



Rapport

Datum: 1 maart 1999

Rapportnummer: 1999/081

Klacht

Op 1 oktober 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Sneek, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Overijssel te Hengelo. 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 Overijssel (RDA) aan zijn werkgever op 30 juli 1998 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Hij klaagt er met name over dat de RDA het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast.

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. De reactie van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Overijssel gaf aanleiding het verslag op een enkel punt te wijzigen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

A. Feiten

1. Verzoeker was sinds 1 september 1965 in dienst van zijn werkgever, die een uitgeversmaatschappij exploiteerde. Verzoeker vervulde de functie van vertegenwoordiger.
2.1. Bij brief van 13 maart 1998 liet de werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Overijssel (hierna: de RDA) onder meer het volgende weten:

"Op 4 maart jl. heeft de koop plaatsgevonden door B. van (werkgever; N.o.). De acquisitie is met terugwerkende kracht per 1 januari 1998 geëffectueerd. De overname zal een herstructurering van activiteiten en organisatie van (werkgever; N.o.) tot gevolg hebben. Doelstellingen, achtergrond, inhoud en gevolgen van deze herstructurering treft u ter

informatie aan in bijgevoegd herstructureringsplan. (...) De implementatie van de herstructurering heeft personele gevolgen voor (werkgever; N.o.). Er zullen naar verwachting ca. 20 arbeidsplaatsen (Fte's) vervallen. In het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag doen wij u hierbij melding van het voorgenomen collectief ontslag van de betrokken medewerkers. In het reeds genoemde herstructureringsplan is aangegeven, welke arbeidsplaatsen momenteel bestaan, en welke arbeidsplaatsen na de herstructurering zullen bestaan. Daarnaast is een overzicht bijgevoegd met personeelsgegevens. (...) De ondernemingsraden van B. en (werkgever; N.o.) hebben inmiddels geadviseerd ten aanzien van de overname en de herstructurering. De adviezen treft u bijgaand aan. Inmiddels is dan ook een definitief besluit genomen met betrekking tot de herstructurering. In de komende maand zullen we ons intensief bezighouden met de personele uitwerking van de herstructurering. Daarbij zal worden vastgesteld van welke medewerkers de arbeidsplaats zal vervallen en voor welke medewerkers geen interne (her-) plaatsingsmogelijkheden bestaan. Begin april zal dan tot het indienen van de individuele ontslagaanvragen kunnen worden overgegaan, direct nadat de betrokken medewerkers persoonlijk zijn geïnformeerd. Voor wat betreft de criteria, die worden aangelegd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende medewerkers kunnen we u nog als volgt informeren. Medewerkers, wier afdeling/functie vervalt, zullen zich als eerste kunnen kwalificeren (uitgangspunt hierbij zijn de functietaken en de daaraan verbonden kwaliteitseisen) voor herplaatsing in een andere vacante functie binnen (werkgever; N.o.) c.q. B. Voor de invulling van dit criterium, alsmede de criteria leeftijd en diensttijd verwijzen wij u naar hoofdstuk 3 (Herplaatsing intern) van het Sociaal Plan, waarin e.e.a. is verwoord."

2.2. Het bijgevoegde Herstructureringsplan van werkgever van februari 1998 vermeldt onder meer:

"Door het grote aantal beperkt samenhangende (deel)markten dat wordt bediend, kan (werkgever; N.o.) zich moeilijk strategisch profileren. Er wordt op (te) veel borden geschaakt. Deze versnippering schaadt de kracht en herkenbaarheid van de te onderscheiden marktposities. Aandacht, energie en financiële middelen kunnen dan ook niet voldoende op de kernactiviteiten worden geconcentreerd. De boekhandel - veruit het belangrijkste afzetkanaal - ziet (werkgever; N.o.) als een marktpartij met een behoorlijke volume. Duidelijkheid in strategie, organisatorische helderheid en stabiliteit, zakelijkheid en resultaatgerichtheid worden echter gemist. De omzet wordt als traditioneel, matig commercieel maar wel redelijk stabiel beoordeeld. De resultaten van de verschillende werkeenheden variëren sterk. Ondanks een gemiddeld behoorlijk margeniveau zijn slechts enkele werkeenheden door de jaren heen winstgevend. De last van de overhead drukt te zwaar op de resultaten van de werkeenheden. Dit vertroebelt de helderheid in de verantwoordelijkheidsstructuur, omdat het management van de werkzaamheden zich hierdoor minder verantwoordelijk acht voor en aanspreekbaar is op de resultaten van de werkeenheden. Markt- en resultaatgerichtheid zijn beperkt ontwikkeld. De kosten van enkele reorganisaties van de gehele (organisatie van werkgever; N.o.) zijn effectief

gecompenseerd door herwaardering van de activa. De resultaten van de laatste jaren laten te wensen over. Binnen de onderneming van (werkgever; N.o.) leeft twijfel over de levensvatbaarheid. Zijn we met de laatste reorganisatie nu waar we wezen moeten? De financiële positie van (werkgever; N.o.) begint bovendien de bewegingsvrijheid van het management te beperken. De balans is uitgehold." Ten aanzien van de jaarcijfers over de jaren 1994 tot en met 1997 vermeldt het herstructureringsplan dat de omzet in deze periode is afgenomen van f 48.442.000 in 1994 tot f 43.746.000 in 1997 (schatting), en dat de bedrijfsresultaten in deze periode zijn verminderd van 1.695.000 in 1994 tot f 647.000 in 1997 (schatting). Wat betreft de werkeenheid Educatief van werkgever fluctueert de ontwikkeling van de omzet in de periode 1993 tot en met 1997:

1993: f 2.783.000 1994: f 2.859.000 1995: f 3.137.000 1996: f 2.997.000 1997: f 3.323.000 (schatting)

2.3. Uit het bijgevoegde advies van de ondernemingsraad van 2 maart 1998 blijkt dat de ondernemingsraad van mening is dat niet valt te ontkomen aan een overname van werkgever door B.

3. Werkgever deelde verzoeker op 22 april 1998 schriftelijk mee:

"...Zoals reeds op 6 april jl. is meegedeeld en bevestigd, vervalt uw arbeidsplaats als gevolg van de herstructurering van (werkgever; N.o.). Wij kunnen u echter tijdelijk, en wel tot augustus 1999, alter-natieve werkzaamheden aanbieden. Dit betreft verkoopwerkzaamheden in de buitendienst. Uw inzet ten behoeve van deze werkzaamheden betreft de projectmatige verkoop van diverse uitgeverijproducten, die na de herstructurering van (werkgever; N.o.) niet worden voortgezet, dan wel via een management buy-out onder andere naam en bedrijfsvoering worden gecontinueerd. Tijdens genoemde projectmatige inzet wordt uw dienstverband met (werkgever; N.o.) onder dezelfde arbeidsvoorwaarden voortgezet. (...) Tijdens uw tijdelijke inzet in genoemde werkzaamheden wordt alsnog ontslag aangevraagd op grond van de herstructurering van (werkgever; N.o.) en als gevolg daarvan het vervallen van uw arbeidsplaats en functie. Dit ontslag wordt aangevraagd per augustus 1999. Door middel van het aanbod van deze tijdelijke werkzaamheden zijn we in de positie uw dienstverband met (werkgever; N.o.) voort te zetten tot aan uw 57-jarige leeftijd. Hierdoor zou u, op basis van de geldende CAO, ook na ontslag gebruik kunnen maken van de VUT-regeling."

4. Bij brief van 24 april 1998 verzocht de werkgever de RDA hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen. In zijn ontslagaanvraag gaf de werkgever het volgende aan:

"...(Verzoeker; N.o.) is als vertegenwoordiger (buitendienst) werkzaam t.b.v. de werkeenheid (...) Educatief. (...) Educatief bestaat uit de volgende onderdelen: een boekenfonds gericht op het basisonderwijs en een boekenfonds gericht op het voortgezet onderwijs. De totale omzetten en resultaten over de afgelopen jaren zien er als volgt uit: *Jaar Omzet Resultaat* 1993 f. 2.783.000,-- f. 88.000,--/. 1994 f. 2.859.000,-- f. 7.000,-- 1995 f. 3.137.000,-- f. 51.000,--/. 1996 f. 2.997.000,-- f. 103.000,--/. 1997 f. 3.156.000,-- f. 378.000,--/. Op basis van de kleinschaligheid en de versnippering in activiteiten heeft (...) Educatief onvoldoende schaalgrootte en (draag-)kracht om als zelfstandige educatieve

uitgeverij renderend te opereren. Dit geven de omzetten en resultaten over de afgelopen jaren ook duidelijk aan. In het algemeen kan worden gesteld dat een educatieve uitgeverij, gericht op het basisonderwijs en voortgezet onderwijs een schaalgrootte qua omzet van ca. fl. 10 miljoen en een rendement van ca. 15% dient te realiseren. Deze eisen worden door B. ook gesteld aan de educatieve uitgeverij, Be. Deze uitgeverij voldoet ook aan deze doelstellingen. Ongewijzigde voortzetting van (...) Educatief is derhalve op bedrijfseconomische gronden niet mogelijk en haalbaar. De herstructurering van (werkgever; N.o.) leidt bij (...) Educatief tot het onderbrengen van de uitgaven met betrekking tot het basisonderwijs (Rekenen, Biologie/Aardrijkskunde/Natuur/ Geschiedenis, de methoden Leesplus en Klipper) bij Be., onderdeel van B. Dit betreft een omzet van ca. fl. 1 miljoen. Dit deel van de uitgaven voldoet aan de strategische- en beleidsuitgangspunten van Be. (nl. dat het methodisch materiaal betreft dat overwegend klassikaal wordt gebruikt). Van het fonds t.b.v. het voortgezet onderwijs wordt een klein deel van de omzet (ca. f. 250.000,--) geïntegreerd in N., onderdeel van B. De betrokken uitgaven passen in het fonds van deze uitgeverij. Door de uitgaven bij genoemde onderdelen van B. aan te sluiten, wordt het mogelijk deze activiteiten voort te zetten, te voldoen aan de omzet- en resultaatdoelstellingen en daarmee de continuïteit te garanderen. De overige activiteiten van (...) Educatief worden niet door (werkgever; N.o.) c.q. B. voortgezet. Onderzoek hiernaar heeft opgeleverd, dat voortzetting niet haalbaar is. Bovendien sluit dit deel van de activiteiten niet aan bij het uitgeefbeleid van de educatieve uitgeverijen van B., dat erop gericht is een structurele en renderende positie in de markt op te bouwen. Dat houdt in dat deze activiteiten worden gestaakt. Het onderbrengen van vermelde onderdelen van (...) Educatief bij Be. en N. leidt niet tot uitbreiding van arbeidsplaatsen aldaar. De hieruit voortvloeiende werkzaamheden kunnen door de bestaande bezetting worden uitgevoerd. De organisaties van Be. en N. zijn ingericht overeenkomstig de organisatiestructuur, zoals die bij alle onderdelen van B. geldt. Dat betekent, dat alle niet-kernfuncties, zoals (bureau-)redactie zijn uitbesteed. Deze organisatie is wezenlijk anders dan die van het huidige (...) Educatief. Daarnaast geldt voor de educatieve uitgeverijen dat de afzet via de schoolleveranciers (zgn. schoolinstallateurs) plaatsvindt en niet (zoals bij (werkgever; N.o.)), via een eigen buitendienst. Deze schoolleveranciers (...) hebben een groot aantal eigen vertegenwoordigers (van wie een steeds groter deel met een Pabo-achtergrond) in dienst die scholen bezoeken. Deze vertegenwoordigers geven inhoudelijke voorlichting over methoden op zgn. 'huisartsenniveau'. De uitgever (de eindverantwoordelijke over de uitgaven) kan, indien noodzakelijk, inhoudelijke voorlichting geven op zgn. 'specialistniveau'. Het beleid van Be. is gericht op het optimaal samenwerken met de schoolleveranciers, aangezien invoeringen van leermethoden op scholen vrijwel altijd via de vaste schoolleverancier van de scholen verlopen, en het derhalve van belang is goede contracten met deze schoolleveranciers af te sluiten en afspraken te maken. Bij (...) Educatief zijn momenteel drie vertegenwoordigers (o.a. verzoeker; N.o.) werkzaam. Op grond van het opheffen van (...) Educatief als zelfstandige eenheid en de herstructurering van de organisatie, komen alle functies bij (...) Educatief volledig te vervallen. Dit geldt derhalve tevens voor de

buitendienst, hetgeen betekent dat ook de arbeidsplaats van van (verzoeker; N.o.) vervalt. Inmiddels heeft B. (verzoeker; N.o.) wel een aanbod gedaan voor een tijdelijke (projectmatige) functie van vertegenwoordigers tot augustus 1999. D.m.v. dit aanbod wordt (verzoeker; N.o.) de mogelijkheid geboden tot aan de leeftijd van 57 jaar in dienst bij (werkgever; N.o.) te blijven, waardoor hij bij ontslag alsnog gebruik kan maken van de VUT-regeling van de CAO voor het Boekenuitgeverijbedrijf. Een kopie van de brief aan (verzoeker; N.o.), waarin dit aanbod bevestigd wordt, is bijgevoegd. (Verzoeker; N.o.) laat ons in week 20 weten of hij op dit aanbod zal ingaan. Gezien de forse inkrimping van de organisatie zijn er geen andere passende functies voor (verzoeker; N.o.) voorhanden..."

5. Tevens liet de werkgever de RDA schriftelijk op 11 mei 1998 het volgende weten: "...In de afgelopen weken is gebleken dat er een grote achterstand in productie bij (...) Educatief is ontstaan voor wat betreft de onderdelen, die worden geïntegreerd in Uitgeverij Be. c.q. Uitgeverij N. Deze achterstand leidt ertoe dat zonder ingrijpen de producten niet tijdig aan de scholen (t.w. vóór ingang van het nieuwe schooljaar) kunnen worden geleverd. Dit heeft de volgende consequenties:

- verdere afzet van de leer Methode is niet mogelijk, waardoor de verliezen op een onacceptabel niveau komen;
- afspraken (verplichtingen) met auteurs, leveranciers en schoolinstallateurs kunnen niet worden nagekomen, waardoor enerzijds financiële claims dreigen en anderzijds goede relaties met cruciale auteurs, leveranciers en afnemers dreigen te worden verstoord. Dit heeft onherstelbare consequenties voor de continuïteit van de producten en activiteiten. Hierdoor is besloten de uitgaven met betrekking tot het basisonderwijs en de methoden Leesplus en Klipper (ca. f. 1 miljoen omzet) versneld onder te brengen bij Be. en het genoemde kleinere deel van de omzet (ca. f. 250.000,-) van het voortgezet onderwijs onder te brengen bij N. en zo te trachten door het nemen van maatregelen alsnog de verplichtingen naar auteurs, leveranciers en klanten na te komen. Het onderbrengen van genoemde producten bij Be. en N. geschiedt overigens geheel volgens de reeds bekendgemaakte plannen. De rest van de activiteiten van (...) Educatief wordt, zoals al eerder aangegeven, niet door B. voortgezet. Wij verzoeken u dan ook de door (werkgever; N.o.) aangevraagde ontslagvergunningen voor de medewerkers van (...) Educatief alsmede gedaan namens Be. en N. te beschouwen. Dit impliceert dat bij afgifte van ontslagvergunningen deze zowel aan (werkgever; N.o.) als aan Be. en N. worden afgegeven. Overigens kan een en ander geen consequenties hebben voor het anciënniteitsprincipe; immers de richtlijn van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (...) geeft aan dat "het een redelijk uitgangspunt is dat in geval van overneming van een bedrijfseconomisch zwakker bedrijf de werknemers van het sterkere, overnemende bedrijf de voorkeur krijgen, ten nadele van de (langer in dienst zijnde) werknemers van het zwakkere, overgenomen bedrijf. In afwijking van het anciënniteitsprincipe derhalve, zo dat beginsel van toepassing zou zijn" enz. enz. (...) Te uwer informatie treft u bijgaand aan:

- Organisatieschema N. (het organisatieschema van Be. is reeds in uw bezit);
- Een overzicht van medewerkers, functies, geboortedata en data indiensttreding van Be. en N. Voor wat betreft de omzetten en resultaten gelden volgende gegevens (1997):

omzet resultaat Be. f. 10.496.000,- f. 1.500.000,-

. f. 27.541.000,- f. 2.700.000,- Uitwisselbaarheid van functies is niet van toepassing, omdat de functies van manager, vertegenwoordiger, verkoop binnendienstmedewerker bij Be. niet aanwezig zijn. Dezelfde functies met uitzondering van de (ass.)redacteur zijn bij N. ook niet aanwezig. Immers, zoals in het herstructureringsplan en de individuele ontslagaanvragen aangegeven, zijn de educatieve uitgeverijen Be. en N. geheel anders georganiseerd. De functieinhoud van een uitgever bij N. c.q. een projectleider bij Be. is niet vergelijkbaar met die van een uitgever bij (werkgever; N.o.) Een projectleider bij Be. en uitgever bij N. is omzet- en resultaatverantwoordelijk en voornamelijk belast met acquisitie van nieuwe uitgeefproducten en -projecten. De functie van ass.uitgever bij (...) Educatief is die van een 'beherend' functionaris, vooral belast met redactietaken. Deze taken zijn bij Be. niet voorhanden; deze zijn volledig uitbesteed..."

6. De RDA verzocht de werkgever bij brief van 18 mei 1998 de volgende vragen te beantwoorden:

"...

1. Kunt u precies aangeven welke werknemers door (werkgever; N.o.) worden voorgedragen en welke werknemers door (werkgever; N.o.), Be. en N. gezamenlijk?
2. Kunt u gegevens overleggen waaruit de noodzaak van de te nemen maatregelen blijkt (verlies- en winstrekening laatste 2 jaar, gegevens van het lopende jaar, prognose voor het komende jaar) voor wat betreft Be. en N.?
3. Kunt u voorts, voor wat betreft de twee laatstgenoemde b.v.'s een reorganisatieplan/schema overleggen alsmede een personeelsoverzicht (naam, functie, leeftijd, datum indiensttreding)?..."

7. De werkgever antwoordde de RDA schriftelijk op 19 mei 1998:

- "...2. De Herstructurering van (werkgever; N.o.) (en slechte bedrijfseconomische omstandigheden van (werkgever; N.o.) die deze herstructurering noodzakelijk maken) is de reden voor het 'reorganiseren' van (de werkeenheid; N.o.) Educatief en het onderbrengen van een deel van de producten van dit onderdeel bij Be. en N. Er is geen sprake van 'reorganisatie' bij Be. en N. Zoals al eerder aangegeven kunnen de genoemde producten van (...) Educatief zonder organisatiewijzigingen en personele uitbreiding geïntegreerd worden in Be. en N. Voor toelichting hierop verwijzen we naar onze brief van 11 mei jl. alsmede naar de informatie in de individuele ontslagaanvragen. De reden om de ontslagaanvragen mede namens Be. en N. in te dienen is slechts gelegen in het feit dat nu al is overgegaan tot overdracht van de werkzaamheden. (...)
3. Zoals gezegd vindt de herstructurering bij (werkgever; N.o.) plaats en niet bij Be./N. Er is derhalve geen sprake van een reorganisatie (-plan) bij deze onderdelen..."

8. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift van 12 juni 1998 aan de RDA het volgende op:

"...Werkgeefster heeft voor (verzoeker; N.o.) ontslag aangevraagd in verband met de reorganisatie van (werkgever; N.o.). Werkgeefster stelt dat zij onvoldoende schaalgrootte en (draag) kracht heeft om als zelfstandige educatieve uitgeverij renderend te opereren.

De omzetten van de afgelopen jaren zouden dit ook aangeven. Ongewijzigde voortzetting van (werkgever; N.o.) (Educatief) is derhalve op bedrijfseconomische gronden niet mogelijk, aldus werkgeefster. Een en ander heeft tot gevolg dat de activiteiten van (...) Educatief worden ondergebracht bij Be. en N. De werkzaamheden kunnen door het personeel van laatstgenoemde organisaties worden uitgevoerd: uitbreiding van arbeidsplaatsen is niet aan de orde. **3. Inhoudelijk verweer** (Verzoeker; N.o.) heeft van zijn werkgeefster begrepen dat (werkgever; N.o.) met ingang van 1 januari 1998 is overgegaan naar B. De ontslagaanvraag is ingediend door (werkgever; N.o.), later mede namens Be. en N. Zolang niet duidelijk is wie de werkgeefster van (verzoeker; N.o.) is, moet het er voor worden gehouden, dat een onbevoegde werkgeefster voor een niet bij haar in dienst zijnde werknemer ontslag heeft aangevraagd. (Verzoeker; N.o.) is op 28 mei jl. helaas uitgevallen voor zijn werk wegens ziekte. Een herstel op korte termijn ligt naar (verzoeker; N.o.) van zijn huisarts heeft begrepen niet in de rede, zeker niet op korte termijn. Het feit dat (verzoeker; N.o.) mogelijk langdurig ziek is heeft uiteraard gevolgen voor de huidige procedure. Een ontslagvergunning wegens ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid kan worden ingediend voordat de periode van twee jaar onafgebroken ziekte om is. Werkgeefster kan echter bij de huidige stand van zaken geen gebruik maken van een eventueel -onverhoopt- verkregen ontslagvergunning. Daarbij dient aangetekend te worden dat een ontslagvergunning een maximale geldigheidsduur heeft van acht weken, zodat deze procedure niet op adequate wijze een oplossing zal bieden. (Verzoeker; N.o.) kan op basis van de verstrekte informatie onmogelijk beoordelen of een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen een gerechtvaardigd ontslagmotief oplevert. Zo ontbreken de balansen over de laatste twee boekjaren, alsmede de toelichting op de balans, aangevuld met relevant cijfermateriaal over de ontwikkelingen. (Verzoeker; N.o.) acht deze gegevens onontbeerlijk voor een goede beoordeling.

(Verzoeker; N.o.) mist voorts de volgende zaken:

* een goedgekeurde accountantsverklaring zonder voorbehoud; * verhoudingspercentage in de uitgaven voor direct, respectievelijk indirect personeel; * verhoudingspercentage van personeel versus materiële uitgaven; * overwogen maatregelen in de niet-personele sfeer om tot kosten besparing te komen; * orderportefeuille. Op basis van het vorenstaande kan (verzoeker; N.o.) niet anders - bij gebrek aan wetenschap - de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag betwisten. Uit het ontslagverzoek moet worden afgeleid dat door de herstructurering van activiteiten en organisatie van (...) Educatief het ontslag van (verzoeker; N.o.) noodzakelijk maakt. Werkgeefster adstrueert dit aan de hand van summier financiële gegevens. De omzetten vertonen echter een stijgende lijn, terwijl de resultaten steeds slechter worden. Uit het herstructureringsplan (...) blijkt dat de omzet van (...) Educatief over 1997 f 3.323.000. is geweest. In de ontslagaanvraag staat daarentegen over datzelfde jaar een omzet van f 3.156.000 vermeld. Niet helder is hoe en ander te rijmen valt. In de brief van 4 juni 1997 (...) van de directie wordt gesteld dat de toekomstverwachtingen van de werkeenheid (...) Educatief goed zijn te noemen. In het verslag van de 116e overlegvergadering op 9 september 1997 (...) staat vermeld dat

(werkgever; N.o.) Educatief op schema ligt van de begroting. Dit valt niet te plaatsen gelet op het opgevoerde negatieve resultaat van f 378.000 in 1997. Zoals uit de stukken blijkt, bestaat (...) Educatief uit twee onderdelen: een boekenfonds gericht op het basisonderwijs, een boekenfonds gericht op het voortgezet onderwijs. Besloten is om de uitgaven met betrekking tot het basisonderwijs voort te zetten binnen Be. Uit de stukken blijkt verder dat het boekenfonds gericht op het voortgezet onderwijs wordt toegevoegd aan N. Vooraf dient te worden opgemerkt dat de functie van (verzoeker; N.o.) zich niet beperkt tot het verkopen van boeken en leermethoden. (Verzoeker; N.o.) heeft een belangrijke adviserende taak en geeft met name ook inhoudelijke voorlichting. Uit de personele bezetting van Be. blijkt dat er voorlichters werkzaam zijn die dezelfde werkzaamheden verrichten als (verzoeker; N.o.). Het enige verschil is dat (verzoeker; N.o.) de orders zelf noteert, ook als deze via de zogenaamde tussenhandel lopen. De werkzaamheden worden onder een andere functiebenaming verricht. De 'voorlichters' van Be. laten de orders door een ander noteren. Werkgeefster stelt in haar brief van 11 mei 1998 aan u dat 'het een en ander geen consequenties kan hebben voor het anciënniteitsprincipe etc.' Verwezen wordt naar de Richtlijn van het Ministerie van SoZaWe van 13 januari 1987. In geval van overneming van een bedrijfseconomisch zwakker bedrijf, krijgen de werknemers van het sterkere, overnemende bedrijf de voorkeur, eventueel ten nadele van langer in dienst zijnde werknemers van het overgenomen bedrijf. In tegenstelling tot hetgeen werkgeefster stelt is die Richtlijn niet van toepassing. In de eerste plaats draait de werkeenheid van (verzoeker; N.o.), (...) Educatief, in het geheel niet slecht. (...) Bovendien is niet aangetoond, voor zover van belang - quod non -, dat het overnemende bedrijf/de overnemende bedrijven een sterkere positie heeft/hebben. (Verzoeker; N.o.) wil nogmaals benadrukken dat hij vrijwel dezelfde werkzaamheden verricht als zijn collegae bij Be. Voor het geval de overname al personele consequenties moet hebben, zal dus wel degelijk gekeken moeten worden naar de anciënniteit van de betrokken werknemers. Voor de toepassing van het anciënniteitsbeginsel is daarbij de onderlinge uitwisselbaarheid van de werkzaamheden bepalend. In (de) ontslagaanvraag wordt de indruk gewekt dat voldaan is aan de herplaatsingsverplichting van werkgeefster. Van een reëel aanbod is echter geen sprake geweest. Ondanks herhaald verzoek heeft, behoudens enige algemeenheden en een overzicht van de te verkopen producten, werkgeefster niet de gevraagde informatie over de eventueel door (verzoeker; N.o.) te verrichten werkzaamheden overgelegd. Dit los van het feit dat (verzoeker; N.o.) primair stelt dat hij zijn eigen werk kan blijven verrichten. (Verzoeker; N.o.) zou het 'uitverkopen' van producten die niet rendabel zijn voor zijn rekening moeten nemen met als gevolg dat hij zijn jaarlijkse provisie van ongeveer f 16.000 moet missen. Naar de mening van (verzoeker; N.o.) moet hij niet alleen zijn provisie missen, maar is ook van een volwaardige functie geen sprake. Werkgeefster is tot grote teleurstelling van (verzoeker; N.o.) niet bereid gevonden om het inkomensverlies ook maar enigszins te compenseren. Uiteraard heeft dit inkomensverlies grote financiële gevolgen voor een latere uitkering. Dit klemt te meer daar (verzoeker; N.o.) al 33 jaar in dienst is bij werkgeefster. **4.**

Conclusie

* (Verzoeker; N.o.) is op dit moment arbeidsongeschikt en herstel op korte termijn valt niet te verwachten. * Werkgeefster heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt dat er een bedrijfseconomische noodzaak bestaat voor ontslag. Werkgeefster heeft daarbij niet c.q. onvoldoende haar slechte financiële positie onderbouwd. * Werkgeefster heeft niet, althans onvoldoende, aannemelijk gemaakt dat er voor (verzoeker; N.o.) geen plaats is binnen de organisatie. * Werkgeefster past het anciënteitsbeginsel niet, dan wel onjuist toe. * Goed werkgeverschap brengt met zich mee dat er, bij verval van de functie (quod non), pogingen ondernomen worden om (verzoeker; N.o.) te herplaatsen. Tot dusverre heeft werkgeefster niet serieus blijk gegeven van een herplaatsingsinspanning. De "functie" die (verzoeker; N.o.) heeft aangeboden gekregen kan niet als zodanig worden beschouwd..."

9. De gemachtigde van werkgever deelde de RDA bij brief van 30 juni 1998 het volgende mee:

"...De onderhavige ontslagvergunning is ingediend door (...) werkgever van (verzoeker; N.o.). Zoals in de aanvraag reeds vermeld zullen een deel van de activiteiten van de werkeenheden (...) Educatief door Be. worden voortgezet, zij het in een volledige andere vorm. Een ander klein deel van de activiteiten zal worden voortgezet door N., eveneens onderdeel van B. Het restant van de activiteiten van (...) Educatief, waar circa 2/3 van de omzet van de huidige werkeenheden mee is gemoeid, zal worden gestaakt omdat voortzetting daarvan niet haalbaar blijkt te zijn. In casu is derhalve geen sprake van een overname van een economische eenheid met behoud van haar identiteit, zodat het bepaalde in artikel 7:662 e.v. niet van toepassing is. Echter uitsluitend voor het geval u hier anders mocht oordelen heeft (werkgever; N.o.) u verzocht de onderhavige aanvraag als mede gedaan namens Be. en N. te beschouwen. Eerst indien t.z.t. mocht blijken dat van een voor (verzoeker; N.o.) af te geven ontslagvergunning wegens voortdurende van zijn ziekte geen gebruik zal kunnen worden gemaakt zal (werkgever; N.o.) andere middelen moeten aanwenden om tot beëindiging van het dienstverband te komen. De aan de ontslagaanvraag ten grondslag gelegde bedrijfseconomische redenen zijn zowel door de vakbonden als de OR onderkend en niet bestreden. Inmiddels is het definitieve resultaat van (werkgever; N.o.) over 1997 vastgesteld op f 482.000,- negatief (vóór belastingen). Voorts heeft de OR in haar advies geoordeeld dat niet te ontkomen valt aan het vervolgen van de ingeslagen weg, in casu de overname van de aandelen van (werkgever; N.o.) door B. Dat dit nu nog de enig haalbare optie is wordt in het herstructureringsplan genoegzaam onderbouwd. De juistheid van de bedrijfseconomische redenen is derhalve wel degelijk aangetoond. In het recente verleden heeft (werkgever; N.o.) reeds door middel van reorganisaties getracht het tij te keren. Dit is echter niet gelukt. (Werkgever; N.o.) heeft daarbij tot het laatst toe tevergeefs gehoopt en getracht de werkeenheden (...) Educatief te behouden. De behaalde resultaten weken echter destructief af van de te optimistische begroting. (...) Educatief was en bleef verliesgevend. Zoals hiervoor al aangegeven worden niet alle educatieve activiteiten van de werkeenheden voortgezet. De activiteiten die wel worden voortgezet zullen inhoudelijk sterk veranderen. (Werkgever; N.o.) moet nu immers

eindelijk met zijn tijd meegaan en dezelfde structuur gaan hanteren als andere, wel renderende uitgeverijen. Daarbij is alleen nog plaats voor de kernactiviteiten ontwikkeling, vermarketing en exploitatie van uitgeefproducten. De daaraan verbonden kosten zijn dusdanig hoog dat de kosten van de ondergeschikte activiteiten tot het uiterste moeten worden beperkt. Net als bij de andere uitgeverij-onderdelen van B. zal de functie van vertegenwoordiger in de nieuwe uitgeefkern (werkgever; N.o.) niet bestaan. De huidige buitendienst zal derhalve integraal verdwijnen.

. heeft zich al aangepast aan de wens van scholen/schoolleveranciers om niet rechtstreeks bij een uitgeverij leermethoden te bestellen. De in de brief van 4 juni 1997 (...) aangegeven trend heeft zich dus versterkt voortgezet. De scholen, die meer dan vroeger gebonden zijn aan hun budgetten, willen **objectief** geadviseerd worden over de diverse leermethoden van alle educatieve uitgeverijen om op basis van deze adviezen een verantwoorde keuze te kunnen maken. De markt heeft eveneens op deze wens ingespeeld. Diverse bedrijven hebben inmiddels de leermethoden van verschillende uitgeverijen in beheer. De bij hen in dienst zijnde schoolinstallateurs beschikken over een terdege onderwijsachtergrond (minimaal PABO-niveau) en zijn in staat de scholen inhoudelijk over de leermethoden van de verschillende uitgeverijen te adviseren. Deze schoolinstallateurs zijn, anders dan de huidige vertegenwoordigers van (werkgever; N.o.), die alleen over een commerciële achtergrond/ervaring in plaats van een onderwijskundige achtergrond beschikken, volwaardige en door de scholen/schoolleveranciers gewenste gesprekspartners. Gelet op zijn huidige functie en het ontbreken daarvan in de nieuwe organisatie is het niet mogelijk geweest (verzoeker; N.o.) te herplaatsen. Zoals gesteld leidt de voortzetting van een deel van de activiteiten van (...) Educatief door Be. en N. niet tot uitbreiding van de bezetting. Dit komt met name omdat alleen sprake is van voortzetting van de nieuwe kernactiviteiten met afstoting of uitbesteding van de ondergeschikte activiteiten, waaronder die van de buitendienst. Er zijn bij Be. en N. geen vertegenwoordigers werkzaam. Het is overigens juist dat er bij Be. medewerkers werkzaam zijn in de functie van intern dan wel extern voorlichter. Het betreft hier echter niet dezelfde werkzaamheden als die van (verzoeker; N.o.). De interne voorlichter verricht administratieve-commerciële taken, zoals het aannemen van bestellingen, etc.. Daarnaast verstrekt de medewerker telefonisch globale informatie aan klanten over alle uitgaven van het bewuste uitgeverij-onderdeel: bijvoorbeeld met betrekking tot de omvang en indeling van een bepaald boek of het aantal jaren waarop een bepaalde leermethode betrekking heeft. Ook qua arbeidsvoorwaarden verschilt deze functie van de functie van (verzoeker; N.o.). Evenmin is sprake van provisie, auto van de zaak, onkostenvergoedingen, etc.. Desalniettemin heeft (werkgever; N.o.) (verzoeker; N.o.) in één van de met hem gevoerde gesprekken een lijst van vacatures bij B. overhandigd met o.a. vacatures voor de functie van intern voorlichter. Ondanks de uitnodiging van (werkgever; N.o.) om op deze functies te solliciteren heeft (verzoeker; N.o.) daar niets op uit gedaan. De externe voorlichting bij Be. heeft een onderwijskundige achtergrond en beschikt over ervaring als leerkracht in het onderwijs. Diens taken zijn:

- het geven van inhoudelijke onderwijskundige presentaties aan scholen
- het opzetten en onderhouden van een netwerk van onderwijskundige voorlichters in het hele land -

relatiebeheer van mediatheken (onderwijsbegeleidingsdiensten en pabo's) - het onderhouden van relaties met schoolinstallateurs. Ook deze functie verschilt dus wezenlijk van de huidige functie van (verzoeker; N.o.). Daarenboven ontbeert (verzoeker; N.o.) de voor deze functie vereiste kennis, opleiding en ervaring. Het door (werkgever; N.o.) in de aanvraag genoemde, door haar aan (verzoeker; N.o.) gedane, aanbod met betrekking tot een tijdelijke functie heeft (verzoeker; N.o.) inmiddels van de hand gewezen. Hij acht het verlies van zijn provisie onoverkomelijk. Anders dan (verzoeker; N.o.) beschouwt (werkgever; N.o.) het door haar aan hem gedane aanbod wel degelijk als reëel. Gelet op het vorenstaande is (werkgever; N.o.) van oordeel dat de aangevoerde gronden een ontslagvergunning rechtvaardigen..." Het bijgevoegde overzicht vacatures bij B. vermeldde geen vacature voor een voorlichter en externe voorlichter, wel een vacature voor interne voorlichters bij Be.

10. In zijn verweerschrift van 10 juli 1998 berichtte verzoekers gemachtigde de RDA onder meer het volgende:

"In zijn verweer van 12 juni 1998 heeft (verzoeker; N.o.) reeds aangegeven dat (werkgever; N.o.) niet of nauwelijks informatie verstrekt met betrekking tot de bedrijfseconomische toestand van de onderneming. Hetgeen gesteld in het hier bedoelde verweer wordt hier dan ook als herhaald en ingelast beschouwd. De juistheid van de stellingen van (werkgever; N.o.) dienen sterk betwijfeld te worden. In mei 1997 heeft (werkgever; N.o.) een ingrijpende reorganisatie doorgevoerd. Na deze herstructurering was de directie van (werkgever; N.o.) weer vol goede moed voor de toekomst. In het verslag van de 116e overlegvergadering van 9 september 1997 (...) staat "(...) Educatief ligt op het schema van de begroting." Voorts blijkt uit het verslag dat het resultaat is verbeterd ten opzichte van 1996 en dat (werkgever; N.o.) loopt zoals begroot. (Verzoeker; N.o.) kan niet anders dan concluderen dat de werkelijke redenen voor overname door B. een wijziging van de concernstrategie van (werkgever; N.o.) is en niet de door (werkgever; N.o.) aangevoerde slechte financiële situatie. Een en ander klemt temeer daar (werkgever; N.o.) geen deugdelijke en derhalve controleerbare gegevens heeft overgelegd. Op 17 november 1997 werd het plan "(...) Educatief in de komende jaren" (...) gepresenteerd. In het plan wordt als doel voor (...) Educatief weergegeven het ontwikkelen en verkopen van kwaliteitsproducten. Als uitgangspunt hierbij was het uitbouwen en optimaliseren van de renderende lijnen in de schoolfondsen van (...) Educatief. Om het doel te bereiken werd een verandering in de structuur van (...) Educatief voorgesteld. (Werkgever; N.o.) zag met vertrouwen de toekomst tegemoet. In het rapport wordt dit aldus verwoord:

"Met een compacte werkeenheden, de blik gericht op bestaande en nieuwe accountants, gaan wij producten ontwikkelen en verkopen die de toets der kritiek kunnen doorstaan. De nieuwe structuur, waarin verkoop binnendienst en magazijn/expeditie binnen de werkeenheden worden gebracht, biedt perspectief omdat het contact met de klant directer en meer verkoop- en servicegericht is." De verkoop binnendienst werd vervolgens uitgebreid met één persoon, terwijl de verkoop buitendienst werd ingekrompen van vijf naar drie vertegenwoordigers. Het behoeft geen uitleg dat (verzoeker; N.o.) en zijn collegae zeer verrast waren toen de huidige plannen, waarbij de functie van (verzoeker; N.o.) kennelijk

vervalt, ontvouwd werden. Van de voorgenomen overname door B. was (verzoeker; N.o.) aanvankelijk niet op de hoogte. Ten aanzien van de gestelde verliescijfers over 1997 kan (verzoeker; N.o.) volstaan op te merken dat niet duidelijk is voor welke werkeenheid deze cijfers gelden en dat deze cijfers slechts gesteld zijn. Overgang van (een deel van de) onderneming Eerst na het verschijnen van het Herstructureringsplan bleek voor (verzoeker; N.o.) dat B. voornemens was om (werkgever; N.o.) over te nemen. Als gesteld vloeit de overname naar het oordeel van (verzoeker; N.o.) voort uit het veranderen van de concernstrategie en niet noodzakelijkerwijs uit een slechte financiële situatie. (Werkgever; N.o.) (en B.) wensen zich te concentreren op de kernactiviteiten. De activiteiten van (...) Educatief worden als kleinschalig en relatief versnipperd beschouwd. Aangezien de activiteiten van (...) Educatief door B. niet als kernactiviteiten worden bestempeld, zijn deze activiteiten grotendeels ondergebracht bij haar dochtermaatschappijen Be. en N., met als gevolg het verdwijnen van de werkeenheid (...) Educatief. Op 4 maart 1998 heeft B. de aandelen van (werkgever; N.o.) gekocht. (Verzoeker; N.o.) heeft vernomen dat door B. al in december 1997 een intentieverklaring met betrekking tot de overname van de aandelen heeft opgesteld en dat de koop van de aandelen zou terugwerken tot 1 januari 1998. (...) Educatief bestaat uit twee onderdelen: een boekenfonds gericht op het basisonderwijs en een boekenfonds gericht op het voortgezet onderwijs. De uitgifte van educatieve jeugdtijdschriften wordt overigens verzorgd door (...) Tijdschriften en niet door (...) Educatief, zoals ten onrechte wordt vermeld in het Herstructureringsplan. Een deel van het boekenfonds gericht op het basisonderwijs wordt door Be. voortgezet. (Verzoeker; N.o.) is met name in dit marktsegment werkzaam. (Werkgever; N.o.) stelt simpelweg dat 2/3 van de huidige activiteiten van (...) Educatief komen te vervallen. Op geen enkele wijze wordt dit echter onderbouwd. (Verzoeker; N.o.) betwijfeld daarenboven ten zeerste de juistheid van de stelling dat 2/3 deel niet rendabel is. (Verzoeker; N.o.) meent dat, nu de activiteiten van de werkeenheid (...) Educatief grotendeels zijn overgedragen aan Be. en N., sprake is van een (gedeeltelijke) overgang van de onderneming en van de toepasselijkheid van de artikelen 7:662 e.v. BW. Dit betekent dat (verzoeker; N.o.) met ingang van 1 januari 1998, dan wel 4 maart 1998, van rechtswege in dienst is getreden van B. c.q. Be., c.q. N. Voor de bepaling van de eventuele ontslagvolgorde dienen de werknemers met dezelfde werkzaamheden bij de hiervoor genoemde rechtspersonen te worden meegerekend. Plaatsingsmogelijkheden en -activiteiten Op 9 maart 1998 (...) werd aan (verzoeker; N.o.) medegedeeld dat hij (nog) niet in de nieuwe organisatie geplaatst kon worden. Aan (verzoeker; N.o.) werd een lijst van vacatures (...) bij B. overhandigd. Dit waren echter functies die niet aansluiten bij de opleiding en ervaring van (verzoeker; N.o.). Dat (werkgever; N.o.) deze mening is toegedaan blijkt ook wel (...) (werkgever; N.o.) stelt immers:

"Dat er op dit moment ook geen concrete plaatsingsmogelijkheden bestaan." (Verzoeker; N.o.) vindt het dan ook weinig chic dat (werkgever; N.o.) in haar brief van 30 juni jl. stelt dat hij, ondanks uitnodiging daartoe, niet heeft gesolliciteerd op een van de vacatures bij B. (Verzoeker; N.o.) blijft van mening dat zijn functie de facto niet vervalt. In ieder geval is het zo dat de "voorlichters" van Be. hetzelfde werk verrichten. De functies zijn vergelijkbaar en

volledig uitwisselbaar. (Werkgever; N.o.) voert aan dat de voorlichters (of "schoolinstallateurs") noodzakelijkerwijs een onderwijsachtergrond hebben. (Verzoeker; N.o.) heeft echter vernomen dat de hierna nader aan te duiden heren Bf., L. en G. in het geheel geen onderwijsachtergrond hebben. Integendeel: zij hebben eerder dezelfde achtergrond als (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) nodigt (werkgever; N.o.) uit bewijzen over te leggen van het tegendeel. Wel merkt (verzoeker; N.o.) voor de goede orde op dat hij meer is dan een vertegenwoordiger als door (werkgever; N.o.) geschetst. Naast de persoonlijke verkoop aan alle basisscholen in zijn rayon, is (verzoeker; N.o.) ook verantwoordelijk voor de mondelinge productinformatie. (Verzoeker; N.o.) heeft gedurende zijn inmiddels ruim 33 jaar durende dienstverband een ruime kennis en ervaring opgedaan over de door (werkgever; N.o.) uitgebrachte onderwijsmethoden. Zijn functie omvat voor een groot gedeelte adviserende en voorlichtende taken. Voorlichters zijn bij zowel Be. als N. werkzaam.

. (in dienst 01-01-1980); Bf. (in dienst 01-08-1980);

. (in dienst 01-08-1993);

. (in dienst 01-01-1998). Een voorlichter is blijkens dit overzicht zelfs per 1 januari jl. in dienst getreden bij Be. Het was (werkgever; N.o.) en B. toen al enige tijd bekend dat (werkgever; N.o.) -waarschijnlijk- overgenomen zou worden. (Verzoeker; N.o.) meent dan ook dat hij als voorlichter werkzaam zou kunnen blijven. In ieder geval in plaats van de laatst ingetreden werknemer. (Werkgever; N.o.), dan wel B./Be./(N.), heeft derhalve in strijd met het anciënniteitsbeginsel gehandeld. Er bestaat dus primair geen grond om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, Er is geen sprake van enige vorm van redelijkheid in de zin van artikel 8 van het Delegatiebesluit dat een werknemer met een dienstverband van 33 jaar ontslagen dient te worden, terwijl werknemers met aanmerkelijk kortere dienstverbanden de werkzaamheden zullen voortzetten. De arbeidsmarktpositie van (verzoeker; N.o.) is -mede gezien zijn leeftijd- zwak te noemen. (Werkgever; N.o.) heeft zich bij brief van 11 mei 1998 beroepen op de Richtlijn van het Ministerie van SoZaWe van 13 januari 1987. Namens (verzoeker; N.o.) is reeds betoogd dat deze richtlijn niet van toepassing is. In aanvulling hierop merkt (verzoeker; N.o.) het volgende op. De richtlijn uit 1987 erkent dat ook bij de overgang van een onderneming onder bepaalde omstandigheden een ontslagvergunning dient te worden verleend. Daarbij dient volgens de richtlijn de gebruikelijke toetsing naar de noodzaak van het ontslag plaats te vinden. Er dienen goede bedrijfseconomische redenen voor het ontslag te bestaan en alternatieve plaatsingsmogelijkheden dienen te zijn onderzocht. Een uitsluitend in de overgang gelegen motief voor ontslag wordt niet geaccepteerd, ook niet als een ontslag als een conditie voor de overname is gesteld. Het doel van de wetgeving (bescherming van werknemers bij overgang van ondernemingen) zou dan gefrustreerd worden. De richtlijn laat zich niet uit over de toepassing van het anciënniteitsbeginsel. Dit betekent dat het anciënniteitsbeginsel in een situatie als de onderhavige op het gehele personeelsbestand (van de verkrijgende partij) moet worden toegepast. (...) Overigens zijn bij N. ook voorlichters (vijf) in dienst. (Verzoeker; N.o.) heeft begrepen dat ook deze voorlichters na hem in dienst zijn getreden.

Klaarblijkelijk heeft (werkgever; N.o.) niet getracht (verzoeker; N.o.) als voorlichter te plaatsen bij een van de dochterondernemingen van B. Geen enkele medewerker van (...) Educatief is binnen Be./of N. herplaatst. Op bladzijde 20 van het Herstructureringsplan staat een schema waaruit weliswaar de conclusie kan worden getrokken dat 3,0 fte's van (...) Educatief bij Be. herplaatst zouden worden, maar dit is helaas niet het geval. (Verzoeker; N.o.) zet grote vraagtekens bij de activiteiten van (werkgever; N.o.) om de werknemers, van wie verwacht werd dat zij boventalig zouden worden, te herplaatsen. (Verzoeker; N.o.) is van oordeel dat de herplaatsingsactiviteiten zich niet verder uitstrekken dan het ingericht hebben van een kamer in het gebouw van (werkgever; N.o.) waar dag- en weekbladen kunnen worden ingezien. (Verzoeker; N.o.) heeft door zijn immer voortdurende ziekte weinig aan deze faciliteit gehad. Tot slot merkt (verzoeker; N.o.) op dat hij het (werkgever; N.o.) verwijt niet met een adequaat voorstel voor een functie te komen. Een voorstel dat recht doet aan zijn zeer lange dienstverband bij (werkgever; N.o.). Conclusie · (Werkgever; N.o.) heeft nog steeds niet voldoende aannemelijk gemaakt dat er een bedrijfseconomische noodzaak bestaat voor ontslag. (Werkgever; N.o.) heeft daarbij niet c.q. onvoldoende haar slechte financiële positie onderbouwd. · (Werkgever; N.o.) heeft niet, althans onvoldoende, aannemelijk gemaakt dat er voor (verzoeker; N.o.) geen plaats is binnen de organisatie. · (Werkgever; N.o.) past het anciënniteitsbeginsel niet, dan wel onjuist toe. · Goed werkgeverschap brengt met zich mee dat er, bij verval van de functie (quod non), pogingen ondernomen worden om (verzoeker; N.o.) te herplaatsen. Tot dusverre heeft (werkgever; N.o.) niet serieus blij gegeven van een herplaatsingsinspanning. Het is op voormelde gronden dat (verzoeker; N.o.) persisteert in zijn verzoek (werkgever; N.o.) iedere toestemming tot het opzeggen van arbeidsovereenkomst met hem te onthouden."

11. Bij beslissing van 30 juli 1998 verleende de RDA de werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing het volgende:

"...Werkgeefster (samengevat) stelt dat:

- * werknemer sedert 1 september 1965 werkzaam is voor het bedrijf in de functie van vertegenwoordiger; * op 4 maart jl. de koop heeft plaatsgevonden door B. van haar bedrijf;
- * de acquisitie met terugwerkende kracht per 1 januari 1998 is geëffectueerd; * de overname een herstructurering van activiteiten en organisatie van haar bedrijf tot gevolg heeft; * doelstellingen, achtergrond, inhoud en gevolgen van deze herstructurering zijn vastgelegd in een herstructureringsplan; * de implementatie van de herstructurering personele gevolgen heeft voor haar bedrijf; * er naar verwachting ca. 20 arbeidsplaatsen (Fte's) zullen vervallen; * in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag een melding is gedaan van het voorgenomen collectief ontslag van de betrokken medewerkers; * voor de begeleiding van de personele effecten een sociaal plan is opgesteld en is overeengekomen met de vakorganisaties; * de ondernemingsraden van B. en (werkgever; N.o.) geadviseerd hebben ten aanzien van de overname en de herstructurering; * de herstructurering bij (werkgever; N.o.) leidt tot het onderbrengen van de uitgaven met betrekking tot het basisonderwijs (Rekenen, Biologie/Aardrijkskunde/Natuur/Geschiedenis,

de methode Leesplus en Klipper) bij Be., onderdeel van B.; * de overige activiteiten van (de werkeenheid; N.o.) Educatief niet door (werkgever; N.o.) c.q. B. worden voortgezet; * het onderbrengen van vermelde onderdelen van (...) Educatief bij Be. en N. niet leidt tot uitbreiding van arbeidsplaatsen aldaar; * laatstgenoemde organisaties een andere organisatiestructuur kennen; * alle niet-kernfuncties, zoals (bureau-redactie zijn uitbesteed; * de afzet via de schoolleveranciers (zgn. Schoolinstallateurs) plaatsvindt en niet (zoals bij (werkgever; N.o.) via een eigen buitendienst; * deze schoolleveranciers een groot aantal eigen vertegenwoordigers in dienst hebben die scholen bezoeken; * deze vertegenwoordigers inhoudelijke voorlichting geven over methoden op zgn. "huisartsenniveau"; * de uitgever zonodig inhoudelijke voorlichting kan geven op zgn. "specialistenniveau"; * op grond van het opheffen van (...) Educatief als zelfstandige eenheid en de herstructurering van de organisatie, alle functies bij (...) Educatief volledig komen te vervallen; * daarmee alle functies, waaronder die van werknemer, komen te vervallen; * er, gezien de forse inkrimping van de organisatie, geen andere passende functie voor werknemer voorhanden is; * gelet op het vorenstaande betrokken werknemer thans voor ontslag wordt voorgedragen;

werknemer stelt dat:

* werkgeefster niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er een bedrijfseconomische noodzaak bestaat voor ontslag; * werkgeefster daarbij niet c.q. onvoldoende haar slechte financiële positie heeft onderbouwd; * hij de volgende gegevens mist: een goedgekeurde accountantsverklaring zonder voorbehoud, verhoudingspercentage in de uitgaven voor direct, resp. indirect personeel, verhoudingspercentage van personeel versus materiële uitgaven, overwogen maatregelen in de niet-personele sfeer om tot kostenbesparing te komen, orderportefeuille; * werkgeefster heeft niet, althans onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er voor hem geen plaats is binnen de organisatie; * werkgeefster het anciënniteitsbeginsel niet, dan wel onjuist toepast; * zijn functie zich niet beperkt tot het verkopen van boeken en leermethoden; * hij een belangrijke adviserende taak heeft en met name ook inhoudelijke voorlichting geeft; * uit de personele bezetting van Be. blijkt dat er voorlichters werkzaam zijn die dezelfde werkzaamheden verrichten als hij; * het enige verschil is dat hij de orders zelf noteert, ook als deze via de zgn. tussenhandel lopen; * de werkzaamheden worden onder een andere functiebenaming verricht; * werkgeefster onvoldoende pogingen heeft ondernomen om hem te herplaatsen; * de hem aangeboden "functie" niet als zodanig kan worden beschouwd; werkgeefster in repliek stelt dat: * de aan de ontslag aanvraag ten grondslag gelegde bedrijfseconomische redenen zowel door de vakbonden als de OR onderkend en niet bestreden worden; * niet alle educatieve activiteiten van de werkeenheid worden voortgezet; * de activiteiten die wel worden voortgezet inhoudelijk sterk zullen veranderen; * er alleen nog plaats is voor de kernactiviteiten ontwikkeling, vermarkting en exploitatie van uitgeefproducten; * net als bij andere uitgeverij-onderdelen van B. de functie van vertegenwoordiger in de nieuwe uitgeefkern (van werkgever; N.o.) niet zal bestaan; * de huidige buitendienst derhalve integraal zal verdwijnen; * B. zich al aangepast heeft aan de wens van

scholen/schoolleveranciers om niet rechtstreeks bij een uitgeverij leermethoden te bestellen; * de scholen objectief geadviseerd willen worden over de diverse leermethoden van alle educatieve uitgeverijen om op basis van deze adviezen een verantwoorde keuze te maken; * diverse bedrijven inmiddels de leermethoden van verschillende uitgeverijen in beheer hebben; * de bij hen in dienst zijnde schoolinstallateurs een andere achtergrond/ervaring hebben dan de huidige vertegenwoordigers van (werkgever; N.o.); * gelet op zijn huidige functie en het ontbreken daarvan in de nieuwe organisatie het niet mogelijk is geweest werknemer te herplaatsen; * de bij Be. werkzame interne resp. externe voorlichter(s) een wezenlijk andere functie vervullen dan werknemer; * desalniettemin werknemer een lijst van vacatures is overhandigd bij B. met o.a. vacatures voor de functie van intern voorlichter; * werknemer niet op deze functies heeft gesolliciteerd; * een aan werknemer gedaan aanbod met betrekking tot een tijdelijke functie door hem van de hand is geweest; * dit wel degelijk een reëel aanbod was; werknemer in dupliek stelt dat: * hij zijn eerder ingediende verweer onverkort handhaaft; * de werkelijke reden voor overname door B. een wijziging van de concernstrategie van (werkgever; N.o.) is en niet de door (werkgever; N.o.) aangevoerde slechte financiële situatie; * werkgeefster geen deugdelijke en derhalve controleerbare gegevens heeft overgelegd; * er sprake is van een overgang van de ondernemingen en hij van rechtswege in dienst is getreden van B. c.q. Be. c.q. N.; * voor de bepaling van de eventuele ontslagvolgorde de werknemers met dezelfde werkzaamheden bij de hiervoor genoemde rechtspersonen dienen te worden meegerekend; * de lijst met vacatures functies betroffen die niet aansloten bij zijn opleiding en ervaring; * hij van mening blijft dat de "voorlichters" van Be. hetzelfde werk verrichten als hij; * hij, naast de persoonlijke verkoop aan alle basisscholen, een ruime kennis en ervaring heeft opgedaan over de door (werkgever; N.o.) uitgebrachte onderwijsmethoden; * zijn functie voor een groot gedeelte adviserende en voorlichtende taken omvat; * hij als voorlichter werkzaam zou kunnen blijven; * hij zich in dat kader beroept op het anciënniteitsbeginsel ten opzichte van werknemers bij B./Be./N.; * zijn arbeidsmarktpositie - mede gezien zijn leeftijd - zwak te noemen is. Conclusie. Ik stel vast dat werkgeefster verzoekt haar toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met betrokken werknemer te mogen verbreken daar, als gevolg van bedrijfseconomische, meer in het bijzonder bedrijfsorganisatorische omstandigheden, de arbeidsplaats van betrokken werknemer komt te vervallen. Ingevolge artikel 9 van het Delegatiebesluit ex artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan een ontslagvergunning worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch/ bedrijfsorganisatorisch oogpunt een arbeidsplaats dient te vervallen. Artikel 9, tweede lid, bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht (zie **ACHTERGROND**; N.o.). Op basis van de mij ter beschikking staande gegevens, te weten onder andere een herstructureringsplan, sociaal plan, afvloeiingsregeling CAO voor het boekenuitgeverijbedrijf resp. Grafi-Media CAO, advies Ondernemingsraad B. resp. (werkgever; N.o.), overzichten personeelsgegevens, rapportage (...), financiële gegevens Be. en N. en overige relevante correspondentie,

concludeer ik dat de bedrijfseconomische noodzaak van de te nemen maatregelen voldoende aannemelijk is gemaakt. Tevens concludeer ik dat het tot de beleidsvrijheid van een ondernemer behoort passende maatregelen te nemen indien hij wordt geconfronteerd met bedrijfseconomische problemen. Het laten vervallen van een bepaalde functie kan onder de gegeven omstandigheden tot voornoemde beleidsvrijheid worden gerekend. Voorts stel ik vast dat werkgeefster het anciënniteitsbeginsel correct heeft toegepast. Dit beginsel houdt in dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dienen te worden gebracht. Uit de mij ter beschikking staande gegevens blijkt dat werknemer conform het anciënniteitsbeginsel voor ontslag wordt voorgedragen aangezien de functie van vertegenwoordiger bij (de werkeenhed; N.o.) Educatief komt te vervallen. Voorts ben ik van mening dat, op basis van de overgelegde personeelsoverzichten en de door beide partijen gegeven toelichtingen, de functie van vertegenwoordiger niet uitwisselbaar moet worden geacht met de functie van voorlichter. Gehoord de ontslagadviescommissie, het geheel overziende en in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgeefster en werknemer ben ik van oordeel dat ik de aanvraag van werkgeefster in redelijkheid niet kan weigeren..."

12. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning door de RDA niet verenigen. In zijn brief van 25 augustus 1998 aan de RDA merkte hij hierover onder meer het volgende op:

"Een paar zaken die m.i. van groot belang zijn. Was er sprake van overgang van onderneming? Gehoord en gelezen hebbende het negatieve advies van de RDA omtrent de ontslagaanvraag van (werkgever; N.o.) met collega K. dan is uw conclusie duidelijk: er is sprake van overgang van de onderneming, (werkgever; N.o.) past het anciënniteitsbeginsel niet goed toe en daarom verleen ik (werkgever; N.o.) geen vergunning om de heer K. als voorlichter te ontslaan. Voor mijn zaak van groot belang is de vraag: is de functie van vertegenwoordiger/adviseur uitwisselbaar met de functie van externe voorlichter? Antwoord RDA = NEE. Naar mijn mening hebben de vert. van (werkgever; N.o.) en de voorlichters van B. dezelfde door de directies vastgestelde doelen voor ogen: n.l. het product moet verkocht worden en de schoolleveranciers c.q. begeleidingsdiensten moeten via voorlichting/advies/presentatie enthousiast gemaakt worden voor het product. Om aan te tonen dat de functie van vertegenwoordiger niet uitwisselbaar is met de functie van voorlichter hebben (werkgever; N.o.) en B. er geen moeite mee gehad om de (werkgever; N.o.) mensen af te maken c.q. vele onwaarheden en denigrerende zaken aangehaald. 1: B. heeft zich al aangepast aan de wens van de scholen/schoolleveranciers om niet RECHTSTREEKS bij een uitgeverij te bestellen (...). Hoe verklaart u het feit dat de meeste scholen in mijn rayon de methoden van (werkgever; N.o.) wel RECHTSTREEKS bij de vertegenwoordiger bestellen! (...) Hoe verklaart u het feit van de aanstelling van een interne voorlichter bij B., met o.a. als taak het aannemen van BESTELLINGEN! (...) (B. verklaart toch dat de wens van de scholen is niet RECHTSTREEKS bij de uitgeverij te bestellen!) Om de uitwisselbaarheid van functies onderuit te halen stelt B. dat hun externe voorlichters een onderwijskundige achtergrond hebben en

tevens ervaring als leerkracht (...). Wij stellen in ons verweer dat de heren Bf., L., G. die genoemde achtergrond in zijn geheel niet bezitten en nodigen (werkgever; N.o.) uit om het tegendeel te bewijzen. In het verweer van (werkgever; N.o.) staat dat de schoolinstallateurs volwaardige en gewenste gesprekspartners zijn (...). (Werkgever; N.o.) vergeet te melden dat (verzoeker; N.o.) reeds 33 jaar een GEWENSTE gesprekspartner is. In (...) vermeldt (werkgever; N.o.) dat de buitendienst van de schoolleveranciers (...) informatie geven op huisartsen nivo, en de uitg. indien noodzakelijk op specialisten nivo. Ik heb jarenlang op verzoek van de scholen informatie gegeven op specialisten nivo, omdat de vertegenwoordigers van de schoolleveranciers niet de specifieke kennis bezitten van alle methodes. (Werkgever; N.o.) erkent dit ook door zelf te stellen dat deze vert. werken op huisartsen nivo. (...) Alle aangehaalde redenen en informatie om aan te tonen dat de functies van vert./voorlichter niet uitwisselbaar zijn, kloppen niet met de waarheid, en zijn m.i. nauwelijks of in zijn geheel niet door de RDA onderzocht."

13. De RDA antwoordde verzoeker schriftelijk op 21 september 1998:

"...In uw brief geeft u te kennen dat u zich in het geheel niet kunt vinden in de beslissing van de RDA. Uw bezwaar richt zich met name op de toepassing van het anciënniteitsbeginsel. Door middel van deze brief zal ik proberen het een en ander voor u te verduidelijken. Ik merk daarbij wel op dat ik alleen inga op de punten die, lopende de procedure, door u naar voren gebracht zijn. Eventuele nieuwe punten/argumenten, zoals verwoord in uw brief van 25 augustus jl., zal ik buiten beschouwing moeten laten. U vraagt zich af of er sprake was van overgang van onderneming. Van belang voor beantwoording van die vraag is dat uw werkgever (...) bij schrijven van 11 mei 1998 te kennen heeft gegeven uw ontslagaanvraag mede namens Be. (zijnde een onderdeel van B.) en N. gedaan te beschouwen. De RDA heeft vervolgens werkgeefster verzocht ook van deze beide b.v.'s financiële gegevens en personeelsoverzichten te verstrekken. Hoewel het uiteindelijke oordeel bij de Burgerlijke Rechter ligt, is de RDA van mening dat er, voor wat betreft de toepassing van het anciënniteitsbeginsel, sprake is van overgang van onderneming. Dit heeft tot gevolg dat het anciënniteitsbeginsel dus moet worden toegepast over (werkgever; N.o.), Be. en N. Uw werkgeefster stelt dat uw functie van vertegenwoordiger niet onderling uitwisselbaar is met de functie van voorlichter zoals B (Be.) die kent. U stelt daarentegen dat uw functie wel uitwisselbaar is met de functie van voorlichter. In uw tweede verweerschrift d.d. 10 juli 1998 verwijst u naar een viertal werknemers van Be. die, allen werkzaam als voorlichter, later dan u in dienst getreden zijn. Verder brengt u in dit tweede verweerschrift naar voren dat bovengenoemde werknemers, in tegenstelling tot hetgeen werkgeefster stelt, in het geheel geen onderwijsachtergrond hebben. U nodigt werkgeefster vervolgens uit bewijzen te overleggen van het tegendeel. Opgemerkt dient te worden dat het aan werkgeefster is om **aannemelijk** te maken dat zij het anciënniteitsbeginsel correct heeft toegepast. Voorts is van belang dat het uitgangspunt van het Delegatiebesluit 1993 is dat, uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, in de regel met eenmaal hoor en wederhoor kan worden volstaan. Zonodig kan, indien het verweer daar aanleiding toe geeft, een tweede ronde van hoor en wederhoor worden ingevoerd. In de door werkgeefster overgelegde stukken, ik denk met name aan de

nadere toelichting d.d. 30 juni 1998, geeft zij nauwkeurig aan waarom de functie van vertegenwoordiger en voorlichter niet onderling uitwisselbaar zijn. Op 29 juli 1998 heeft de ontslagadviescommissie uitgebreid kennis genomen van zowel werkgeefsters aanvraag en nadere toelichting alsmede uw beide verweerschriften. De Commissie heeft vervolgens besloten om de RDA unaniem te adviseren de gevraagde toestemming te verlenen. Dit betekent dus ook dat werkgeefster, naar het oordeel van de Commissie, voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast en de functies van vertegenwoordiger en voorlichter niet onderling uitwisselbaar zijn. De Commissie heeft geen aanleiding gezien om de RDA te adviseren om het tweede verweer van werknemer voor reactie naar werkgeefster toe te zenden en zodoende dus een derde ronde van hoor en wederhoor in te voeren. De ervaring leert dat de Commissie, bij de geringste twijfel, geadviseerd zou hebben om een derde ronde op te starten. Nu het een zo duidelijk advies betrof heeft de RDA gemeend dit advies te moeten overnemen. Naar het oordeel van de RDA is voldoende aannemelijk gemaakt dat de functie van vertegenwoordiger en voorlichter niet onderling uitwisselbaar zijn. In uw brief van 25 augustus 1998 haalt u een aantal (nieuwe) punten aan, welke in de procedure door u niet naar voren zijn gebracht. Zoals ik in het begin van mijn brief al gesteld heb kan ik helaas, nu de procedure afgelopen is, niet meer op deze punten (1. Al dan niet rechtstreeks bestellen, 2. Het geven van informatie op huisartsen-nivo) ingaan. Gezien het bovenstaande ben ik van mening dat, binnen het kader van de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestelde regels (vastgelegd in het Delegatiebesluit 1993), een zorgvuldige procedure is gevoerd. De RDA heeft zich, op basis van de hem ter beschikking staande gegevens, beziggehouden met de vraag of het voorgenomen ontslag, getoetst aan de in het Delegatiebesluit 1993 neergelegde normen, redelijk was. Zoals uit de motivering van de beslissing tot vergunningverlening tot uitdrukking is gekomen, is de RDA van mening dat werkgeefster in redelijkheid tot haar beslissing heeft kunnen komen..."

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT** en naar zijn hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven.

C. Standpunt Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht het volgende mee:

"...Op 4 maart 1998 heeft de koop plaatsgevonden door B. van (werkgever; N.o.). De acquisitie hiervan is met terugwerkende kracht per 1 januari 1998 geëffectueerd. Als gevolg van de overname heeft er een herstructurering van de activiteiten van (werkgever; N.o.) plaatsgevonden, waarbij een aantal arbeidsplaatsen is komen te vervallen. Op 13 maart 1998 heeft werkgeefster een collectief ontslag gemeld bij de Regionaal Directeur. Na de wettelijk verplichte wachttijd heeft werkgeefster een aantal individuele ontslagaanvragen bij de Regionaal Directeur ingediend, onder meer voor verzoeker, die in dienst is sinds 1 september 1965. Als bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag van

verzoeker heeft werkgeefster aangevoerd, dat de buitendienst van (...) Educatief, de zelfstandige werkeenheid waar verzoeker werkte, geheel is komen te vervallen. Het gedeelte van (...) Educatief dat is overgenomen, is in zijn geheel geïntegreerd met B., waardoor geen uitbreiding van arbeidsplaatsen is ontstaan. Het Sociaal Plan met voorstel tot de herstructurering is goedgekeurd door de Ondernemingsraad en de betrokken vakbonden, die de economische noodzaak onderkennen en niet bestrijden. Werkgeefster geeft aan, dat de functie van verzoeker in de nieuwe structuur niet meer bestaat en dat er geen functies in het bedrijf zijn die onderling uitwisselbaar zijn met de door verzoeker uitgeoefende functie van vertegenwoordiger. Verzoeker is een aanbod voor een functie van tijdelijke aard gedaan ter overbrugging naar een Vut-uitkering, welke door verzoeker is geweigerd. Het bleek ook niet mogelijk om verzoeker op een andere passende functie binnen de nieuwe organisatie te plaatsen, waardoor een verzoek om ontslag onafwendbaar werd. Voor de toekenning van een ontslagvergunning dient een werkgever in het kader van artikel 9 lid 1 van het Delegatiebesluit 1993 aannemelijk te maken, dat uit bedrijfseconomisch/organisatorisch oogpunt een of meerdere arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De motivatie van werkgeefster heb ik hiervoor reeds kort beschreven. Mijns inziens heeft de Regionaal Directeur op basis van de door werkgeefster hem ter beschikking staande stukken, onder meer een plan van herstructurering, sociaal plan, afvloeiingsregeling van de betreffende CAO, alle overzichten van personeelsgegevens en overige relevante gegevens terecht geoordeeld, dat de bedrijfseconomische situatie voldoende aanwezig was om personele maatregelen te rechtvaardigen. Verzoeker is van mening dat de Regionaal Directeur heeft gehandeld in strijd met artikel 9 lid 2 van het Delegatiebesluit 1993. Het in dit artikel vastgelegde anciënniteitsbeginsel geeft aan, dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dienen te worden gebracht. Werkgeefster heeft in haar reactie op het verweer van 30 juni 1998 voldoende aannemelijk kunnen maken dat de functie van vertegenwoordiger (Educatief) en de door verzoeker beoogde functie van extern voorlichter (B.) qua aard van de uit te voeren werkzaamheden zodanig verschillen, dat van onderling uitwisselbare functies niet kan worden gesproken. De extern voorlichter geeft allerlei objectieve adviezen over de diverse leermethoden van educatieve uitgeverijen. Uitleg op onderwijskundig niveau is hierbij onontbeerlijk. Op basis van de gegeven adviezen zijn de scholen volstrekt vrij in de keuze voor een bepaalde methode. Verzoeker heeft in zijn functie als vertegenwoordiger 33 jaar ervaring opgedaan in het aanprijzen van de leermethoden van één uitgeverij, een activiteit waarbij met name op de commerciële vaardigheden van de vertegenwoordiger een beroep wordt gedaan. Verzoeker heeft in reactie hierop in zijn tweede verweer niet voldoende kunnen aantonen, dat van volledige onderlinge uitwisselbaarheid van de functies wel sprake is. Toepassing van het anciënniteitsbeginsel is alsdan niet aan de orde. Als verzoeker al 'passend' of 'passend te maken' (let wel: dit betreft niet de uitwisselbaarheid van functies) is voor de functie van extern voorlichter, bestaan er op dit moment geen vacatures op dit gebied, waardoor herplaatsing niet aan de orde is. De functie van intern voorlichter, die op de vacaturelijst stond, heeft verzoeker zelf afgewezen, daar hij de functies op deze lijst niet

vond aansluiten bij zijn opleiding en ervaring. Nu de door verzoeker genoemde functie, waarvoor hij dacht in aanmerking te komen, niet uitwisselbaar is met zijn destijds uitgeoefende functie van vertegenwoordiger en er geen andere passende functies voorhanden waren, restte er naar mijn mening voor werkgeefster niets anders dan verzoeker voor te dragen voor ontslag en daarbij was geen sprake van een onjuiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel. Ik ben dan ook van mening dat de Regionaal Directeur in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om (...) de ontslagvergunning te verlenen en dat de klacht van (verzoeker; N.o.) ten aanzien van onjuiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel ongegrond is..."

4. Reactie van verzoeker Verzoeker liet de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende weten:

"...Op bladz. 28 staat in zin 25 en 26 dat werkgever mij een aanbod voor een tijdelijke functie gedaan heeft, ter overbrugging naar een Vut uitkering. Dit is niet juist, het is een overbrugging om na een periode van 4 jaar ononderbroken W.W. uitkering, gebruik te maken van de Vut. Dit zijn n.l. de voorwaarden die de C.A.O. van het Boekenuitgeversbedrijf aangeeft. (...) Dus het werkgevers aanbod was niet in de Vut, maar ongewild in de W.W. Op bladz. 29 staat, (zin 8) dat de externe voorlichter objectieve adviezen geeft over de diverse leermethoden van educatieve uitgeverijen. Dat moet zijn: alleen maar advies over de methoden van eigen (lees) uitgaven. Dezelfde functie die ik ook had, n.l. advies geven en de uitgaven van eigen uitgeverij promoten..."

Beoordeling

I. . Inleiding

1. Werkgever verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) Overijssel op 24 april 1998 op grond van bedrijfseconomische redenen om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen.
2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 9, lid 1 van het Delegatiebesluit 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. Bij collectieve ontslagen vindt op grond van artikel 9, lid 3 van het Delegatiebesluit 1993 een nuancering van dit beginsel plaats.

II. . Ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak

1. Verzoeker was sinds 1 september 1965 in dienst bij zijn werkgever. Verzoeker was

werkzaam als vertegenwoordiger (buitendienst) ten behoeve van de werkeenheden Educatief van werkgever.

2. Bij brief van 24 april 1998 verzocht de werkgever de RDA hem een ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 4 maart 1998 had de verkoop van werkgever aan B. plaatsgevonden. Deze overname had een herstructurering van activiteiten en organisatie van werkgever tot gevolg. Aangezien de werkeenheden Educatief onvoldoende schaalgrootte en draagkracht had om als zelfstandige educatieve uitgeverij te renderen, was besloten om Educatief onder te brengen bij Be. (onderdeel van B.) en N. Uit de omzetten en resultaten over de afgelopen jaren bleek duidelijk de noodzaak om tot deze herstructurering over te gaan, aldus werkgever. Het resultaat over 1996 bedroeg f 103.000 negatief en was over 1997 vastgesteld op f 482.000 negatief (vóór belastingen). Tevens merkte werkgever op dat de aan de ontslagaanvraag ten grondslag gelegde bedrijfseconomische redenen door zowel de vakbonden als de ondernemingsraad waren onderkend en niet bestreden. De ondernemingsraad had in haar advies voorts geoordeeld dat niet te ontkomen viel aan het vervolgen van de ingeslagen weg, te weten de overname van de aandelen van werkgever door B.

3. Verzoeker is van mening dat werkgever de noodzaak om tot herstructurering over te gaan onvoldoende aannemelijk had gemaakt, en dat werkgever dit aan de hand van nadere financiële gegevens diende aan te tonen.

4. Uit het vorenstaande volgt dat werkgever wegens bedrijfseconomische redenen tot wijziging van de bedrijfsvoering was overgegaan. Zoals hiervoor onder I.2. is opgemerkt, dient de RDA de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient hij in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. De RDA behoort immers niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Gelet hierop en op het feit dat tijdens de ontslagprocedure niet is gebleken van feiten en omstandigheden op grond waarvan zou moeten worden geoordeeld dat de mededeling van werkgever omtrent de slechte resultaten van de werkeenheden Educatief onjuist zou zijn, kon de RDA in redelijkheid tot het oordeel komen dat de bedrijfseconomische situatie het nemen van personele maatregelen rechtvaardigde. In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

III. . Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel

1. De werkgever is in beginsel vrij in de keuze van de functies die in aanmerking moeten komen om te vervallen. In het geval van uitwisselbare functies dient hij daarbij echter wel rekening te houden met het anciënniteitsbeginsel zoals neergelegd in artikel 9, lid 2 van het Delegatiebesluit 1993. Van uitwisselbare functies is sprake indien het gaat om vergelijkbare en gelijkwaardige (zowel naar aard van de functie als naar beloning) functies.

2. Werkgever heeft ter zake van de toepassing van het anciënniteitsbeginsel naar voren gebracht dat ten gevolge van de herstructurering niet alle educatieve activiteiten van de werkeenheden Educatief zouden worden voortgezet. De activiteiten die wel werden voortgezet, zouden inhoudelijk sterk veranderen. Daarbij was alleen nog plaats voor de kernactiviteiten ontwikkeling, vermarkting en exploitatie van uitgeefproducten, aldus

werkgever. In de uitgeefkern van werkgever kwam daarom de functie van vertegenwoordiger te vervallen. In dit verband merkte werkgever op dat hij zich had aangepast aan de wens van scholen/schoolleveranciers om niet rechtstreeks bij een uitgeverij leermethoden te bestellen. Diverse bedrijven hadden inmiddels de leermethoden van verschillende uitgeverijen in beheer. De bij hen in dienst zijnde schoolinstallateurs beschikten over een gedegen onderwijsachtergrond (minimaal PABO-niveau) en waren in staat de scholen inhoudelijk over de leermethoden van de verschillende uitgeverijen te adviseren. Deze schoolinstallateurs waren, anders dan de huidige vertegenwoordigers van werkgever, die alleen over een commerciële achtergrond/ervaring beschikken in plaats van een onderwijskundige achtergrond, volwaardige en door de scholen/schoolleveranciers gewenste gesprekspartners. Gelet op de functie van verzoeker en het ontbreken daarvan in de nieuwe organisatie was het voor werkgever niet mogelijk geweest verzoeker te herplaatsen, aldus werkgever. Verder waren er bij Be. en N. geen vertegenwoordigers werkzaam. Wel was het juist dat er bij Be. en N. medewerkers werkzaam waren in de functie van intern dan wel extern voorlichter. Deze medewerkers verrichtten echter niet dezelfde werkzaamheden als verzoeker. De interne voorlichter verrichtte administratieve-commerciële taken, zoals het aannemen van bestellingen. Daarnaast verstreekte de medewerker telefonisch globale informatie aan klanten over alle uitgaven van het bewuste uitgeverijonderdeel, bijvoorbeeld met betrekking tot de omvang en indeling van een bepaald boek of het aantal jaren waarop een bepaalde leermethode betrekking heeft. Ook wat betreft de arbeidsvoorwaarden, provisie, onkostenvergoeding etc. verschilde deze functie van die van verzoeker, aldus werkgever. Voorts gaf werkgever uitvoerig aan wat de taken waren van de externe voorlichter van Be. en waarom deze functie wezenlijk verschilde van de huidige functie van verzoeker, alsmede dat verzoeker de voor deze functie vereiste kennis, opleiding en ervaring miste.

3. Verzoeker stelt zich op het standpunt dat de voorlichters in dienst van Be. hetzelfde werk zouden verrichten als wat hij deed. Dit impliceerde volgens hem dat zijn functie niet kwam te vervallen. Verder is verzoeker van mening dat de functie van vertegenwoordiger vergelijkbaar en volledig uitwisselbaar is met die van voorlichter. In dit verband noemde hij een aantal voorlichters die volgens hem in het geheel geen onderwijsachtergrond zouden hebben. Zijn functie als vertegenwoordiger zou bovendien meer inhouden dan door werkgever was aangegeven, aldus verzoeker.

4. Voor zover verzoeker zich op het standpunt stelt dat zijn functie niet was komen te vervallen omdat de externe voorlichters bij Be. hetzelfde werk zouden verrichten als wat hij deed wordt het volgende opgemerkt. Het anciënniteitsbeginsel wordt alleen toegepast op uitwisselbare functies. Verzoeker legt het begrip uitwisselbaar te ruim uit. Van uitwisselbare functies is sprake indien het gaat om vergelijkbare en gelijkwaardige (zowel naar de aard van de functie als naar de beloning) functies. Niet van belang is welke functie de met ontslag bedreigde werknemer zou willen, of gezien de (soms lagere) eisen zou kunnen uitoefenen. Wel relevant is of er binnen het bedrijf één of meer soortgelijke, gelijkwaardige functies als die van betrokken werknemer zijn. Werkgever heeft aangevoerd dat de functie van vertegenwoordiger als gevolg van de herstructurering was komen te

vervallen. Daarbij heeft de werkgever uitvoerig uiteengezet dat de functie van interne dan wel externe voorlichter inhoudelijk niet hetzelfde was als de functie van vertegenwoordiger. Voorts waren deze functies wat betreft beloning en overige arbeidsvoorwaarden niet gelijkwaardig aan die van verzoeker. Gelet op het vorenstaande kon de RDA dan ook in redelijkheid besluiten voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Overijssel te Hengelo, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet 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); thans vervangen door het Ontslagbesluit Artikel 9, eerste, tweede en derde 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 artikelliden 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.

3. Indien de werkgever zulks wenst, kan, in geval van groepsontslagen van 10 of meer werknemers binnen een werkgebied, als bedoeld in artikel 6 van dit besluit, het in het tweede lid bepaalde worden toegepast per leeftijdsgroep, zodanig dat de leeftijdsopbouw van de voor ontslag voorgedragenen een afspiegeling vormt van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand; hierbij dienen als leeftijdsgroepen te worden aangehouden de groepen van 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en van 55 jaar en ouder."

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. Het tweede lid bevat als hoofdcriterium het dienstjarenbeginsel. Dit criterium is van algemene strekking en is - met inachtneming van het in de leden vier, vijf en zes bepaalde - rechtstreeks van toepassing op alle economische ontslagen. Met ingang van 1 januari 1996 is het Delegatiebesluit gewijzigd in die zin dat afwijking anciënniteit is toegestaan in geval van groepsontslagen van 10 of meer werknemers (...). Het derde lid behelst een nuancering van het dienstjarencriterium in geval van groepsontslagen. De werkgever kan, indien hij van oordeel is dat de leeftijdsopbouw binnen het personeelsbestand bij onverkorte toepassing van het dienstjarencriterium te onevenwichtig zou worden, er voor kiezen om alvorens over te gaan tot toepassing van dat criterium het personeelsbestand onder te verdelen in de in deze bepaling aangegeven leeftijdsklassen. Nadat deze indeling heeft plaats gevonden, wordt binnen die leeftijdsklassen weer het dienstjarencriterium toegepast. Aldus kan worden bereikt dat de afvloeiing naar evenredigheid van de omvang van de personeelsbestanden in die leeftijdsklassen plaatsvindt. Voor de goede orde zij hierbij nog aangetekend dat toepassing van de op grond van artikel 12 van toepassing verklaarde bijlage (ontslagbeleid oudere werknemers) tot 1 januari 1994 tot afwijking van dit evenredigheidsbeginsel kon leiden."