



# Rapport

**Datum: 23 maart 1998**

**Rapportnummer: 1998/079**

## Klacht

Op 30 oktober 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer S. te Nieuw Ballinge, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Drenthe te Assen. 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 Drenthe (RDA) zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. In het bijzonder klaagt hij erover dat de RDA de stelling van zijn werkgever dat hij zijn bedrijf per 1 november 1997 zou beëindigen niet heeft gecontroleerd op juistheid.

## 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, lid 1 van het Delegatiebesluit 1993 luidt:

"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 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. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Het Centraal Bureau voor de Arbeidsvoorziening berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### 1. Feiten

1.1. Verzoeker was sinds 25 juli 1988 in dienst bij zijn werkgever, die een mechanisatiebedrijf exploiteert.

1.2. Bij brief van 20 augustus 1997 verzocht de werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Drenthe (hierna: de RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te mogen beëindigen wegens sluiting van zijn bedrijf. In zijn brief deelde de werkgever de RDA het volgende mee:

"...Daar binnenkort mijn bedrijf wordt beëindigd, om gezondheidsredenen en daar ik bijna mijn Pensioen gerechtigde leeftijd heb bereikt..."

1.3. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift aan de RDA van 28 augustus 1997 het volgende op:

"...Hierbij maak ik bezwaar tegen de aangevraagde ontslagvergunning. Wat mij opviel is dat er een aantal zaken niet kloppen met de werkelijkheid. In de aanvraag van (werkgever; N.o.) staat dat ik zowel schriftelijk als mondeling in kennis ben gesteld van de bedrijfsbeëindiging. Hij heeft mij inderdaad een paar weken geleden verteld dat er iemand bij hem was geweest die misschien het bedrijf zou overnemen, verder wilde hij er niets over zeggen. Een paar weken later meldde hij mij dat hij contact had opgenomen met het Arbeidsbureau om informatie in te winnen. Daar was hem verteld dat degene die het bedrijf overneemt, ook mij over moet nemen. Geen reden voor zorgen dus voor mij. Weer wat later zei (werkgever; N.o.) tegen mij, dat ze mij niet in de weg zouden staan als ik een andere baan zou zoeken. Op maandag, 25 augustus, ruim ik de post op, en doe de administratie. Ik ruim dus ook het salarisstrookje op wat ik iedere maand krijg. Ik krijg dit altijd in een dichte envelop, en aangezien dat altijd hetzelfde is, maak ik die nooit gelijk open. Tot mijn grote verbazing zit er deze keer een brief bij van (werkgever; N.o.), waarin staat dat de zaak binnenkort verkocht **kan** worden. Er zijn een paar liefhebbers voor het bedrijf, en dan zal (werkgever; N.o.) zijn uiterste best doen, mij hierin te plaatsen. Mocht

het privé verkocht worden, dan zal ik helaas ander werk moeten zoeken. Ik zal, zo nodig, op de hoogte gehouden worden. (een kopie van deze brief sluit ik hierbij in). **Ik heb hieruit niet begrepen dat er 5 dagen later een ontslagaanvraag voor mij ingediend zou worden.** U zult begrijpen dat ik niet zo aangenaam was getroffen door deze brief. Maar als een ander bedrijf het overneemt, moet ik mijn werk blijven houden. Gisterenmiddag, 27 augustus 1997, kwam er iemand van een mechanisatiebedrijf uit E., die de hele middag met (werkgever; N.o.) in het kantoor gesproken heeft. Vanmorgen vroeg ik hem hoe het gegaan was, waarbij hij me vertelde dat dit al het derde bedrijf is die de zaak wil overnemen. (dit speelt dus een week nadat hij een ontslagvergunning heeft aangevraagd!) Dat is mooi dacht ik, want zo houd ik toch mijn werk. Ik werk hier al ruim 9 jaar, en heb een heel goed contact met de klanten, dus ik zou dit erg missen als het anders zou lopen. U zult dus wel begrijpen hoe stomverbaasd ik was toen ik bij thuiskomst deze aanvraag voor een ontslagvergunning las. (...) Vooral omdat mijn baas mij vorige week nog zei, dat het wel het mooiste was als ik hier gewoon kon blijven werken; alle klanten kennen mij ook goed, dan gaat het gewoon zo door. De gesprekken over overname van het bedrijf zijn nog in volle gang, dus een ontslagaanvraag is nog helemaal niet aan de orde. Bovendien duurt het nog bijna een jaar eer mijn baas de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Ik krijg zo het idee, dat ik eerst weg moet, (ik ben een dure kracht met 42 jaar) en dat daarna het bedrijf makkelijker overgenomen kan worden; er is dan immers geen personeel wat mee moet. Misschien wordt het bedrijf pas volgens jaar verkocht volgens (werkgever; N.o.), en dan ben ik allang weg. Ook begrijp ik niet goed waarom hij mij gevraagd heeft of ik in plaats van 5 dagen, 2 dagen per week wou komen werken, en dan bijvoorbeeld drie dagen voor mijzelf, als er sprake is van bedrijfsbeëindiging? Of zet (werkgever; N.o.) de zaak alleen voort, maar dan wat kleiner? Nogmaals; het geeft mij het gevoel dat ik gewoon weg moet, om zo overname van het bedrijf eenvoudiger te maken; zo kunnen ze er immers jonger en goedkoper personeel voor terug nemen. **Conclusie: naar mijn idee is de aanvraag van een ontslagvergunning niet aan de orde, omdat het bedrijf waarschijnlijk niet beëindigd wordt, maar gewoon een andere eigenaar krijgt..."**

1.4. Werkgever liet de RDA bij brief van 11 september 1997 het volgende weten:

"...Tot op heden is er geen overname kandidaat voor het mechanisatiebedrijf. Er is met enkele gesproken, maar heeft niet tot overname geleid. (...) Daar wij een definitief besluit genomen hebben, ook mede om gezondheidsredenen dat (werkgever; N.o.) stopt per 1 nov 97. (Verzoeker; N.o.) weet hier alles van dat het bedrijf binnenkort beëindigd zou worden, want in de werkplaats werd elke klant op de hoogte gesteld dat (werkgever; N.o.) er mee stopt, ook door (verzoeker; N.o.). De toeleveringsbedrijven zijn hier ook van in kennis gesteld. Nu bedrijfsbeëindiging voor ons definitief is, blijven wij van mening dat voor onze medewerker een ontslag helaas noodzakelijk is. De aanwezig voorraden zullen dan zo spoedig mogelijk worden opgeruimd en verkocht..." 1.5 Verzoeker gaf in zijn nader verweerschrift aan de RDA van 20 september 1997 het volgende aan:

"...De tot nu toe gevolgde procedure komt op mij enigszins verwarrend over. Ik wil daarom even de zaken op een rijtje zetten:

- Begin augustus deelt (werkgever; N.o.) mij mee dat er een liefhebber is om zijn bedrijf

over te nemen. Een poosje daarna deelt hij mij mee dat het eventuele nieuwe bedrijf mij in dienst moet nemen volgens het Arbeidsbureau. - Op 15 augustus krijg ik een brief van (werkgever; N.o.) waarin staat dat het bedrijf mogelijk verkocht kan worden, enz. (...) - Op 18 augustus heeft hij telefonisch contact met dhr. V., en in overleg met hem wordt besloten om een ontslagvergunning aan te vragen, hetgeen dus op 20 augustus gebeurt. (Ondanks het schrijven van 15 augustus waarin staat dat er een aantal overname kandidaten zijn, en de belofte dat hij zijn uiterste best zal doen om mij daarin geplaatst te krijgen.) - Op 25 augustus ontvang ik de eerste brief van het arbeidsbureau, met een kopie van de brief van (werkgever; N.o.) waarin staat dat ik zowel schriftelijk als mondeling op de hoogte ben gesteld van de bedrijfsbeëindiging, hetgeen ik ontken. - Op 27 augustus (dus een week na de aanvraag voor een ontslagvergunning) komt er een bedrijf uit E. met (werkgever; N.o.) praten over overname. - Op 28 augustus vertelt hij mij op mijn vraag hoe het gesprek gelopen is, dat dit al de derde kandidaat is die het wil overnemen. - In deze periode worden er door klanten regelmatig vragen gesteld over hoe het nu in de toekomst verder gaat met het bedrijf. Ook wordt er aan (werkgever; N.o.) gevraagd of hij gaat stoppen, waarop (werkgever; N.o.) antwoordt dat dit nog wel een jaar kan gaan duren. Ik leg steeds uit dat er overname kandidaten zijn, zodat het waarschijnlijk gewoon zo door zal gaan, ze moeten mij immers overnemen. - In de brief van 12 september (...) staat nu dat (werkgever; N.o.) definitief het bedrijf per 1 november 1997 zal beëindigen. Ik

zou hier alles van weten evenals de klanten en toeleveringsbedrijven. Ik weet dat (werkgever; N.o.) wil gaan stoppen, maar niet dat (het bedrijf van werkgever; N.o.) opgeheven zal gaan worden. Via deze brief hoor ik voor de eerste keer dat het met de overname niet lukt, en dat ik na 1 november dus niet meer hoef te komen. Het verbaast mij zeer dat (werkgever; N.o.) ophoudt te bestaan, aangezien er nog steeds volop onderdelen worden aangekocht, vertegenwoordigers die langskomen en groeten met: we komen wel weer eens langs, (werkgever; N.o.) die tegen klanten zegt dat het nog wel een jaar kan gaan duren eer hij stopt, enzovoort. Een ander punt waarom ik deze ontslagvergunning onredelijk vind, is dat er niet over een goede afvloeiingsregeling is gesproken, terwijl dat toch redelijk is gezien het aantal dienstjaren. Ik werk er nu al meer dan 9 jaar. Zolang er geen goede afvloeiingsregeling is aangeboden, ga ik niet akkoord met mijn ontslag. Ik blijf het gevoel houden dat ik eerst weg moet, waarna het makkelijker is om dit bedrijf over te nemen. Via de ene manier lukt het niet, dan wordt het bedrijf beëindigd en kan er een paar maanden later zo een nieuw mechanisatiebedrijf weer beginnen..."

1.6. Bij beslissing van 3 oktober 1997 verleende de RDA werkgever toestemming om het dienstverband met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog daarbij het volgende: "...de door werknemer en werkgever ingebrachte argumenten ten volle zijn meegenomen bij de oordeelsvorming welke tot deze beslissing heeft geleid; werkgever aangeeft gezien gezondheidsredenen en leeftijd besloten heeft zijn onderneming te staken; werknemer aangeeft dat er overname-kandidaten zouden zijn c.q. het bedrijf wordt voortgezet; werkgever sluiting definitief stelt en er geen overname plaats zal vinden; werknemer van mening is dat een schadevergoeding aan hem betaald moet worden. Geconcludeerd wordt

dat:

- werkgever zijn onderneming gaat staken; - er geen overname plaatsvindt; - over een eventuele schadevergoeding door ons geen uitspraak kan worden gedaan.

Zodat onder de volgende voorwaarden en opmerking de gevraagde toestemming wordt verleend. Deze vergunning geacht wordt niet te zijn verleend indien tijdens de opzegtermijn een overname als bedoeld in art. 7:662 t/m 7:666 van het Burgerlijk Wetboek plaatsvindt. VOORWAARDE:

Deze vergunning is verleend onder de voorwaarde dat binnen zesentwintig weken na het beëindigen van deze arbeidsverhouding geen werknemer/werkneemster "in dienst" wordt genomen (d.w.z. geen externe kracht op enige wijze betaalde arbeid verricht ongeacht de wijze waarop deze kracht wordt ingehuurd arbeidsovereenkomst detachering uitlening uitzendkracht of anderszins) voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, alvorens degene, voor wie hierbij toestemming tot ontslag is verleend, in de gelegenheid is gesteld zijn/haar vroegere werkzaamheden op dezelfde of gunstiger voorwaarden dan laatstelijk golden, te hervatten..." **2. Standpunt van verzoeker** Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT**. Tevens merkte verzoeker in zijn klachtbrief aan de Nationale ombudsman van 27 oktober 1997 het volgende op:

"...(Werkgever; N.o.) heeft een ontslagvergunning aangevraagd omdat hij zegt definitief per 1 november het bedrijf te beëindigen. Ik heb in mijn laatste verweer duidelijk aangegeven dat dit volgens mij niet klopt. Als er klanten komen zegt (werkgever; N.o.) (nu nog steeds) dat hij nog niet weet per wanneer hij stopt. Ook zegt hij wel tegen klanten dat het nog wel een paar jaar kan duren voor hij ermee ophoudt. Terwijl hij in zijn brief aan het arbeidsbureau schrijft dat zowel de leveranciers als de klanten op de hoogte zijn van de bedrijfsbeëindiging per 1 november. Aanstaande vrijdag is het 31 oktober, maar ik merk niets van een aanstaande bedrijfsbeëindiging, integendeel. Er wordt nog volop werk aangenomen, en er is weer begonnen met het maken van onderdelen voor een nieuwe serie skelters. Dit alles wijst er niet op dat het bedrijf echt per 1 november gaat stoppen. Ook de Kamer van Koophandel was nog niet op de hoogte gebracht..." In zijn nadere schriftelijke aanvulling van 3 november 1997 liet verzoeker de Nationale ombudsman nog weten:

"...De ontslagvergunning is afgegeven en ik ben per 31 oktober opgezegd.

(Werkgever; N.o.) vroeg mij op 11 oktober wie mij nu moet betalen na 31 oktober? Ik heb hem uitgelegd dat hij dat moet doen, omdat ik een opzegtermijn heb van drie maanden. Dit weigerde hij te doen. Daarna stelde hij dat ik dan nog maar gewoon drie maanden moet doorwerken. Dan draait het bedrijf gewoon door. Ik heb hem gezegd dat dat niet klopt, omdat hij stelt dat het bedrijf definitief stopt per 1 november. Hij zegt nu alleen de reparatieafdeling te stoppen, en verder gaat hij gewoon door. Ik heb daarna dus naar het Arbeidsbureau een brief gefaxt, met de vraag of ze (werkgever; N.o.) willen uitleggen hoe het zit met een opzegtermijn. De conclusie was dat ik (ondanks het ontslag) nog maar

gewoon door moest werken, en dat het toch niet zo'n probleem is al werkt (werkgever; N.o.) nog een poosje door. Hij heeft het bedrijf aan huis, en dit kan toch in goede harmonie afgehandeld worden..."

### **3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening**

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

"...Bij brief van 20 augustus 1997 heeft werkgever de Regionaal Directeur verzocht om toestemming voor het beëindigen van de dienstbetrekking met verzoeker. Ontslaggrond vormde de voorgenomen sluiting van het bedrijf, (...). Op 11 september meldt werkgever in reactie op het verweer van verzoeker, dat hij definitief besloten heeft tot sluiting van zijn bedrijf op 1 november 1997. Ten grondslag aan dit besluit liggen gezondheidsredenen en het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd. Gesprekken met potentiële overnemers hebben niet tot overeenstemming geleid over een overname. In zijn tweede verweer stelt verzoeker dat noch klanten, noch leveranciers, noch Kamer van Koophandel op de hoogte zijn gesteld van de voorgenomen sluiting. Bovendien worden naar zijn zeggen nog onderdelen gekocht. Wel schrijft verzoeker dat hij werkgever tegen klanten en/of leveranciers heeft horen zeggen dat "het nog wel een jaar kan duren voor de tent sluit". Hoewel verzoeker aan de ene kant dus betwist dat werkgever aan klanten en leveranciers meldt dat hij zijn bedrijf gaat beëindigen, stelt hij aan de andere kant zelf dat werkgever dat wel degelijk doet. Alleen de datum van sluiting wordt kennelijk niet duidelijk aangegeven door werkgever. Dat er nog onderdelen worden gekocht, kan bijvoorbeeld voortvloeien uit het afmaken van onder handen zijn opdrachten.

Tenslotte beklagt verzoeker zich over het feit dat er geen afvloeiingsregeling is getroffen. Zoals u bekend is, biedt het Delegatiebesluit niet de ruimte aan de RDA om een afvloeiingsregeling op te leggen. Op 3 oktober is de ontslagvergunning verleend, overwegende dat om redenen van leeftijd en gezondheid het bedrijf zal worden gesloten en er geen overname plaats zal vinden. Werkgever heeft vervolgens per brief van 6 oktober opgezegd, waarbij hij kennelijk in de veronderstelling verkeerde dat de arbeidsovereenkomst tegen het einde van de maand oktober kon worden beëindigd. Toen bleek dat verzoeker een opzegtermijn had van drie maanden, besloot werkgever dat hij dan maar tot eind januari 1998 diende te komen werken. De sluiting van het bedrijf heeft nog niet plaatsgevonden. Het bovenstaande overziend kom ik tot de conclusie dat verzoeker weliswaar terecht constateert dat werkgever zijn bedrijf niet op genoemde datum heeft beëindigd, maar dat dit niets afdoet aan de door de RDA genomen beslissing. De RDA beslist over een aanvraag voor toestemming tot ontslag, op basis van de feitelijke omstandigheden en gegevens die bekend zijn tijdens de procedure. Werkgever in kwestie stelt dat hij zijn bedrijf beëindigt en dat er geen opvolger is. Werknemer betwist niet de sluiting op zich, maar het voorgenomen moment van sluiting. Inderdaad kan worden vastgesteld dat het bedrijf niet volgens het voornemen van werkgever is gesloten op 1 november 1997. Dit uitstel van het sluitingsmoment lijkt echter te verklaren uit het feit dat werkgever niet op de hoogte was van de duur van de opzegtermijn. Naar alle

waarschijnlijkheid heeft werkgever pas toen hij erachter kwam dat hij verzoeker nog drie maanden loon diende te betalen, besloten om zijn bedrijf nog even voort te zetten. Immers, anders zou werkgever geconfronteerd worden met een extra kostenpost gedurende de opzegtermijn, terwijl hier geen mogelijkheden tot inkomensverwerving meer tegenover zouden staan. Er is dus sprake van een wijziging van omstandigheden die kennelijk tot uitstel heeft geleid van de sluiting. Een controle op de juistheid van de bewering van werkgever dat hij zijn bedrijf zou sluiten per 1 november, had derhalve niet de onderhavige situatie voorkomen. Overigens blijkt uit niets dat het bedrijf niet begin 1998 gesloten zal worden. De enige manier voor de RDA om een dergelijke situatie te voorkomen is het afgeven van toestemming voor ontslag nadat het bedrijf definitief is gesloten. Dit is naar de mening van de RDA echter niet redelijk, omdat dan werkgever met een kostenpost

wordt geconfronteerd in de vorm van loonbetalingen, zonder dat daartegenover nog inkomsten staan uit het bedrijf en zonder dat van de werknemer een tegenprestatie kan worden verlangd, namelijk het verrichten van de bedongen arbeid. Overigens geef ik u in overweging dat wanneer het bedrijf alsnog wordt overgenomen tijdens het dienstverband met verzoeker, verzoeker van rechtswege mee over gaat naar het bedrijf van de overnemer. Verder staat het verzoeker vrij een kennelijk (onredelijk) ontslagprocedure of een procedure uit onrechtmatige daad te starten tegen zijn (voormalig) werkgever, om alsnog een afvloeiingsregeling te verkrijgen dan wel om herstel van de dienstbetrekking te vorderen wanneer werkgever zijn voorgenomen besluit tot sluiting in het geheel niet uitvoert..."

#### **4. Reactie van verzoeker**

In reactie op het verslag van bevindingen liet verzoeker de Nationale ombudsman weten van mening te zijn dat de RDA de mededeling van zijn werkgever dat hij per 1 november 1997 zijn bedrijf definitief zou beëindigen, op juistheid had moeten controleren. Tevens deelde verzoeker mee dat de werkgever, nadat hij de werkgever met een proces had bedreigd, zijn bedrijf inmiddels had beëindigd. Werkgever zou op dit moment alleen nog wat kleine klusjes uitvoeren. **BEOORDELING**

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.

2. Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Drenthe (RDA) zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te



beëindigen. In het bijzonder klaagt hij erover dat de RDA de stelling van zijn werkgever dat hij zijn bedrijf per 1 november 1997 zou beëindigen niet heeft gecontroleerd op juistheid.

3. De werkgever van verzoeker verzocht de RDA op 20 augustus 1997 om bedrijfseconomische redenen toestemming om het dienstverband met verzoeker te beëindigen. In zijn ontslagaanvraag merkte werkgever op dat hij om gezondheidsredenen en het binnenkort bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zijn bedrijf wilde beëindigen.

4. Verzoeker voerde in zijn verweerschrift aan dat zijn werkgever in onderhandeling zou zijn met derden over een eventuele overname van zijn bedrijf. Aangezien bij een eventuele overname van het bedrijf door een nieuwe eigenaar, deze nieuwe eigenaar verplicht zou zijn hem mee over te nemen, achtte verzoeker een ontslagaanvraag op dat moment nog niet aan de orde. Voorts zou het nog een jaar duren alvorens zijn werkgever de pensioengerechtigde leeftijd zou bereiken. Verzoeker had dan ook het idee dat hij eerst weg moest - hij was een dure kracht - en dat daarna het bedrijf gemakkelijker zou kunnen worden verkocht.

5. In een nadere reactie liet de werkgever de RDA weten dat hij het definitieve besluit had genomen om wegens gezondheidsredenen zijn bedrijf per 1 november 1997 te beëindigen. Hij had inderdaad gesprekken gevoerd met derden over een overname van zijn bedrijf. Deze gesprekken hadden tot op dat moment echter niet geleid tot een overname van zijn bedrijf. Nu de bedrijfsbeëindiging definitief was, bleef werkgever van mening dat een ontslag voor verzoeker helaas onvermijdelijk was.

6. Verzoeker merkte in zijn nader verweerschrift op dat hij nu voor het eerst had gehoord dat het met de overname niet zou lukken en dat hij dus na 1 november 1997 niet meer behoefde te komen. Tevens verbaasde het verzoeker dat werkgever ophield te bestaan, aangezien er volgens hem nog steeds volop onderdelen werden aangekocht, de vertegenwoordigers zouden groeten met de mededeling "we komen wel weer eens langs", en de werkgever tegen de klanten zou zeggen dat het nog wel een jaar kon gaan duren voordat hij zou stoppen. Voorts liet verzoeker de RDA weten alleen akkoord te kunnen gaan met een ontslag indien hem een goede afvloeiingsregeling zou worden aangeboden.

7. Gelet op hetgeen tijdens de ontslagprocedure is aangevoerd en gezien de aard van de door de RDA uit te voeren toetsing, kon de RDA in redelijkheid tot de conclusie komen dat de arbeidsovereenkomst met verzoeker kon worden beëindigd omdat de werkgever zijn onderneming ging staken en er geen overname zou plaatsvinden. Voor zover verzoeker van mening is dat de RDA de stelling van zijn werkgever dat hij zijn bedrijf ging sluiten per 1 november 1997 had moeten controleren op juistheid wordt het volgende opgemerkt. De RDA dient bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel

uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. Hij dient zich van de juistheid/aannemelijkheid van deze argumenten te overtuigen. Aangezien werkgever de RDA expliciet had meegedeeld dat hij zijn bedrijf per 1 november 1997 definitief zou gaan beëindigen en er geen overname had plaatsgevonden, bestond er voor de RDA geen enkele reden de ontslagvergunning voor verzoeker te weigeren. Het feit dat

achteraf de aan de RDA gedane mededeling voor de sluiting, wat betreft de aangekondigde datum, niet is geëffectueerd, doet hier niet aan af. In dit verband wordt nog opgemerkt dat het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening in zijn opvatting kan worden gevolgd dat het niet redelijk zou zijn dat de RDA met het afgeven van de ontslagvergunning zou wachten totdat het bedrijf definitief zou zijn gesloten, omdat de werkgever dan met een kostenpost zou worden geconfronteerd zonder dat daartegenover nog inkomsten zouden staan uit het bedrijf en zonder dat van de werknemer een tegenprestatie zou kunnen worden verlangd in de vorm van het verrichten van de bedongen arbeid. Daar komt nog bij dat de RDA de ontslagvergunning heeft verleend onder de voorwaarde dat binnen zesentwintig weken na beëindiging van deze arbeidsverhouding geen andere werknemer in dienst mocht worden genomen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, alvorens verzoeker in de gelegenheid zou zijn gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten. Voor het geval werkgever zijn bedrijf inderdaad (voor langere duur) zou willen voortzetten, biedt deze voorwaarde voor verzoeker voldoende zekerheid om weer in dienst te worden genomen. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

## **Conclusie**

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