



# Rapport

**Datum: 9 februari 2006**

**Rapportnummer: 2006/041**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Arnhem bij beslissing van 23 september 2004 zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het door hem gevoerde verweer.

## Beoordeling

### I. Bevindingen

1. De Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem (hierna: de CWI) ontving op 10 augustus 2004 een ontslagaanvraag voor verzoeker van diens werkgever. De werkgever verzocht de CWI hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Verzoeker was op 15 januari 1990 in dienst getreden. Op 1 januari 2001 had er een grote fusie binnen het bedrijf van werkgever plaatsgevonden. Naar aanleiding van deze fusie was verzoeker in een bepaalde doelgroep ingedeeld. Aangezien het niet was gelukt om verzoeker onder te brengen in een van de functies binnen het nieuwe bedrijf van werkgever was verzoeker sinds 1 mei 2001 boventallig geworden. Verzoeker was sindsdien een aantal keren op detacheringsbasis werkzaam geweest. Diverse interne sollicitaties hadden niet tot resultaat geleid. Werkgever merkte verder op dat op basis van het vigerende Sociaal Plan de periode werkbegeleidingsgarantie voor verzoeker was verstreken per 1 september 2004. De Toetsingscommissie Sociaal Plan 2004-2005 was gevraagd de werkbegeleiding per 1 september 2004 te mogen beëindigen en de arbeidsrelatie te verbreken. De Toetsingscommissie had vervolgens de Raad van bestuur geadviseerd het dienstverband met verzoeker te beëindigen. Dit advies was door de Raad van bestuur overgenomen.

Voorts merkte werkgever op dat als gevolg van schaalvergroting van het bedrijf, de diverse fusies en overnames er op vele terreinen sprake was van dubbele functies. Bovendien noodzaakte de voortschrijdende liberalisering tot efficiënter werken. Waardoor het personele surplus verder werd vergroot. Werkgever had in samenspraak met de vakorganisaties een aantal sociale plannen vastgesteld met daarin regels op grond waarvan medewerkers boventallig konden worden verklaard. Ook was er binnen het bedrijf van werkgever een mobiliteitsbureau werkzaam. Dit mobiliteitsbureau had als doel boventallige medewerkers op professionele wijze te begeleiden naar een andere baan binnen dan wel buiten het bedrijf van werkgever. Inmiddels was een nieuwe CAO vastgesteld. Deze nieuwe CAO kende niet langer de garantie van geen gedwongen ontslagen. Gelet op deze gewijzigde situatie en het feit dat de periode van werkbegeleidingsgarantie voor verzoeker was verstreken, was werkgever genoodzaakt voor verzoeker een ontslagaanvraag in te dienen.

2. Verzoeker liet de CWI in zijn schriftelijke reactie van 26 augustus 2004 weten dat uit de door werkgever aan de CWI verstrekte informatie niet bleek van een bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag. Uit eigen ervaringen en uit het jaarverslag van werkgever van 2003 wist verzoeker dat er in 2003 sprake was geweest van een forse stijging van het financiële resultaat ten opzichte van 2002. Door dit bedrijfsresultaat had het personeel in december 2003 een winstdeling gekregen. Er was een dure advertentiecampagne geweest en de voorzitter van de Raad van bestuur had een salarisstijging van 36% gekregen. Ook zou werkgever in plaats van dure uitzendkrachten beter de boventallige 50-plussers die thuis zaten kunnen inzetten, aldus verzoeker.

Voorts gaf verzoeker aan in het verleden niet te hebben gekozen voor aanvaarding van een andere baan binnen het bedrijf van werkgever omdat hij dan had moeten verhuizen naar Arnhem. Gegeven het Sociaal Plan van destijds dat ontslagbescherming bood tot de pensioengerechtigde leeftijd gecombineerd met de mogelijkheid tot detachering had verzoeker gekozen voor boventaligheid. Voorts gaf verzoeker aan dat de bemiddeling bij het vinden van een andere baan door het mobiliteitsbureau beneden de maat was gebleven. Ook had werkgever hem twee keer een passende functie onthouden. Eenmaal door redenen van afwijzing te geven die niet van toepassing waren en eenmaal door een, vooraf onbekende, leeftijdsgrens te hanteren. Verzoeker merkte verder op dat hij nog steeds onder het oude, voor hem gunstige, Sociaal Plan zou vallen en niet onder het nieuwe Sociaal Plan waar werkgever zich nu op baseerde.

3. Werkgever deelde de CWI in zijn nadere schriftelijke reactie van 6 september 2004 mee dat de bedrijfseconomische noodzaak die ten grondslag lag aan de boventaligheid en ontslag van in dit geval verzoeker zich uitstreckte over een reeks van jaren. De achtergronden daarvan waren beschreven in de notitie 'Bedrijfseconomische noodzaak voor incidentele ontslagverzoeken voor boventalig verklaarde medewerkers van werkgever'. De financiële gegevens van werkgever waren te vinden op internet.

Werkgever zou ook in de komende jaren alle zeilen moeten blijven bijzetten om te kunnen blijven concurreren met soortgelijke bedrijven.

Verzoeker had zelf de consequentie aanvaard dat hij boventalig zou worden door de hem in Arnhem aangeboden functie niet te aanvaarden. Verder had het Sociaal Plan waar verzoeker op doelde een looptijd tot 31 december 2003 en kon verzoeker daar nu geen rechten meer aan ontlenen. Alle werknemers die op 1 januari 2004 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever hadden vielen onder het nieuwe Sociaal Plan. Dit hield in dat verzoeker ook onder het nieuwe Sociaal Plan viel en dat toepassing van het oude Sociaal Plan was uitgesloten. Volgens werkgever had het mobiliteitsbureau meer dan zijn best gedaan om voor verzoeker een andere baan te vinden. Wel was er sprake geweest, dat verschil in inzicht en de wensen van verzoeker ten aanzien van de bemoeienis van het mobiliteitsbureau de begeleidingsrelatie meerdere malen onder druk had gezet. Het mobiliteitsbureau kan echter alleen steun bieden bij het

vinden van een andere baan en een andere baan niet afdwingen, aldus werkgever.

4. Verzoeker merkte in zijn nader verweerschrift van 16 september 2004 aan de CWI op dat in de brochure van de CWI "Ontslag, de procedure" (zie Achtergrond, onder 3.) staat welke informatie de CWI nodig heeft om de bedrijfseconomische reden te kunnen beoordelen. Volgens verzoeker had werkgever zijn ontslagaanvraag voor hem niet met voldoende kwantitatieve gegevens onderbouwd. Verder handhaafde verzoeker zijn eerder ingenomen standpunt dat aan de hand van het jaarverslag 2003 en zijn eigen ervaring binnen het bedrijf er geen bedrijfseconomische noodzaak was om hem te ontslaan. Verzoeker verwees dienaangaande onder meer naar een bericht in de pers dat het bedrijfsresultaat van zijn werkgever over de eerste helft van 2004 29% hoger was en dat de omzet over deze periode met 3% was gestegen. Ook bleef verzoeker van mening dat hij nog steeds de ontslagbescherming van het "oude" Sociaal Plan zou genieten en handhaafde hij zijn verweer ten aanzien van de inspanningen van het mobiliteitsbureau.

5. De CWI verleende werkgever bij beslissing van 23 september 2004 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. De CWI overwoog te dien aanzien:

"...Ik stel vast dat werkgever verzoekt hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische gronden.

Op basis van de mij ter beschikking staande gegevens, te weten afschriften van relevante correspondentie c.q. de overgelegde bedrijfseconomische gegevens, concludeer ik dat werkgever zijn motieven en de daaruit voortvloeiende ontslagnoodzaak voldoende aannemelijk heeft gemaakt.

Het op zo efficiënt mogelijk wijze (willen) inrichten van de organisatie is een beleidsbeslissing van werkgever waartoe werkgever gebruikelijk diens eigen voorkeur kan volgen en ik mij doorgaans dien te beperken tot een marginale toetsing. Werkgever heeft mijns inziens, gelet op de ingebrachte stukken, in redelijkheid tot een dergelijke beslissing kunnen komen.

Tevens ben ik van mening dat werkgever ten aanzien van de inrichting van de nieuwe organisatie, met name in het kader van de invulling van de daarin voorkomende (nieuwe) functies, een grote mate van beleidsvrijheid toekomt. Wel dienen uiteraard de regels rondom de toepassing van het anciënniteitsbeginsel dan wel het afspiegelingsbeginsel in acht genomen te worden.

Werkgever heeft, in aanmerking nemend hetgeen door partijen over en weer is gesteld, dan ook in voldoende mate aannemelijk gemaakt, dat hij in redelijkheid heeft kunnen komen tot zijn besluit de arbeidsplaats van betrokkene te laten vervallen.

Ik stel hierbij tevens vast dat werkgever zich conform het bepaalde in het Sociaal Plan gedurende de overeengekomen periode heeft ingespannen om betrokkene elders te herplaatsen. Ik onthoud mij hierbij nadrukkelijk van een uitspraak over de kwaliteit van de werkbegeleiding door onder meer (het mobiliteitsbureau; N.o.).

Het behoort in dit verband eveneens tot de beleidsvrijheid van werkgever om bij voorkomende vacatures zelf te bepalen wie voor deze functie in aanmerking komt...”

6. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning voor hem niet verenigen en diende hierover bij brief van 11 oktober 2004 een klacht in bij de CWI. Volgens verzoeker geeft de CWI in haar ontslagbeslissing alleen aan dat werkgever op basis van de beschikbare gegevens de ontslagnoodzaak voldoende aannemelijk had gemaakt zonder dit nader te onderbouwen. Ook had de CWI de verweren van verzoeker volledig gepasseerd zonder dit nader te motiveren.

7. De CWI antwoordde verzoeker op 15 december 2004 onder meer:

“De redenering die door CWI bij een bedrijfseconomisch ontslagmotief gevolgd wordt is de volgende:

- a) is er sprake van een onderbouwde en redelijke werkgeversbeslissing om te reorganiseren;
- b) vervallen er diensgevolge arbeidsplaatsen;
- c) dient dit, bij gebrek aan herplaatsingsmogelijkheden, te leiden tot ontslag;
- d) is daarbij de juiste (anciënniteits)volgorde gehanteerd.

De marginale toets van CWI spitst zich met name toe op de hierboven onder a) genoemd reorganisatiebesluit van de werkgever. Uitgangspunt is dat CWI niet op de stoel van de werkgever mag gaan zitten en de beleidsvrijheid van de werkgever met betrekking tot de bedrijfsvoering c.q. (her)inrichting van zijn organisatie moet respecteren. Dit neemt niet weg dat CWI nagaat waar het beleidsvoornemen op gestoeld is en met welke waarborgen c.q. zorgvuldigheid voor de betrokken werknemers het proces omgeven is.

Dit (reorganisatie)beleid hoeft bijvoorbeeld niet noodzakelijk gebaseerd te zijn op een slechte bedrijfseconomische/financiële positie van werkgever, maar kan ook ingegeven zijn vanuit een oogpunt van technologische modernisering en/of automatisering, of winstmaximalisatie (shareholders value) of, zoals in casu, een efficiency-operatie (in verband met de schaalvergrotengevolgen van vele fusies) die moet leiden tot een betere marktpositie voor werkgever.

In de onderhavige procedure zijn door werkgever stukken ingebracht waarin de bedrijfseconomische en -organisatorische achtergrond van de reorganisatie beschreven wordt, alsmede de voorzieningen die voor de werknemers getroffen worden (onder meer het Sociaal Plan en notities over de Plaatsings- en Selectieprocedure en over het Afspiegelingsbeginsel).

In haar beschikking verwijst CWI naar de door de werkgever opgestelde en in de procedure ingebrachte (en dus ook voor u kenbare) stukken. Aan de hand van deze stukken heeft CWI (...) getoetst. Deze toets leidde tot de (unanieme) conclusie dat de kwaliteit van de documentatie zodanig is dat daarmee een adequate onderbouwing gegeven is van de reorganisatie-overwegingen en van de daaruit voortvloeiende gevolgen - het verval van arbeidsplaatsen - en getroffen voorzieningen voor de betrokken werknemers, weshalve CWI overwogen heeft dat werkgever in redelijkheid heeft gehandeld.

(...)

Evenwel ben ik van mening dat CWI wel iets minder beknopt had mogen zijn in reactie op bepaalde onderdelen van uw verweer, met name die onderdelen die voor u kennelijk zwaar tellen. Zo had bijvoorbeeld het twistpunt over de geldigheid van de oude en nieuwe CAO ten aanzien van uw persoon (c.q. de vraag of u daaraan ontslagbescherming kunt ontlenen) in de beschikking met zoveel woorden expliciet buiten beschouwing gesteld kunnen worden, omdat de (bestuursrechtelijke) CWI-procedure geen mogelijkheid biedt om over (privaatrechtelijke) rechtsvragen een oordeel te mogen geven; dat is exclusief voorbehouden aan de burgerlijke rechter.

De onderbouwing/motivering van de conclusie dat de ontslagnoodzaak voldoende aannemelijk is gemaakt, is naar mijn mening in de beschikking gegeven, zij het beknopt, doordat CWI refereert aan de door werkgever overgelegde relevante correspondentie c.q. bedrijfseconomische gegevens, die niet expliciet worden opgesomd.

Uw klacht dat met het overleggen van deze producties niet voldaan is aan de criteria (uit de CWI-folder "Ontslag - De Procedure") met betrekking tot de wijze waarop werkgever een bedrijfseconomisch ontslag moet onderbouwen, treft geen doel omdat de onderhavige bedrijfseconomische noodzaak om te reorganiseren niet primair is gestoeld op de financiële situatie van werkgever, weshalve het overleggen van jaarrekeningen en dergelijke niet noodzakelijk is. De opsomming in de CWI-folder is globaal ("veelal") en niet limitatief of normatief; de noodzakelijke onderbouwing is dus afhankelijk van de omstandigheden van het geval."

8. Verzoeker kon zich met deze reactie van de CWI op zijn klacht niet verenigen en wendde zich bij brief van 20 december 2004 tot de Nationale ombudsman met het verzoek zijn klacht in onderzoek te nemen.

9. De Raad van bestuur van de CWI deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker op 2 maart 2005 onder meer het volgende mee:

“Werknemer stelt dat CWI bij de behandeling van zijn dossier een procedure heeft gehanteerd die afwijkt van hetgeen CWI in de eigen folder zegt. Tevens wordt gesteld dat CWI volledig is voorbijgegaan aan de argumentatie van werknemer betreffende het wel of niet van toepassing zijnde Sociaal Plan en de desbetreffende gevolgen voor zijn rechtspositie.

(...) Het is correct dat CWI conform de checklist een grote hoeveelheid aan gegevens bij werkgever kan opvragen, belangrijk is echter dat de checklist slechts een indicatie geeft welke gegevens CWI nodig kan hebben. De in de checklist beschreven opsomming is niet dwingend voorgeschreven. Per geval zullen er afhankelijk van de casus andere gegevens nodig zijn. Dit blijkt evident uit de begeleidende tekst (...) van de folder.”

Voor het overige verwees de Raad van bestuur van de CWI naar de brief van de CWI van 15 december 2004.

## **II. Beoordeling**

10. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de CWI, indien aan haar een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en mogelijkheden van de betrokken werknemer moeten daarbij in aanmerking worden genomen. Van de CWI mag worden verwacht dat zij haar beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat zij zich dient te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten, indien zij van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient zij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

11. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de CWI ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De CWI dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht. De CWI behoort bij haar beslissing niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

12. Verzoeker klaagt erover dat de CWI bij beslissing van 23 september 2004 zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het door hem gevoerde verweer. Verzoeker had tijdens de ontslagprocedure aangevoerd dat het inmiddels financieel beter

zou gaan met het bedrijf. Er was een dure advertentiecampagne geweest, de voorzitter van de Raad van bestuur had een salarisverhoging gekregen van 36% en dure uitzendkrachten zouden vervangen kunnen worden door de boventallige 50-plussers die thuis zaten. Ook had werkgever de ontslagaanvraag niet onderbouwd met voldoende financiële gegevens. Tevens gaf verzoeker aan dat hij destijds had gekozen voor boventalligheid omdat hij op basis van het toen geldende Sociaal Plan ontslagbescherming zou genieten tot de pensioengerechtigde leeftijd. Verder zou de bemiddeling van het mobiliteitsbureau van werkgever te wensen hebben overgelaten.

13. De CWI gaf aan dat de marginale toets van de CWI zich in deze zaak voornamelijk had toegespitst op de door werkgever doorgevoerde reorganisatie. Uitgangspunt is dat de CWI niet op de stoel van de werkgever mag gaan zitten en de beleidsvrijheid van de werkgever met betrekking tot de bedrijfsvoering c.q. (her)inrichting van zijn organisatie moet respecteren. Dit neemt niet weg dat de CWI wel nagaat waar dit beleidsvoornemen op is gestoeld en met welke waarborgen c.q. zorgvuldigheid voor de betrokken werknemers het proces omgeven is. Het (reorganisatie)beleid van de werkgever hoeft niet noodzakelijk gebaseerd te zijn op een slechte bedrijfseconomische/financiële positie van werkgever maar kan ook ingegeven zijn door een efficiency-operatie die moet leiden tot een betere marktpositie voor werkgever.

De CWI is van mening dat werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat als gevolg van een eerder doorgevoerde reorganisatie van het bedrijf, de fusie van een viertal ondernemingen tot een groot nieuw bedrijf, er arbeidsplaatsen waren komen te vervallen waaronder die van verzoeker en dat verzoeker vervolgens boventallig was geworden. Het is juist dat de CWI bij werkgever een grote hoeveelheid financiële gegevens kan opvragen zoals vermeld in de "Checklist bij economische ontslagverzoeken" (zie Achtergrond, onder 3.). Deze checklist geeft slechts een indicatie welke gegevens de CWI nodig kan hebben voor de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak, maar is niet dwingend voorgeschreven. Wat betreft de toepasselijkheid van het (nieuwe) Sociaal Plan en de inspanningen van het mobiliteitsbureau gaf de CWI aan dat het niet aan de CWI is om hierover een oordeel te geven.

14. Het redelijkheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is. Werkgever heeft wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagaanvraag voor verzoeker ingediend. Zoals hiervoor onder 1. is opgemerkt dient de CWI de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient zij in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. De CWI behoort immers niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dat werkgever destijds door middel van de doorgevoerde reorganisatie, waardoor verzoeker boventallig is geworden, ervoor heeft gekozen de continuïteit van zijn bedrijf te waarborgen, behoort tot deze beleidsvrijheid van werkgever.



Gezien de aard van de door de CWI uit te voeren toetsing kan niet worden gesteld dat de CWI, op basis van de door de werkgever verstrekte informatie, niet in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat, gelet op het feit dat als gevolg van de eerder doorgevoerde reorganisatie van werkgever en de daarop volgende boventalligheid van verzoeker, de arbeidsplaats van verzoeker was komen te vervallen.

15. Voor zover verzoeker van mening is dat er een uitgebreid financieel plaatje diende te komen en dat het inmiddels vervallen Sociaal Plan nog steeds op hem van toepassing was alsmede dat de begeleiding van het mobiliteitsbureau te wensen had overgelaten wordt het volgende opgemerkt. Artikel 4:1, eerste lid van het Ontslagbesluit stelt slechts als voorwaarde dat de werkgever aannemelijk maakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Werkgever verzocht de CWI om een ontslagvergunning omdat ingevolge de eerder doorgevoerde reorganisatie arbeidsplaatsen waren komen te vervallen, waaronder die van verzoeker. Verzoeker was daardoor boventallig geworden. In de daarop volgende periode van meer dan drie jaar was het niet gelukt om verzoeker elders binnen het nieuwe bedrijf onder te brengen. De CWI kan in haar mening worden gevolgd, dat het gelet op de eerder door de werkgever doorgevoerde reorganisatie en de vrijheid van werkgever om naar eigen inzicht beleid te voeren, niet noodzakelijk was voor werkgever om met een uitgebreid financieel plaatje te komen. Welk Sociaal Plan er ten tijde van de ontslagaanvraag op verzoeker van toepassing was, dan wel of de begeleiding van het mobiliteitsbureau te wensen zou hebben overgelaten is niet aan de CWI ter beoordeling en doet aan het hier vorenstaande dan ook niet af.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem is niet gegrond.

## **Onderzoek**

Op 24 december 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer K. te Alkmaar, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de

stukken die op de klacht betrekking hebben.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

#### Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

1. Verzoekschrift van 20 december 2004.
2. De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoeker.
3. Reactie op de klacht van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen, gedateerd 2 maart 2005.

### **Bevindingen**

Zie onder Beoordeling.

### **Achtergrond**

1. Ontslagbesluit (besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238; zoals gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, nr. AV/IR/2002/18553, Stcrt.53)

#### § 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

"De Centrale organisatie werk en inkomen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden."

#### § 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

#### Artikel 4:1, eerste lid

"Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4."

#### Artikel 4:2, eerste lid

"Per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht."

#### 2. Toelichting bij het Ontslagbesluit:

"...Artikel 4:1

Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegationbesluit 1993 en heeft betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze categorie omvat bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productie-proces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden..."

#### 3. Checklist bij bedrijfseconomische ontslagverzoeken (bron: brochure 'Nieuwe ontslagregels bij opzegging arbeidsovereenkomst', Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van november 2002)

"...Deze checklist is voor werkgevers die een goed onderbouwde ontslagaanvraag willen indienen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. De checklist geeft een indicatie welke informatie de CWI nodig heeft om een ontslagverzoek om bedrijfseconomische redenen adequaat af te wikkelen. De checklist bevordert daarnaast dat een werknemer op grond van juiste en volledige informatie een beslissing kan nemen over het al dan niet voeren van verweer.

#### Bedrijfseconomische noodzaak

##### Algemeen

Voor de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag heeft de afdeling Juridische Zaken van de CWI in beginsel behoefte aan de volgende gegevens:

\* een opgave van het aantal werknemers dat in dienst is (met vermelding van functie, datum in dienst en leeftijd);

- \* (geconsolideerde) balansen en V&W-rekeningen (van ten minste twee jaar) met een toelichting waarin ingegaan wordt op o.a. verhouding vreemd/eigen vermogen, reserves, waarderingsgrondslag voorraden, voorzieningen, kostenontwikkeling, rentabiliteit, liquiditeit en solvabiliteit (incl. verklaring (register)-accountant, indien als onderneming verplicht); alsook een aanduiding van de balans- en V&W-posten, die de financiële positie verklaren;
- \* nettoresultatenontwikkelingen (twee volledige jaren en lopende boekjaar tot moment indiening ontslagverzoek) middels absolute gegevens, inclusief eventuele voorzieningen en incidentele baten/lasten;
- \* weergave van de bedrijfseconomische ontwikkelingen (zoals markt- en afzetontwikkelingen) in de komende zes maanden, alsmede de gevolgen hiervan voor de financiële positie in de nabije toekomst (minimaal 6 maanden) onder overlegging van een (R) A-verklaring (indien aanwezig) bij (on)gewijzigde omstandigheden;
- \* het minimale bezuinigingsbedrag op personeelskosten;
- \* andere genomen of te nemen kostenbesparende maatregelen.

#### Bijzonder

Afhankelijk van het voorliggende ontslagmotief zijn voor de afdeling Juridische Zaken van de CWI de volgende aanvullende gegevens van belang:

(...)

bij een slechte financiële positie:

- \* ontwikkeling van de financiële positie (over meerdere jaren) in relatie tot het aantal te schrappen arbeidsplaatsen...”