



Rapport

Datum: 1 maart 1999

Rapportnummer: 1999/084

Klacht

Op 2 november 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer W. te Putten, 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) zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Hij is van mening dat de door de werkgever gestelde bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Voorts is verzoeker van mening 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. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

A. Feiten

1. Verzoeker was sinds 1 augustus 1969 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. 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 algemene zin 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 aan de educatieve uitgeverij Be. gesteld. Be. voldoet ook aan deze eisen. (Ongewijzigde) voortzetting van (...) Educatief is op bedrijfseconomische gronden niet mogelijk en haalbaar. De herstructurering van (werkgever; N.o.) leidt 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.) Kampen 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 B. 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 (verzoeker; N.o.) vervalt. Gezien de forse inkrimping van de organisatie zijn er geen andere passende functies voorhanden..."

4. 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 leermethode 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 van 13 januari 1987 (...) 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:

- Organisationschema N. (het organisationschema 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..."

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

"2. Kunt u gegevens overleggen waaruit de noodzaak van de te nemen maatregelen blijkt (verlies- en winstrekening laatste 2jaar, 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)?"

6. 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..."

7. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift van 16 juni 1998 aan de RDA onder meer het volgende op:

"Zoals u ziet is in de aanvraag de datum indiensttreding onjuist vermeld. Dit moet zijn 1 augustus 1968. Voorts merk ik op dat cliënt met ingang van 26 mei jl. ziek is. **Algemeen** Allereerst wil ik ingaan op de wijze waarop werkgeefster cliënt heeft geïnformeerd over de overname en de herstructurering. Deze informatie verstrekking is zeer beperkt geweest. Ik zag in het advies d.d. 11-11-1997 dat de Ondernemingsraad daar ook al over klaagde. Cliënt heeft in twee korte gesprekken (± 5 minuten) en bevestigende brief te horen gekregen dat zijn functie kwam te vervallen en dat hij voor ontslag zou worden voorgedragen. Op nadere vragen van zijn kant werd niet ingegaan. Zijn verzoek om volledig schriftelijk geïnformeerd te worden is van de hand gewezen. Slechts het sociaal plan en het nauwelijks structurele informatie bevattende samenvatting herstructureringsplan is toegezonden. Voorts ontving hij de melding collectief ontslag en de individuele ontslagaanvraag, doch zonder producties. Ik heb werkgeefster verzocht en uiteindelijk gesommeerd mij volledig te informeren, hetgeen zij om mij onbekende redenen heeft menen te moeten weigeren. Zij achtte het niet nodig een werknemer die bijna 30jaar (!) in dienst is en die altijd met hart en ziel zijn werkzaamheden heeft verricht zelf te informeren, omdat zij de informatie aan u had toegestuurd. Niet eerder dan na ontvangst van uw stukken bleek mij dat de ontslagaanvraag niet alleen door (werkgever; N.o.) is ingediend. Ik heb werkgeefster mijn ongenoegen kenbaar gemaakt en aangegeven haar gedrag niet alleen als slecht werkgeverschap te beschouwen, maar dat dit voorts als inhumaan is aan te merken. (...) **Bedrijfseconomische reden** In de aanvraag wordt gesteld dat om financiële redenen wordt overgegaan tot reorganisatie. Volgens de door de aanvragers overgelegde gegevens zou het onderdeel Educatief verliesgevend zijn. Dit wordt verder op geen enkele wijze aannemelijk gemaakt. Er zijn geen controleerbare financiële gegevens overgelegd. De juistheid van de cijfers dient sterk betwijfeld te worden. In de brief van 4 juni 1997 betreffende de ingrijpende herstructurering in die periode wordt aangegeven dat de toekomstplannen van de werkeenheden goed zijn en voorts dat de functie van uitgeversvertegenwoordiger in toenemende mate een voorlichtende functie is (...). Bij deze herstructurering zijn de dienstverbanden van een tweetal medewerkers van (...) Educatief beëindigd. Vermoedelijk is het effect daarvan in de resultaatcijfers nog niet zichtbaar en levert daardoor een vertekend beeld op. Na deze herstructurering, tijdens de 116e overlegvergadering op 9 september 1997 geeft de directie de positieve mededeling '(...) Educatief ligt op het schema van de begroting' (...). In het herstructureringsplan van februari 1998 wordt daarenboven als omzet genoemd f 3.323.000.- in plaats van f 3.156.000,-. Kort na afronding van deze herstructureringsoperatie en nog voor dat de effecten daarvan over de gehele linie zichtbaar kunnen zijn, is er sprake van de overname

door B. De werkelijke reden voor de huidige herstructurering is dan ook gelegen in het opgaan in concernverband en is ingegeven door een beleidsmatige keuze. (...) De reden voor de reorganisatie is derhalve geen financiële, maar de wens van de ondernemer zijn onderneming aan te passen aan de marktontwikkelingen om ook voor de toekomst de continuïteit te kunnen waarborgen. Dit behoort tot de beleidsvrijheid van een ondernemer. Aangezien deze tevens werkgever is, dient de zorgvuldigheid naar de werknemers in acht te worden genomen en wellicht nog belangrijker de van toepassing zijnde regelgeving. Zoals uit de stukken blijkt is het de bedoeling om de activiteiten van (werkgever; N.o.) te concentreren op de kernactiviteiten. De activiteiten van (...) Educatief worden kennelijk niet als zodanig bestempeld en zijn overgenomen door twee dochterondernemingen van B. t.w. Be. (de methoden voor het basisonderwijs) en N. (de methoden voor het voortgezet onderwijs). De werkzaamheden van cliënt richtten zich op het basisonderwijs (=Be.). Alle rechten van de methoden Leesplus, Klipper (omzet ca. f 1 miljoen) en de Zelfstandige Leesmethoden, T3, Mijn Tafelboek, Werkboek voor de spelling, Woord zoekt soort en Zin in delen, (...) zijn overgegaan naar Be. **Overgang onderneming** Gelet op de artt. 7:665 BW e.v. (Wet overgang onderneming) is er sprake van overgang van een gedeelte van de onderneming (...) inclusief de rechten en plichten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. De werkzaamheden van cliënt blijven daardoor aanwezig en cliënt is dan ook in feite bij Be. in dienst. Terecht hebt u de aanvragers verzocht om informatie over deze ondernemingen, waarna de ontslagaanvragen mede namens Be. en N. zijn ingediend. Voor de bepaling van de ontslagvolgorde dienen de werknemers met dezelfde werkzaamheden bij -voor cliënt Be.- te worden meegerekend. De mededeling van de aanvragers dat bij Be. deze werkzaamheden niet voorhanden zijn is onjuist. Er zijn wel degelijk werknemers die vergelijkbare werkzaamheden verrichten. Deze functiebenaming bij Be. is **voorlichter**, de werkzaamheden zijn echter vergelijkbaar en volledig uitwisselbaar. De werkzaamheden van cliënt bestaan uit het voorlichten en adviseren over leermethoden, zie ook de al aangehaalde brief van 4 juni 1997. Bij Be. betreft het de volgende werknemers:

Bf. 01-08-1980

. 01-01-1980

. 01-08-1993

. 01-01-**1998** De heer Bf. is een oud-collega van cliënt en het is hem bekend dat de werkzaamheden die zij verrichten vergelijkbaar zijn. Aangezien al deze werknemers een korter dienstverband hebben dan cliënt verzoek ik u uw toestemming te onthouden wegens onjuiste toepassing van het anciënteitsbeginsel. De verwijzing door de aanvragers naar een richtlijn van het Ministerie is onjuist. Deze richtlijn is niet alleen meer van toepassing, zij is vervangen door bijlage G Delegatiebesluit, maar daarnaast is het doel van de Wet overgang onderneming de bescherming van werknemers bij overgang van ondernemingen. De aangehaalde uitspraak is hier eveneens niet van toepassing, aangezien het gaat om de overgang van een gedeelte van een onderneming zonder direct financiële reden. De stelling van de aanvragers dat Be. de extra werkzaamheden, naar schatting 40-50% van het fonds van (...) Educatief, er bij gedaan kan worden wekt gezien

de omvang daarvan enerzijds verbazing, anderzijds wordt dit waarschijnlijk veroorzaakt door de recente in diensttreding van de heer K. Hij is notabene in dienst getreden op het moment dat het voor de directies al bekend was dat de overname zou gaan plaatsvinden. Er is geen sprake van enige vorm van redelijkheid in de zin van art. 8 Delegatiebesluit dat een werknemer met een dienstverband van bijna 30 jaar ontslagen dient te worden, terwijl werknemers met aanmerkelijk kortere dienstverbanden zijn werkzaamheden zullen voortzetten. Voorts is de arbeidsmarkt positie van cliënt zwak te noemen. Hij is inmiddels 52 jaar en heeft eenzijdige werkervaring. **Conclusie** Door een aandelenoverdracht is (werkgever; N.o.) toegevoegd aan B. Teneinde overlap te voorkomen zal (werkgever; N.o.) zich gaan beperken tot kernactiviteiten en worden bepaalde onderdelen overgenomen c.q. geïntegreerd bij dochters van B. De activiteiten van (...) Educatief gaan grotendeels over naar Be., waarbij er sprake is van overgang van onderneming. De aanvragers hebben dit ook niet ontkend en uitdrukkelijk mede namens Be. en N. de aanvraag ingediend. Cliënt is in feite in dienst van Be. Daardoor dient de ontslagvolgorde te worden toegepast op alle werknemers met vergelijkbare dienstverbanden. Deze volgorde is niet gehanteerd, waardoor ik niet anders kan concluderen dan dat u uw toestemming dient te onthouden. Ik verzoek u als zodanig te beslissen."

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

"...Alle werknemers van (werkgever; N.o.) zijn eind 1997 geïnformeerd over het voornemen van B. om de aandelen van (werkgever; N.o.) over te nemen. Daarbij is tevens meegedeeld dat de ingrijpende consequenties van een en ander, waaronder de individuele personele, op dat moment nog niet duidelijk waren. In januari 1998 is mevrouw P. ingeschakeld om op interim-basis o.m. de personele consequenties te inventariseren en terzake maatregelen en voorzieningen te treffen. Vervolgens is met het CNV, dat in deze mede namens het FNV onderhandelde, het Sociaal Plan opgesteld. Nagenoeg alle werknemers van (werkgever; N.o.) zijn lid van het CNV. Het CNV heeft het Sociaal Plan in een vergadering, waar nagenoeg alle werknemers van (werkgever; N.o.) aanwezig waren, besproken en toegelicht. Ter vergadering heeft de overgrote meerderheid van het personeel vóór dit Sociaal Plan gestemd. Ook de OR van (werkgever; N.o.) heeft positief over het Sociaal Plan geadviseerd. Aan alle personeelsleden, ook aan (verzoeker; N.o.), is een samenvatting van het herstructureringsplan verstrekt. In de week van 4 maart jl. is in diverse gesprekken met elke werknemer besproken welke consequenties de herstructurering zou hebben en tevens aangekondigd dat de mogelijkheden van interne plaatsing per persoon nauwkeurig zouden worden onderzocht. Nadat begin april definitief duidelijk was geworden wie wel en wie niet intern kon worden herplaatst heeft mevrouw P. ook dit met elke werknemer individueel besproken en per persoon aangegeven of men al dan niet als boventallig werd aangemerkt. Al deze gesprekken zijn (verzoeker; N.o.) schriftelijk bevestigd. (Werkgever; N.o.) heeft derhalve de nodige zorgvuldigheid in het voortraject betracht. De onderhavige ontslagvergunning is ingediend door (werkgever; N.o.) als 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 volledig 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 werkeenheid 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 over mocht oordelen heeft (werkgever; N.o.) u verzocht de onderhavige aanvraag als mede gedaan namens Be. en N. te beschouwen. Het is juist dat bij de melding collectief ontslag deze beide ondernemingen niet zijn genoemd, doch dat doet niets af aan het feit dat de Wet Melding integraal is nageleefd. 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. De stelling van (verzoeker; N.o.) dat de reden voor de reorganisatie geen financiële zou zijn motiveert hij met het standpunt dat het in casu zou gaan om de wens van (werkgever; N.o.) om haar onderneming aan te passen aan de marktontwikkelingen om ook voor de toekomst de continuïteit te kunnen waarborgen, Dat is helemaal juist: alleen de inwilliging van deze wens zal kunnen voorkomen dat (werkgever; N.o.) in een faillissementsituatie geraakt. Met andere woorden: juist aan deze wens liggen financiële redenen ten grondslag. In het recente verleden heeft (werkgever; N.o.) reeds door middel van reorganisatie getracht het tij te keren. Dit is echter niet gelukt. (Werkgever; N.o.) heeft daarbij tot het laatst toe tevergeefs gehoopt en getracht de werkeenheid (...) Educatief te behouden. De behaalde resultaten weken echter destructief af van de te optimistische begroting. (...) Educatief was en bleef verliesgevend. 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 op bladzijde 4 onder 4 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 het verrichten 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 voorlichter bij Be. heeft een onderwijskundige achtergrond en beschikt over ervaring als leerkracht in het onderwijs. Diens taken zijn:

- het geven van inhoudelijke onderwijskundige presentaties
- 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 hij de voor deze functie vereiste kennis, opleiding en ervaring. Gelet op het vorenstaande is (werkgever; N.o.) van oordeel dat de aangevoerde gronden een ontslagvergunning rechtvaardigen..."

9. In zijn verweerschrift van 13 juli 1998 berichtte verzoekers gemachtigde de RDA onder meer het volgende:

"ad 1 en 2 bedrijfseconomische noodzaak/overgang onderneming/ sociaal plan.

Ondanks mijn uitdrukkelijk verzoek daartoe is door de aanvragers geen inzicht verstrekt in de financiële gegevens, zodat ik niet anders kan concluderen (dat) de beweerde bedrijfseconomische noodzaak in financiële zin niet aannemelijk is gemaakt. De stelling dat voorkomen moet worden dat (werkgever; N.o.) in een faillissementssituatie geraakt blijkt dan ook nergens uit. Daarentegen wordt mijn stelling dat er sprake is van een indirecte bedrijfseconomische reden, t.w. de beleidsvrijheid van een ondernemer om zijn organisatie te herinrichten uitdrukkelijk erkend. De verwijzing in de ontslagaanvraag naar de -ik herhaal verouderde- richtlijn van het ministerie treft dan ook om die reden geen doel. Ik merk wellicht ten overvloede toch maar op dat in de richtlijn wordt aangegeven dat onder bepaalde omstandigheden een ontslagvergunning kan worden verleend. Daarbij dient de

gebruikelijke toetsing van de ontslagreden plaats te vinden. Er dient een voldoende reden te zijn voor het ontslag en alternatieve plaatsingsmogelijkheden dienen te zijn onderzocht. Een uitsluitend in de overgang gelegen motief wordt niet geaccepteerd, zie ook de huidige bijlage G. Het doel van de wetgeving t.w. bescherming van de werknemers bij overgang van onderneming zou dan gefrustreerd worden. De richtlijn laat zich niet uit over toepassing van het anciënniteitsbeginsel. Dit betekent dat het anciënniteitsbeginsel in een situatie als de onderhavige op het gehele personeelsbestand van toepassing is. (...)

Opmerkelijk is dat thans wordt ontkend dat er sprake zou zijn van overgang van onderneming, terwijl dit in de aanvraag wordt erkend, doch dat daar een beroep wordt gedaan op voornoemde richtlijn. Dat (werkgever; N.o.) zich op de kernactiviteiten wil richten, waartoe Educatief niet behoort, omdat dit beter past bij Be. en N., wil cliënt niet weerspreken en hij heeft deze intentie ook niet gehad. De stelling is wel dat de activiteiten aldaar grotendeels zijn ondergebracht zonder rekening te houden met de belangen van de werknemers. Deze moeten maar simpelweg ontslagen worden. De stelling dat de afdeling Educatief verliesgevend zou zijn heb ik reeds eerder bestreden door mijn twijfels te uiten bij de juistheid van de cijfers. Dit is ingegeven door de in de ontslagaanvraag overgelegde verschillende omzetcijfers. Ik constateer dat thans wordt volstaan met de mededeling dat Educatief verliesgevend zou zijn zonder nadere gegevens te overleggen. De verliesgevendheid is dan ook wederom niet aannemelijk gemaakt. Dat 2/3 deel van de omzet zal worden gestaakt blijkt niet uit de overgelegde gegevens van de ontslagaanvraag en strookt niet met de cijfers in de ontslagaanvraag. Immers al ruim 1/3 gaat over naar Be., een gedeelte naar N. en er is een voornemen dat de heer Nr. een gedeelte overneemt. Ik herhaal, zoals gesteld in mijn 1e verweer, dat qua werkzaamheden van cliënt het overgrote gedeelte is overgegaan naar Be. Het betreft o.a. de sterke methoden met groeipotentie. De aanvragers hebben niet aannemelijk gemaakt dat er geen sprake zou zijn van overgang van onderneming. Nu het er wel alle schijn van heeft, zal deze rechtsvraag uiteindelijk aan de burgerlijke rechter moeten worden voorgelegd. De belangen van de werknemers dienen in de onderhavige procedure beschermd te worden en de anciënniteit integraal over alle uitwisselbare functies te worden toegepast. Sociaal plan Cliënt weerspreekt niet dat de OR heeft ingestemd met het sociaal plan. Het is cliënt niet bekend of de overgrote meerderheid van het personeel daarmee heeft ingestemd. Hij heeft dit echter niet gedaan. Een presentielijst van de stemming en de verslaglegging is niet overgelegd. Cliënt is geen lid van een vakbond en deze kunnen dan ook niet namens hem hebben gehandeld. Mijn mededeling dat diverse zaken niet in het sociaal plan zijn geregeld en dat cliënt daar schade door leidt wordt niet weersproken. De inschakeling van mevrouw P. heeft cliënt niets positiefs opgeleverd, integendeel. Ik berichtte u haar opstelling al in mijn 1e verweer.

ad 3. vergelijkbare functies Bij toepassing van de anciënniteit dient uitgegaan te worden van uitwisselbaarheid bij vergelijkbare functies. In mijn eerste verweer heb ik al de namen genoemd van de werknemers wiens functie uitwisselbaar is. De aanvragers proberen thans een rookgordijn op te trekken door te stellen:

a. deze functie is anders dan die van cliënt Het is mogelijk dat de functienaam anders is doch de werkzaamheden zijn gelijk, danwel dusdanig gelijk dat deze uitwisselbaar zijn. De aanvragers stellen nu dat de functie van voorlichter is veranderd. Het geeft geen pas gedurende de ontslagprocedure de functies te wijzigen kennelijk uitsluitend met het doel het anciënniteitsbeginsel te omzeilen. *b. voor de functie van voorlichter is een onderwijskundige opleiding nodig.* Cliënt heeft van een ingewijde bij Be. vernomen dat voor de functie van voorlichter geen onderwijskundige opleiding is vereist en dat in ieder geval de heren Bf., L. en G. dit niet hebben. Zij beschikken over vergelijkbare werkervaring als cliënt. Voorts hadden deze medewerkers tot de overname een auto van de zaak, danwel een kilometervergoeding en een onkostenregeling en deden zij dezelfde werkzaamheden als cliënt. Het beroep van de aanvragers op een gebrek aan opleiding, kennis en ervaring aan de zijde van cliënt is gezien uitstekende staat van dienst op zijn minst stuitend te noemen. Kort gezegd kan en mag een dergelijk ongefundeerde stellingname c.q. misleiding door de aanvragers niet ten koste gaan van de gerechtvaardigde belangen van de werknemers. **ad 4. aanbod functie** De aanvragers hebben de neiging zichzelf te schetsen als zeer redelijk. Dit is onjuist. Ik gaf dit in het eerste verweer al aan dat cliënt een samenvatting van het herstructureringsplan heeft ontvangen. De zo door hem gewenste integrale versie werd echter geweigerd. De gesprekken waaraan gerefereerd wordt duurden maximaal 5 minuten en hadden slechts de mededeling dat hij niet geplaatst was en ontslagen zou worden. De toch uiterst redelijke vraag voor iemand met een dergelijk lang dienstverband naar de redenen van niet plaatsing en ontslag werden niet beantwoord. De stelling dat de aanvragers aan hun inspanningsverplichting hebben voldaan door een functie van intern voorlichter aan te bieden is onjuist. Deze functie is zoals terecht wordt opgemerkt verschillend met die van cliënt en niet vergelijkbaar. Aangezien ondanks verzoek daartoe niet duidelijk werd gemaakt welke consequenties dit zou hebben, o.a. in financiële zin kon cliënt hier verder niet serieus op ingaan, temeer daar dit een functie voor 0,5 fte betrof. Ik merk overigens op dat geen enkele werknemer van (...) Educatief geplaatst is bij Be./N., terwijl in het herstructureringsplan een schema staat waaruit de conclusie getrokken kan worden dat 3,0 fte herplaatst zou worden. Cliënt kan dan ook niet anders dan grote vraagtekens te zetten bij de herplaatsingactiviteiten van (werkgever: N.o.). Het mag (werkgever; N.o.) verweten worden ook hier geen openheid over te geven en voorts dat zij cliënt geen functie aanbieden die recht doet aan de lengte van zijn dienstverband en zijn staat van dienst. **conclusie** - de aanvragers beperken zich tot het stellen van een financiële reden voor het ontslag, doch maken deze niet aannemelijk. - niet aannemelijk is gemaakt dat er geen sprake zou zijn van overgang van onderneming - de aanvragers passen het anciënniteitsbeginsel onjuist toe - er zijn geen serieuze herplaatsinginspanningen gepleegd, noch is er zorgvuldig omgegaan met de belangen van cliënt Ik verzoek u dan ook uitdrukkelijk bij uw belangenafweging rekening te houden met de gerechtvaardigde belangen van cliënt en uw toestemming te onthouden." 10. 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 augustus 1969 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 (...) Educatief 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 uitbested; * 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:

* de informatieverstrekking over de overname en de herstructurering zeer beperkt is geweest; * hij werkgeefster aansprakelijk stelt voor de door hem geleden financiële schade als gevolg van het mislopen van provisie; * 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; * de werkelijke reden voor de huidige herstructurering gelegen is in het opgaan in concernverband en ingegeven is door een beleidsmatige keuze; * in verband met de overgang van een gedeelte van de onderneming, werkgeefster het anciënniteitsbeginsel niet dan wel onjuist toepast; * er bij Be. wel degelijk werknemers in dienst zijn die vergelijkbare werkzaamheden verrichten als hij; * deze functiebenaming bij Be. voorlichter is maar de werkzaamheden echter vergelijkbaar en volledig uitwisselbaar zijn; * zijn

arbeidsmarktpositie zwak te noemen is gezien zijn leeftijd en eenzijdige werkervaring: werkgeefster in repliek stelt dat:

* zij weerspreekt dat in het voortraject van de herstructurering niet de nodige zorgvuldigheid zou zijn betracht:

* de aan de ontslaanvraag ten grondslag gelegde bedrijfseconomische redenen zijn zowel door de vakbonden als de OR onderkend en niet bestreden; * werkgeefster haar organisatie op grond van financiële redenen moet aanpassen aan de marktontwikkelingen om ook voor de toekomst de continuïteit te kunnen waarborgen; * 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 bij B. is overhandigd met o.a. vacatures voor de functie van intern voorlichter; * werknemer niet op deze functies heeft gesolliciteerd; werknemer in dupliek stelt dat:

* hij zijn eerder ingediende verweer onverkort handhaaft; * werkgeefster geen inzicht verstrekt in de financiële gegevens; * er, zijns inziens, sprake is van overgang van onderneming; * de anciënniteit derhalve integraal over alle uitwisselbare functies dient te worden toegepast; * hij niet heeft ingestemd met het sociaal plan; * werkgeefster het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast; * hij grote vraagtekens plaatst bij de herplaatsingsactiviteiten van (werkgever; N.o.) nu geen enkele werknemer van (...) Educatief is geplaatst bij Be./N. 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 GITP, 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 werkeenheid; 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..."

11. 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:

"Ik mis in uw schrijven goede argumenten die uw zienswijze rechtvaardigen. U schrijft o.a. dat de werkgever het anciënniteitsbeginsel correct heeft toegepast. Graag verneem ik op welke gronden."

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

"...Een veel gebruikt ontslagmotief is het ontslag om bedrijfseconomische/organisatorische redenen. Algemene toetsingscriteria voor de RDA zijn in dit geval dat:

* aan de beslissing tot personele inkrimping onderliggende overwegingen ten grondslag liggen resp. de beslissing cijfermatig is onderbouwd; * het aantal te schrappen arbeidsplaatsen resp. de personeelsreductie redelijkerwijs voortvloeit uit het aangevoerde ontslagmotief. Vervolgens beoordeelt de RDA of de keuze, ten aanzien van de werknemer die voor ontslag wordt voorgedragen, is gerechtvaardigd. Bovengenoemde toetsingscriteria hebben dan ook centraal gestaan bij de beoordeling van deze ontslagaanvraag. Meer specifiek wil ik thans ingaan op de toepassing van het anciënniteitsbeginsel. 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. Bij schrijven d.d. 11 mei 1998 geeft werkgeefster te kennen dat de ontslagaanvraag mede namens Be. (zijnde een onderdeel van B.) en N. is ingediend. 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. Verwezen wordt naar een viertal werknemers van Be. die, allen werkzaam als voorlichter, later dan u in dienst zijn getreden. Verder brengt u in het tweede verweerschrift onder meer naar voren dat een groot deel van bovengenoemde werknemers, niet over een onderwijskundige opleiding beschikken. Dit, in tegenstelling tot hetgeen werkgeefster heeft gesteld. 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 incidentele gevallen kan de ontslagadviescommissie de RDA adviseren een tweede verweer voor een reactie naar werkgeefster toe te zenden en zodoende dus een derde ronde van hoor en wederhoor in te voeren. In de door werkgeefster overgelegde stukken, ik denk dan 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. Op basis van dit unanieme advies en de door beide partijen overgelegde gegevens inzake de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag en de toepassing van het anciënniteitsbeginsel, was de RDA van mening dat de bedrijfseconomische noodzaak van de te nemen maatregelen voldoende aannemelijk was gemaakt resp. het anciënniteitsbeginsel correct was toegepast. Zoals reeds eerder genoemd dient de RDA zich te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. Hiertoe behoort de RDA de werkgeefster de nodige ruimte te laten om naar eigen inzicht haar beleid te voeren. In het kader van de beoordeling van bovengenoemde ontslagaanvragen zij tevens opgemerkt dat de RDA niet de bevoegdheid heeft zich uit te spreken over onder andere het feit of werkgeefster het sociaal plan op de juiste wijze heeft toegepast. Deze beoordeling is aan het bevoegd gezag (veelal de kantonrechter) voorbehouden. In beginsel houdt de RDA, in het kader van de door hem te verrichten redelijkheidstoets, rekening met onderling tussen partijen gemaakte afspraken. Daarbij moet uitsluitend worden gedacht aan afspraken die ten opzichte van het Delegatiebesluit 1993 een aanvullend karakter hebben. Dat besluit behoudt immers zijn gelding, ongeacht hetgeen partijen zijn overeengekomen. Dit betekent dat de RDA de ontslagvergunning kan verlenen ongeacht de vraag of de werkgever het sociaal plan op de

juiste wijze heeft toegepast. 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. Gehoord de ontslagadviescommissie, het geheel overziende en in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgeefster en werknemer was dat naar zijn mening het geval, hetgeen in de motivering van de beslissing tot vergunningverlening tot uitdrukking is gekomen..."

B. Standpunt van verzoeker

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

. 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 augustus 1969. Als bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag van verzoeker heeft werkgeefster aangevoerd, dat de buitendienst van (...) Educatief, de zelfstandige werkeenheden 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. 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. Werkgeefster heeft haar bedrijf om financieel-economische redenen moeten aanpassen aan de marktontwikkelingen om ook voor de toekomst de continuïteit te kunnen waarborgen. Ik zou hier willen stellen dat het in casu om een bedrijfsorganisatorische noodzaak gaat, die werkgeefster aannemelijk tracht te maken. 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 29 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..."

4. Reactie van verzoeker

Verzoeker liet de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende weten:

"...Dat de toepassing van het anciënniteitsbeginsel niet voldoende door mij is aangetoond weerspreek ik met klem. Mijn advocaat (...) heeft in het verweerschrift met de meeste zorgvuldigheid hierop gewezen, hieraan ontbreekt niets. Een dergelijke reactie vanuit het R.D.A. verontrust mij ten zeerste. Dat ik niet ben ingegaan op de lijst van vacature's had de volgende reden:

Mevr. W. van het C.N.V. heeft op een bijeenkomst voor de goedkeuring van het sociale-plan er met klem op gewezen dat het anciënniteitsrecht onder alle omstandigheden toegepast moet worden. Ik beschikte vanaf 1 augustus 1968 en niet '69 over een volledige baan bij (werkgever; N.o.). De vacature betrof een halve baan, daarop heb ik gereageerd. Opleiding en ervaring zijn daarbij niet aan de orde geweest. Als zodanig is er van afwijzen van een aangeboden functie geen sprake. De veel belovende woorden van de directie's hebben tot op heden teleur gesteld..."

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 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. De RDA behoort bij de beoordeling van de aanvraag niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

II. . Ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning

1. Verzoeker was sinds 1 augustus 1969 in dienst bij zijn werkgever. Hij was werkzaam als vertegenwoordiger (buitendienst) ten behoeve van de werkeenheden Educatief van werkgever.
2. Bij brief van 24 april 1998 verzocht 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 1995 bedroeg f 51.000 negatief, over 1996 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 een 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 controleerbare financiële gegevens diende aan te tonen. Volgens verzoeker bleek uit een brief van 4 juni 1997 betreffende de ingrijpende herstructurering in die periode dat de toekomstplannen van de werkeenheden Educatief goed zouden zijn. Verzoeker is dan ook van mening dat er aan de reorganisatie van werkgever geen financiële redenen ten grondslag liggen, maar de wens van werkgever om zijn onderneming aan te passen aan de marktontwikkelingen, om ook voor de toekomst continuïteit te kunnen waarborgen.

4. Uit het vorenstaande volgt dat werkgever wegens bedrijfseconomische redenen tot wijziging van de bedrijfsvoering wenste over te gaan. Zoals hiervoor onder 1.2. 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. Dat werkgever door middel van de voorgestelde reorganisatie de continuïteit van zijn bedrijf voor de toekomst wil waarborgen, behoort tot deze beleidsvrijheid van de werkgever. 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. 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 uitgeverij-onderdeel, bijvoorbeeld met betrekking tot de omvang en indeling van een bepaald boek of het aantal jaren waarop een bepaalde leer methode betrekking heeft. Ook wat betreft de arbeidsvoorwaarden, provisie, onkostenvergoeding verschilde deze functie van die van verzoeker, aldus werkgever. Voorts gaf werkgever uitvoerig aan wat de taken waren van de externe voorlichter van Be. (geven van onderwijskundige presentaties, onderhouden van netwerken met onderwijskundige voorlichters en schoolinstallateurs en relatiebeheer van mediatheken) 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 externe voorlichters in dienst van Be. hetzelfde werk zouden verrichten als wat hij deed. Dit impliceerde volgens hem dat zijn functie niet kwam te vervallen. Verzoeker was 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 meer commerciële 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, zoals dat tot 1 januari 1999 luidde) 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 voorgedragen 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 van anciënniteit is toegestaan in geval van groepsontslagen van 10 of meer werknemers (...). Het derde lid behelst een nuancering van het dienstjaren criterium 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."