



Rapport

Datum: 15 mei 1998

Rapportnummer: 1998/179

Klacht

Op 22 september 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw W. te Purmerend, ingediend door mr. E.B. van Santen, advocaat te Amsterdam, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam (RDA):

- haar werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In het bijzonder klaagt verzoekster er over dat de door de RDA genomen beslissing berust op incomplete jaarcijfers en dat de genoemde bedrijfseconomische redenen niet van toepassing waren op haar werkgever; - voorbij is gegaan aan haar verweer dat haar functie niet zou komen te vervallen; - de ontslagvergunning onvoldoende heeft gemotiveerd; - niet heeft gereageerd op haar brief van 10 juli 1997. In deze brief wijst zij de RDA erop dat de rectificatie van de ontslagbeschikking van 25 juni 1997 pas rechtskracht krijgt vanaf het moment waarop zij is genomen, te weten op 7 juli 1997.

Achtergrond

zie **BIJLAGE**.

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. Noch verzoekster noch het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoekster was sinds 1 juli 1989 in dienst bij haar werkgever in de functie van software-specialist. Van haar werkgever, een houdstermaatschappij, maakten onder meer de werkmaatschappijen X en Y deel uit.

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

"...Bij X, (...), loopt op dit moment een overleg tussen directie, vakorganisaties FNV Druk & Papier en CNV Media, alsmede de Ondernemingsraad inzake een voorgenomen besluit tot reorganisatie naar aanleiding van een heroriëntatie op de structuur en taken van de organisatie. Op 10 oktober 1996 hebben de vakorganisaties en Ondernemingsraad het voorgenomen besluit middels een adviesaanvraag ontvangen. Op 15 oktober jl. is tijdens een kantine bijeenkomst het voltallige personeel hiervan op de hoogte gebracht. In de adviesaanvraag richt de directie zich op het structureel terugbrengen van de arbeidskosten, waarbij gedwongen ontslagen niet zijn te vermijden. (...) Als bijlagen zenden wij u de adviesaanvraag getiteld "Heroriëntatie organisatie en positie X" (...), het organisatieschema voor en na de reorganisatie (...), het sociaal plan inclusief de aanbiedingsbrief aan de vakorganisaties (...), een overzicht van te vervallen arbeidsplaatsen in zowel absolute zin als in full-time equivalenten..." In de bijgevoegde adviesaanvraag getiteld "Heroriëntatie organisatie en positie X" kwam de afdeling Automatisering van werkgever niet ter sprake.

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

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

Op grond van het dienstjarenbeginsel zullen wij (...) de ontslagvergunning aanvragen..."

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

"...In vervolg op onze brief van 15 januari (aankondiging reorganisatie in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag) en de door u verstuurde reactie d.d. 27 januari jl. ontvangt u hierbij de benodigde bescheiden met betrekking tot de individuele ontslagaanvragen. Wij menen in de reeds eerder toegezonden stukken (de notitie "Heroriëntatie en positie X" gedateerd 10 oktober 1996) de economische noodzaak tot de ingrijpende reorganisatie te hebben aangetoond. Eén en ander wordt gestaafd door de in bijlage 1 en 2 van deze notitie vermelde cijfers. Vervolgens heeft u het Sociaal Plan wat overeen is gekomen met de vakorganisaties FNV Druk & Papier en CNV Media ontvangen. (...) Naast het Sociaal Plan heeft u het advies van de Ondernemingsraad ontvangen, waarachter de directie van X zich kan scharen. (...) Voor nog een tweetal medewerkers zal apart een ontslagvergunning worden aangevraagd, aangezien zij in dienst zijn bij (werkgever; N.o.), de houdstermaatschappij van X. Van de overige 25 medewerk(st)ers ontvangt u in de bijlagen de benodigde gegevens..." 1.5.1. Werkgever deelde de RDA bij brief van 27 februari 1997 het volgende mee:

"...Naast de brief van 27 februari 1997 aangaande de aanvraag voor ontslagvergunningen van 25 medewerkers van X, hierbij de aanvraag voor twee medewerkers van (werkgever; N.o.). In de eerder genoemde brief wordt reeds melding gemaakt van het feit dat deze

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

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

"Op d.d. 11 oktober 1996 heeft de Centrale Ondernemingsraad een adviesaanvraag ontvangen m.b.t. heroriëntatie organisatie en positie van afdeling (...) Automatisering, e.e.a. in relatie met de Heroriëntatie organisatie en positie X. De adviesaanvraag aan de Centrale Ondernemingsraad houdt verband met het separate rechtspersoonlijke karakter van de vennootschap. In de memo schrijft u dat de toelichting heroriëntatie en positie (...) Automatisering uitsluitend als doel heeft te fungeren als bijlage bij de Heroriëntatie X. U stelt dat hetgeen in genoemde stuk vermeld staat, inclusief het Sociaal Plan (van werkgever; N.o.), integraal van toepassing is op het voorgenomen besluit m.b.t. tot de afdeling (...) Automatisering. (...) Conclusie Gezien bovenstaande is de Centrale Ondernemingsraad tot de conclusie gekomen om de beleidsvoornemens m.b.t. de afdeling (...) Automatisering te onderschrijven." 1.5.3. Tevens was bijgevoegd een overzicht van de medewerkers die op de Afdeling Automatisering werkzaam waren. Uit dit overzicht bleek dat deze afdeling uit 4 medewerkers bestond, te weten een afdelingshoofd, een projectmanager informatievoorziening en twee systeem operators, onder wie verzoekster. Van de twee systeem operators was verzoekster het laatst in dienst getreden. 1.6.1.

Verzoekster werd door de RDA in de gelegenheid gesteld te reageren op hetgeen door X in de brief van 27 februari 1997 was aangevoerd. Verzoeksters gemachtigde voerde in zijn verweerschrift van 14 april 1997 het volgende aan:

"...**DE ONTSLAGGROND** In de aanzeggingsbrief van 17 februari 1997 wordt aan cliënte medegedeeld dat haar arbeidsplaats als gevolg van de voorgenomen reorganisatie komt te vervallen, onder de vermelding dat met de reorganisatie structurele kostenreductie beoogd wordt. Gezien de redengeving is vereist dat (werkgever; N.o.) voldoende aannemelijk maakt dat (I) de arbeidsplaats van cliënte daadwerkelijk komt te vervallen en (II) aldus daadwerkelijk een structurele kostenreductie kan worden gerealiseerd.

KOSTENREDUCTIE Verwezen wordt naar de begroting van 1997 van (werkgever; N.o.) (**productie 1**): het geconsolideerde resultaat over 1995 bedroeg

f3.593.000,00, het verwachte resultaat over 1996 f5.676.000,00 en het begrote resultaat 1997 f 6.753.000,00. Aldus kan niet gezegd worden dat de financiële resultaten van de Groep als zodanig het voorgenomen ontslag en/of de kostenreductie rechtvaardigt. Daarbij dient overigens nog in aanmerking te worden genomen dat de Groep slechts een zeer beperkt aantal medewerkers in dienst heeft, te weten: de directie en de vier medewerkers van de Afdeling Automatisering. Uit de geproduceerde stukken kan geen inzicht worden verkregen in de financiële resultaten van de Groep als zodanig. Van belang is de

wetenschap dat de afdeling Automatisering uiteraard tot doel heeft het ondersteunen van dochterondernemingen, met name X en Y. De door de Groep aan de dochters geleverde diensten worden tegen commercieel tarief gefactureerd, dat wil zeggen de Groep pleegt een commerciële marge op de werkelijke kostprijs van de geleverde diensten te bedingen. Wat er ook zij van de overigens betwiste noodzaak tot kostenreductie, tot uitgangspunt dient onverminderd te worden genomen dat (werkgever; N.o.) ook in de toekomst en ook na de voorgenomen reorganisatie onverminderd behoefte blijft houden aan een eigen automatiseringsafdeling. Uit de reorganisatieplannen blijkt namelijk niet van het voornemen om de Afdeling Automatisering als zodanig volledig te liquideren. Het werkaanbod blijft als zodanig onverminderd gehandhaafd en zal in de nabije toekomst zelfs nog toenemen onder meer als gevolg van het invoeren van het Ordermanagementsysteem. Vastgesteld moet worden dat (werkgever; N.o.) de noodzaak van deskundige automatiseringsondersteuning op permanente basis onderschrijft. Het voorgenomen ontslag van twee van de vier medewerkers dient in de visie van (werkgever; N.o.) te worden opgevangen door het zogenaamd "outsourcen" van de werkzaamheden. Uitgaande van de veronderstelling dat het werkaanbod in de nabije toekomst verder zal toenemen en dat de kosten van uitbesteding die van de loonkosten verre zullen overtreffen, zal het voorgenomen ontslag op het punt van de kostenreductie dus contra-productief werken. Immers, de kosten van automatisering zullen op deze wijze in de nabije toekomst tot op middellange termijn eerder toe- dan afnemen. **VERVAL ARBEIDSPLAATS?** In 1990/1991 is een Informatieplan voor de afdeling Automatisering opgesteld (...) Voor de realisatie van de voorgenomen doelstellingen is aldus dit plan een organisatie vereist van zes fulltimers en twee parttimers (...). Het plan is echter tot op de dag van vandaag nog steeds niet in volle omvang gerealiseerd, met name omdat (werkgever; N.o.) heeft nagelaten om de Afdeling Automatisering op de vereiste personele sterkte te brengen. Deze nalatigheid heeft ertoe geleid dat ondermeer cliënte tot voor kort met een

zekere regelmaat werkweken van 50 à 60 uren diende te maken om alle voorkomende noodzakelijke werkzaamheden te kunnen verrichten. Na verloop van tijd dreigde het overwerk zelfs structurele vormen aan te nemen. Voorts laat (werkgever; N.o.) ten onrechte onvermeld dat zij sinds 1991 structureel gebruik maakt van een externe software-specialist (...) A. die voor zijn diensten een tarief van f 100,00 exclusief b.t.w. per uur in rekening brengt. Ter bepaling van de gedachten wordt als **productie 3** in het geding gebracht een overzicht van de kosten van A. over de periode 1993 t/m januari 1997:

1993	f 202.343,00	2023 uren
1994	f 227.000,65	2270 uren
1995	f 171.311,00	1713 uren
1996	f 162.322,00	1623 uren
1997	f 34.838,00	348 uren

Hieruit moge blijken van een structureel gebruik van externe dienstverlening voor een veelvoud van de nominale loonkosten gemoeid met het dienstverband van cliënte en haar collega's. Hierbij wordt uitdrukkelijk aangetekend dat (werkgever; N.o.) geenszins voornemens is om de dienstverlening van A. op termijn te beëindigen. Daarbij dient bepaaldelijk nog in aanmerking te worden genomen dat de aard en de kwaliteit van de door A. geleverde

diensten zich in enkel opzicht onderscheiden van het door cliënte geleverde werk. Reeds hierom kan dus niet gezegd worden dat de arbeidsplaats van cliënte komt te vervallen. Uiteraard gaat het niet aan om een vaste medewerker op te offeren ter faveure van een aanmerkelijk duurdere freelancer. Als **produktie 4** wordt overgelegd een bericht "Van de directie" waaruit blijkt dat de afdeling Automatisering ook na de voorgenomen reorganisatie voor de hele (...) Groep blijft werken (...). Als **produktie 5** wordt overgelegd een memo d.d. 13 november 1996 bestemd voor de COR houdende een (...) opgestelde analyse naar aanleiding van de heroriëntatie (...) Automatisering, welks inhoud als hier herhaald en ingelast dient te worden beschouwd. In het bijzonder wordt verwezen naar de samenvatting/slotconclusie. Ten eerste wordt geconcludeerd dat werkzaamheden als zodanig niet verdwijnen of afnemen. Indien de personele organisatie wordt afgeslankt, zal het werk dat blijft liggen aan derden moeten worden uitbesteed. Gewezen wordt op de inmiddels bekend geworden nadelen van outsourcing. Tenslotte wordt nogmaals op de oorzaak van het niet realiseren van het Informatieplan 1991 gewezen, te weten het structureel

gebrek aan opleiding binnen de organisatie van (werkgever; N.o.) Als **produktie 6** wordt overgelegd het "Verslag bijeenkomst Stuurgroep Automatisering 23 januari 1997", welks inhoud als hier herhaald en ingelast dient te worden beschouwd. Onder punt 3 wordt onder meer overwogen "hoogste prioriteit is de continuïteit" en "ten aanzien van de outsourcing is het nog te vroeg om hierover uitspraak te doen." Onder punt 6 Bijstelling informatiebeleid wordt overwogen dat onverminderd tot uitgangspunt wordt genomen het huidige informatieplan (te weten uit 1991). Overigens blijkt onverminderd van het enorme takenpakket dat op de Afdeling Automatisering ligt te wachten. In aanvulling hierop wordt als **produktie 7** eveneens overgelegd het Verslag bijeenkomst Stuurgroep Informatisering d.d. 26 februari 1997. Als **produktie 8** wordt overgelegd het memo van 3 februari 1997 van algemeen directeur (...) aan de medewerkers (werkgever; N.o.). Op pagina 3 in het midden wordt nogmaals bevestigd (d.d. 3 februari 1997!!) dat de Afdeling Automatisering voor de hele (...) Groep blijft werken. Als **produktie 9** wordt overgelegd het verslag van het afdelingsoverleg d.d. 28 maart 1997 (...). Ten eerste blijkt nogmaals van het enorme aantal projecten waarmee de afdeling Automatisering rechtstreeks doende is. In het bijzonder wordt gewezen op de tweede alinea van punt 4, pagina 2; medegedeeld wordt dat de vacature in Doetinchem inmiddels is opgevuld te weten door de heren W., die overigens in dienst is getreden van de (werkgever; N.o.) en B. Voorts wordt medegedeeld dat Gi. de zogenaamde Adressenboeken zal gaan beheren en onderhouden. Dit betekent dat deze Gi. er een taak bij krijgt, waarvoor hij een separate opleiding zal moeten volgen. Cliënte heeft echter in het begin van haar carrière deze zogenaamde Adressenboeken beheerd en onderhouden en uiteraard kan zij deze overigens centrale taak wederom opnemen, met de kanttekening dat cliënte uiteraard geen opleiding meer behoeft te volgen. Deze vacature is niet aan cliënte aangeboden, Evenmin is er overigens sprake geweest van een interne wervingsronde. Als **produktie 10** wordt overgelegd het memo d.d. 24 maart 1997 (...) houdende het eerste concept van het "Informatiebeleid en plan 1997/1998", welks inhoud

als hier herhaald en ingelast dient te worden beschouwd. In het bijzonder wordt onder meer gewezen op hoofdstuk 3.1, het onderdeel "Relatie werkmaatschappijen - Groep" (pagina 10), onderdeel "Functie (...) Automatisering" (zelfde hoofdstuk pagina 11) en hoofdstuk 3.2,

het onderdeel "Personeelsbeleid". Opmerkelijk is de definiëring van de functie van (...) Automatisering (pagina 11 midden) Tot de - toekomstige - zogenaamde (...) -functie worden ondermeer gerekend de verantwoordelijkheid voor ontwikkeling, implementatie, onderhoud en beheer van de informatiestructuur (hard- en software), ondersteuning/advies bij toepassing van informatiseringshulpmiddelen, ontwikkeling, beheer en uitgifte van gegevensgebruik, advies en ondersteuning bij implementatie etc. etc. Kortom werkzaamheden die reeds nu behoren tot de taak van cliënte! In het hoofdstuk 3.2 "Personeelsbeleid" wordt als richtlijn aangegeven: "Ruime aandacht zal moeten worden geschonken aan goed gemotiveerde en voor hun taak berekende personeelsleden....." Hier wordt uitdrukkelijk gesproken van personeelsleden en dus uitdrukkelijk niet - a contrario - van outsourcing! Gezien de algehele tenneur respectievelijk de doelstellingen van het informatiebeleid- en plan 1997/1998 is het volstrekt onaannemelijk te veronderstellen dat op korte termijn daadwerkelijk arbeidsplaatsen overbodig zullen worden en dus zullen moeten komen te vervallen. Daarbij wordt nog aangetekend dat de Afdeling Automatisering thans maar ook nog in de toekomst geacht wordt een concern (plusminus 700 medewerkers) met een netwerk van 10 AS400-systemen en ruim 200 PC's te bedienen, Na de voorgenomen reorganisatie zal de Afdeling Automatisering slechts nog twee fulltime medewerkers kennen, te weten één projectleider en één softwarespecialist. Gelet op de geschetste getalsmatige verhoudingen is het reeds hierom volstrekt ondenkbaar dat de Afdeling Automatisering met een bezetting van slechts twee medewerkers in staat zal zijn om het concern op adequate wijze te bedienen. Gezien het Informatiebeleid- en plan 1991 respectievelijk het plan 1997/1998 en mede gezien de naderende zeer omvangrijke operatie bestaande uit de implementatie van het Ordermanagementsysteem is het volstrekt onaannemelijk om te veronderstellen dat (werkgever; N.o.) daadwerkelijk erin zal kunnen slagen om de personele organisatie van de Afdeling Automatisering in de voorgestane mate af te slanken. Kortom een dergelijk plan is volstrekt onrealistisch! Naar verwachting zal tot op de middellange termijn in deze situatie geen verandering optreden en zal zelfs veeleer de behoefte aan automatiseringsdeskundigheid toenemen. Nogmaals wordt herhaald dat (werkgever; N.o.) de noodzaak tot kostenreductie bepaaldelijk voorop stelt. Gezien de zeer omvangrijke doelstellingen voor de Afdeling Automatisering voor de komende jaren zal de beoogde kostenreductie zeer zeker niet gerealiseerd kunnen worden, temeer daar in geval van ontslag in toenemende mate de toevlucht zal moeten worden genomen tot het inhuren van peperdure externe deskundigheid..."

1.6.2. Het door verzoeksters gemachtigde genoemde memo van 13 november 1996 aan de Centrale Ondernemingsraad betreffende "Analyse n.a.v. heroriëntatie (...) Automatisering"

vermeldde onder meer:

"...Samenvattend kunnen met een heel ander soort maatregelen dan zoals voorgesteld aan de COR de kwaliteit, effectiviteit en kostenbeheersing op het goede niveau gebracht worden met het bestaande automatiseringsteam, in plaats van de afdeling af te slanken tot 2 medewerkers. Het dient duidelijk te zijn, dat genoemde werkzaamheden niet verdwijnen. Wanneer de afdeling 3 medewerkers moet inleveren, zal het werk dat blijft liggen uitbestede moeten worden. Een fors aantal bedrijven heeft hiermee al ervaring en er wordt dat ook regelmatig gepubliceerd over met name de grote nadelen van outsourcing (...). Tenslotte is het behoorlijk cru, dat er tijdens de COR-vergadering gemeld wordt dat een van de (hoofd)oorzaken van de noodzaak tot reorganisatie van de afdeling automatisering de kwaliteit is, terwijl het bedrijf ervoor gezorgd heeft, dat de kwaliteit naar het huidige niveau gezakt is, door structureel niet op te leiden..." 1.6.3. Het door verzoeksters gemachtigde genoemde memo van 3februari 1997 aan de medewerkers van werkgever betreffende de organisatiestructuur van werkgever vermeldde onder meer:

"Afdeling Automatisering De Afdeling Automatisering blijft voor de hele (werkgever; N.o.) werken. Voorlopig rapporteert de afdeling aan de Algemeen Directeur. * Hoofd van de afdeling Z. (ad interim)..." 1.7.1. Op 1 mei 1997 deelde X de RDA schriftelijk het volgende mee:

"...

1. Op bijlage 1a en 1b treft u een nadere cijfermatige onderbouwing (balans en verlies en winstrekening 1994 en 1995), naast de eerder toegezonden jaarrekeningen X 1994 en 1995 en de jaarrekeningen van (werkgever; N.o.) 1994 en 1995. De onderbouwing betreft met name de afdeling Magazine Partners. Wij willen graag benadrukken dat Magazine Partners (MP) geen zelfstandig bedrijfsonderdeel is, maar een afdeling van X. (...)

Tenslotte moeten wij u helaas mededelen nog niet de beschikking te hebben over de voorlopige cijfers van 1996. (...) In de daarop volgende bijlagen (...) treft u de specifieke toelichtingen." 1.7.2. De bij deze brief gevoegde bijlage 11 hield het volgende in:

"Nadere informatie inzake het verzoek tot beëindiging van de arbeidsverhouding met (verzoekster; N.o.) (...). Als rode draad door het verweerschrift valt te lezen dat (de gemachtigde van verzoekster; N.o.) zich verbaast over het feit dat het onderdeel van (werkgever; N.o.) (...)(Automatisering) waarbij (verzoekster; N.o.) werkzaam is, voor de gehele groep blijft werken. Wij hebben in onze stukken nooit uitgesproken dat (...) Automatisering niet voor de Groep als zodanig zou blijven werken. De ontslaggrond, het vervallen van de arbeidsplaats menen wij wel aannemelijk te hebben gemaakt, daar het onderdeel (...) Automatisering geen core-business activiteit is van (werkgever; N.o.). Het past daarin, dat wij deze activiteiten afstoten of afslanken." 1.8.1. Verzoeksters gemachtigde merkte in zijn brief van 29 mei 1997 aan de RDA het volgende op:

"...

1. Ten eerste wordt vastgesteld dat de namens cliënte opgeworpen weren niet, althans niet inhoudelijk door X zijn weersproken, zodat reeds hierom de ontslagaanvraag behoort te worden afgewezen.

2. Bij antwoord is dezerzijds gesteld dat de afdeling Automati-sering qua personele sterkte

in de nabije toekomst eerder zal toe- dan afnemen; aldus kan op middellange termijn de te dezen nagestreefde kostenreductie vooralsnog niet worden gerealiseerd. X heeft in het bijzonder onweersproken gelaten de stelling dat soortgelijke werkzaamheden als die door cliënte worden verricht, nu al weer 6 jaren aan een derde, een zekere A., worden uitbesteed, van wiens diensten X kennelijk onverminderd gebruik wenst te maken. Als produktie 1 wordt hierbij overgelegd de concept versie d.d. 28 april 1997 "Informatiebeleid en informatieplan 1997 voor (werkgever; N.o.). Op verzoek van de directie van (werkgever; N.o.) heeft S. uiteraard in overleg met de Automatiseringsafdeling dit rapport opgesteld (zie onder 1.1). In hoofdstuk 6.3 wordt aangegeven welke de minimaal noodzakelijke omvang van (...) Automatisering dient te zijn, te weten een totale bezetting van 9 full-timers ofwel meer dan een verdubbeling van het huidige personeelsbestand.

Onderaan pagina 28 hoofdstuk 6.3 wordt ten aanzien van uitbesteding van werkzaamheden onder meer overwogen dat hiervan momenteel nog geen sprake kan zijn gezien het feit dat diverse activiteiten ter betere beheersing van het geheel nog lopen. En "als je niet weet wat je uitbesteed....., kun je geen afspraken daaromtrent maken". Cliënte kan uiteraard worden ingezet bij de software-ondersteuning waarvoor drie functionarissen worden begroot. In het bijzonder de functie van technisch applicatiebeheer (voorheen software-specialist) stemt naadloos overeen met de huidige activiteiten van cliënte. Opmerkenswaardig is voorts nog hoofdstuk 3.4, onderdeel "extern/intern" pagina 16. De doelstelling van de afdeling Automatisering wordt thans geformuleerd als volgt: een kleine, flexibele afdeling Automatisering met voldoende bedrijfs- en materiekennis en kwaliteit in eigen huis om het bovenstaande te beoordelen en exploiteren (inkopen, aansturen en uitvoeren). Externe ondersteuning wordt uitdrukkelijk beperkt tot het inhuren van specialistische expertise danwel op incidentele grondslag in geval van implementatie, opleiding en introductie van nieuwe systemen of aanvulling van een tijdelijke capaciteitsbehoefte. Met andere woorden: van het aanvankelijke voornemen van (werkgever; N.o.) om haar afdeling Automatisering tot het absolute minimum af te slanken blijft in de praktijk van heden niets overeind. De uitgangspunten zijn volstrekt helder: in eigen huis dient men over zoveel mogelijk adequate kennis te beschikken en men dient deze kennis in de praktijk zoveel mogelijk zelf te kunnen toepassen; het zogenaamde outsourcen moet gereserveerd blijven voor uitzonderlijke situaties. Dit betekent dat er geen aantoonbare noodzaak bestaat om de functie van cliënte op te heffen respectievelijk om de arbeidsovereenkomst met haar te beëindigen. Als aanvullende produkties in dit verband worden nog overgelegd een overdruk uit het personeelsblad van (werkgever; N.o.) alsmede een tweetal memo's d.d. 25 april 1997 van Z. met betrekking tot opleidingsvoorstellen ten behoeve van de automatiseringsmedewerkers We. en B. Deze We. is eerst per 1 mei 1997 in dienst getreden van (...) Automatisering!!! Voorts blijkt dat (...) Automatisering een opleidingspakket van f15.000,00 in overweging neemt ten behoeve van deze twee automatiseringsmedewerkers, hetgeen dezerzijds bevreemding en frustraties opwekt, nu immers het zittende personeel wordt verweten onvoldoende te zijn geschoold, in welke scholing en opleiding (werkgever; N.o.) ondanks herhaald verzoek

nimmer heeft willen voorzien.

3. Dezerzijds wordt er uitdrukkelijk op gewezen dat de onderhavige zaak behoort tot de in totaal twee ontslagaanvragen die door (werkgever; N.o.) zijn ingediend (te weten tegen cliënte en haar collega de heer W.).

Dezerzijds wordt verzocht om de onderhavige zaak tezamen met de parallelle zaak van de heer W. te behandelen met verzoek al hetgeen door/namens W. te zijner verdediging wordt aangevoerd in dezen als overgenomen te beschouwen en vice versa. De wenselijkheid om dit onderscheid zeer nadrukkelijk in het oog te houden klemt eens te meer, nu immers de financiële resultaten van (werkgever; N.o.) in geen enkel opzicht reorganisatie en daarmee samenhangende maatregelen kunnen rechtvaardigen.

4. Tenslotte verzoek ik u bij de onderhavige aanvraag subsidiair rekening te houden met na te melden omstandigheid. Cliënte is als software-specialist in deeltijd voor 24 uren per week werkzaam. Op de arbeidsmarkt bestaat in beginsel voldoende vraag naar gekwalificeerde software-specialisten zoals cliënte, maar cliënte heeft inmiddels in zeer korte tijd moeten bevinden dat het aanbod van deeltijdfuncties nagenoeg non-existent is (zie in dit verband Computable Achtergrond & Opinie week 17, het artikel "Vrouwen in het IT dungezaaid" alsmede het ingezonden stuk d.d. 9 mei 1997). Gelet hierop is het niet bijster aannemelijk te veronderstellen dat cliënte op eenvoudige wijze wederom vervangende haar passende arbeid zal kunnen verwerven. Op deze gronden verzoek ik u de aanvraag af te wijzen..." 1.8.2. De bijgevoegde "conceptversie 28 april 1997

Informatiebeleid en Informatieplan 1997 voor (werkgever; N.o.)" onder 6.3. onder meer:

"...6.3. Toekomstige organisatie van de informatievoorziening Capaciteit (...)

Automatisering Er is een berekening gemaakt van de benodigde interne dalcapaciteit voor (...)Aut ingaande het tweede halfjaar van 1997. Uitgegaan wordt van het uitvoeren van alle taken die gericht zijn op het in stand houden van de huidige informatievoorziening en het "normaal" evolueren daarvan. Dit betekent dat de benodigde capaciteit van andere dan beheerprojecten of reeds gestarte projecten (...) hierin niet zijn meegenomen..." In totaal ging deze conceptversie uit van 9 full-timers bestaande uit 2 Hoofden informatievoorziening, 1 medewerker Research & Development technische automatisering, 3 medewerkers Software-ondersteuning en 3 medewerkers Beheer technische infrastructuur.

1.8.3. Uit het bijgevoegde personeelsblad bleek dat de heer We. op 1 mei 1997 bij werkgever in dienst was getreden, bij de afdeling Automatisering.

1.9. De RDA stuurde verzoeksters gemachtigde op 13 juni 1997 de jaarrekening 1996 van X. Uit deze jaarrekening bleek dat het nettoresultaat van X over 1996 f 10.000 bedroeg, in 1995 was dit nog f2.009.000 negatief.

1.10. Verzoeksters gemachtigde liet de RDA op 20 juni 1997 schriftelijk het volgende weten:

"...Overgelegd wordt thans de balans/winst-en-verliesrekening 1996 van X. Ter voorkoming van misverstanden wijs ik u er nogmaals op dat de onderhavige procedure

zich richt tegen (werkgever; N.o.). Te dezen zijn de jaarstukken 1996 van X dus volstrekt irrelevant en behoeven hierom in beginsel geen nadere bespreking. Subsidiair wijs ik u nog op het volgende. Ten eerste blijkt dat de kosten van uitbesteed werk, andere externe kosten alsmede van lonen en salarissen in 1996 ten opzichte van 1995 in niet onaanzienlijke mate zijn afgenomen. Er is dus reeds sprake van een niet onaanzienlijke kostenreductie. Ten tweede merk ik nog op dat het netto resultaat ten opzichte van 1995 in zeer aanmerkelijke mate is toegenomen, zodat er zelfs sprake is van een weliswaar bescheiden positief resultaat. Voorzover de resultaten van X te dezen relevant mochten zijn - quod non - kan hieraan slechts de conclusie worden verbonden dat de resultaten 1996 als zodanig de voorgenomen reorganisatie, althans het voorgenomen ontslag van cliënte, niet kunnen rechtvaardigen. Tenslotte wijs ik u op bijgevoegd memo d.d. 29 mei 1997 inzake de winstdelingsregeling 1996 (ook geldend voor medewerkers van (werkgever; N.o.), waaruit blijkt dat de winstuitkering 1996 t.o.v. 1995 is verhoogd van 2,16% tot 3,16% !!! (plus 1% extra spaarloon: ergo 4,16%, de hoogste wuk die cliënte ooit heeft genoten)..."

1.11. Bij beslissing van 25 juni 1997 verleende de RDA X toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing dat: "... - werkgever aanvoert dat, mede als gevolg van de veranderingen in de grafische markt en de daarmee gepaard gaande investeringsnoodzaak, de bedrijfsresultaten in 1994 en met name in 1995 zeer negatief zijn.

- werkgever daarmee voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De geringe verbetering van de bedrijfsresultaten in 1996 kunnen hier vooralsnog geen verandering in aanbrengen. - werkgever met de vakbonden en de ondernemingsraad heeft overlegd over de noodzakelijk geachte reorganisatie. - werkgever met de vakbonden een sociaal plan is overeengekomen. - werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat, als gevolg van de reorganisatie, ook de arbeidsplaats van betrokkene bij (werkgever; N.o.) komt te vervallen. - werkgever daarbij het anciënniteitbeginsel naar gelijkwaardige en uitwisselbare functies naar behoren heeft toegepast. - Werkneemster voert aan dat het werkaanbod onverminderd gehandhaafd zal blijven en in de nabije toekomst zelfs nog zal toenemen. Deze mening deel ik echter niet. Op grond van de overgelegde gegevens en gehoord het unanieme advies van de leden van de Ontslagcommissie, acht ik in dezen mijn toestemming dan ook gerechtvaardigd..."

1.12. Verzoeksters gemachtigde deelde de RDA op 30 juni 1997 schriftelijk het volgende mee:

"...Ten eerste merk ik op dat bij uw meergenoemde beslissing aan X en **niet** aan (...) - de werkgeefster van cliënte toestemming is verleend om de arbeidsverhouding met cliënte te beëindigen. Reeds hierom dien ik te concluderen dat kennelijk nog geen beslissing is genomen op het verzoek van (werkgever; N.o.) tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met cliënte. Ten tweede dien ik vast te stellen dat de door u gebezigde overwegingen uitsluitend ontleend kunnen zijn aan de feiten en

omstandigheden, voorzover deze binnen de werkmaatschappij X geldend zijn. Immers, namens cliënte heb ik twee kernverweren opgeworpen, te weten:

1. De financiële positie van (werkgever; N.o.) maakt reorganisatie en verval van arbeidsplaatsen niet noodzakelijk;
2. Met name gezien het op 28 april 1997 verschenen "Informatiebeleid en Informatieplan 1997" voor de afdeling Automatisering waar cliënte werkzaam is, welk plan onder meer voorziet in een uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen van 4 tot 9, kan niet geconcludeerd worden dat de arbeidsplaats van cliënte komt te vervallen respectievelijk dat het werkaanbod op de afdeling Automatisering zal afnemen. Gelet op de door u gebezigde, deels in zeer algemene termen gestelde overwegingen, dien ik het ervoor te houden dat u de zaak

van mijn cliënte niet, althans niet inhoudelijk, op zijn merites hebt beoordeeld. Sterker nog, ik dien tot de conclusie te komen dat u de zaak van cliënte en haar collega W., overigens de enige twee ontslagaanvragen van (werkgever; N.o.), volstrekt ten onrechte over één kam hebt geschoren met het grote aantal ontslagaanvragen dat door de werkmaatschappij X is ingediend. (...) Gezien het feit evenwel dat formeel juridisch nog geen beslissing is genomen op de aanvraag van (werkgever; N.o.), stel ik u bij wijze van vervangende schadevergoeding in de gelegenheid de zaak van cliënte alsnog/opnieuw in behandeling te nemen en thans wel inhoudelijk te beoordelen en dienaangaande te beslissen..."

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

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

1.14. Verzoeksters gemachtigde wendde zich vervolgens bij brief van 10 juli 1997 tot de RDA. In zijn brief liet hij de RDA het volgende weten:

"...Kennelijk hebt u eerst per 7 juli jl. de beslissing d.d. 25 juni jl. gerectificeerd door de tenaamstelling te wijzigen van X in (werkgever; N.o.). Ten onrechte draagt echter de gerectificeerde beslissing als dagtekening 25 juni 1997. Naar mijn oordeel krijgt een rectificatie eerst rechtskracht vanaf het moment waarop zij is genomen, ergo 7 juli 1997. Daarom verzoek ik u, en voorzover sommeer ik u, de gerectificeerde beslissing te rectificeren in dier voege dat de dagtekening gewijzigd wordt van

25 juni in 7 juli 1997. Indien u aan mijn sommatie geen gevolg geeft, dien ik te concluderen dat te dezen sprake is van valsheid in geschrifte, hetgeen uiteraard onrechtmatig is, uit welke hoofde u eveneens schadelijk wordt. Voor zover vereist wordt u hierdoor ook voor deze schade uitdrukkelijk aansprakelijk gesteld.

2. Standpunt van verzoekster

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

3. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

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

"...Met betrekking tot de onderhavige klacht zou ik willen opmerken dat deze, op het laatste klachtonderdeel na, identiek is aan de door (...) namens de heer W. op 14 augustus 1997 bij u ingediende klacht. Kort samengevat staat in beide klachten centraal het feit, dat de Regionaal Directeur een ontslagvergunning heeft verleend terwijl volgens klagers door werkgeefster niet aannemelijk was gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt arbeidsplaatsen op de afdeling Automatisering van werkgeefster dienden te vervallen. Welnu, gelet op hetgeen u hieromtrent heeft overwogen in uw rapport d.d. 26 februari 1998 (rapportnummer: 98/37) met betrekking tot de klacht van de heer W., alsmede het feit dat dezerzijds ingewonnen nadere informatie geen aanleiding geeft tot een andere reactie dan mijn reactie op de eerste vier klachtonderdelen van de onderhavige klacht dan mijn reactie op de identieke klachtonderdelen van de heer W. (zie de als bijlage bijgevoegde reactie van 7 november 1997), rest mij niets anders dan u mede te delen dat ik mij voor wat betreft de eerste vier klachtonderdelen refereer aan uw oordeel. Met betrekking tot het laatste onderdeel van de onderhavige klacht wil ik tot slot opmerken, dat ik in mijn brief aan u d.d. 18 november 1997 reeds hierop heb gereageerd..."

3.2. De desbetreffende reactie van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening naar aanleiding van de door de heer W. bij de Nationale ombudsman ingediende luidde als volgt:

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

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

verweerschrift diverse malen wordt aangegeven dat de afdeling Automatisering reeds lange tijd problemen kende (verzoeker wenste deze problemen echter op te lossen door uitbreiding/bijstelling van zijn afdeling), acht ik voldoende aannemelijk gemaakt dat ook binnen de afdeling Automatisering arbeidsplaatsen dienden te vervallen. Nu daarnaast de functie van verzoeker (Hoofd Automatisering) niet uitwisselbaar is met de overige functies binnen de afdeling Automatisering en derhalve geen blijk is gegeven van onjuiste toepassing van het dienstjarenbeginsel ben ik dan ook van mening dat de Regionaal Directeur op grond van artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit, in redelijkheid tot afgifte van een ontslagvergunning voor verzoeker heeft kunnen komen. Voor zover verzoeker in zijn verweer stelt dat zijn functie, ook indien sprake is van outsourcing, niet komt te vervallen nu er immers iemand moet zijn die leiding geeft aan de afdeling, wil ik nog het navolgende opmerken. Werkgeefster heeft verklaard, dat het onderdeel Automatisering geen corebusiness activiteit is en dat het daarin past deze activiteit af te stoten of af te slanken. In dit verband heeft werkgeefster besloten verzoeker en mevrouw W. (Systeem operator op de afdeling Automatisering) voor ontslag voor te dragen. Voor de overgangperiode heeft werkgeefster besloten om, naast de externe automatiseringsdeskundigen waarvan zij reeds (vanaf 1992) gebruik maakte, een interim-manager in te huren. De functie van deze interim-manager is

overigens, gelet op het feit dat zij in de overgangsfase naar de nieuwe organisatie wordt uitgeoefend, in welke fase het leiding geven minder accent zal krijgen en de werkzaamheden met name gericht zullen zijn op de nieuwe organisatie, een andere functie dan die welke verzoeker als Hoofd Automatisering bekleedde. De plaats, welke de twee medewerkers van de afdeling Automatisering, die niet voor ontslag zijn voorgedragen, krijgen binnen de nieuwe organisatie van werkgeefster, alsmede de wijze waarop aan deze interne automatiseringsmedewerkers leiding zal worden gegeven, betreffen organisatorische kwesties die, gelet op de ruimte die de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening werkgeefster dient te laten bij het voeren van haar beleid, niet vallen binnen de door de Regionaal Directeur aan te leggen marginale toets..."

3.3. De brief van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening aan de Nationale ombudsman van 18 november 1997 luidde onder meer als volgt:

"...Bij brief van 25 september 1997 is namens werkgeefster aan verzoekster medegedeeld, dat werkgeefster akkoord ging met het door verzoekster gedane laatste voorstel. Dit voorstel hield onder meer in:

- dat voor verzoekster onbinding zou worden gevraagd bij de Kantonrechter te Zaandam tegen 1 oktober 1997:

(...) De arbeidsovereenkomst van verzoekster is uiteindelijk per 1 oktober 1997 door de Kantonrechter Zaandam ontbonden. Op grond hiervan concludeer ik, dat verzoekster en haar werkgever kennelijk van mening waren dat de dienstbetrekking op 30 september 1997 nog bestond. In elk geval is voornoemde dienstbetrekking niet geëindigd door gebruikmaking van de door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening op 25 juni 1997 voor verzoekster afgegeven ontslagvergunning. Met andere woorden, de afgegeven

ontslagvergunning heeft voor verzoekster geen rechtsgevolg gehad. In het verlengde hiervan concludeer ik dat de vraag, of de Regionaal Directeur al dan niet in redelijkheid tot verlening van de ontslagvergunning heeft kunnen komen, dan ook irrelevant is. Voor zover verzoekster klaagt over het feit dat niet is gereageerd op haar brief van 10 juli 1997 wil ik opmerken dat de Algemene Directie (zij het eerst bij brief van 7 oktober 1997) wel degelijk heeft gereageerd op de brief van 10 juli 1997. Vanwege het feit dat op 7 oktober 1997 reeds was gebleken dat van de verleende ontslagvergunning geen gebruik was gemaakt, achtte de Algemene Directie het echter niet noodzakelijk om te reageren op de stelling van verzoekster, inhoudende dat de dagtekening van de gerectificeerde beslissing gewijzigd had moeten worden in 7 juli 1997. De stelling van verzoekster in haar bij u ingediende

klacht, inhoudende dat het wijzigen van de datum van de gerectificeerde beslissing in die van 7 juli 1997 van belang was omdat verzoekster in elk geval op 7 juli 1997 arbeidsongeschikt was en dat werkgeefster derhalve niet rechtsgeldig had kunnen opzeggen, was op 7 oktober 1997 immers een achterhaalde stelling geworden, nu de opzegging door werkgeefster tegen 1 september 1997 niet was geëffectueerd..."

Beoordeling

1. Inleiding

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

1.2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 9, lid 1 van het Delegationbesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De RDA dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht.

2. Ten aanzien van de ontslagvergunning

2.1. Verzoekster was sinds 1 juli 1989 in dienst bij haar werkgever in de functie van software-specialist. Van haar werkgever, een houdstermaatschappij, maakten onder meer de werkmaatschappijen X en Y deel uit.

2.2. Bij brief van 17 februari 1997 liet de werkgever verzoekster weten dat haar functie kwam te vervallen in verband met een bij werkgever door te voeren reorganisatie. Op grond van het vervallen

van haar functie en het dienstjarenbeginsel zou werkgever voor verzoekster een ontslagvergunning gaan aanvragen.

2.3. Bij brief van 27 februari 1997 stelde werkmaatschappij X de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam (RDA) in kennis van het feit dat er in verband met de reorganisatie bij X 25 arbeidsplaatsen dienden te vervallen. Voor nog een tweetal andere werknemers, onder wie verzoekster, zou apart een ontslagvergunning worden aangevraagd, aangezien zij in dienst waren bij werkgever. Bij brief van 27 februari 1997 diende werkgever bij de RDA een ontslagaanvraag in voor verzoekster. Werkgever verwees in zijn brief onder meer naar het advies van de Centrale Ondernemingsraad. Uit dit advies bleek dat de Centrale Ondernemingsraad de voorgestelde reorganisatie van de afdeling Automatisering kon onderschrijven.

2.4. Verzoekster merkte in haar verweerschriften onder meer op dat incomplete jaarcijfers waren overgelegd en dat de genoemde bedrijfseconomische redenen niet van toepassing waren op haar werkgever. In dit verband stelde verzoekster dat de financiële resultaten van werkgever het voorgenomen ontslag en/of kostenreductie niet rechtvaardigden. Uit de begroting van 1997 bleek dat het geconsolideerde resultaat over 1995 f 3.593.000 bedroeg, het verwachte resultaat over 1996 f5.676.000 en het begrote resultaat over 1997 f6.753.000 zou bedragen, aldus verzoekster. Volgens verzoekster zou het concern van haar werkgever ook los gezien van de door haar betwiste noodzaak tot kostenreductie - ook in de toekomst en na de voorgenomen reorganisatie onverminderd behoefte houden aan een eigen automatiseringsafdeling. Verzoekster baseerde dit op de reorganisatieplannen van werkgever, waaruit volgens haar bleek dat werkgever niet voornemens was de volledige afdeling Automatisering op te heffen. In dit verband verwees zij onder meer naar een memo van 3 februari 1997 aan de medewerkers van werkgever en een "conceptversie van 28 april 1997 Informatiebeleid en Informatieplan 1997 van werkgever". Deze conceptversie ging er van uit dat het aantal fulltime medewerkers van de afdeling Automatisering zou toenemen van vier naar negen. Tevens wees verzoekster erop dat per 1 mei 1997 de heer We. bij de afdeling Automatisering in dienst was getreden.

2.5. Naar aanleiding van verzoeksters verweer dat de afdeling Automatisering voor het gehele concern zou blijven werken, merkte X op dat nooit in de stukken was uitgesproken dat de afdeling Automatisering niet meer voor het gehele concern zou blijven werken. Wel was X van mening aannemelijk te hebben gemaakt dat de arbeidsplaats van verzoekster diende te vervallen aangezien het onderdeel Automatisering niet meer een core-business activiteit van werkgever zou zijn.

2.6. Gelet op het door verzoekster gevoerde verweer dat per 1 mei 1997 een nieuwe medewerker afdeling Automatisering in dienst was genomen, de verwijzing naar de "conceptversie van 28 april 1997 Informatiebeleid en Informatieplan 1997 van werkgever" waarin melding werd gemaakt van het feit dat het aantal arbeidsplaatsen binnen de afdeling Automatisering zou moeten worden uitgebreid, alsmede verzoeksters verweer dat de financiële resultaten van haar werkgever het voorgenomen ontslag en/of de kostenreductie niet zouden rechtvaardigen, had het op de weg gelegen van de RDA werkgever hierover nadere vragen te stellen, alvorens een beslissing te nemen op de ontslagaanvraag. Een dergelijk onderzoek is achterwege gelaten: werkgever is in het geheel niet benaderd en X heeft niet gereageerd op het verweer van verzoekster. Daarmee is de RDA tekort geschoten in zijn onderzoekplicht. De samenhang die er kennelijk was tussen de ontslagaanvraag voor 25 arbeidsplaatsen van werkmaatschappij X en de ontslagaanvraag van de houdstermaatschappij voor onder meer verzoekster, en die onder meer blijkt uit het standpunt van de Centrale Ondernemingsraad, kan er niet aan afdoen dat de aanvraag van de houdstermaatschappij op haar eigen merites behoorde te worden beoordeeld. Het voorgaande betekent dat de RDA op basis van de in het ontslagdossier aanwezige stukken, en zonder enig verder onderzoek bij werkgever naar aanleiding van het verweer van verzoekster, niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het verlenen van de ontslagvergunning. De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

3. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning

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

3.2. Verzoekster klaagt er over dat de RDA zijn ontslagbeslissing onvoldoende heeft gemotiveerd. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verwees in zijn reactie op de klacht van verzoekster naar zijn reactie op de klacht van de heer W. In de reactie op de klacht van de heer W. erkende het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening dat de motivering van de ontslagbeschikking, gelet op het door de heer W. gevoerde verweer, op bepaalde punten onvoldoende was. Dit hield volgens het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening echter niet in dat er door de RDA een verkeerde beslissing zou zijn genomen (zie **BEVINDINGEN**, onder 3.2.).

3.3. Zoals hierboven onder 2.6. al is aangegeven, had de RDA niet zonder nader onderzoek een ontslagvergunning voor verzoekster kunnen verlenen. Hieruit volgt tevens dat de motivering van de ontslagvergunning te kort schiet. De onderzochte gedraging is op dit punt eveneens niet behoorlijk.

4. Ten aanzien van de brief van 10 juli 1997

4.1. Verzoekster klaagt er tenslotte over dat de RDA niet heeft gereageerd op haar brief van 10 juli 1997. In deze brief wijst zij de RDA erop dat de rectificatie van de ontslagbeschikking van 25 juni 1997 pas rechtskracht krijgt vanaf het moment waarop zij is genomen, te weten op 7 juli 1997.

4.2. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening merkte in reactie op dit klachtonderdeel op dat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening wel op de brief van verzoekster van 10 juli 1997 heeft gereageerd, en wel bij brief van 7 oktober 1997. Vanwege het feit dat op 7 oktober 1997 was gebleken, aan de hand van de inhoud van een brief van 25 september 1997 namens werkgever aan verzoekster, dat van de verleende ontslagvergunning geen gebruik was gemaakt, achtte de Algemene Directie het echter niet noodzakelijk om te reageren op de stelling van verzoekster, inhoudende dat de dagtekening van de gerectificeerde beslissing gewijzigd had moeten worden in 7 juli 1997.

4.3. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening kan niet in dit standpunt worden gevolgd. Afgezien van het feit dat, zoals ook uit de reactie van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening blijkt, in de brief van 7 oktober 1997 niet inhoudelijk wordt ingegaan op het door verzoekster op 10 juli 1997 gedane verzoek, had van de RDA mogen worden verwacht dat hij verzoekster binnen een redelijk te achten termijn van zes weken had geantwoord op haar brief van 10 juli 1997. De RDA heeft door zijn handelwijze onvoldoende oog gehad voor het belang van verzoekster bij een tijdige beantwoording van haar brief. Ook op dit onderdeel is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam, die

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

BIJLAGE 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 artikellieden in acht worden genomen.

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

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

"Het eerste lid bevat een veel voorkomende ontslaggrond, te weten het ontslag in verband

met het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische, daaronder mede begrepen bedrijfsorganisatorische redenen. Deze grond omvat mede het vervallen van arbeidsplaatsen in verband met technologische wijzigingen in het productieproces. Het "bewijs" dat de desbetreffende arbeidsplaatsen dienen te vervallen zal afgezien van manifeste gevallen, zoals een duidelijke en structurele vermindering van de vraag naar een 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..."

3. Rapport 98/37 van de Nationale ombudsman De heer W., voormalig hoofd van de afdeling Automatisering waar verzoekster werkzaam was, had eveneens bij de Nationale ombudsman een klacht ingediend betreffende de door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland aan zijn werkgever verleende toestemming de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. De Nationale ombudsman overwoog dienaangaande in zijn rapport van 26 februari 1998 (rapport 98/37) onder meer het volgende:

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