



Rapport

Datum: 23 maart 1998

Rapportnummer: 1998/075

Klacht

Op 10 september 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoek-schrift van de heer R. te Hilversum met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening MiddenNederland te Utrecht. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening MiddenNederland zijn werkgever toestemming heeft verleend het dienstverband met hem wegens bedrijfs-economische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker had de ontslagaanvraag voor hem alleen gebaseerd mogen worden op zijn positie als medewerker bedrijfsbeveiliging en op de reorganisatie van die afdeling.

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, 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."

2. De **Toelichting bij artikel 9 van het Delegatiebesluit 1993** luidt onder meer 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 product 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 Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen. Het CBA gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoeker was sinds 15 oktober 1973 in dienst bij zijn werkgever. Sedert april 1981 was hij tewerkgesteld bij de afdeling Bewaking, laatstelijk in de functie van hoofdsurveillant. In verband met een reorganisatie verzocht verzoeker werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden-Nederland (hierna: de RDA) op 26 maart 1991 hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen. Deze ontslagvergunning werd door de RDA bij beslissing van 20 december 1991 geweigerd omdat volgens de RDA onvoldoende aannemelijk was geworden dat de werkzaamheden van de afdeling Bewaking met de resterende werknemers konden worden verricht. Vervolgens werd verzoeker in mei 1992 op detacheringbasis bij M. BV tewerkgesteld.

1.2.1. Bij brief van 7 mei 1997 verzocht de werkgever de RDA toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te mogen beëindigen.

In zijn brief voerde de werkgever het volgende aan:

"...Onder verwijzing naar de u eerder toegezonden collectieve aanvraag verzoeken wij u aan (werkgever; N.o.) vergunning te verlenen teneinde het dienstverband te kunnen opzeggen met:

(Verzoeker; N.o.) (Verzoeker; N.o.), voorheen bewaker, is uitgeleend aan de fa. M., in verband met het vervallen van de door hem uitgeoefende functie in de bewaking en de onmogelijkheid hem elders te herplaatsen. (...) De aanleiding tot de ontslagaanvraag is het volgende:

(Verzoeker; N.o.) is op 15 oktober 1973 bij (werkgever; N.o.), (...), in dienst getreden als medewerker ketelhuis (functiegroep 25). Op 16 april 1981 is hij overgeplaatst naar de afdeling Bewaking. Laatstelijk was hij daar werkzaam als hoofdsurveillant (functiegroep 30). Het aantal medewerkers van de afdeling Bewaking is bij de X reorganisatie

ingekrompen, omdat werd overgegaan op een andere wijze van werken. Op grond van zijn anciënniteit kwam (verzoeker; N.o.) bij die reorganisatie voor ontslag in aanmerking. De gevraagde ontslagvergunning is op 20 december 1991 geweigerd. (Verzoeker; N.o.) heeft in de procedure ter verkrijging van een ontslagvergunning aangevoerd, dat hij betwijfelde of met de ingekrompen personeelsbezetting het voorgestelde rooster wel gedraaid zou kunnen worden. Dit argument is door het RBA overgenomen, met de overweging dat "vooralnog onvoldoende duidelijk en aannemelijk wordt geacht dat de bewakingsdienst in de door werkgever gewenste omvang volledig de behoefte aan een adequate bewaking kan invullen". Eén en ander is wel mogelijk gebleken en (verzoeker; N.o.) heeft sinds maart 1992 feitelijk niet meer bij de afdeling Bewaking gewerkt. Na een periode van non-activiteit is (verzoeker; N.o.) vervolgens met ingang van 4 mei 1992 (tijdelijk) tewerkgesteld in het ketelhuis. Overigens met behoud van alle arbeidsvoorwaarden, omdat hij zich op het standpunt stelde dat hij tot het personeel van die afdeling was blijven behoren. Voorzien was dat met de verkoop van het betreffende fabrieksterrein, het zogenaamde A-complex (...), zijn tewerkstelling al daar zou eindigen. Op verzoek van de koper is (verzoeker; N.o.) sedert de verkoop van het complex aan de koper uitgeleend.

Toen de bewakingsactiviteit per 1 januari 1994 volledig werd uitbesteed aan de Nederlandse Veiligheidsdienst NVD, is voor alle medewerkers ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht aan de kantonrechter te Hilversum, waaronder voor (verzoeker; N.o.) aangezien deze zich op het standpunt was blijven stellen tot de afdeling bewaking te behoren en als consequentie daarvan ook nog steeds de specifiek voor de medewerkers van deze afdeling geldende arbeidsvoorwaarden behouden had. De kantonrechter heeft alle arbeidsovereenkomsten ontbonden, behoudens die van (verzoeker; N.o.). In de ontbindingsprocedure heeft (verzoeker; N.o.) namelijk het standpunt ingenomen dat hij niet tot de afdeling Bewaking behoorde, maar dat er voor hem nog werkzaamheden in het Ketelhuis beschikbaar waren. Inmiddels heeft M. BV bij brief van 26 augustus 1996 aan (werkgever; N.o.) laten weten dat met ingang van 1 juli 1997 aan de diensten van (verzoeker; N.o.) als stoker van het ketelhuis geen behoefte meer bestaat. Om die reden is het vervallen van zijn arbeidsplaats derhalve in de collectieve melding meegenomen. Binnen (werkgever; N.o.) te Hilversum zijn geen uitwisselbare functies die (verzoeker; N.o.) op grond van opleiding en ervaring zou kunnen verrichten. (Verzoeker; N.o.) is ingedeeld in functiegroep 30, op welk niveau uitsluitend secretaresses functies, 1 medewerker bij Offices Services en 1 medewerkster bij Accounting met een geheel andere achtergrond en ervaring voorkomen. Waarbij aangetekend moet worden dat laatstgenoemden op basis van hun loopbaan/ontwikkeling en huidige functie door zullen groeien naar een volgende functiegroep. Op grond hiervan is (verzoeker; N.o.) ook niet uitwisselbaar met deze functies. Zoals aan alle wijkers is in december 1996 ook aan (verzoeker; N.o.) bemiddeling aangeboden bij het zoeken naar een passende functie elders, binnen of buiten het (concern van werkgever: N.o.). (Verzoeker; N.o.) heeft om voor (werkgever; N.o.) onbegrijpelijke redenen van deze bemiddeling geen gebruik willen maken. Ook op de suggestie om te solliciteren op de hem ter beschikking gestelde

vacatures bij de vestiging van (werkgever; N.o.) te Hoorn is hij niet ingegaan. (Verzoeker; N.o.) legt een verband tussen deze weigering en een in hoger beroep bij de Rechtbank te Assen lopende procedure omtrent de (door)betaling van ploegentoeslag tijdens de dag-dienst werkzaamheden in het Ketelhuis. Een dergelijk verband is er echter naar de mening van (werkgever; N.o.) niet, evenmin als er een verband zou bestaan tussen het opzeggen van de overeenkomst van uitleen door M. en de beëindiging van het dienst-verband die daarvan een gevolg is en de procedure in hoger beroep. (Werkgever; N.o.) heeft na het vervallen van de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) bij de afdeling Bewaking (verzoeker; N.o.) 5 jaar uitgeleend aan een derde. Aan deze uitleenperiode gaat nu eveneens een einde komen. In verband met het vervallen van zijn oorspronkelijke functie als medewerker van de afdeling Bewaking en het vervallen van de mogelijkheid om (verzoeker; N.o.) als stoker voor het ketelhuis op het in eigendom van M. behorende fabriekscomplex uit te lenen, is sprake van bedrijfseconomische/organisatorische reden voor de beëindiging van het dienstverband tussen (werkgever; N.o.) en (verzoeker; N.o.). Herplaatsing is niet mogelijk gebleken, mede omdat (verzoeker; N.o.) niet aan bemiddeling wenst deel te nemen. Op het ontslag van (verzoeker; N.o.) is de CAO Regeling Aanpassing Personeelsbezetting (RAP; N.o.) van toepassing..." 1.2.2. Bij zijn eerder op 13 december 1996 aan de RDA gedane melding collectief ontslag had de werkgever de RDA onder meer een overzicht van de personeelsbezetting te Hilversum per 1 december 1996 verstrekt. Uit dit overzicht bleek dat in de functiegroep 30, behalve verzoeker, alleen secretaresses, een medewerker Offices Services, een assistent opleidingen en een opleidingsplanner werkzaam waren bij werkgever. 1.3.1. In zijn verweerschrift van 2 juni 1997 liet verzoekers gemachtigde de RDA het volgende weten:

"...1. **Algemeen** Deze ontslagaanvraag kan niet los gezien worden van de handel-wijze van (werkgever; N.o.) tegenover (verzoeker; N.o.) en van een periode van geschillen tussen (verzoeker; N.o.) en (werk-gever; N.o.) vanaf 1990. In 1991 is een door (werkgever; N.o.) in het kader van de X reorganisatie aangevraagd ontslag voor (verzoeker; N.o.) afgewezen na een bijzondere en lange procedure voor de Directeur van het Arbeidsbureau te Hilversum die nagenoeg het gehele jaar 1991 in beslag nam en waarin (verzoeker; N.o.) tot viermaal toe in de gelegenheid werd gesteld om te reageren. (...) In de loop van 1993 kreeg (verzoeker; N.o.) op grond van een reorganisatie van de afdeling Bedrijfsbeveiliging weer een aanzegging van een ontslagvoornemen van (werkgever; N.o.) tegelijkertijd met 7 collega's van die afdeling. De in december 1993 bij de directeur van het Arbeidsbureau te Hilversum ingediende aanvragen werden binnen een week afgewezen omdat alle aanvragen een onjuiste tenaamstelling hadden.

Hierna verzocht (werkgever; N.o.) in januari 1994 voor dezelfde personen, waaronder (verzoeker; N.o.), ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Kantonrechter te Hilversum die voor alle medewerkers, behalve voor (verzoeker; N.o.), werd toegewezen. Het verzoek ten aanzien van (verzoeker; N.o.) werd afgewezen op de grond dat uit de ontslagaanvraag bleek dat diens werkzaamheden buiten de reorganisatie vielen (...). Omdat (werkgever; N.o.) vanaf 1 maart 1994 de ploegentoeslag weigerde te voldoen, was

(verzoeker; N.o.) genoodzaakt daartoe een vordering in te stellen bij de Kantonrechter te Hilversum die bij vonnis van 23 april 1996 werd toegewezen op de grond dat (werkgever; N.o.) in redelijkheid niet eenzijdig kon afwijken van de overeengekomen beloning (...). Hoewel dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad was verklaard, weigerde (werkgever; N.o.) van meet af aan dit vonnis naar behoren uit te voeren en stelde op 6 juni 1996 daartegen ook hoger beroep in. Tot heden heeft (werkgever; N.o.) in deze procedure voor de Rechtbank vijf maal uitstel gevraagd voor het indienen van haar grieven tegen het vonnis van de Kantonrechter. Op 22 oktober 1996 liet (werkgever; N.o.) aan (verzoeker; N.o.) weten dat M. BV, bij wie (verzoeker; N.o.) gedetacheerd is, de overeenkomst met (werkgever; N.o.) per 1 juli 1997 opzegde en dat zij opnieuw ontslag ging aanvragen omdat er voor (verzoeker; N.o.) geen passend werk meer zou zijn (...). In een brief van 4 november 1996 meldde (werkgever; N.o.) dat de aangeboden bemiddeling aan (verzoeker; N.o.) niets te maken had met het opheffen van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, maar te maken had met het opzeggen van de overeenkomst met M. (...). Bij brief van 11 december 1996 meldde (werkgever; N.o.) aan verzoeker; N.o.) dat hij viel onder de melding "collectief ontslag" voor de onderhavige reorganisatie in verband met het einde van het contract met M. (...). (...) **2. De status van (verzoeker; N.o.)** Bij de ontslagaanvraag heeft (werkgever; N.o.) een overzicht van persoonsgegevens met betrekking tot (verzoeker; N.o.) verstrekt. Dit overzicht is op een aantal punten onjuist. (...) -

Voor wat betreft de functie weet (verzoeker; N.o.) niet beter dan dat hij vanaf indiensttreding per 15 oktober 1973 tot 16 april 1981 als medewerker van het ketelhuis was aangesteld en van 16 april 1981 tot heden als medewerker Bedrijfsbeveiliging. Formeel gesproken is dit dan ook nog steeds zijn functie. In die functie is hij vanaf 4 mei 1992 tot heden gedetacheerd bij M. BV waar hij wederom werkzaamheden in het ketelhuis verricht. Ook in de brief aan u van 7 mei jl. wordt (verzoeker; N.o.) ten onrechte al als "voorheen bewaker" aangemerkt. (Verzoeker; N.o.) wijst erop (dat hij) volgens de beschikking van de Kantonrechter in de ontbindingsprocedure nog steeds medewerker Bedrijfsbeveiliging is en dat hij ook nog steeds als medewerker Bedrijfsbeveiliging wordt gehonoreerd. Dit laatste is aan de orde geweest in de procedure voor de Kantonrechter te Hilversum tussen (werkgever; N.o.) en (verzoeker; N.o.) waarbij (verzoeker; N.o.) in het gelijk is gesteld doordat (werkgever; N.o.) bij vonnis werd opgelegd ook de ploegentoeslag aan (verzoeker; N.o.) uit te betalen. Uit het feit dat de bewakingsactiviteit door (werkgever; N.o.) pas per 1 januari 1994 volledig is uitbesteed, blijkt in tegenstelling tot wat (werkgever; N.o.) daarover thans in haar toelichting bij brief van 7 mei jl. beweert dat de overweging van de Directeur in zijn afwijzing van de ontslagaanvraag van 1991 destijds juist was. - (...)

3. Collectief ontslag 3.1 (Werkgever; N.o.) meldt dat het vervallen van (verzoeker's; N.o.) arbeidsplaats in de collectieve melding is meegenomen omdat de detacheringovereenkomst per 1 juli 1997 is beëindigd. (Verzoeker; N.o.) is van mening dat zijn ontslagaanvraag niet in verband staat met het gemelde collectief ontslag en daarin niet kan worden meegenomen. Op 22 oktober 1996 liet (werkgever; N.o.) aan (verzoeker; N.o.) haar voornemen tot ontslag reeds weten, terwijl de adviesaanvraag over het collectief

ontslag pas op 30 oktober 1996 aan de Ondernemingsraad werd gemeld. Ook de ontslagreden van het beëindigen van de werkzaamheden van (verzoeker; N.o.) bij M. BV is een andere dan de voor het collectief ontslag aangevoerde reden dat arbeidsplaatsen in verband met reorganisatie wegens noodzaak tot kostenreductie vervallen (...). In 1994 viel (verzoeker; N.o.) onder de reorganisatie van de afdeling Bedrijfsbeveiliging. Op grond van deze reorganisatie voerde (werkgever; N.o.) destijds aan dat de functie van (verzoeker; N.o.) was komen te vervallen. Deze grond werd door de Kantonrechter bij beschikking van 10 februari 1994 afgewezen met de overweging: "Gezien hetgeen als vaststaand hierboven is vermeld is die stelling met betrekking tot verweerder onjuist. Immers verweerder is al sinds jaren niet meer in de beveiliging/bewaking werkzaam en zijn huidige functie is geenszins vervallen". (Verzoeker; N.o.) valt dan ook niet onder deze reorganisatie, maar onder de reorganisatie van de afdeling Bedrijfsbeveiliging. Gelet op de beschikking van de Kantonrechter kan de huidige ontslagaanvraag alleen betrekking op het beëindigen van de uitleenovereenkomst en kan (verzoeker; N.o.) niet betrokken worden bij een reorganisatie die daarmee niets te maken heeft. (...) 3.2 Het onderhavige collectief ontslag voor 30 medewerkers is volgens (werkgever; N.o.) blijkens haar brief van 13 december 1996 gebaseerd op het vervallen van arbeidsplaatsen "in verband met een reorganisatie die voortvloeit uit de noodzaak tot kostenreductie om de werkgelegenheid op langere termijn in Hilversum veilig te kunnen stellen". Met andere woorden: sommige moeten vertrekken, zodat andere kunnen blijven. In de bijgevoegde stukken legt (werkgever; N.o.) uitgebreid uit dat herstel van de winst voor de vestiging Hilversum maatregelen vergt ter verhoging van efficiency en effectiviteit van de organisatie. Deze maatregelen betreffen een aantal in de brief van 13 december 1996 met name genoemde sectoren. Het is (verzoeker; N.o.) niet duidelijk of en zo ja tot welke betrokken sector hij behoort. Hierover dient (werkgever; N.o.) nader duidelijkheid te verschaffen. Afgaande op de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad (...) leidt (verzoeker; N.o.) vooralsnog af dat zijn arbeidsplaats vermoedelijk gesitueerd wordt onder punt 6: overige sectoren". Als reden voor het vervallen van de arbeidsplaats wordt daar gesteld dat reductie mogelijk is zonder nadelige gevolgen voor de bedrijfsvoering. (Werkgever; N.o.) meldt hier dat uit vrees voor identificatie

wordt afgezien van het omschrijven van de nodige verantwoordelijkheden. (Verzoeker; N.o.) betwijfelt bij deze geheimzinnigheid of de Ondernemingsraad over zijn positie duidelijk is voorgelicht. Indien u zou oordelen dat (verzoeker; N.o.) onder dit collectief ontslag kan worden meegenomen en indien hij tot deze sector zou behoren dan stelt (verzoeker; N.o.) dat de gebruikelijke criteria van anciënniteit en afspiegeling zullen moeten worden toegepast in relatie tot het personeel dat werkzaam is in de activiteit: location facilities. In dat geval dient nader gemotiveerd te worden op welke wijze de genoemde criteria zijn toegepast en waarom (verzoeker; N.o.) in de afweging afvalt ten opzichte van de andere betrokken medewerkers. Het valt met de thans verstrekte informatie niet in te zien waarom na de beëindiging van de overeenkomst met M. voor (verzoeker; N.o.) geen plaats meer is.

4. Toepasselijkheid CAO RAP

Een belangrijke consequentie van het oordeel dat (verzoeker; N.o.) niet onder de onderhavige collectieve ontslagaanvragen valt is dat de CAO RAP ("Regeling aanpassing personeelsbezetting") niet op hem van toepassing is. Immers bij brief van 3 maart 1994 heeft (werkgever; N.o.) (...) laten weten dat op grond van de voormelde uitspraak van de Kantonrechter ten aanzien van de ontbinding van de arbeidsovereenkomsten met de medewerkers bedrijfsbeveiliging de bemiddeling per 1 maart 1994 moet worden stopgezet, omdat de CAO RAP buiten beschouwing is gesteld (...). Gelet op het voormelde standpunt van (verzoeker; N.o.) dat hij niet onder het onderhavige collectief ontslag kan worden begrepen, volgt daar ook uit dat er in zijn geval geen sprake is van een recht op de CAO vertrekregeling en bemiddeling zoals door (werkgever; N.o.) in voormelde brief van 3 maart 1994 (wordt) bevestigd. Het standpunt van (verzoeker; N.o.) is dat bij de beoordeling van een tegen hem gericht ontslagaanvraag uitgegaan moet worden van zijn positie als medewerker Bedrijfsbeveiliging en dat een eventuele afvloeiingsregeling ook daarop gericht moet zijn..." 1.3.2. De bij het verweerschrift gevoegde uitspraak van de kanton-rechter te Hilversum van 10 februari 1994 luidde onder meer als volgt: "...Verzoekster (werkgever; N.o.) grondt haar verzoek erop, dat door de reorganisatie en het besluit tot uitbesteding van de nog

resterende werkzaamheden, de functie van verweerder (verzoeker; N.o.) is komen te vervallen. Gezien hetgeen als vaststaand hierboven is vermeld, is die stelling met betrekking tot verweerder onjuist. Immers verweerder is al sinds jaren niet meer in de beveiliging/bewaking werkzaam en zijn huidige functie is geenszins vervallen. De stelling dat de huidige eigenares van het ketelhuis heeft doen weten dat zij van de diensten van verweerder binnen afzienbare tijd geen gebruik meer wenst te maken doet daaraan niet af, nu nog geenszins zeker is wanneer dat zal gebeuren en het moment waarop verzoekster verweerder niet meer aan de nieuwe eigenares van het ketelhuis kan uitlenen in elk geval nog enige maanden verwijderd is..." 1.3.3. De bij het verweerschrift gevoegde uitspraak van de kanton-rechter te Hilversum van 10 april 1996 luidde onder meer als volgt: "...Uit de bovenvermelde vaststaande feiten volgt reeds de slotsom, dat (werkgever; N.o.) eenzijdig de door haar toegezegde en gedurende jaren uitbetaalde ploegentoeslag heeft beëindigd. Zij stelt wel, dat die toeslag werd gehandhaafd toen (verzoeker; N.o.) van werkkring veranderde en geen ploegendienst meer verrichtte, teneinde de W.W. uitkering van (verzoeker; N.o.) bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet ongunstig te beïnvloeden, maar daarvan blijkt niets, terwijl (werkgever; N.o.) blijkens haar bovenaangehaalde brief van 1992 de toeslag in de plaats deed komen van andere vergoedingen. Uit niets blijkt, dat in die laatste situatie verandering is gekomen, zodat de toeslag ook nu nog dient te worden beschouwd als vervanging voor andere vergoedingen..." 1.3.4. De bij het verweerschrift gevoegde brief van werkgever aan verzoeker van 22 oktober 1996 luidde onder meer als volgt: "...Inmiddels ontvingen wij een bevestiging, waarin wordt meegedeeld dat conform de huidige planning de inhuur van uw diensten per 1 juli 1997 zal eindigen. In verband

daarmee verzoek ik u zich thans zo spoedig mogelijk te melden bij uw personeelsfunctionaris, (...) om afspraken te maken met betrekking tot de bemiddeling naar een andere functie. (...)

Voor de goede orde deel ik u mede, dat thans bij (werkgever; N.o.) te Hilversum geen passende vacatures bestaan. Gezien de aard van uw opleiding en ervaring in relatie tot uw functie-groepniveau ligt het niet in de verwachting dat herplaatsing in Hilversum mogelijk zal zijn. In de bemiddeling zal daarmee rekening gehouden moeten worden..." De bijgevoegde brief van werkgever aan verzoeker van 4 november 1996 luidde onder meer als volgt:

"...breng ik u in herinnering, dat de bemiddeling die eind 1993 in gang is gezet betrekking had op het opheffen van de afdeling Bedrijfsbeveiliging. In verband daarmee is destijds ook voor u een verzoek bij de kantonrechter ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aangezien u feitelijk (nog) werkzaam was ten behoeve van M. heeft er in 1994 geen beëindiging van uw dienstverband plaatsgevonden. Gezien de duur van de periode waarin u nog werkzaamheden in het ketelhuis kon en wilde verrichten, had het geen zin de bemiddeling op dat moment voort te zetten. Thans is uiteraard een volledig andere situatie ontstaan, omdat inmiddels bekend is dat de werkzaamheden die u ten behoeve van M. verricht in ieder geval in juli 1997 zullen eindigen. De bemiddeling die u nu is aangeboden heeft dan ook geen betrekking meer op het opheffen van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, maar op het opzeggen van het contract door M. De beschikking van de kantonrechter waarin (uitsluitend) de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst is afgewezen, heeft uiteraard geen betrekking op de thans bestaande situatie..." En de bijgevoegde brief van 11 december 1996 van werkgever aan verzoeker vermeldde onder meer:

"...hebben wij van uit de personeelsdienst in Hoorn begrepen dat u nog niet heeft gesolliciteerd op de u toegezonden vacatures aldaar. Bovendien heeft u zich ook nog niet bij de Personeelsdienst alhier gemeld om te worden geïnformeerd over de bemiddelings-mogelijkheden..."

1.4. Werkgever deelde de RDA bij brief van 25 juni 1997 het volgende mee:

"...1 Algemeen Onder het hoofd 'algemeen' geeft (verzoeker; N.o.) allereerst een overzicht van hetgeen tussen (werkgever; N.o.) en hem is voorgevallen vanaf 1990, (...). Nog daargelaten dat de betrokken historie nogal subjectief wordt weergegeven is de historie anders dan (verzoeker; N.o.) meent - ten deze niet van belang. De onderhavige ontslagvergunningaanvraag geschiedt in het kader van een reorganisatie, die voortvloeit uit de noodzaak tot kostenreductie om de werkgelegenheid op langere termijn in onze vestiging te Hilversum veilig te stellen. Daarbij geldt ten aanzien van (verzoeker; N.o.) in het bijzonder dat de door hem sinds 04.05.1992 vervulde functie in de warmtecentrale op het voormalige (complex van werkgever; N.o.) te Hilversum, welke functie hij op uitleenbasis ten behoeve van M. BV uitoefende, per 1 juli a.s. komt te vervallen nu M. BV per die datum de betrokken detacheringovereenkomst heeft opgezegd. Nu de historie uit het verleden ten deze niet van belang is zal daarop niet nader worden ingegaan. 2 De

status van (verzoeker; N.o.) (...) De afdeling Beveiliging en Bewaking bestaat niet meer, nu per 01.01.1994 de bewakingsactiviteit volledig is uitbesteed aan de Nederlandse Veiligheidsdienst (NVD). Ten onrechte doet (ver-zoeker; N.o.) het dan ook voorkomen als zou hij nog steeds als medewerker van de afdeling Beveiliging en Bewaking moeten worden aangemerkt. Dat (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) overigens onder voor-behoud van alle rechten, zulks in afwachting van de uitslag van de daarover lopende appélprocedure bij de rechtbank te Amsterdam nog ploegentoeslag betaalt, welke hij destijds als medewerker van de afdeling Beveiliging en Bewaking ontving, doet aan een en ander niet af. (...) 3 Collectief ontslag

3.1. Wij blijven van mening dat in verband met het vervallen van de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) hij wel degelijk terecht in het collectief ontslag is meegenomen. Niet juist is overigens dat reeds in het schrijven d.d. 22.10.1996 zou zijn aangegeven dat wij voornemens waren (ver-zoeker; N.o.) te ontslaan. Daarentegen wordt in het schrijven d.d. 22.10.1996 gesproken over de noodzaak tot bemiddeling en de verwachting dat een andere functie binnen de Hilversum-organisatie hoogstwaarschijnlijk niet mogelijk zal zijn. Voorts hebben

wij bij genoemd schrijven aan (verzoeker; N.o.) 2 vacatures ten behoeve van de organisatie in Hoorn doen toekomen. (Verzoeker; N.o.) heeft op die beide vacatures evenwel niet gesolliciteerd. Thans bestaan deze beide vacatures niet meer.

3.2. In het kader der reorganisatie zijn de gebruikelijke criteria van afspiegeling en anciënniteit toegepast over de gehele organisatie in Hilversum. Daarbij is ten aanzien van (verzoeker; N.o.), wiens functie per 1 juli a.s. komt te vervallen, tot het oordeel gekomen dat van uitwisselbare functies geen sprake is en dat mitsdien over-plaatsing in een andere passende functie niet tot de mogelijk-heden behoort. 4 Toepassing CAO RAP In geval van beëindiging van het dienstverband komt (verzoeker; N.o.) in aanmerking voor toepassing van de tussen (werkgever; N.o.) en de vakorganisaties als CAO overeengekomen Regeling Aanpassing Personeelsbezetting (RAP). De RAP regelt de sociale gevolgen voor iedere medewerker die betrokken is bij een reorganisatie bij (werkgever; N.o.) in Nederland, waarbij arbeidsplaatsen verloren gaan. (Verzoeker; N.o.) valt onder de huidige reorganisatie en komt aldus voor toepassing van de RAP in aanmerking. Anders dan (verzoeker; N.o.) aanvoert komt hij niet in aan-merking voor een zelfde regeling als destijds de medewerkers van de afdeling Beveiliging en Bewaking in het kader van de met hen gevoerde ontbindingsprocedures hebben ontvangen. De arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) is destijds immers niet ontbonden. Daarentegen is verzoeker in tegenstelling tot zijn collegae, die toen bij (werkgever; N.o.) zijn vertrokken nog gedurende een aantal jaren bij ons in dienst gebleven..."

1.5. In zijn verweerschrift van 11 juli 1997 aan de RDA merkte verzoekers gemachtigde het volgende op:

"...1. (Werkgever; N.o.) stelt dat de historie van hetgeen zich tussen (werkgever; N.o.) en (verzoeker; N.o.) heeft voorgedaan niet relevant is, omdat deze ontslagaanvraag gebaseerd is op een reorganisatie en (verzoeker's; N.o.) functie vervalt door het einde van

de detacheringovereenkomst. Dit argument is strijdig met hetgeen (werkgever; N.o.) in het vervolg van haar reactie (...) aanvoert en hetgeen (werkgever; N.o.) al in de ontslagaanvraag heeft gesteld.

Blijkbaar acht (werkgever; N.o.) het aanhalen van het verleden wel van belang wanneer dit in haar straatje past. Omdat (werkgever's; N.o.) weergave niet overeenstemt met de werkelijke feiten, was het voor (verzoeker; N.o.) noodzakelijk daarop te reageren. Nu uit de bij het verweer gezonden bijlagen zonneklaar blijkt dat de stellingen van (werkgever; N.o.) onjuist zijn, acht (werkgever; N.o.) de door haar zelf opgerakelde historie ineens niet meer van belang. De historie van de onderlinge verhouding is uiteraard van belang voor de beoordeling van de redelijkheid van het ontslag mede in relatie tot de daarbij aangeboden (maar niet toepasselijke) afvloeiingsregeling. Het door (werkgever; N.o.) aangevoerde argument struikelt ook omdat (werkgever; N.o.) nergens duidelijk maakt waarom (ver-zoeker; N.o.) onder de onderhavige reorganisatie valt. De opmerking onder 3.1. dat (verzoeker; N.o.) terecht in het collectief ontslag is meegenomen is geen verweer. (Verzoeker; N.o.) handhaaft dat deze ontslagaanvraag niet los gezien kan worden van de historie en stelt vast dat (werkgever; N.o.) daarentegen geen valabel argument naar voren heeft gebracht. 2. (...) Hoewel (werkgever; N.o.) stelt dat de afdeling beveiliging en bewaking sinds 1 januari 1994 niet meer bestaat, geeft (werk-gever; N.o.) geen reactie op de gemotiveerde stelling van (ver-zoeker; N.o.) dat hij formeel nog tot deze afdeling behoort. Afgezien van het feit dat (verzoeker; N.o.) nimmer te kennen is gegeven dat de afdeling is opgeheven, en daarvan ook geen bewijs aanbiedt, staat vast (...), dat de Kantonrechter te Hilversum bij beschikking van 10 februari 1994 onweersproken door (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) als medewerker van die afdeling heeft aangemerkt. Bovendien bleven per 1 januari 1994 ook de heren W. en S. mede-werkers binnen deze afdeling. Ook uit het vonnis van de Kantonrechter te Hilversum van 10 april 1996 kan afgeleid worden dat (verzoeker; N.o.) nog steeds, hoewel uitgeleend, als medewerker van deze afdeling werd aangemerkt. De stelling van (werkgever; N.o.) impliceert dat zij eerst een afdeling zou kunnen opheffen en vervolgens de medewerkers ontslaan.

Zo werkt het uiteraard niet. (...) 3. (Verzoeker; N.o.) handhaaft niet onder de onderhavige reorganisatie te vallen. Uit bladzijde 3 van de kantongerechtsbeschikking van 10 februari 1994 volgt dat (werkgever; N.o.) en de Kantonrechter ervan uitgaan dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met (verzoeker; N.o.) pas aan de orde is als de uitleenovereenkomst wordt beëindigd. (...) (Werkgever; N.o.) kan daarom niet volhouden dat (verzoeker; N.o.) terecht onder deze reorganisatie valt. (Werkgever; N.o.) stelt dat aan (verzoeker; N.o.) twee vacatures zijn voorgelegd. (Verzoeker; N.o.) heeft inderdaad niet gesolliciteerd, omdat hij zich voor deze functies niet geschikt achtte. Hetzelfde geldt overigens ook voor (werkgever; N.o.). Bij de onderhavige ontslagaanvraag is immers aangegeven dat (verzoeker; N.o.) niet voor een functie in de functiegroep 35 in staat wordt geacht. In de toelichting van de aanvraag, (...), heeft (werkgever; N.o.) gesteld dat (verzoeker; N.o.) geen Engels kent en geen technische opleiding heeft. Dit alles is juist en

daarom komt (verzoeker; N.o.) ook niet in aanmerking voor de door (werkgever; N.o.) aangeboden functies omdat aan deze functies deze eisen waren gesteld. Mocht dit niet juist zijn, dan heeft (werkgever; N.o.) de Kantonrechter tot tweemaal toe onjuiste informatie verstrekt. (Verzoeker; N.o.) betwist uitdrukkelijk dat de gebruikelijke criteria van afspiegeling en anciënniteit indien en voorzover bij deze ontslagaanvraag aan de orde - correct zijn gehanteerd. (Werkgever; N.o.) laat na, ondanks de in het verweerschrift geuite kritiek, uit te leggen op welke wijze zij deze beginselen heeft gehanteerd. 4. (Verzoeker; N.o.) handhaaft dat de RAP regeling niet van toepassing is omdat hij niet onder deze reorganisatie valt. Zijn ontslagaanvraag had mogelijk gebaseerd kunnen zijn op de beëindiging van de uitleenovereenkomst, maar dat legt (werkgever; N.o.) niet ten grondslag aan de ontslagaanvraag. In dat geval zou trouwens ook niet de RAP van toepassing zijn, maar zou een afvloeiing mede in verband met de voorgeschetste historie beoordeeld moeten worden in vergelijking met de afvloeiingsregeling van (verzoeker's N.o.) voormalige collega's.

(...)

. heeft per 1 april 1997 opgezegd, terwijl tegen (verzoeker; N.o.) toen al een ontslagaanvraag was ingediend. Hieruit volgt ook dat het beëindigen van de uitleen **niets** te maken heeft met het collectief ontslag..."

1.6. Bij beslissing van 2 september 1997 verleende de RDA werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing: "...Werkgeefster heeft op 13 december 1996 het voornemen tot collectief ontslag gemeld, in verband met een reorganisatie voortvloeiend uit de noodzaak tot kostenreductie teneinde de werkgelegenheid op langere termijn veilig kunnen stellen. In de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad, wordt het voor-nemen geuit om de personele bezetting met 45 FTE te verminderen. De melding van het collectief ontslag betrof 30 medewerkers en vervolgens is op 7 mei 1997 voor 23 medewerkers ontslagvergunning verzocht. Werkgeefster stelt dat de noodzaak tot verhoging van de winst-gevendheid van het (...)concern in zijn geheel, heeft geresulteerd in het besluit om wereldwijd via ingrijpende maatregelen te komen tot aanzienlijke verhoging van de efficiency. Werkgeefster maakt deel uit van de sector Professionele Producten en Systemen en stelt dat deze Business Unit verantwoordelijk is voor een substantieel deel van de verliezen die in deze sector worden gemaakt. Herstel van de winstgevendheid is een noodzakelijke voorwaarde voor de toekomst van de vestiging in Hilversum, aldus werkgeefster, hetgeen maatregelen ter verhoging van de efficiency en effectiviteit noodzakelijk maakt en als gevolg waarvan de arbeidsplaatsen van een aantal medewerkers komen te vervallen. Op 6 december 1996 heeft werkgeefster overeenstemming met de vakorganisaties bereikt. Werkgeefster heeft met de vakorganisaties afgesproken dat de individuele aanvragen niet voor 1 mei 1997 zouden worden ingediend, ter verlenging van de bemiddelingstermijn. Uit de overgelegde stukken blijkt tevens dat de ondernemingsraad op 30 oktober 1996 advies op basis van artikel 25 lid 1 van de WOR is gevraagd en dat de OR op 29 november 1996 een positief advies heeft uitgebracht. In het advies onderschrijft de ondernemingsraad de

noodzaak om tot verandering en kostenreductie over te gaan. Werkgeefster heeft de noodzaak voor de reorganisatie nader toegelicht en gewezen op de sterk negatieve ontwikkeling van het bedrijfsresultaat in 1996, veroorzaakt door de sterke concur-

rentie die een aanhoudende prijserosie veroorzaakte en die slechts beperkt kon worden opgevangen door volumegroei. Voorts wordt gesteld dat het er niet naar uit ziet dat de marktomstandigheden zich op korte termijn gunstiger gaan ontwikkelen daar er, ondanks diverse reorganisaties in de afgelopen jaren, nog steeds sprake is van verlies met weinig hoop voor de toekomst, hetgeen voor het (...)concern onacceptabel is, aldus werkgeefster. Werkgeefster stelt dat de Business Unit een laatste kans heeft gekregen om een positief resultaat te krijgen en een correctie op de cash flow in positieve zin te bereiken. Ten aanzien van de financiële noodzaak is door werkgeefster nadere informatie overgelegd waarmee voor wat betreft de unit (Hilversum; N.o.), naar voren wordt gebracht dat er een noodzaak tot kostenbeheersing is ontstaan. Uit de beschrijving van de bedrijfsresultaten (werkgever; N.o.), blijkt dat in 1995 een positief resultaat werd behaald en dat vervolgens 1996 werd afgesloten met een sterk negatief resultaat. De verwachting voor 1997 is dat na ingrijpende maatregelen een verbetering van het resultaat zal worden bereikt, maar dit zal naar verwachting nog altijd een negatief resultaat van 10 mil-joen nlg. zijn. Werkgeefster heeft verder een beschrijving gegeven van de organisatiewijzigingen die in verband met de resultaatbeheersing worden doorgevoerd. Hieruit blijkt dat in buitenlandse vestigingen van (werkgever; N.o.) tot herstructurering is overgegaan, dan wel zal worden overgegaan. Voorts wordt aangegeven dat ook voor het hoofdkantoor van (werkgever; N.o.) te Hilversum maatregelen onvermijdelijk zijn. Hierbij wordt gewezen op het feit dat de personeelskosten 6570% beslaan van de totaalkosten voor de vestiging Hilversum. In het kader van het collectief ontslag is betrokken werknemer voorgedragen voor ontslag. Betrokkene is in dienst sedert 15 oktober 1973, heeft voorheen als bewaker gewerkt en is in verband met het vervallen van de functie in de bewaking en de onmogelijkheid om hem elders te herplaatsen, uitgeleend aan de firma M., aldus werkgeefster.

. BV heeft op 26 augustus 1996 aan werkgeefster meegedeeld dat met ingang van 1 juli 1997 aan de diensten van betrokken werk-nemer, die als stoker van het ketelhuis werkzaam was, geen behoefte meer zou bestaan. Gesteld wordt dat er binnen het bedrijf geen uitwisselbare functies bestaan die werknemer zou kunnen verrichten. Een vergelijking binnen de functiegroep 30, waarin betrokkene is ingedeeld, heeft volgens werkgeefster uitgewezen dat er geen mogelijkheid tot onderlinge uitwisselbaarheid bestaat. Namens werknemer is verweer aangetekend tegen het voorgenomen ontslag. Daartoe wordt aangevoerd dat de huidige ontslagaanvraag niet kan worden losgezien van problemen rondom de arbeidsrelatie vanaf 1990. Werknemer heeft vervolgens een toelichting op het gestelde gegeven. Naar de mening van werknemer kan zijn ontslagaanvraag niet in verband worden gezien met het collectief ontslag. Gewezen wordt op het feit dat werkgeefster op 22 oktober 1996 het voornemen tot ontslag kenbaar heeft gemaakt, terwijl de adviesaanvraag met betrekking tot de reorganisatie op 30 oktober d.a.v. werd gedaan. Onder verwijzing naar de gebeurtenissen in het verleden, stelt

werknemer voorts dat hij niet onder de huidige reorganisatie valt, maar onder die welke op de afdeling bedrijfsbeveiliging betrekking had. In verband met het vervallen van de arbeidsplaats stelt werknemer dat niet duidelijk is tot welke sector hij behoort. Zelf vermoedt werknemer dat zijn positie in de adviesaanvraag wordt ondergebracht onder punt 6: Overige sectoren. Ten aanzien van het door werkgeefster toegepaste keuzecriterium anciënniteit, wordt gesteld dat de positie van werknemer moet worden bepaald in relatie tot het personeel dat in de location facilities werkzaam is. Werknemer stelt ten aanzien van de afvloeiingsregeling dat de CAO RAP regeling niet op hem van toepassing is, daar hij niet onder de onderhavige collectieve ontslagaanvragen valt. Voor een afvloeiingsregeling moet werkgeefster naar de mening van betrokkene aansluiting zoeken bij de vergoedingen die indertijd zijn toegekend bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomsten van collega's die werkzaam waren bij de afdeling Bedrijfsbeveiliging. In repliek stelt werkgeefster dat de historie die door betrokkene wordt aangehaald, in onderhavige procedure niet van belang is. Gesteld wordt dat de aanvraag is gedaan in het kader van een reorganisatie, die voortvloeit uit de noodzaak tot kostenreductie teneinde werkgelegenheid op langere termijn veilig te stellen. Werkgeefster stelt dat betrokkene terecht in het collectief ontslag is meegenomen. Ontkend wordt dat op 22 oktober 1996 het voornemen tot ontslag kenbaar is gemaakt. Werkgeefster meent dat slechts uiting is gegeven aan de noodzaak tot bemiddeling en dat tevens de verwachting is uitgesproken dat een andere functie binnen de Hilversumse organisatie hoogst-waarschijnlijk niet mogelijk zou zijn. Tevens wordt vermeld dat werknemer twee vacatures in de organisatie te Hoorn bekend zijn gemaakt. De anciënniteitsregeling is volgens werkgeefster op de gebruikelijke wijze toegepast. Werkgeefster herhaalt dat tot het oordeel is gekomen dat er geen uitwisselbare functies bestaan. De CAORAP regeling is volgens werkgeefster wel van toepassing, daar deze de sociale gevolgen regelt voor bij een reorganisatie van (werkgever; N.o.) in Nederland betrokkenen. Werknemer stelt in dupliek dat de historie van de arbeidsrelatie wel degelijk van belang is voor de beoordeling van de redelijkheid van ontslag, mede in relatie tot de aangeboden afvloeiingsregeling. Verder wordt gesteld dat het standpunt van werkgeefster ten aanzien van de toepasselijkheid van het collectief ontslag, niet als verweer kan worden gezien. Werknemer handhaaft zijn stelling, niet onder de huidige reorganisatie te vallen. Hierbij wordt verwezen naar de kanton-gerechtsbeschikking d.d. 10 februari 1994, waaruit naar de mening van werknemer volgt dat een beëindiging van de arbeidsrelatie van betrokkene pas aan de orde is als de uitleenovereenkomst wordt beëindigd. De vacatures waarnaar in repliek wordt verwezen, zijn volgens werknemer geen voor hem geschikte functies geweest. Ook werkgeefster denkt er volgens betrokkene zo over, daar betrokkene niet in staat wordt geacht een functiegroep 35 functie in te vullen. Gesteld wordt voorts dat werkgeefster heeft nagelaten uit te leggen op welke wijze het anciënniteitsbeginsel is gehanteerd. Tot slot heeft werknemer onder verwijzing naar artikel 4:9 Awb, laten weten dat hij mondeling dient te worden gehoord. In verband hiermee is op 28 augustus 1997 een hoorzitting belegd, waar beide partijen bij aanwezig waren. Tijdens deze hoorzitting heeft werknemer zijn standpunten zoals verwoord in de schriftelijke stukken, nog eens naar voren gebracht en toegelicht. Werkgeefster heeft ook haar

standpunt in deze toegelicht. Verder is tijdens de hoorzitting gebleken dat de werkzaamheden die betrokken werknemer op uitleenbasis bij M. heeft verricht, zijn beëindigd in verband met het feit dat het betreffende

gebouwencomplex zal gaan verdwijnen en dat in de toekomst de huurders van bedrijfsruimte een zelfstandige invulling zullen kunnen geven aan de exploitatie van de gebouwen. Gelet op het vorenstaande en voorts gelet op hetgeen overigens zowel schriftelijk als mondeling door partijen is aangevoerd, wordt geoordeeld dat voldoende aannemelijk is geworden dat er een bedrijfseconomische noodzaak bestaat om over te gaan tot herstructurering, waarbij een aantal arbeidsplaatsen zal moeten komen te vervallen. Er zijn signalen dat 1997 met goede resultaten kan worden afgesloten. De noodzaak tot reorganisatie is daardoor echter niet zonder meer komen te vervallen. De ondernemingsraad heeft in haar advies onderschreven dat de noodzaak tot verandering en kostenreductie bestaat en met de vakorganisaties is op 6 december 1996 overeenstemming bereikt. Niet is gebleken dat de ondernemingsraad en de vakorganisaties in de resultaatontwikkeling in 1997 aanleiding hebben gezien om feitelijk op het eerder ingenomen standpunt terug te komen. Nu is gebleken dat de mogelijkheid voor werknemer tot het ver-richten van werkzaamheden op uitleenbasis voor M. BV, is komen te vervallen, wordt geoordeeld dat als enig alternatief voor de beëindiging van de arbeidsrelatie slechts de mogelijkheid tot herplaatsing resteert. In art. 9, lid 2 van het Delegatiebesluit, wordt aangegeven dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies, de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dienen te worden gebracht. Gezien de functies die werknemer tot nog toe bij het bedrijf heeft uitgeoefend, en mede gelet op de indeling in het functie-niveau vakgroep 30, gezien voorts hetgeen beide partijen ten aanzien van de keuzevoordracht in het kader van het anciënniteitsbeginsel naar voren hebben gebracht en mede in aanmerking genomen de informatie die is ingebracht met betrekking tot de personeelsbezetting van het bedrijf te Hilversum, wordt geoordeeld dat voldoende aannemelijk is te achten dat werknemer binnen de organisatie niet kan worden herplaatst en dat toepassing van het anciënniteitsprincipe niet tot de keuze had moeten leiden om een andere werknemer voor ontslag voor te dragen. Voorts wordt geoordeeld dat het collectief ontslag c.q. de reorganisatie is gebaseerd op de bestaande noodzaak tot kosten-besparing. In dit licht bezien is niet duidelijk geworden dat betrokken werknemer niet in het collectief ontslag zou kunnen worden betrokken. De ontslagreden is immers bedrijfseconomisch van aard en is niet gelegen in gronden die zijn gelegen in de persoon van werknemer. Ten aanzien van de bedenkingen van betrokken werknemer inzake de soort en de financieel inhoudelijke aard van de afvloeiingsregeling, wordt geoordeeld dat de bestaande CAORAP regeling van toepassing is indien een reorganisatie bij (werkgever; N.o.) wordt doorgevoerd. Werknemer stelt weliswaar dat een andere afvloeiingsregeling mede op grond van de historie, beter zou aansluiten bij zijn positie in deze, doch hieromtrent wordt geoordeeld dat er in het kader van de belangenafweging in de huidige procedure, geen reden bestaat om in deze de gevraagde toestemming niet te verlenen. Gelet op al het vorenstaande wordt

afgifte van de gevraagde toestemming onontkoombaar geacht..."

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 zijn 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:

"...Feiten Verzoeker is in oktober 1973 bij (werkgever; N.o.) in dienst getreden als medewerker Ketelhuis. In april 1981 is hij bij de afdeling Bewaking te werk gesteld, laatstelijk als hoofdsur-veillant. In verband met een reorganisatie (...) is voor verzoeker in december 1991 een ontslagvergunning aangevraagd. Deze is door de Regionaal Directeur geweigerd omdat onvoldoende aannemelijk was geworden dat de werkzaamheden van de afdeling Bewaking met de resterende medewerkers verricht kon worden. Omdat naar de mening van (werkgever; N.o.) bij de afdeling Bewaking geen werk meer was, is verzoeker in maart 1992 op non-actief gesteld. Vervolgens is verzoeker in mei 1992 bij het Ketelhuis, dat inmiddels op M. BV was overgegaan, op detacheringbasis tewerkgesteld. Verzoeker was met (werkgever; N.o.) overeengekomen dat tijdens de detachering de (gunstiger) arbeidsvoorwaarden van de afdeling Bewaking van toepassing bleven. In januari 1994 is de afdeling Bewaking opgeheven en zijn de nog resterende bewakingswerkzaamheden aan de Nederlandse Veiligheidsdienst (NVD) uitbesteed. De medewerkers van de afdeling Bewaking hebben van de geboden mogelijkheid om bij de NVD in dienst te treden geen gebruik gemaakt. Ook verzoeker, die nog op de loonlijst van deze afdeling stond, is deze mogelijkheid geboden en ook hij heeft hiervan geen gebruik gemaakt. Vervolgens heeft (werkgever; N.o.) bij de rechter ontbinding van de arbeidsoverkomsten van de medewerkers van de afdeling Bewaking gevraagd en hierbij ook de arbeidsovereenkomst van verzoeker betrokken. De kantonrechter heeft op (10) februari 1994 het verzoek de arbeidsovereenkomst van verzoeker te ontbinden afgewezen. Dit omdat verzoeker feitelijk niet meer werkzaam was bij de op te heffen afdeling Bewaking maar bij M. BV gedetacheerd was. In augustus 1996 heeft M. BV aan (werkgever; N.o.) gemeld dat de detachering per 1 juli 1997 zou worden beëindigd. Verzoeker is hiervan op 22 oktober 1996 op de hoogte gesteld. In dit schrijven is tevens aangegeven dat er binnen (werkgever; N.o.) Hilversum voor verzoeker, gezien de aard van zijn opleiding en ervaring, geen passende vacatures waren en dat herplaatsing binnen de vestiging Hilversum dan ook niet tot de mogelijkheden behoorde. Verzoeker is bemiddeling naar een functie buiten (werkgever; N.o.) Hilversum aangeboden. Op 30 oktober 1996 heeft (werkgever; N.o.) bij de OR melding gemaakt van een op komst zijnde reorganisatie. De OR heeft hiervoor een positief advies afgegeven. Vervolgens is op 13 december 1996 een melding collectief ontslag gedaan waarbij het voornemen is bekend gemaakt om de arbeidsovereenkomsten van 25 medewerkers van (werkgever; N.o.) te beëindigen. Op 7 mei 1997 is de Regionaal Directeur verzocht om ontslagvergunning te verlenen voor 25 medewerkers, waaronder verzoeker. Beoordeling Ingevolge artikel 9, van het Delegatiebesluit 1993 verleent de Regionaal Directeur toestemming voor ontslag om bedrijfseconomische redenen wanneer

de werkgever *aannemelijk* heeft gemaakt dat een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Ik ben met de Regionaal Directeur van mening dat in verband met een reorganisatie bij (werkgever; N.o.) aannemelijk is geworden dat een aantal arbeidsplaatsen dient te vervallen; hierop heeft de klacht van verzoeker ook geen betrekking. Verzoeker is van mening dat zijn ontslagaanvraag niet met de reorganisatie van 1996/1997 samenhangt maar met de reorganisatie als gevolg waarvan de afdeling Bewaking is opgeheven. Om die reden is naar zijn mening op zijn ontslag niet de afvloeiingsregeling van de CAO RAP van toepassing, maar zou op hem dezelfde afvloeiingsregeling van toepassing moeten zijn als van zijn oud-collega's bij de afdeling Bewaking. Ik ben echter van mening dat het ontslag van verzoeker wel degelijk verband houdt met de reorganisatie van 1996/1997. Immers doordat de werkzaamheden van verzoeker in het Ketelhuis bij M. zijn vervallen, valt verzoeker terug op de beschikbare werkzaamheden bij (werkgever; N.o.) en de mogelijkheden van herplaat-

sing op een passende functie aldaar. (Werkgever; N.o.) heeft vervolgens gemotiveerd aangegeven dat herplaatsing binnen (werkgever; N.o.) Hilversum niet mogelijk was. Enerzijds omdat de afdeling Bewaking, waar verzoeker voorheen werkzaam was, reeds in januari 1994 was opgeheven. Anderzijds omdat er geen vacatures waren in een voor verzoeker uitwisselbare dan wel passende functie. Dit is ook overigens door verzoeker niet bestreden. Het ontbreken van passende vacatures voor verzoeker hangt onlosmakelijk samen met de reorganisatie van 1996/1997 en het als gevolg daarvan vervallen van arbeidsplaatsen. Ik zie dan ook geen enkele aanleiding om, zoals verzoeker betoogt, zijn ontslagaanvraag te toetsen aan de hand van de bedrijfs-economische redenen ten tijde van de opheffing van de afdeling Bewaking. Verzoeker is van mening dat bij zijn ontslagaanvraag de omstandigheden hadden moeten worden betrokken zoals deze zich voordeden ten tijde van de reorganisatie waarbij de afdeling Bewaking werd opgeheven. Met de oud-collega's van de afdeling Bewaking is een afvloeiingsregeling getroffen die naar de mening van verzoeker gunstiger is dan de regeling zoals deze in de CAO RAP is opgenomen. Beantwoording van de vraag of op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van verzoeker de afvloeiingsregeling van de CAO RAP van toepassing is dan wel een afvloeiingsregeling anderszins, is echter voorbehouden aan de rechter. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dient zich bij de beoordeling van een aanvraag voor een ontslagvergunning te beperken tot de vraag of de aangevoerde argumenten en gronden de verlening van een vergunning rechtvaardigen. De vraag of er een afvloeiingsregeling van toepassing is en zo ja, welke afvloeiingsregeling, speelt daarbij geen rol. Uit het bovenstaande mag blijken dat ik het standpunt van verzoeker betreffende beide onderdelen van de klacht, in het geheel niet kan delen en dat ik mij aansluit bij het oordeel van de Regionaal Directeur, zoals dat is verwoord in diens beschikking van 2 september 1997..." **4. Reactie van verzoeker** Verzoeker liet de Nationale ombudsman in zijn reactie op het verslag van bevindingen het volgende weten: "...Ook na het lezen van het verslag van bevindingen (...) blijf ik mij onverminderd op het standpunt stellen dat een ontslagvergunning onder de gegeven omstandigheden niet

afgegeven had mogen worden. Ik wijs de conclusies van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (door mij verder aan te duiden als CBA) dan ook af.

T.a.v. datgene wat in het 'verslag van bevindingen' als feiten wordt aangegeven:

1. Het is niet waar dat de arbeidsvoorwaarden van de Bedrijfsbeveiliging gunstiger waren dan de arbeidsvoorwaarden voor het ketelhuis, integendeel, maar juist omdat het hier een detachering betrof wenste (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) niets anders te geven dan behoud van de arbeidsvoorwaarden van de afd. Bedrijfsbeveiliging.

2. Dat de OR een positief oordeel heeft afgegeven over de reorganisatie van 1997 is volgens (verzoeker; N.o.) niet ter zake doende, de OR is evenals het RDA door (werkgever; N.o.) onjuist voorgelicht over de ware feiten tot betrekking van (verzoeker; N.o.). Bij het RDA heeft (verzoeker; N.o.) deze onjuiste feiten weerlegt, de OR heeft ze voetstoots geslikt en in ieder geval (verzoeker; N.o.) nooit geconsulteerd.

T.a.v. datgene wat in het 'verslag van bevindingen' als beoordeling wordt opgegeven

:

3. (Verzoeker; N.o.) bestrijdt het oordeel van het CBA zoals dat in de 'feiten' en in de 'beoordeling' wordt vermeld- dat de afd. Bedrijfsbeveiliging in 1994 is opgeheven. Dat is niet mogelijk omdat (verzoeker; N.o.) door de kantonrechter in de beschikking op zijn 3de ontslagaanvraag als medewerker Bedrijfsbeveiliging is aangemerkt en formeel in die functie in dienst van (werkgever; N.o.) bleef. In dit verband wijst (verzoeker; N.o.) ook op het vonnis van 12 april 1996 waarin de rechter oordeelde dat (werkgever; N.o.) onrechtmatig heeft ingegrepen in de arbeidsvoorwaarden van een medewerker afd. Bedrijfsbeveiliging. Uit dit vonnis blijkt dus ook dat (verzoeker; N.o.) nog wel degelijk medewerker Bedrijfsbeveiliging is. (Werkgever; N.o.) is inmiddels op dit punt zelf ook van mening veranderd. (Verzoeker; N.o.) verwijst ten bewijze hiervoor naar de bijlage in deze brief. Het betreft hier een opgave **van (werkgever; N.o.)** aan het GAK i.v.m. het ontslag van (verzoeker; N.o.). In dit formulier (*aangekruiste rubrieken moest (verzoeker; N.o.) zelf invullen, het overige, waaronder punt 3, is door (werkgever; N.o.) ingevuld*) geeft (werkgever; N.o.) op dat (verzoeker's; N.o.) functie **bewaker** is en hij dus **medewerker afdeling Bedrijfsbeveiliging** is. Niet alleen blijkt hier onweerlegbaar uit dat (werkgever; N.o.) in de ontslagaanvraag het RDA onjuist heeft ingelicht over de functie van (verzoeker; N.o.), er blijkt ook uit dat het RDA zich ten onrechte niet geconformeerd heeft met het standpunt van

(verzoeker; N.o.) dat (werkgever; N.o.) het RDA onjuist geïnformeerd heeft over zijn functie en hij als medewerker afdeling Bedrijfsbeveiliging beschouwt moet worden. Hieruit blijkt dus ook dat de beoordeling van het CBA dat de afd. Bedrijfsbeveiliging al in januari 1994 was opgeheven niet klopt, immers, (werkgever; N.o.) geeft **zelf** aan dat (verzoeker; N.o.) gelijk heeft in zijn stelling dat hij tot zijn ontslag in januari 1998 nog medewerker Bedrijfsbeveiliging was en dus tot de afd. Bedrijfsbeveiliging behoorde. De redenering van CBA en RDA houdt in dat een werkgever i.h.v. eerst een afdeling zou mogen opheffen en

het personeel daarna om die reden zou mogen ontslaan, een omgekeerde wereld dus.

4. (Verzoeker; N.o.) heeft nooit aangevoerd dat zijn ontslagaanvraag aan de toenmalige bedrijfseconomische noodzaak getoetst had moeten worden. De kantonrechter heeft al in 1994 toestemming verleend voor de reorganisatie van beveiligingsactiviteiten en ontslagvergunningen afgegeven. Voor (verzoeker; N.o.) maakte de rechter een uitzondering omdat hij oordeelde dat (verzoeker; N.o.) weliswaar medewerker afd.Bedrijfsbeveiliging was, maar dat uit de ontslagaanvraag (...) bleek dat (verzoeker; N.o.) door detachering niet de werkzaamheden verrichtte die (werkgever; N.o.) in (...) wenste te reorganiseren. (...)

5. Het CBA erkent dat (verzoeker; N.o.) al een ontslagaanzegging had gehad voor de reorganisatie bij de OR werd aangemeld. (Verzoeker; N.o.) blijft dan ook bij zijn oordeel dat zijn ontslag niets te maken heeft met de reorganisatie, ongeacht welke doelstelling de reorganisatie had.

6. Volgens de beschikking van de kantonrechter op (verzoeker's; . o.) derde ontslagaanvraag had een nieuwe ontslagaanzegging alleen betrekking kunnen hebben op beëindiging van een detacheringsovereenkomst van een medewerker Bedrijfsbeveiliging. In deze ontslagaanvraag had verwezen kunnen worden naar de reorganisatie van de afd.Bedrijfsbeveiliging. (Werkgever; N.o.) heeft (verzoeker; N.o.) op 22 oktober 1996 een ontslagaanzegging gedaan die betrekking had op beëindiging van de detacheringsovereenkomst en op 11 december 1996 nogmaals een ontslagaanzegging gedaan i.v.m. een reorganisatie die niets met beëindiging van de detacheringsovereenkomst of de reorganisatie van de afd.Bedrijfsbeveiliging te maken had. 7.

(Verzoeker; N.o.) is van mening dat beëindiging van de detacheringsovereenkomst en de reorganisatie door een toevallige samenloop van omstandigheden in een zelfde tijdsperiode viel. Indien de detacheringsovereenkomst eerder of later was beëindigd had zijn ontslagaanvraag ook niet op een andere reorganisatie dan die van de Bedrijfsbeveiliging betrekking kunnen hebben. (...)

8. Het moge dan waar zijn de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening in haar oordeel zich normaliter niet hoeft te laten leiden door een van toepassing zijnde vertrekregeling maar ook het RDA mag een beschikking van de kantonrechter niet negeren. Nogmaals zij opgemerkt dat uit de beschikking blijkt dat (verzoeker; N.o.) als medewerker afd.Bedrijfsbeveiliging geen gebruik meer mag maken van een CAO-vertrekregeling (...). Door een ontslagvergunning af te geven waar een CAO vertrekregeling aan gekoppeld is, negeert de Regionale Directeur Arbeidsvoorziening een beschikking van de kantonrechter, iets wat nooit toegestaan kan en mag worden.

9. Het RDA mag een ontslagaanvraag afwijzen als er onredelijke argumentatie is gebruikt. Ook het RDA had moeten inzien dat het onredelijk is dat (verzoeker; N.o.) niet de vertrekregeling krijgt waar hij recht op heeft omdat (werkgever; N.o.) zichzelf daartoe verplicht heeft, maar aan (verzoeker; N.o.) nu wel een vertrekregeling geeft waar het zelf uitdrukkelijk van heeft gesteld dat het deze niet mag geven omdat de kantonrechter dit niet

meer toestaat. (...)..."

Beoordeling

1. Inleiding

1.1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dient zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslag-vergunning 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 het verlenen van de ontslagvergunning

2.1. Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden-Nederland (RDA) zijn werkgever toestemming heeft verleend het dienstverband met hem wegens bedrijfs-economische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker had de ontslagaanvraag voor hem alleen gebaseerd mogen worden op zijn positie als medewerker bedrijfsbeveiliging en op de reorganisatie van de afdeling Bewaking.

2.2. Werkgever merkte in zijn ontslagaanvraag op dat verzoeker sinds 15 oktober 1973 bij hem in dienst was. Sedert april 1981 was verzoeker tewerkgesteld bij de afdeling Bewaking, laatstelijk in de functie van hoofdsurveillant. Ingaande mei 1992 had werkgever verzoeker uitgeleend aan M. BV. Verzoeker vervulde bij M. BV de functie van stoker van het ketelhuis. Volgens werkgever had hij verzoeker uitgeleend aan M. BV omdat de door verzoeker bij zijn bedrijf uitgeoefende functie was komen te vervallen en het onmogelijk was hem elders te herplaatsen. Per 1 januari 1994 had werkgever de afdeling Bewaking opgeheven. De bewakings- en beveiligingswerkzaamheden werden sedertdien uitbesteed

aan de Nederlandse Veiligheidsdienst. De door de werkgever aan de kantonrechter verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomsten van de op de afdeling Bewaking werkzame werknemers werd door de kantonrechter toegewezen met uitzondering van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verzoeker. Ten aanzien van verzoeker had de kantonrechter in zijn uitspraak van 10 februari 1994 overwogen dat verzoeker sinds jaren niet meer in de beveiliging/bewaking werkzaam was en dat zijn huidige functie geenszins was vervallen. De stelling van werkgever dat M. BV binnen afzienbare tijd geen gebruik meer wenste te maken van de diensten van verzoeker, deed daaraan niet af, aangezien het nog niet zeker was wanneer dat zou gaan gebeuren. Aangezien M. BV de detacheringsovereenkomst met verzoeker per 1 juli 1997 wenste te beëindigen, verzocht werkgever de RDA op 7 mei 1997 om toestemming om de arbeidsovereenkomst met verzoeker te beëindigen. Omdat vrijwel tegelijkertijd bij werkgever de noodzaak bestond om wegens bedrijfsorganisatorische redenen arbeidsplaatsen af te stoten, had werkgever de ontslagaanvraag voor verzoeker bij de collectieve

ontslagaanvraag betrokken. Voorts merkte werkgever op dat er binnen zijn bedrijf te Hilversum geen sprake was van uitwisselbare functies die verzoeker op grond van opleiding en ervaring zou kunnen uitoefenen. Verzoeker was ingedeeld in functiegroep 30, op welk niveau uitsluitend secretaressefuncties, 1 medewerker bij Offices Services en 1 medewerkster bij Accounting met een geheel andere achtergrond en ervaring voorkwamen. Verzoeker was niet uitwisselbaar met deze functies, aldus werkgever. Voorts had verzoeker, volgens werkgever, geen gebruik willen maken van de hem aangeboden bemiddeling bij het vinden van een andere baan en was hij niet ingegaan op het voorstel te solliciteren op de hem ter beschikking gestelde vacatures bij de vestiging van werkgever te Hoorn.

2.3. Verzoeker bestreed in zijn verweerschrift niet de noodzaak van zijn werkgever om tot reorganisatie over te gaan. Volgens verzoeker kon de ontslagaanvraag echter niet worden los gezien van de handelwijze van werkgever tegenover hem en van een periode van geschillen tussen hem en werkgever vanaf 1990. In dit verband wees verzoeker er onder meer op dat twee in het verleden door de werkgever voor hem aangevraagde ontslagvergunningen door de RDA waren afgewezen. Voorts stelde verzoeker zich op het standpunt dat hij nog steeds de functie had van medewerker bedrijfsbeveiliging en dat hij ook nog steeds als zodanig werd gehonoreerd. Volgens verzoeker viel hij dan ook niet onder de (huidige) reorganisatie van werkgever, maar onder de reorganisatie van de afdeling Bewaking. Gelet op het vonnis van de kantonrechter van 10 februari 1994 kon de ontslagaanvraag dan ook alleen betrekking hebben op het beëindigen van de uitleenovereenkomst en niet betrokken worden bij een reorganisatie die daarmee niets te maken heeft, aldus verzoeker. Dit impliceerde volgens verzoeker tevens dat bij een eventueel ontslag de destijds getroffen afvloeiingsregeling met de voormalige medewerkers van de afdeling Bewaking op hem van toepassing was en niet de CAO Regeling Aanpassing Personeelsbezetting (RAP) die op de huidige reorganisatie van toepassing was.

2.4. Werkgever benadrukte in zijn nadere reactie dat de ontslag-vergunningsaanvraag geschiedde in het kader van een reorganisatie, die voortvloeide uit de noodzaak tot kostenreductie om de werk-gelegenheid in de vestiging Hilversum veilig te stellen. Daarbij kwam dat de functie die verzoeker in het kader van de uitleen-overeenkomst uitoefende per 1 juli 1997 kwam te vervallen. Werkgever bleef dan ook van mening dat verzoeker, in verband met het vervallen van zijn arbeidsplaats, terecht in het collectief ontslag was meegenomen. Aangezien de afdeling Bewaking sinds 1 januari 1994 niet meer bestond, kon verzoeker niet meer worden aangemerkt als medewerker van die afdeling, aldus werkgever. Dat verzoeker nog bepaalde emolumenten ontving welke hij destijds als medewerker van de

afdeling Bewaking ontving, deed daar niet aan af. Voorts kwam verzoeker, volgens werkgever, niet in aanmerking voor de afvloeiings-regeling die de medewerkers van de afdeling Bewaking destijds hadden ontvangen, aangezien de arbeidsovereenkomst met verzoeker, in tegenstelling tot die van de andere medewerkers van die afdeling, destijds niet was ontbonden.

2.5. Verzoeker handhaafde in zijn nader verweerschrift zijn stelling dat hij niet onder de huidige reorganisatie viel. Volgens verzoeker bleek uit de uitspraak van de kantonrechter van 10 februari 1994 onomstotelijk dat hij als medewerker van de afdeling Bewaking diende te worden aangemerkt. Zijn ontslagaanvraag had mogelijk gebaseerd kunnen zijn op de beëindiging van de uitleenovereenkomst, maar dat had werkgever niet ten grondslag gelegd aan de ontslagaanvraag. Ten aanzien van de functies bij de vestiging te Hoorn die werkgever aan hem had voorgelegd, merkte verzoeker op dat hij niet op deze functies had gesolliciteerd aangezien hij zich voor deze functies niet geschikt achtte. Voorts was verzoeker van mening dat werkgever de gebruikelijke criteria van afspiegeling en anciënniteit indien en voorzover bij deze ontslagaanvraag aan de orde - niet correct had gehanteerd.

2.6. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen en gezien de aard van de door de RDA uit te voeren toetsing, kon de RDA in redelijkheid tot de conclusie komen dat de arbeidsverhouding met verzoeker kon worden beëindigd, en dat niet viel in te zien waarom verzoeker niet in het collectief ontslag zou kunnen worden betrokken. In dit verband is van belang dat de kantonrechter in zijn beslissing van 10 februari 1994 de werkgever toestemming had geweigerd om de arbeidsovereenkomst met verzoeker te beëindigen omdat de functie van verzoeker, dat wil zeggen de functie die verzoeker op dat moment bij M. BV uitoefende, niet was vervallen, en niet omdat verzoekers functie bij de afdeling Bewaking niet was komen te vervallen. Aangezien verzoekers functie bij M. BV inmiddels wel kwam te vervallen, de afdeling Bewaking inmiddels was opgeheven en werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat verzoeker binnen zijn bedrijf niet herplaatsbaar was, kon de RDA in redelijkheid overgaan tot het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker. Voorzover verzoeker van mening is dat hij nog zou vallen onder de reorganisatie van de afdeling Bewaking, en dat dus de destijds met de medewerkers van die afdeling getroffen afvloeiingsregeling ook nog op hem van toepassing zou zijn, wordt

opgemerkt dat afgezien van het feit dat verzoeker door zijn detachering bij M. BV ten tijde van het opheffen van die afdeling buiten deze organisatie en de uit dien hoofde met de medewerkers van die afdeling getroffen regelingen is gebleven, de RDA zich bij het nemen van een beslissing op een ontslagaanvraag dient te beperken tot de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsver-

houding, en zich niet hoeft uit te laten over (de toepasselijkheid van) een (redelijke) afvloeiingsregeling. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening MiddenNederland te Utrecht, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.