiek niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost. De aard van de toets die moet worden aangelegd is marginaal, hetgeen in elk geval niet betekent dat degene, die de beslissing op de ontslagaanvraag neemt, op de stoel van de werkgever gaat zitten. In casu ben ik van mening dat de werkgever, die een drietal grote opdrachtgevers was kwijtgeraakt, voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat inkrimping van personeel noodzakelijk was. Door het wegvallen van de drie opdrachtgevers verloor de werkgever immers ongeveer de helft van zijn omzet. Verzoeker is daarentegen van mening, dat inkrimping van personeel weliswaar noodzakelijk was, doch dat het wegvallen van de drie opdrachtgevers, gelet op zijn anciënniteit alsmede het aantal resterende overuren na het wegvallen van de drie opdrachtgevers (288 overuren per vier weken), zeker niet hoefde te leiden tot zijn ontslag. Naar de mening van verzoeker kon de werkgever van de resterende 288 overuren bijna nog twee chauffeurs laten rijden, zodat zijn arbeidsplaats kon worden behouden. Met betrekking tot het bovenstaande wil ik opmerken, dat ik de stelling van de werkgever, inhoudende dat in de sector van het beroepsgoederenvervoer sprake is van ondeelbaarheid van werk, in die zin dat een rit naar bijvoorbeeld Spanje niet kan worden verdeeld over meerdere chauffeurs, aannemelijk acht. Het resteren van bijvoorbeeld 160 overuren (na het wegvallen van de drie opdrachtgevers) betekent in deze sector dan ook niet dat één volledige arbeidsplaats kan worden behouden. Dit in ogenschouw nemende, alsmede het feit dat, zoals ik hierboven reeds stelde, de ontslagaanvraag van de werkgever marginaal dient te worden getoetst, acht ik de noodzaak tot het vervallen van de arbeidsplaats van verzoeker dan ook voldoende aannemelijk gemaakt. Voorzover verzoeker stelt, dat aan de werkgever aanvullende financiële gegevens ter onderbouwing van zijn ontslagaanvraag hadden moeten worden gevraagd, wil ik opmerken dat de uitleg van artikel 9 van het Delegatiebesluit niet zover strekt dat ook in gevallen waarin de noodzaak van ontslagen reeds aannemelijk is geworden, de werkgever alsnog financiële gegevens ter ondersteuning van zijn aanvraag moet overleggen. Zulks is mede overwogen in uw rapport van 3 juli 1997 (rapportnr. 97/279). Tot slot wil ik opmerken, dat door

het opnemen van de 26weken clause, alsmede door de door de werkgever geboden terugkeergarantie op basis van anciënniteitsvolgorde, verzoeker een garantie is gegeven, dat geen andere personen voor hem in dienst zullen worden genomen. Nu de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat het verval van de arbeidsplaats van verzoeker noodzakelijk was, dat de daardoor ontstane problematiek niet door middel van overplaatsing of via normaal personeelsverloop kon worden opgelost en dat werkgever het anciënniteitsbeginsel correct had toegepast, ben ik van mening dat in redelijkheid de gevraagde ontslagvergunning kon worden verleend..."

Beoordeling

1. Inleiding

1.1. Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (RDA) aan zijn werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Verzoeker acht de beslissing onjuist en is van mening dat de RDA onvoldoende heeft gemotiveerd dat op basis van de verstrekte (financiële) gegevens voldoende duidelijk is gemaakt dat bedrijfseconomische omstandigheden de ontslagaanvraag noodzakelijk maakten.

1.2. Bij zijn beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning dient de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) zich te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. Hij behoort daarbij niet op de stoel te gaan zitten van de werkgever. Dit betekent niet alleen dat de RDA de werkgever de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht zijn beleid wenst te voeren, maar tevens dat de RDA bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. Hij dient zich in de ontslagprocedure te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van de door werkgever aangevoerde argumenten. Indien de RDA tot de conclusie komt dat deze argumenten afgifte van de gevraagde ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

1.3. Verzoeker trad op 9 november 1992 als chauffeur tanktransport in dienst bij zijn werkgever, die een transportbedrijf exploiteert. Op 7 februari 1997 verzocht zijn (toenmalige) werkgever de RDA om hem een ontslagvergunning te verlenen voor acht van zijn chauffeurs, onder wie verzoeker. Verzoeker had van de voor ontslag voorgedragen werknemers het op één na langste dienstverband. Het ging om een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, zoals bedoeld in artikel 9, lid 1 van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 1.). Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA in de eerste plaats te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch

oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De RDA dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht.

2. Ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak

2.1. Werkgever baseerde zijn aanvraag op het feit dat een drietal opdrachtgevers - te weten C., D. en S. - de samenwerking had opgezegd, waardoor een belangrijk deel van de omzet was weggevallen en de toekomst van zijn bedrijf onzeker was geworden.

Werkgever voegde bij zijn aanvraag onder meer een overzicht van de door de chauffeurs in de laatste drie periodes van 1996 gewerkte (over)uren alsmede een aantal computeruitdraaien met boekhoudkundige gegevens over 1996. Uit deze gegevens blijkt dat in dit jaar voor een totaalbedrag van f 4.015.988,50 is gefactureerd. Van dit bedrag nam C. f796.648,48 voor zijn rekening, D. f 898.610,64 en S. f 219.770,20. Het aandeel in de omzet van deze drie opdrachtgevers gezamenlijk bedroeg in 1996 totaal f 1.915.029,30.

2.2. Verzoeker bracht tijdens de ontslagprocedure naar voren dat werkgever in onvoldoende mate heeft aangetoond dat er na het opzeggen van de contracten voor hem geen werk meer is. Verzoeker stelt zich op het standpunt dat de door werkgever daartoe tijdens de ontslagprocedure overgelegde gegevens ontoereikend zijn. Werkgever had naar zijn mening inzicht in de financiële positie van zijn bedrijf dienen te verschaffen door middel van de gecontroleerde jaarstukken over 1996 en een onderbouwd rapport met de verwachtingen voor 1997. Verder is verzoeker van mening dat er na het wegvallen van de werkzaamheden voor genoemde opdrachtgevers daarbij uitgaande van een gemiddeld aantal arbeidsuren per werknemer van meer dan 45 per week, zoals neergelegd in art.4, lid 4a van de CAO Beroepsgoederenvervoer op de weg op basis van het aantal overuren over de laatste drie periodes van 1996 nog voldoende uren overblijven om een aantal chauffeurs aan het werk te houden. Dit brengt volgens verzoeker met zich mee dat hij niet in aanmerking komt voor ontslag, omdat hij van de voor ontslag voorgedragen chauffeurs de op één na oudste in anciënniteit is. Ook heeft verzoeker naar voren gebracht dat hij vanaf het moment waarop de ontslagaanvraag is ingediend nog steeds 45 uur per week werkzaam is en dat werkgever er kennelijk in slaagt het opzeggen van de contracten te compenseren door elders nieuwe opdrachten te verwerven. Verzoeker stelt zich op het standpunt dat van werkgever verwacht had mogen worden dat hij een precies inzicht zou geven in de nieuwe klanten die hij had weten te werven. Verzoeker heeft in dit verband aangevoerd dat hem in ieder geval één nieuwe klant bekend is, namelijk T.

2.3. Gelet op hetgeen van de zijde van verzoeker naar voren is gebracht, moet worden geoordeeld dat de RDA op basis van de in het dossier aanwezige stukken niet (al) in redelijkheid heeft kunnen komen tot het verlenen van de ontslag-vergunning, op grond van de overweging dat werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat er sprake was van een bedrijfseconomische noodzaak. Weliswaar blijkt uit de door werkgever overgelegde uitdraaien uit de administratie dat met het wegvallen van genoemde opdrachtgevers bijna de helft van de omzet over 1996 gemoeid is. Het door verzoeker aangevoerde dat hij

desondanks vanaf het moment van indiening van de ontslagaanvraag 45 uur per week werkzaam is gebleven en dat er sprake zou zijn van in ieder geval één nieuwe opdrachtgever, had echter voor de RDA aanleiding moeten zijn de werkgever hierover nadere vragen te stellen, alvorens op de ontslagaanvraag te beslissen. Op deze punten is door werkgever namelijk geen verweer gevoerd. Door een dergelijk onderzoek achterwege te laten, is de RDA tekort geschoten in zijn onderzoeksplicht. Dit klemt des te meer omdat verzoeker van de voor ontslag voorgedragen werknemers de één na hoogste anciënniteit had. De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

3. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning op het punt van de bedrijfseconomische noodzaak

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 klaagt erover dat de RDA onvoldoende heeft gemotiveerd dat op basis van de verstrekte (financiële) gegevens voldoende duidelijk is gemaakt dat bedrijfseconomische omstandigheden de ontslagaanvraag noodzakelijk maakten.

3.3. Zoals hierboven onder 2.3. al is overwogen, had de RDA niet zonder nader onderzoek een ontslagvergunning voor verzoeker kunnen verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Hieruit volgt dat de motivering van de RDA die steunt op een toetsing van de aanvraag voor een ontslagvergunning aan deze ontslaggrond tekort schiet. De onderzochte gedraging is ook op dit punt niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is gegrond.

Bijlage

1. Delegatiebesluit 1993

(Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11) "Hoofdstuk II Toetsingsmaatstaven 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, eerste en tweede lid:

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 artikelleden 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..." De toelichting op artikel 9 vermeldt, voor zover hier van belang het volgende:

"...Het eerste lid bevat een veel voorkomende ontslaggrond, te weten het ontslag in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische, daaronder mede begrepen bedrijfsorganisatorische redenen. Deze grond omvat mede het vervallen van arbeidsplaatsen in verband met technologische wijzigingen in het productieproces. Het "bewijs" dat de desbetreffende arbeidsplaatsen dienen te vervallen zal afgezien van manifeste gevallen, zoals een duidelijke en structurele vermindering van de vraag naar een produkt of de noodzaak tot sanering van een sterk verliesleidende onderneming lang niet altijd kunnen worden geleverd. Ook op grond van de bestaande richtlijnen werd dit niet van de werkgever gevergd; wel is vereist dat de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van jaarcijfers e.d. Voldoende is derhalve dat de werkgever voor de Regionaal Directeur aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats(en) met zich mede brengt, en dat de daardoor ontstane proble matiek niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost. Het tweede lid bevat als hoofdcriterium het dienstjarenbeginsel. Dit criterium is van algemene strekking en is met inachtneming van het in de leden vier, vijf en zes bepaalde rechtstreeks van toepassing op alle economische ontslagen tot 20 werknemers..."

2. CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Artikel 4 'Verplichtingen van de werkgever', lid 4a:

"Bij vermindering van het werk in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of een soortgelijke functie, te worden herverdeeld, zodanig dat ontslag om deze reden niet zal plaatsvinden indien het gemiddeld aantal uren arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt."