



Rapport

Datum: 26 februari 1998
Rapportnummer: 1998/037

Klacht

Op 14 augustus 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer W. te Amstelveen, ingediend door de heer mr. J.de Groot, advocaat te Amstelveen, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk NoordHolland te Amsterdam. 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 Zuidelijk NoordHolland te Amsterdam (RDA):

- zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische reden te beëindigen. In het bijzonder klaagt verzoeker er over dat de door de RDA genomen beslissing berust op incomplete jaarcijfers en dat de genoemde bedrijfseconomische redenen niet van toepassing waren op zijn werkgever; - voorbij is gegaan aan zijn verweer dat zijn functie niet zou komen te vervallen; de ontslagvergunning onvoldoende heeft gemotiveerd.

Achtergrond

1. **Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11) 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." 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 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."

2. De **Toelichting bij artikel 9 van het Delegatiebesluit 1993** luidt als volgt:

"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 problematiek niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost..."

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk NoordHolland verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Noch het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening noch verzoeker gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoeker was sinds 1 januari 1990 in dienst bij zijn werkgever in de functie van hoofd automatisering. Van zijn werkgever, een houdstermaatschappij, maakten onder meer de werkmaatschappijen X en Y deel uit. Hierna zal de houdstermaatschappij worden aangeduid als werkgever.

1.2. Bij brief van 15 januari 1997 deelde werkmaatschappij X de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk NoordHolland te Amsterdam (hierna: de RDA) het volgende mee:

"...Bij X, (...), loopt op dit moment een overleg tussen directie, vakorganisaties FNV Druk & Papier en CNV Media, alsmede de Ondernemingsraad inzake een voorgenomen besluit tot reorganisatie naar aanleiding van een heroriëntatie op de structuur en taken van de organisatie. Op 11 oktober 1996 hebben de vakorganisaties en Ondernemingsraad het voorgenomen besluit middels een adviesaanvraag ontvangen. Op 15 oktober jl. is tijdens een kantine bijeenkomst het voltallige personeel hiervan op de hoogte gebracht. In de adviesaanvraag richt de directie zich op het structureel terugbrengen van de arbeidskosten, waarbij gedwongen ontslagen niet zijn te vermijden. (...) Als bijlagen zenden wij u de adviesaanvraag getiteld "Heroriëntatie organisatie en positie X" (...), het organisatieschema voor en na de reorganisatie (...), het sociaal plan inclusief de aanbestedingsbrief aan de vakorganisaties (...), een overzicht van te vervallen

arbeidsplaatsen in zowel absolute zin als in full time equivalenten..." In de bijgevoegde adviesaanvraag getiteld "Heroriëntatie organisatie en positie X" kwam de afdeling Automatisering van werkgever niet ter sprake.

1.3. Werkgever berichtte verzoeker op 17 februari 1997 schriftelijk het volgende:

"...Het spijt ons u te moeten meedelen dat op grond van de bij (werkgever; N.o.) afgekondigde reorganisatie uw arbeidsplaats komt te vervallen. Deze reorganisatie, zoals bekend met als doel om een structurele kostenreductie te bereiken, heeft directe gevolgen voor uw afdeling en, helaas, voor uw functie. Op grond van het vervallen van uw functie zullen wij (...) de ontslagvergunning aanvragen..."

1.4. X liet de RDA bij brief van 27 februari 1997 het volgende weten:

"...In vervolg op onze brief van 15 januari (aankondiging reorganisatie in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag) en de door u verstuurde reactie d.d. 27 januari jl. ontvangt u hierbij de benodigde bescheiden met betrekking tot de individuele ontslagaanvragen. Wij menen in de reeds eerder toegezonden stukken (de notitie "Heroriëntatie en positie X" gedateerd 10 oktober 1996) de economische noodzaak tot de ingrijpende reorganisatie te hebben aangetoond. Eén en ander wordt gestaafd door de in bijlage 1 en 2 van deze notitie vermelde cijfers. Vervolgens heeft u het Sociaal Plan wat overeen is gekomen met de vakorganisaties FNV Druk & Papier en CNV Media ontvangen. (...) Naast het Sociaal Plan heeft u het advies van de Ondernemingsraad ontvangen, waarachter de directie van X zich kan scharen. (...) Voor nog een tweetal medewerkers zal apart een ontslagvergunning worden aangevraagd, aangezien zij in dienst zijn bij (werkgever; N.o.), de houdstermaatschappij van X. Van de overige 25 medewerk(st)ers ontvangt u in de bijlagen de benodigde gegevens..."

1.5.1. Werkgever deelde de RDA bij brief van 27 februari 1997 het volgende mee:

"...Naast de brief van 27 februari 1997 aangaande de aanvraag voor ontslagvergunningen van 25 medewerkers van X, hierbij de aanvraag voor twee medewerkers van (werkgever; N.o.). In de eerder genoemde brief wordt reeds melding gemaakt van het feit dat deze medewerkers in dienst zijn van (werkgever; N.o.). Na overleg met de vakorganisaties FNV Druk & Papier en CNV Media is afgesproken dat het Sociaal Plan op deze twee medewerkers onverkort van toepassing is (het Sociaal Plan is reeds in uw bezit). In de aanzeggingsbrief wordt hier expliciet melding van gemaakt. Voor de goede orde ontvangt u hierbij een kopie van de brief aan de vakorganisaties (...). Ook het advies van de Centrale Ondernemingsraad inzake de Reorganisatie bij (...) Automatisering treft u hierbij aan..."

1.5.2. De adviesaanvraag van werkgever aan de Centrale Ondernemingsraad van 11 oktober 1996 luidde onder meer als volgt:

"In de laatste maanden zijn een aantal medewerkers betrokken geweest bij het opstellen van een plan om van X een economisch sterke en daadkrachtige organisatie te maken. Gezien de sterke binding tussen X en de Automatiseringsafdeling van (werkgever; N.o.) is ook deze afdeling onder de loep genomen. Het uitgewerkte plan is hierbij ingesloten."

1.5.3. Het advies van de Centrale Ondernemingsraad van 16 december 1996 aan werkgever luidde onder meer als volgt:

"Op d.d. 11 oktober 1996 heeft de Centrale Ondernemingsraad een adviesaanvraag

ontvangen m.b.t. heroriëntatie organisatie en positie van afdeling (...) Automatisering, e.e.a. in relatie met de Heroriëntatie organisatie en positie X. De adviesaanvraag aan de Centrale Ondernemingsraad houdt verband met het separate rechtspersoonlijke karakter van de vennootschap. In de memo schrijft u dat de toelichting heroriëntatie en positie (...) Automatisering uitsluitend als doel heeft te fungeren als bijlage bij de Heroriëntatie X. U stelt dat hetgeen in genoemde stuk vermeld staat, inclusief het Sociaal Plan (van werkgever; N.o.), integraal van toepassing is op het voorgenomen besluit m.b.t. tot de afdeling (...) Automatisering. (...) Conclusie Gezien bovenstaande is de Centrale Ondernemingsraad tot de conclusie gekomen om de beleidsvoornemens m.b.t. de afdeling (...) Automatisering te onderschrijven." 1.6.1. Verzoeker werd door de RDA in de gelegenheid gesteld te reageren op hetgeen door X in de brief van 27 februari 1997 was aangevoerd. Verzoekers gemachtigde voerde in zijn verweerschrift van 24 april 1997 het volgende aan:

"...Het verzoek van 27 februari 1997 verwijst naar een andere aanvraag van dezelfde datum gericht tegen een 25tal werknemers van X. De betreffende brief verwijst naar eerder toegezonden stukken waaruit zou moeten blijken dat sprake is van een economische noodzaak tot reorganisatie. (Verzoeker; N.o.) stelt voorop dat (werkgever; N.o.) niet kan volstaan met het aantonen van de noodzaak van een reorganisatie. Zij zal tevens moeten aantonen dat kostenbesparing moet worden gerealiseerd door middel van reductie van het aantal personeelsleden en waarom deze reductie niet door natuurlijk verloop kan plaatsvinden. Daarnaast zal zij moeten motiveren waarom juist voor de personeelsleden is gekozen voor wie nu een ontslagvergunning wordt gevraagd. Op alle genoemde punten is de onderbouwing van het verzoek volstrekt onvoldoende. (Verzoeker; N.o.) wijst in de eerste plaats op het feit dat hij in dienst is bij (werkgever; N.o.) terwijl de stukken die ter onderbouwing van het verzoek zijn ingediend betrekking hebben op X. In tegenstelling tot X is (werkgever; N.o.) de laatste jaren winstgevend, blijkens het als bijlage 1 aan dit verweerschrift gehechte overzicht zelfs in toenemende mate. (Werkgever; N.o.) laat na duidelijk te maken waarom ook binnen haar organisatie een reorganisatie nodig zou zijn. Aan het verzoek om een ontslagvergunning legt (werkgever; N.o.) kennelijk dezelfde argumenten ten grondslag als aan het verzoek ten behoeve van ontslagen van de werknemers van X. Hoewel (verzoeker; N.o.) dus van mening is dat, nu het hier om een andere rechtspersoon gaat, deze argumenten niet zonder meer op (werkgever; N.o.) van toepassing zijn, zal hij hieronder eerst de door X aan haar ontslagaanvragen ten grondslag gelegde stukken bespreken. Vervolgens zal hij meer specifiek ingaan op de positie van de afdeling automatisering van (werkgever; N.o.) en zijn positie in het bijzonder. Basis van het reorganisatiebesluit voor X is de notitie van 10 oktober 1996: Heroriëntatie organisatie en positie X. Dit rapport bevat niet meer dan een flinterdunne onderbouwing van de beslissing om het personeelsbestand met 29,87 FTE (fulltime equivalenten; N.o.) te beperken. Uit de cijfers blijkt wel dat de resultaten van X een negatieve ontwikkeling volgen, zodat ingrijpen noodzakelijk is. Tot zover kan X worden gevolgd. Waarom echter juist in de arbeidskosten wordt ingegrepen en of dat wel mogelijk is wordt niet duidelijk. Uit bijlage 1 bij het rapport zijn een aantal conclusies te trekken. De ontwikkeling van de arbeidskosten is bepaald niet

spectaculair: een toename van 6,6% in 5 jaar. In procenten van de omzet zijn de kosten zelfs gedaald van 24,6% in 1991 tot 21,3% in 1995. In de ontwikkeling van de arbeidskosten kan dus bepaald geen verklaring gevonden worden voor het matige presteren van X. Niettemin klaagt het rapport over de toename van de arbeidskosten ("welhaast autonome stijging"). Blijkens pagina 5 en 6 van het rapport worden bij X salarissen betaald die het CAO-niveau aanmerkelijk overtreffen. Dit geldt zowel voor de salarissen, ploegentoeslagen en diverse secundaire arbeidsvoorwaarden. Ingrijpen in de arbeidsvoorwaarden zal een besparing opleveren van 3,5 tot 4 miljoen per jaar, waardoor de arbeidskosten als percentage van de omzet verder zullen teruglopen. Niet wordt aangetoond dat daarnaast gedwongen ontslagen noodzakelijk zijn. Hoe liggen de arbeidskosten bij X bijvoorbeeld in vergelijking tot andere bedrijven in de branche? De conclusie van het rapport dat gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn wordt op geen enkele wijze onderbouwd. Hoe X tot keuzes is gekomen welke arbeidsplaatsen komen te vervallen is ook niet duidelijk. Onderbouwing ontbreekt of is veel te summier. Niet in alle gevallen wordt uiteengezet hoe het werk dat door de betreffende werknemers wordt verricht in de toekomst zal worden uitgevoerd. De afdeling automatisering van (verzoeker; N.o.) wordt niet genoemd, maar dat ligt ook voor de hand gezien het feit dat deze afdeling onder (werkgever; N.o.) valt. In Bijlage 4 bij de brief van 15 januari 1997 van X aan u wordt de afslanking van de automatiseringsafdeling opvallend genoeg wel genoemd. In die brief, maar ook in de brief van 27 februari 1997 ontbreekt elke onderbouwing. Aan de afdeling automatisering wordt geen woord vuil gemaakt. Op 17 februari 1997 is (verzoeker; N.o.) ontslag aangezegd. De arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) komt te vervallen in het kader van een reorganisatie die wordt doorgevoerd om een structurele kostenreductie te bereiken. (Verzoeker; N.o.) wees al op het feit dat de resultaten van (werkgever; N.o.) een stijgende lijn vertonen. De financiële noodzaak van de reorganisatie van de automatiseringsafdeling staat dus bepaald niet vast. De afdeling automatisering werkt voor de beide dochters van (werkgever; N.o.), X en Y. Blijkens een memo van 3 februari 1997 met betrekking tot de organisatiestructuur van (werkgever; N.o.) (...), blijft dit ook zo. De recente overname van T. zal ertoe leiden dat de werkzaamheden van de afdeling zullen worden uitgebreid. Met name bij de implementatie van het ordermanagementsysteem voor T. zal de afdeling automatisering van (werkgever; N.o.) betrokken worden. Duidelijk is dat de afdeling automatisering niet wordt opgeheven en onderdeel blijft van (werkgever; N.o.). Men erkent de noodzaak van een deskundige automatiseringsafdeling. Het valt niet te verwachten dat de workload op automatiseringsgebied zal afnemen. Verwezen werd al naar de overname van T. Daarnaast blijkt uit de diverse externe rapporten die zijn uitgebracht en die hierna nog zullen worden besproken dat het informatiebeleid aanpassing behoeft. Juist voor (verzoeker; N.o.) is daarbij een belangrijke taak weggelegd. Uit het feit dat de automatiseringsafdeling ondanks het toenemende werkaanbod wordt afgeslankt kan worden afgeleid dat (werkgever; N.o.) van plan is meer werkzaamheden te "outsourcen" en/of te decentraliseren naar de werkmaatschappijen. In diverse stukken wordt dit ook bevestigd, (...). Of daarmee de kostenreductiedoelstelling wordt gehaald is zeer de vraag. (Verzoeker; N.o.) acht dit onwaarschijnlijk. Eerder is een verdere stijging

van kosten te verwachten. Wat hiervan verder ook zij, ook indien sprake is van outsourcing betekent dat niet dat er geen hoofd meer moet zijn van automatiseringsafdeling. Er moet immers iemand leiding geven aan de afdeling en de coördinatie verzorgen. (Verzoekers; N.o.) functie komt dus niet te vervallen. Sinds (verzoeker; N.o.) aan (werkgever; N.o.) is verbonden als hoofd automatisering (later genoemd hoofd informatievoorziening) zijn diverse malen externe bureaus ingeschakeld om meer lijn te brengen in het informatiebeleid van het bedrijf. De adviezen van deze bureaus werden echter steeds niet of slechts gedeeltelijk opgevolgd. (...) (Verzoeker; N.o.) constateert dat (werkgever; N.o.) enerzijds uit kosten oogpunt de automatiseringsafdeling wil afslanken terwijl gelijktijdig grote bedragen worden uitgegeven (ook in de toekomst) aan freelancers en andere externe partijen. (...) Nadat per 1 september 1996 een nieuwe algemeen directeur bij (werkgever; N.o.) in dienst treedt wordt half oktober 1996 de reorganisatie aangekondigd. Op 11 oktober 1996 schrijft de directie hierover de Centrale Ondernemingsraad (...). Als bijlage bij die brief zit de notitie Heroriëntatie organisatie en positie van de afdeling automatisering behorende tot (werkgever; N.o.). In de notitie worden een aantal stellingen geponeerd die in het geheel niet worden onderbouwd. Onduidelijk is bijvoorbeeld waarom een afdeling van het moederbedrijf, die voor de beide dochters van (werkgever; N.o.) werkt, betrokken wordt in een reorganisatie van een van die dochters. Uit de rapporten van externe deskundigen is gebleken dat expertise moet worden uitgebreid. Er is een kwalitatieve impuls nodig. (Verzoeker; N.o.) heeft dat ook altijd onderschreven. Hij heeft er altijd op aangedrongen dat de adviezen de afdeling uit te breiden en het bestaande personeel bij te scholen zouden worden opgevolgd. Dat het uit oogpunt van flexibiliteit en kwaliteit noodzakelijk zou zijn toenemend gebruik te maken van derden wordt ten stelligste betwist. Uit geen van de externe adviezen komt dit naar voren. Deze stelling van de directie wordt ook geenszins onderbouwd. Ook de notitie van 11 oktober 1996 geeft derhalve bepaald geen voldoende onderbouwing aan het onderhavige verzoek. Volstrekt onduidelijk is hoe een automatiseringsafdeling van twee man sterk een onderneming met 700 werknemers op automatiseringsgebied kan bedienen. In de periode volgend op de bekendmaking van de reorganisatie hebben zich de volgende ontwikkelingen voorgedaan:

- Op een bijeenkomst van de stuurgroep automatisering op 23 oktober 1996, waarbij (verzoeker; N.o.) in verband met vakantie verhinderd was, wordt bekend gemaakt dat opnieuw een extern adviseur in de arm is genomen, (...). De vraag rijst waarom al een reorganisatie wordt doorgevoerd op een moment dat de advisering omtrent beleid en organisatie nog niet is afgerond. In feite wordt tot op heden onderzocht hoe informatiebeleid en informatieplanning vorm moet worden gegeven in (werkgever; N.o.). Op grond van zijn functie is (verzoeker; N.o.) daarbij tot op heden volop betrokken, terwijl al een verzoek is ingediend de met hem bestaande arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Een vreemde gang van zaken.
- Op 25 november 1996 wordt in de stuurgroep bekend gemaakt door de nieuwe algemeen directeur dat de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) komt te vervallen, zodat (verzoeker; N.o.) niet langer deel uitmaakt van de stuurgroep.
- Op 11 maart 1997 draagt (verzoeker; N.o.) de leiding van de afdeling over

aan Z., die tot hoofd van de afdeling ad interim wordt benoemd. Z. was overigens al vanaf januari voor (werkgever; N.o.) werkzaam. (Verzoeker; N.o.) wordt vooruitlopend op zijn ontslag dus zijn functie ontnomen ten faveure van een externe kandidaat. Niet bepaald een elegante gang van zaken. Tot de dag van vandaag is (verzoeker; N.o.) intensief aan het werk voor de afdeling automatisering van (werkgever; N.o.). De werkdruk is hoger dan ooit. (Werkgever; N.o.) is nog volop bezig nieuw beleid te ontwikkelen, zodat het verzoek om een ontslagvergunning voor (verzoeker; N.o.) op zijn minst prematuur is. (Verzoeker; N.o.) legt nog over de meest recente conceptversie van het Informatiebeleid en Informatieplan 1997 voor (werkgever; N.o.) d.d. 28 maart 1997 (...). Dit rapport is mede door (verzoeker; N.o.) opgesteld. Uit het rapport blijkt eens te meer dat er een enorme taak ligt voor (werkgever; N.o.) op automatise-ringsgebied. (Verzoeker; N.o.) mag kennelijk wel helpen een beleid uit te stippelen maar niet aan de uitvoering meewerken. (Verzoeker; N.o.) komt toe aan de bespreking van zijn persoonlijke situatie. (Verzoeker; N.o.) is vanaf het begin van zijn carrière werkzaam in de automatisering. (...) Na een verzoek van (werkgever; N.o.) in 1989 om een automatiseringsafdeling op te zetten en te leiden is (verzoeker; N.o.) in 1990 in dienst getreden bij de groep als hoofd automatisering (...) (Verzoeker; N.o.) is in deze functie de afgelopen 8 jaar met volle inzet werkzaam geweest. Doordat het informatieplan niet regelmatig werd bijgesteld en doordat (verzoeker; N.o.) steeds weer stuitte op de weigering de afdeling op sterkte te brengen en het personeel bij te scholen zijn er problemen ontstaan op de afdeling automatisering. Herziening van informatiebeleid en informatieplanning is nodig. Daarbij behoort juist (verzoeker; N.o.) op grond van zijn functie een belangrijke rol te spelen en speelt die rol ook. Hoe het nieuwe beleid en de nieuwe organisatie van de afdeling automatisering er ook uit zal zien, de afdeling moet geleid worden en heeft dus een hoofd nodig. De functie van (verzoeker; N.o.) komt dus niet te vervallen. Indien (werkgever; N.o.) van mening is dat het hoofd van de afdeling niet (verzoeker; N.o.) moet zijn, dan moet zij aangeven waarom niet. Zij heeft dat tot op heden niet gedaan. **SAMENVATTEND**

1. (Werkgever; N.o.) legt ten onrechte een koppeling tussen een reorganisatie bij X en reorganisatie van haar automatiseringsafdeling. De automatiseringsafdeling maakt deel uit van een andere rechtspersoon die andere resultaten boekt, zodat de noodzaak van reorganisatie allesbehalve vaststaat.
2. Realisering van de reorganisatie zoals (werkgever; N.o.) die nu voorstaat zal niet leiden tot kostenreductie maar tot kostenstijging.
3. De functie van (verzoeker; N.o.) komt niet te vervallen. Er blijft een hoofd van de afdeling, op dit moment een interim manager. Onduidelijk is waarom (verzoeker; N.o.) deze functie niet kan blijven uitoefenen.
4. De reorganisatie wordt uitgevoerd op een moment dat nog niet duidelijk is in welke richting het beleid van (werkgever; N.o.) op het gebied van informatie zich zal ontwikkelen. Gezien de ruime taakstelling is de reorganisatie prematuur..." 1.6.2. Het door verzoekers gemachtigde genoemde memo van 3 februari 1997 aan de medewerkers van werkgever betreffende de organisatiestructuur van werkgever vermeldde onder meer:
"Afdeling Automatisering De Afdeling Automatisering blijft voor de hele (werkgever; N.o.)

werken. Voorlopig rapporteert de afdeling aan de Algemeen Directeur. * Hoofd van de afdeling Z. (ad interim)..." 1.6.3. De notitie "Heroriëntatie en positie van de afdeling (...) Automatisering behorende tot (werkgever; N.o.)" vermeldde onder meer:

"Organisatie Daar de (administratieve) automatisering niet behoort tot de kerntaken van (werkgever; N.o.), zullen ook hier de (structurele) kosten moeten worden teruggebracht. Tevens dient "het product" wat deze afdeling levert aan haar (interne) klanten en de communicatie met de gebruikers sterk verbeterd te worden. Daarnaast zal het aantal taken in de nabije toekomst afnemen, ofwel op een andere plek binnen de organisatie worden neergelegd. (...) Bovenstaand heeft geleid tot de noodzaak, op basis van kwaliteit, kosten, taakopvattingen, functievervulling en niet in de laatste plaats de gewenste expertise, de betreffende afdeling in te krimpen van 4,67 fte naar 2,0 fte."

1.7. Op 1 mei 1997 deelde X de RDA schriftelijk het volgende mee:

"...

1. Op bijlage 1a en 1b treft u een nadere cijfermatige onderbouwing (balans en verlies en winstrekening 1994 en 1995), naast de eerder toegezonden jaarrekeningen X 1994 en 1995 en de jaarrekeningen van (werkgever; N.o.) 1994 en 1995. De onderbouwing betreft met name de afdeling Magazine Partners. Wij willen graag benadrukken dat Magazine Partners (MP) geen zelfstandig bedrijfsonderdeel is, maar een afdeling van X. (...) Tenslotte moeten wij u helaas mededelen nog niet de beschikking te hebben over de voorlopige cijfers van 1996..."

1.8. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn brief van 2 juni 1997 aan de RDA het volgende op:

"...Ik informeerde telefonisch bij u naar het ontbreken van een reactie van (werkgever; N.o.) op het door mij namens cliënt ingediende verweerschrift. U bevestigde mij dat geen reactie was binnengekomen en dat de door u aan (werkgever; N.o.) voor een reactie gestelde termijn inmiddels was verstreken. U meldde mij tevens dat een eventueel nog binnenkomende reactie, als te laat ingediend, buiten beschouwing zal worden gelaten. Tenslotte liet u mij weten dat de door u aan mij gestelde termijn om op de toegezonden stukken te reageren zou worden verlengd tot uiterlijk 2juni 1997. Bij het bestuderen van de stukken is mij gebleken dat zich daarbij niet bevinden de jaarcijfers 1995. Alleen de jaarcijfers 1994 zijn toegezonden. Ik ga ervan uit dat u niet over de jaarcijfers 1995 beschikt. Indien dat wel het geval is, dan verzoek ik u dringend mij die alsnog toe te zenden en mij in de gelegenheid te stellen op deze cijfers te reageren. Indien u inmiddels ook beschikt over de (voorlopige) cijfers 1996, die u op 1 mei door (werkgever; N.o.) in het vooruitzicht zijn gesteld, dan zou ik ook die graag ontvangen en in de gelegenheid worden gesteld daarop te reageren. Overigens blijkt uit de cijfers 1994 van een stijgend resultaat van (werkgever; N.o.) ten opzichte van 1993, zodat deze cijfers de bedrijfseconomische noodzaak tot afslanking van de afdeling automatisering geenszins verduidelijken. Uit het als bijlage 1 overgelegde memo d.d. 15 mei 1997 kan worden afgeleid dat de resultaten zich in 1996 positief hebben ontwikkeld. De uitkering van de overwinst, die op grond van de desbetreffende regeling voor medewerkers van (werkgever; N.o.) en haar werkmaatschappijen minimaal 1% is en sinds de laatste aanpassing van deze cijfers geen

maximum meer heeft, is vastgesteld op 3,16 procent, hetgeen duidt op een positief resultaat. Het is opvallend dat (werkgever; N.o.) stelt te moeten bezuinigen op personeelskosten door gedwongen ontslagen, maar tegelijkertijd de winstdeling van het zittende personeel hoger vaststelt. Deze winstdeling is nog nooit eerder op zo'n hoog percentage uitgekomen. Nu het verweer van cliënt onweersproken is gebleven kan het verzoek om een ontslagvergunning van (werkgever; N.o.) onmogelijk worden toegewezen. De argumenten van cliënt zijn immers overtuigend:

cliënt is in dienst bij de winstgevende (werkgever; N.o.); de automatiseringsafdeling blijft bestaan en zal moeten worden geleid, zodat de functie van cliënt niet komt te vervallen; het werkaanbod op het gebied van de automatisering stijgt; ook indien een gedeelte van het werk wordt geoutsourced is coördinatie door het hoofd informatievoorziening van groot belang; outsourcing leidt niet tot kostenreductie; de reorganisatie van de automatiseringsafdeling is prematuur, nu nog geen duidelijk informatiebeleid is vastgesteld. Gezien de door cliënt aangevoerde en niet weersproken argumenten kan onmogelijk worden geoordeeld dat ontslag, de belangen van werkgever en werknemer in aanmerking genomen, redelijk is. Ik wijs nog op het feit dat cliënt een belangrijke inbreng heeft gehad bij het verder ontwikkelen van informatiebeleid bij (werkgever; N.o.). Cliënt functioneert bij (werkgever; N.o.) verder zonder hinder van de onderhavige procedure die door (werkgever; N.o.) is gestart. Het enkele feit dat deze procedure loopt hoeft geen belemmering te zijn voor een voortzetting van de samenwerking in de toekomst. Van de mij toegezonden reacties van (werkgever; N.o.) is alleen die inzake mevr. W. van belang, nu zij immers ook op de automatiseringsafdeling werkt. Het enige argument dat (werkgever; N.o.) aan haar verzoek ten grondslag blijkt te leggen is de stelling dat het onderdeel (...) Automatisering geen onderdeel (meer) uitmaakt van de corebusiness van (werkgever; N.o.). Het is de vraag of het enkele feit dat de directie een activiteit niet (langer) als kernactiviteit ziet voldoende reden is voor gedwongen ontslag. Cliënt betwist dit op grond van de zwaarwegende belangen die de werknemers hebben. Afslanking, indien al noodzakelijk, kan ook door natuurlijk verloop plaatsvinden, zeker bij een winstgevend bedrijf. Voor cliënt geldt daarnaast dat ook in een afgeslankte automatiseringsafdeling leiding moet worden gegeven. Daarnaast moet het uit te besteden werk worden gecoördineerd. Voor cliënt blijft derhalve een full time taak bestaan. In tegenstelling tot het beleidsvoornemen de afdeling automatisering af te slanken, leidt het formuleren en uitwerken van het informatiebeleid, hetgeen zich nu in een afrondende fase bevindt, tot een uitbreiding van de afdeling automatisering..."

1.9. De RDA stuurde verzoekers gemachtigde op 13 juni 1997 de jaarrekening van X over 1994. Over 1994 bedroeg het nettoresultaat f421.000 negatief. Over 1993 bedroeg dit nog f 288.000. Voorts verstreekte de RDA verzoekers gemachtigde de geconsolideerde jaarrekening van werkgever over 1994. Uit deze jaarrekening bleek dat het nettoresultaat over 1994 f 3.353.000 bedroeg en over 1993 f2.774.000. Cijfers over 1995 en 1996 werden niet verstrekt.

1.10. Verzoekers gemachtigde berichtte de RDA bij brief van 20 juni 1997 het volgende: "...Vooropgesteld moet worden dat de betreffende cijfers geen betrekking hebben op de

werkgeefster van cliënt, (...), maar op X, een dochter van (werkgever; N.o.). De tot nu toe door (werkgever; N.o.) geproduceerde cijfers zijn verre van voldoende. De jaarcijfers van (werkgever; N.o.) van 1995 en 1996 ontbreken, evenals de jaarcijfers van 1995 van X. Die laatste zijn overigens minder relevant. Deze cijfers zouden alsnog door (werkgever; N.o.) in het geding moeten worden gebracht, waarna van de zijde van cliënt kan worden gereageerd. Uit de nu wel ter beschikking gestelde cijfers blijkt van een zeer positieve ontwikkeling bij X. Een verlies van meer dan 2 miljoen gulden is omgezet in een weliswaar bescheiden, maar niettemin positief resultaat in 1996. Deze cijfers ondersteunen derhalve geenszins de beoogde reorganisatie. Gezien de kentering in het resultaat van X kan ervan uit worden gegaan dat de winst van (werkgever; N.o.), die al aanzienlijk was, verder is toegenomen. Concluderend kan worden gesteld dat de nu gepresenteerde cijfers eerder als een argument tegen dan voor het verlenen van een ontslagvergunning kunnen gelden. Verder zij verwezen naar hetgeen zijdens cliënt eerder in het kader van deze procedure naar voren is gebracht..."

1.11. Bij beslissing van 25 juni 1997 verleende de RDA X toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing: "... - werkgever aanvoert dat, mede als gevolg van de veranderingen in de grafische markt en de daarmee gepaard gaande investeringsnoodzaak, de bedrijfsresultaten in 1994 en met name in 1995 zeer negatief zijn. - werkgever daarmee voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De geringe verbetering van de bedrijfsresultaten in 1996 kunnen hier vooralsnog geen verandering in aanbrengen. - werkgever met de vakbonden en de ondernemingsraad heeft overlegd over de noodzakelijk geachte reorganisatie. - werkgever met de vakbonden een sociaal plan is overeengekomen. - werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat, als gevolg van de reorganisatie, ook de arbeidsplaats van betrokkene bij (werkgever; N.o.) komt te vervallen. - werkgever daarbij het anciënniteitsbeginsel naar gelijkwaardige en uitwisselbare functies naar behoren heeft toegepast. - ik de mening van werknemer inzake de verwachte stijging van het werkaanbod en het prematuur zijn van de reorganisatie van de afdeling automatisering niet kan delen. Op grond van de overgelegde gegevens en gehoord hebbende het unanieme advies van de leden van de Ontslagcommissie, acht ik in dezen mijn toestemming dan ook gerechtvaardigd..."

1.12. Verzoekers gemachtigde deelde de RDA op 2 juli 1997 schriftelijk het volgende mee: "...Ik wijs u in de eerste plaats op het feit dat deze beslissing is gericht aan X en niet aan (...), de werkgeefster van cliënt. Ik ga er derhalve van uit dat u nog geen beslissing heeft genomen op het verzoek van (werkgever; N.o.) de arbeidsverhouding met cliënt te mogen beëindigen. Voor zover u met uw beslissing heeft bedoeld (werkgever; N.o.) toestemming te geven de arbeidsverhouding met cliënt te mogen beëindigen is het volgende van belang. Uw beslissing is volledig gebaseerd op argumenten die de reorganisatie van X betreffen en niet (werkgever; N.o.). U gaat zonder noemenswaardige motivering voorbij aan de namens cliënt naar voren gebrachte en door werkgeefster niet weersproken argumenten. Gezien het feit dat van de zijde van (werkgever; N.o.) in het geheel niet gereageerd is op het namens cliënt ingediende verweerschrift, zodat het daarin naar voren

gebrachte als niet weersproken vaststaat, is uw beslissing onbegrijpelijk. Het heeft er alle schijn van dat u de ontslagaanvraag voor cliënt en die voor een andere werknemster van (werkgever; N.o.), mevrouw W., over een kam heeft geschoren met de ontslagaanvragen ingediend door de werkmaatschappij X. Ik acht de procedure die is gevolgd buitengewoon onzorgvuldig en de door u genomen beslissing kan ik niet anders kwalificeren dan als een volstreekte misslag. Nu u feitelijk nog geen beslissing heeft genomen op het verzoek van (werkgever; N.o.) de arbeidsverhouding met cliënt te mogen beëindigen ga ik ervan uit dat u alsnog een zorgvuldige afweging zult maken van de over en weer ingebrachte standpunten en tot een afwijzing zult komen van het verzoek om een ontslagvergunning...."

1.13. De RDA liet verzoekers gemachtigde bij faxbericht van 7 juli 1997 het volgende weten:

"...Inderdaad heb ik met de beschikking d.d. 25 juni 1997 inzake hiervoorvermelde ontslagzaak (werkgever; N.o.) bedoeld, zoals u terecht vermoedt. Het spijt mij dat als gevolg van een administratieve vergissing de verkeerde tenaamstelling is gebruikt. Op grond van het feit dat de aanvraag was geschied door (werkgever; N.o.) had de beschikking uiteraard ook aan (werkgever; N.o.) moeten worden gericht. Bijgaand doe ik u daarom een rectificatie van mijn beslissing d.d. 25 juni 1997 toekomen. Voorst heb ik kennisgenomen van de overige inhoud van uw fax. In dezen word ik geadviseerd door de sector Juridische Aangelegenheden van Arbeidsvoorziening Nederland. Ik verwacht binnen drie à vier weken inhoudelijk op uw opmerkingen te kunnen reageren..." Bij dit faxbericht was een rectificatie van de ontslagvergunning gevoegd, in die zin dat de ontslagvergunning nu was gericht aan werkgever, met als datum 25 juni 1997. De inhoud was identiek aan de eerder aan X afgegeven ontslagvergunning.

2. Standpunt van verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT** en naar de hiervoor onder **1. Feiten** opgenomen brieven van verzoekers gemachtigde.

3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde in reactie op de klacht het volgende mee:

"...Los van de motivering van de ontslagbeschikking, welke mede gelet op het door verzoeker gevoerde verweer, op bepaalde punten onvoldoende is, zou ik met betrekking tot de bij u ingediende klacht het navolgende willen opmerken. Bij brief van 27 februari 1997 heeft werkgeefster wegens bedrijfseconomische redenen (meer concreet bedrijfsorganisatorische redenen) ontslag aangevraagd voor verzoeker, die sedert 1 januari 1990 op de afdeling Automatisering bij werkgeefster werkzaam was in de functie van Hoofd Automatisering. Blijkens de stukken heeft de directie van werkgeefster omstreeks oktober 1996 besloten tot een reorganisatie, teneinde een structurele kostenreductie te bewerkstelligen. Deze reorganisatie had gevolgen voor zowel de personeelsbezetting bij één van werkgeefsters werkmaatschappijen (X) als voor haar eigen personeelsbezetting, in het bijzonder die van de afdeling Automatisering. Met

betrekking tot dit laatste heeft werkgeefster verklaard dat het onderdeel Automatisering geen corebusiness activiteit is en dat het daarin past deze activiteit af te stoten of af te slanken. Op 16 december 1996 heeft de Centrale Ondernemingsraad, zo blijkt uit de stukken, in het kader van de zogeheten "adviesaanvraag heroriëntatie en positie (...) Automatisering" verklaard, dat het de beleidsvoornemens met betrekking tot de afdeling Automatisering van werkgeefster onderschrijft. In het namens verzoeker gevoerde verweer wordt in de eerste plaats gesteld, dat weliswaar uit de cijfers van X blijkt dat ingrijpen noodzakelijk is, doch dat werkgeefster daarentegen de laatste jaren in toenemende mate winstgevend is. In de tweede plaats wordt gesteld, dat de afdeling Automatisering van werkgeefster werkzaamheden voor X en Y (beiden werkmaatschappijen van werkgeefster) blijft verrichten en dat de recente overname van T. ertoe zal leiden dat de werkzaamheden van de afdeling Automatisering toenemen. In de derde plaats wordt gesteld, dat uit het feit, dat ondanks het toenemende werkaanbod de afdeling Automatisering wordt afgeslankt, blijkt dat werkgeefster voornemens is meer werkzaamheden te outsourcen en dat het de vraag is of met outsourcen de beoogde kostenreductie wordt bereikt. Naar de mening van verzoeker zullen de kosten eerder stijgen dan dalen. In de vierde plaats wordt gesteld, dat het opvallend is dat werkgeefster enerzijds stelt te moeten bezuinigen op personeelskosten door gedwongen ontslag en anderzijds een winstdeling voor het zittende personeel vaststelt die hoger is dan ooit. In de vijfde plaats stelt verzoeker dat zijn functie, ook indien sprake is van outsourcing, niet komt te vervallen, nu er volgens verzoeker immers iemand moet zijn die leiding geeft aan de afdeling en de coördinatie verzorgt. Met betrekking tot het bovenstaande wil ik opmerken, dat werkgeefster niet het onweerlegbare bewijs hoeft te leveren dat vanwege bedrijfseconomische omstandigheden arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Blijkens artikel 9, eerste lid, van het Delegationbesluit ex artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945 (hierna het Delegationbesluit), is het voldoende dat werkgeefster, in geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, **aannemelijk** maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats(en) met zich meebrengt. Daarnaast dient de Regionaal Directeur zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. De Regionaal Directeur behoort daarbij niet op de stoel van werkgeefster te gaan zitten. Dit betekent niet alleen dat de Regionaal Directeur werkgeefster de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht haar beleid wenst te voeren, maar tevens dat de Regionaal Directeur bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door werkgeefster aangevoerde argumenten voor ontslag. Blijkens het verweerschrift wordt namens verzoeker erkend, dat de resultaten van X zich negatief ontwikkelden, zodat ingrijpen noodzakelijk was. Welnu, werkgeefster heeft als holding gemeend dat de te nemen maatregelen niet beperkt konden worden tot X. Binnen de beleidsruimte die werkgeefster in deze toekomt, heeft zij gekozen voor personeelsreductie bij zowel X als haar eigen afdeling Automatisering. Mede gelet op het marginale karakter van de toets zie ik niet in om welke reden deze keuze niet gerespecteerd zou dienen te worden. Dit alles gevoegd bij het feit dat de Centrale Ondernemingsraad de beleidsvoornemens met betrekking tot de

afdeling Automatisering van werkgeefster onderschrijft, alsmede het feit dat in het verweerschrift diverse malen wordt aangegeven dat de afdeling Automatisering reeds lange tijd problemen kende (verzoeker wenste deze problemen echter op te lossen door uitbreiding/bijstelling van zijn afdeling), acht ik voldoende aannemelijk gemaakt dat ook binnen de afdeling Automatisering arbeidsplaatsen dienden te vervallen. Nu daarnaast de functie van verzoeker (Hoofd Automatisering) niet uitwisselbaar is met de overige functies binnen de afdeling Automatisering en derhalve geen blijk is gegeven van onjuiste toepassing van het dienstjarenbeginsel ben ik dan ook van mening dat de Regionaal Directeur op grond van artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit, in redelijkheid tot afgifte van een ontslagvergunning voor verzoeker heeft kunnen komen. Voor zover verzoeker in zijn verweer stelt dat zijn functie, ook indien sprake is van outsourcing, niet komt te vervallen nu er immers iemand moet zijn die leiding geeft aan de afdeling, wil ik nog het navolgende opmerken. Werkgeefster heeft verklaard, dat het onderdeel Automatisering geen corebusiness activiteit is en dat het daarin past deze activiteit af te stoten of af te slanken. In dit verband heeft werkgeefster besloten verzoeker en mevrouw W. (Systeem operator op de afdeling Automatisering) voor ontslag voor te dragen. Voor de overgangperiode heeft werkgeefster besloten om, naast de externe automatiseringsdeskundigen waarvan zij reeds (vanaf 1992) gebruik maakte, een interim manager in te huren. De functie van deze interimmanager is overigens, gelet op het feit dat zij in de overgangsfase naar de nieuwe organisatie wordt uitgeoefend, in welke fase het leiding geven minder accent zal krijgen en de werkzaamheden met name gericht zullen zijn op de nieuwe organisatie, een andere functie dan die welke verzoeker als Hoofd Automatisering bekleedde. De plaats, welke de twee medewerkers van de afdeling Automatisering, die niet voor ontslag zijn voorgedragen, krijgen binnen de nieuwe organisatie van werkgeefster, alsmede de wijze waarop aan deze interne automatiseringsmedewerkers leiding zal worden gegeven, betreffen organisatorische kwesties die, gelet op de ruimte die de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening werkgeefster dient te laten bij het voeren van haar beleid, niet vallen binnen de door de Regionaal Directeur aan te leggen marginale toets..."

4. Reactie van verzoeker

Verzoekers gemachtigde liet de Nationale ombudsman in een nadere reactie het volgende weten:

"...Toestemming voor ontslag is gebaseerd op verkeerde gegevens De Arbeidsvoorziening gaat in de brief d.d. 7 november 1997 volledig voorbij aan het feit, dat op grond van de (door X) overgelegde stukken, in eerste instantie aan de dochtermaatschappij, X, toestemming is verleend om (verzoeker; N.o.) te ontslaan. Deze verleende toestemming is een misvatting van de eerste orde, omdat (verzoeker; N.o.) in dienst is bij de moedermaatschappij, (werkgever; N.o.). In tweede instantie heeft de Arbeidsvoorziening de werkgeefster van (verzoeker; N.o.), (...), toestemming verleend tot het geven van ontslag. Daarbij heeft de Arbeidsvoorziening de laatstgenoemde beslissing gebaseerd op de gegevens die betrekking hadden op X. Het is alleen om deze reden al dat de Arbeidsvoorziening een onjuiste beslissing heeft genomen om toestemming voor ontslag te

verlenen. Onvoldoende motivering (...) erkent de Arbeidsvoorziening dat de motivering van de door de Directeur RDA gegeven ontslagvergunning in bovengenoemde zaak, op bepaalde punten onvoldoende is. Vermeende gevraagde toestemming De Arbeidsvoorziening geeft (...) aan, dat werkgeefster bij brief van 27 februari 1997 ontslag heeft aangevraagd voor (verzoeker; N.o.). Dat is niet juist, omdat in die brief alleen toestemming tot ontslag van 25 bij X werkzame personen wordt gevraagd. Afdeling Automatisering is geen corebusiness activiteit? (Door Arbeidsvoorziening; N.o.) wordt verwezen naar stukken die dateren van omstreeks oktober 1996. De kern van het betoog is dat de Afdeling Automatisering geen corebusiness activiteit is. Een gevolg daarvan zou dan afstoting of afslanking van deze activiteit moeten zijn. In het memo d.d. 3 februari 1997 (...) wordt op pagina 3 vermeld dat de Afdeling Automatisering voor de hele (holding; N.o.) blijft werken. De afdeling heeft een hoofd (...). Het onderdeel Automatisering is volgens (werkgever; N.o.) geen core business activiteit en dient daarom te worden afgestoten dan wel afgeslankt. Het argument inzake het al dan niet zijn van een core business activiteit, doet niet ter zake. Er zijn bij (werkgever; N.o.) tal van afdelingen, die geen corebusiness activiteit uitoefenen, maar desalniettemin wel van belang zijn, omdat de onderneming anders niet kan functioneren. Dat geldt ook voor de Afdeling Automatisering. Het bovenstaande wordt als volgt samengevat. De beantwoording van de vraag of de Afdeling Automatisering een core business activiteit is of niet, is geen afdoende reden om de afdeling af te stoten of af te slanken. Verder blijkt dat de afdeling, inclusief een afdelingshoofd, blijft bestaan. Ook op grond van het bovenstaande kon de Arbeidsvoorziening niet tot de beslissing komen om toestemming te verlenen om (verzoeker; N.o.) (hoofd van de Afdeling Automatisering) te ontslaan. Argumenten (...) De Arbeidsvoorziening beroept zich vervolgens op artikel 9 lid 1 Delegatiebesluit jo. artikel 6 leden 3 en 4 BBA, dat de werkgever slechts aannemelijk hoeft te maken dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich meebrengt. Reeds uit de vijf door (verzoeker; N.o.) genoemde argumenten blijkt al dat 'aannemelijk maken' in deze niet voldoende was. Gedurende de procedure van de ontslagvergunning door de Directeur RDA, zijn namens (verzoeker; N.o.) de genoemde argumenten naar voren gebracht. De Directeur RDA is aan die argumenten voorbij gegaan en heeft de ontslagvergunning verleend. Het feit dat de Directeur RDA aan deze argumenten voorbij is gegaan, brengt strijd met het 'aannemelijk maken' met zich mee. 'Aannemelijk maken' van de zijde van X volstaat niet langer als gefundeerde tegenargumenten naar voren worden gebracht. De stelling dat de Directeur RDA 'in beginsel dient uit te gaan van de door werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag', snijdt geen hout. Indien dat wel het geval zou zijn, dan is het volstrekt zinloos om de met het aanstaande ontslag geconfronteerde werknemer te vragen zich tegen de gevraagde ontslagvergunning te verweren. Immers, in de ogen van de Arbeidsvoorziening heeft een verweer toch niet tot gevolg dat de Directeur RDA de door de werkgever gevraagde toestemming weigert dan wel kan weigeren. Van de Directeur RDA wordt meer verlangd dan slechts een marginale toetsing. Juist in die procedure komen ook de inhoudelijke kanten van de zaak aan bod. De inhoudelijke kanten zijn namens (verzoeker; N.o.) afdoende en gefundeerd naar voren

gebracht. De Arbeidsvoorziening grijpt aan bij de opvatting van (werkgever; N.o.) dat de gevolgen van de resultaten van X niet alleen beperkt konden blijven tot X, maar daarentegen ook betrekking hadden op (werkgever; N.o.). De Arbeidsvoorziening begrijpt niet waarom die keuze van (werkgever; N.o.) ten aanzien van de 'eigen' Afdeling Automatisering bij de totstandkoming van de door de Arbeidsvoorziening genomen beslissing niet gerespecteerd zou kunnen worden. De Arbeidsvoorziening geeft hiermee dus aan dat, ongeacht de aangevoerde redenen voor de gevraagde toestemming, elke werkgever slechts een enkele reden hoeft te nemen, die vervolgens door de Arbeidsvoorziening niet wordt getoetst. Voor zover toetsing door de Arbeidsvoorziening plaatsvindt, heeft die dus kennelijk weinig om het lijf. De Arbeidsvoorziening stelt dat (verzoeker; N.o.) de problemen op de Afdeling Automatisering wilde oplossen middels uitbreiding/ bijscholing van de afdeling. Verwezen wordt naar het Rapport informatieplanning voor (werkgever; N.o.) d.d. 13 juni 1991 (...). Het is (werkgever; N.o.) geweest die de noodzakelijke personeelsuitbreiding niet heeft uitgevoerd. Het is om die reden dat de Afdeling Automatisering in de problemen is geraakt. Hoe verbazingwekkend is het dat de Arbeidsvoorziening vervolgens stelt, dat het aannemelijk is gemaakt dat binnen de Afdeling Automatisering arbeidsplaatsen dienden te vervallen. In (...) is gefundeerd aangegeven dat de Afdeling Automatisering niet wordt afgestoten dan wel wordt ingekrompen. Ondergetekende heeft aan de Directeur RDA gefundeerd aangegeven waarom de Afdeling Automatisering niet kleiner zal worden of zal worden afgestoten. Althans in die zin dat daarvan nu in elk geval geen sprake is. De gegeven toestemming om (verzoeker; N.o.) te ontslaan is in elk geval voorbarig. De Arbeidsvoorziening betoogt verder dat de functie van (verzoeker; N.o.) (afdelingshoofd) niet uitwisselbaar is met de overige functies binnen de afdeling. Het door de Arbeidsvoorziening gestelde snijdt geen hout omdat de functie van afdelingshoofd in stand blijft. Verwezen wordt naar de eerdergenoemde Z. Tenzij de Afdeling Automatisering wordt afgestoten zal er een hoofd van die afdeling zijn. In het geval het zo zou zijn dat de leidinggevende functie in een nieuwe organisatie een andere invulling zou krijgen dan die door (verzoeker; N.o.) aan die functie wordt gegeven, is daarmee niet gesteld dat (verzoeker; N.o.) de door hem vervulde leidinggevende functie niet op een andere wijze zou kunnen invullen..."

Beoordeling

1. Inleiding

1.1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dient zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. Hij behoort daarbij niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. 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 deze argumenten. Indien hij 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.

1.2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 9, lid 1 van het Delegationbesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**) 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 ontslagvergunning als zodanig

2.1. Verzoeker was sinds 1 januari 1990 in dienst bij zijn werkgever in de functie van hoofd automatisering. Van zijn werkgever, een houdstermaatschappij, maakten onder meer de werkmaatschappijen X en Y deel uit.

2.2. Bij brief van 17 februari 1997 liet de werkgever verzoeker weten dat zijn functie kwam te vervallen in verband met een bij werkgever door te voeren reorganisatie. Op grond van het vervallen van zijn functie zou werkgever voor verzoeker een ontslagvergunning gaan aanvragen.

2.3. Bij brief van 27 februari 1997 stelde werkmaatschappij X de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord Holland te Amsterdam (RDA) in kennis van het feit dat er in verband met de reorganisatie bij X 25 arbeidsplaatsen dienden te vervallen. Voor nog een tweetal andere werknemers, onder wie verzoeker, zou apart een ontslagvergunning worden aangevraagd, aangezien zij in dienst waren bij de houdstermaatschappij. Bij brief van 27 februari 1997 diende de houdstermaatschappij, als de werkgever van verzoeker, bij de RDA een ontslagaanvraag in voor verzoeker.

Werkgever verwees in zijn brief onder meer naar het advies van de Centrale Ondernemingsraad. Uit dit advies bleek dat de Centrale Ondernemingsraad de voorgestelde reorganisatie van de afdeling Automatisering kon onderschrijven.

2.4. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift onder meer op dat hij niet in dienst was bij X maar bij de moedermaatschappij van X. Het verzoek van X, dat zich alleen richtte tot 25 werknemers in dienst van X, had dan ook geen betrekking op de werkgever van verzoeker. De door X aangevoerde argumenten waren dus niet zonder meer van toepassing op verzoekers werkgever, aldus verzoeker. Voorts merkte verzoeker op dat zijn werkgever, in tegenstelling tot X, de laatste jaren winstgevend was geweest. Verder voerde verzoeker aan dat de afdeling Automatisering niet werd opgeheven maar onderdeel van werkgever zou blijven uitmaken. Dit hield volgens verzoeker tevens in dat er een hoofd van deze afdeling moest zijn, en dat zijn functie dus niet kwam te vervallen. Indien werkgever van mening was dat verzoeker de functie van hoofd van de (nieuwe) afdeling Automatisering

niet (meer) zou kunnen vervullen, diende werkgever aan te geven waarom hij deze mening was toegedaan, aldus verzoeker.

2.5. Gelet op het door verzoeker gevoerde verweer dat de afdeling Automatisering niet zou worden opgeheven en dat zijn functie als hoofd van deze afdeling dus niet zou komen te vervallen, alsmede op zijn verweer dat zijn werkgever, in tegenstelling tot X, de laatste jaren wel winstgevend was geweest, had het op de weg gelegen van de RDA werkgever hierover nadere vragen te stellen, alvorens een beslissing te nemen op de ontslagaanvraag. Een dergelijk onderzoek is achterwege gelaten: werkgever is in het geheel niet benaderd en X heeft niet gereageerd op het verweer van verzoeker. Daarmee is de RDA tekort geschoten in zijn onderzoeksplicht. De samenhang die er kennelijk was tussen de ontslagaanvraag voor 25 arbeidsplaatsen van werkmaatschappij X en de ontslagaanvraag van de houdstermaatschappij voor onder meer verzoeker, en die onder meer blijkt uit het standpunt van de Centrale Ondernemingsraad, kan er niet aan afdoen dat de aanvraag van de houdstermaatschappij ook op haar eigen merites behoorde te worden beoordeeld. Het voorgaande betekent dat de RDA op basis van de in het ontslagdossier aanwezige stukken, en zonder enig verder onderzoek bij werkgever naar aanleiding van het verweer van verzoeker, niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het verlenen van de ontslagvergunning. De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

3. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning

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. Indien het gaat om een beschikking waarbij een ontslagvergunning wordt verleend, betekent dit dat uit de motivering moet blijken op welke gronden 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 er over dat de RDA zijn ontslagbeslissing onvoldoende heeft gemotiveerd. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening erkende in zijn reactie op verzoekers klacht dat de motivering van de ontslagbeschikking, gelet op het door verzoeker gevoerde verweer, op bepaalde punten onvoldoende was. Dit hield volgens het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening echter niet in dat er door de RDA een verkeerde beslissing zou zijn genomen.

3.3. Zoals hierboven onder 2.5. al is overwogen, had de RDA niet zonder nader onderzoek een ontslagvergunning voor verzoeker kunnen verlenen. Hieruit volgt tevens dat de motivering van de ontslagvergunning niet deugt. De onderzochte gedraging is op dit punt eveneens niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk NoordHolland te Amsterdam,

die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is gegrond.