



# Rapport

**Datum: 16 juni 2006**

**Rapportnummer: 2006/217**

## Klacht

Verzoeksters klagen erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Maastricht, aan hun (opeenvolgende) werkgever(s) toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hen op te zeggen, terwijl:

1. op initiatief van de CWI een tweede werkgever zich in de zaak heeft gevoegd;
2. in de betreffende beschikking niet wordt ingegaan op het verweer van verzoeksters dat de werkgever die in eerste instantie de aanvraag had ingediend, daartoe niet bevoegd was;
3. in haar beschikking niet wordt ingegaan op de bedrijfseconomische noodzaak van ontslag bij de gevoegde werkgever;
4. ten aanzien van één verzoekster in de beschikking niet wordt ingegaan op de specifieke situatie, dat er al sprake was van een overgang van onderneming bij de aanvraag om een ontslagvergunning.

## Beoordeling

### I. Bevindingen

1. Bij brief van 28 september 2004 verzocht werkgever H. de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Maastricht (verder: CWI) hem voor negen werknemers, waaronder de vier verzoeksters, een ontslagvergunning te verlenen vanwege het terugbrengen van de gemeentesubsidie ten behoeve van het peuterspeelzaalwerk in de gemeente N. per 1 januari 2005. Werkgever H. gaf aan dat er sprake was van een overname van een deel van de onderneming door werkgever V. per 1 januari 2005 (het peuterspeelzaalwerk in de gemeente N.).
2. De CWI berichtte werkgever H. op 15 oktober 2004 dat bovengenoemde ontslagaanvraag was ontvangen en dat deze aanvraag was ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Vervolgens stelde de CWI werkgever H. een aantal vragen. Verder verzocht de CWI werkgever H. om werkgever V. zich te laten voegen in de ontslagprocedure, nu er volgens werkgever H. sprake was van een overname van een deel van de onderneming per 1 januari 2005.
3. Werkgever V. gaf bij brief van 29 oktober 2004 aan dat hij in beginsel bereid was zich te voegen in de ontslagprocedure. Verder gaf werkgever V. in die brief een cijfermatige onderbouwing van de 62 uren waarvoor ontslag was aangevraagd. Op 9 november 2004 berichtte werkgever V. dat hij zich nu daadwerkelijk voegde in de ontslagprocedure.

4. Op 17 december 2004 werd zonder verdere redengeving namens de werkgever(s) aan de CWI gemeld dat zes van de negen ontslagaanvragen werden ingetrokken. Hieronder was ook de ontslagaanvraag voor mevrouw P., één van de verzoeksters.

5. Namens de drie verzoeksters wier aanvraag niet was ingetrokken diende de gemachtigde op 22 december 2004 een algemeen verweer in. De gemachtigde maakte hierbij onder meer bezwaar tegen het in behandeling nemen van de ontslagaanvraag gedaan door werkgever H., omdat deze werkgever geen belang bij de ontslagaanvraag had. De vermindering van de subsidie ging per 1 januari 2005 in en per die datum zou er een andere werkgever zijn. Ook ontbraken er volgens de gemachtigde een aantal relevante stukken aan de ontslagaanvraag, zoals onder andere een toelichting op de intrekking van zes van de negen ontslagaanvragen. De gemachtigde vroeg de CWI een besluit te nemen over de vraag of de ontslagaanvraag wel in behandeling genomen moest worden.

6. Naar aanleiding van de brief van 22 december 2004 berichtte de CWI de gemachtigde van verzoeksters op 23 december 2004 dat de inhoud van haar brief zou worden meegenomen in de beoordeling van de onderhavige procedure, en dat verdere verweren uiterlijk 24 december 2004 dienden te worden ingediend.

7. Vervolgens diende de gemachtigde op 23 december 2004 nog een individueel verweer per verzoekster in. In al deze verweren stelde zij onder meer dat zij er bezwaar tegen maakte dat de CWI werkgever H. had verzocht om werkgever V. zich te laten voegen in de procedure. Deze voeging leidde er toe dat werkgever V. door inmenging van de CWI eerder over een ontslagvergunning zou kunnen beschikken, dan wanneer de CWI niet had verzocht om voeging. De gemachtigde was van mening dat pas na 1 januari 2005 een ontslagprocedure door werkgever V. gestart zou mogen worden. Verder gaf zij aan van mening te zijn dat bij de ontslagaanvragen in het kader van de anciënniteit alle overige medewerkers van de werkgever met een zelfde functie ook zouden moeten worden betrokken bij de afweging wie voor ontslag in aanmerking komt, nu betrokkenen niet specifiek aan de gemeente N. waren gebonden.

8. Op 6 januari 2005 deelde werkgever V. mee dat de brief van 17 december 2004 afkomstig was van werkgever H. en dat werkgever V. daarin niet was gekend. Werkgever V. gaf aan vier ontslagaanvragen te willen handhaven, waaronder ook die van mevrouw P., die eerder was ingetrokken. Dit omdat er eerst van werd uitgegaan dat mevrouw P. een nulurencontract had en vervolgens was gebleken dat zij een arbeidsovereenkomst had voor 10,5 uur per week. Ook werd in de brief van 6 januari 2005 nog een uitleg gegeven voor de intrekking op 17 december 2004 van een aantal ontslagaanvragen.

9. Bij brief van 7 januari 2005 gaf de CWI aan de gevoegde werkgevers aan dat inzake mevrouw P. een nieuwe ontslagaanvraag moest worden ingediend. Werkgever V. diende vervolgens op 17 januari 2005 een ontslagaanvraag in voor mevrouw P.

10. De gemachtigde van verzoeksters diende op 28 januari 2005 een uitvoerig verweer in tegen de ontslagaanvraag voor mevrouw P., waarbij zij met name aanvoerde dat er op korte termijn weer meer uren beschikbaar zouden zijn voor werkzaamheden, zodat ontslag niet noodzakelijk was.

11. Bij identieke beslissingen van 18 februari 2005 verleende de CWI verzoeksters opeenvolgende werkgevers toestemming de arbeidsverhouding met verzoeksters te beëindigen wegens bedrijfseconomische/bedrijfsorganisatorische redenen. De CWI overwoog daarbij dat de werkneemsters verweer hadden gevoerd, maar de motieven van de werkgever niet konden weerleggen. Niet was gebleken dat de functies van werkneemsters structureel konden worden gehandhaafd. De werkgever had de regels welke voortvloeien uit het anciënniteitsbeginsel correct toegepast, nu de werkgever die werknemers voor ontslag had voorgedragen, die direct werden getroffen door de bezuinigingen van de gemeente N.. Niet was gebleken dat binnen deze groep structurele uitwisseling plaatsvond met peuterspeelzaalwerk elders. Evenmin was gebleken dat na individuele contractaanpassingen er een structurele uitbreiding van contracturen voorhanden zou zijn. De overige door werkneemsters aangedragen argumenten welke ertoe strekten duidelijk te maken dat de boventaligheid van werkneemsters zich binnen afzienbare tijd vanzelf zou oplossen waren nu niet aan de orde. Aan de toestemming werd de voorwaarde verbonden dat de werkgever binnen 26 weken geen werknemer in dienst zou nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij werkneemsters in de gelegenheid had gesteld hun vroegere werkzaamheden bij de werkgever te hervatten.

12. Bij brief van 3 maart 2005 diende de gemachtigde van verzoeksters een klacht in bij de CWI over de onzorgvuldige handelwijze van de CWI inzake de ontslagaanvraag. Zij voerde daarbij met name aan dat volgens haar werkgever H. niet bevoegd was om een ontslagvergunning aan te vragen, omdat deze werkgever op 1 januari 2005 geen partij meer was in deze zaak, gelet op de overname. Dit had zij als bezwaar aangevoerd in de ontslagprocedure, de CWI was hier echter niet op ingegaan. Ook achtte zij het onjuist dat de CWI het initiatief had genomen om werkgever V. de mogelijkheid te geven zich te voegen in de procedure. Verder achtte de gemachtigde niet aangetoond dat er voor werkgever V. een bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag was. Verder gaf de gemachtigde aan dat de CWI onvoldoende informatie bij werkgever V. had opgevraagd over de economische noodzaak, en verwees daarbij naar de checklist, zoals die in de ontslagfolder van de CWI was opgenomen. Ten slotte gaf de gemachtigde aan de ontslagprocedure ten aanzien van mevrouw P. onzorgvuldig te achten, nu deze gevoegd met de andere ontslagaanvragen was behandeld en niet was ingegaan op haar specifieke situatie.

13. In reactie op de klacht van verzoeksters gemachtigde deelde de CWI op 29 april 2005 onder meer het volgende mee.

Wat betreft het verzoek tot voeging van werkgever V., vanwege de melding van overname per 1 januari 2005, gaf de CWI aan dat dit was gebeurd om zich ervan te vergewissen of er behoud van arbeidsplaatsen mogelijk was. De CWI doet dit in het kader van haar algemene actieve onderzoeksplicht. Deze doorkruiste niet de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, die als marginale kaders gelden wanneer bij de uitoefening van een publiekrechtelijke taak de belangen van betrokkenen moeten worden gewaarborgd. Het getuigde van zorgvuldigheid om bij een overnamekandidaat ook deze bij de procedure te betrekken om te beoordelen of arbeidsplaatsen kunnen worden behouden.

Wat betreft de klacht dat door de CWI niet was ingegaan op het verweer dat werkgever H. niet bevoegd was tot indiening van een ontslagvergunning wees de CWI er op dat werkgever H. genoegzaam had onderbouwd dat er bij deze werkgever per 1 januari 2005 structureel arbeidsplaatsen vervielen, en kon zowel werkgever H. als V. na 1 januari 2005 gebruik maken van de ontslagvergunning, afhankelijk van de vraag of er al dan niet sprake was van een overgang van onderneming.

De bedrijfseconomische noodzaak voor werkgever V. was volgens de CWI voldoende onderbouwd door enerzijds de door werkgever H. op 15 oktober 2004 gegeven onderbouwing van het aantal uren dat moest worden bezuinigd bij het peuterspeelzaalwerk in de gemeente N. gelet op de wijziging in subsidie en anderzijds de vervolgens door werkgever V. op 28 december 2004 gegeven onderbouwing van de intrekking van de ontslagaanvraag van een aantal medewerkers.

Ten slotte gaf de CWI aan dat de hernieuwde ontslagaanvraag inzake mevrouw P. door de gevoegde werkgevers was gedaan, omdat het een vervolg was op een eerdere ontslagaanvraag die was ingetrokken. Gelet op de samenhang met de andere ontslagaanvragen was deze aanvraag gelijktijdig met de andere aanvragen afgewikkeld. Een tweede ronde van hoor en wederhoor werd niet nodig geacht.

14. Op 27 juni 2005 diende de gemachtigde van verzoeksters een verzoekschrift in bij de Nationale ombudsman. Hierin herhaalde zij de klachten die zij ook bij de CWI had ingediend.

15. In reactie op de klacht bracht de CWI bij brief van 7 september 2005 onder meer naar voren dat werkgever H. op het moment van de ontslagaanvraag daartoe bevoegd was en ook belang had bij de ontslagaanvraag, nu verzoeksters op dat moment bij hem in dienst waren. Indien de CWI niet zou hebben gevraagd aan werkgever V. om zich te voegen, zou de ontslagaanvraag op basis van de bij werkgever H. bekende gegevens zijn afgehandeld en zouden alle werknemers van werkgever H. voor ontslag in aanmerking zijn gekomen, vanwege het staken van bedrijfsactiviteiten per 1 januari 2005 door werkgever H.

Wat betreft het ontbreken van een onderbouwing in de ontslagvergunning van de bedrijfseconomische noodzaak bij werkgever V., merkte de CWI op dat werkgever V. in

zijn brief van 29 oktober 2004 een onderbouwing had gegeven van de uren waarvoor ontslag werd aangevraagd. In zijn brief van 9 november 2004 had werkgever V. aangegeven dat dit urenverlies ontstond door de substantiële bezuinigingen van de gemeente N.. Gelet op bovenstaande achtte de CWI een nadere financiële onderbouwing van de ontslagaanvraag door werkgever V. niet noodzakelijk.

De CWI achtte de afhandeling van de hernieuwde aanvraag tot ontslagvergunning voor mevrouw P. niet onzorgvuldig. De enige verandering na 1 januari 2005 was een andere contactpersoon voor de werkgever en deze had de intrekking van de ontslagaanvraag ongedaan gemaakt.

Verder gaf de CWI aan dat er sprake is van een interne richtlijn inzake overgang van onderneming. Of een nieuwe werkgever wordt gevraagd zich te voegen in een ontslagprocedure hangt af van de omstandigheid op welk moment de overgang van de onderneming plaatsvindt. Indien sprake is van een overgang van een onderneming na indiening van een ontslagaanvraag maar vóór de door de CWI gegeven beslissing, is de werkinstructie dat de nieuwe (opvolgende) werkgever zich voegt in de procedure. Vóór het moment van de overgang is een nieuwe werkgever niet zelfstandig bevoegd een ontslagaanvraag in te dienen, omdat er nog geen dienstverband is. Op de eventuele ontslagvergunning wordt dan zowel de oude (aanvrager) als de nieuwe (opvolger) werkgever vermeld. Dit voorkomt dat enerzijds er een ontslagvergunning wordt verleend aan een werkgever die geen werkgever meer is, en anderzijds een nieuwe werkgever geen gebruik kan maken van een ontslagvergunning. Indien de nieuwe werkgever zich voegt, is het eenvoudiger om de situatie na de overgang te toetsen. De CWI treedt niet in de vraag of er sprake is van overgang van de onderneming. Tot slot merkte de CWI op dat aan het beleid wat betreft voeging inherent is, dat een nieuwe werkgever eerder van een ontslagvergunning gebruik kan maken dan wanneer de nieuwe werkgever pas na overgang een ontslagvergunning aanvraagt. Al eerder heeft de CWI aangegeven waarom de CWI het in dergelijke gevallen noodzakelijk acht om de oude werkgever om voeging te vragen.

16. In reactie op het standpunt van de CWI deelde de gemachtigde van verzoeksters op 20 oktober 2005 onder meer nog mee dat niet bedoeld was te stellen dat werkgever H. überhaupt niet bevoegd was een ontslagaanvraag in te dienen, maar dat de door werkgever H. aangevoerde redenen niet konden leiden tot afgifte van de ontslagvergunning, nu werkgever H. argumenten aanvoerde die niet voor hem maar voor werkgever V. golden. Daarbij komt, aldus de gemachtigde, dat enkel een overgang van onderneming niet als ontslaggrond mag gelden. De CWI had zich gelet op de situatie wel moeten vergewissen van de situatie rond de overgang van de onderneming, maar had dit ook middels vragen naar de afspraken tussen werkgever H. en werkgever V. kunnen doen. De CWI had vervolgens de ontslagaanvraag van werkgever H. moeten afwijzen, omdat er sprake was van overgang van de onderneming. Vervolgens had werkgever V. na 1 januari 2005 een ontslagvergunning kunnen indienen. Het instrument van voeging wordt in de

regelgeving inzake ontslagvergunningen ook niet genoemd, zo gaf de gemachtigde aan. Door de voeging is onvoldoende gekeken naar de financiële noodzaak bij werkgever V. om arbeidsplaatsen af te stoten en naar de mogelijkheden van herplaatsing. Verder had de CWI volgens de gemachtigde onvoldoende onderzoek gedaan naar de economische noodzaak bij werkgever V. om arbeidsplaatsen te schrappen door enkel naar de urenvermindering te kijken en geen verdere economische onderbouwing van werkgever V. te vragen.

## II. Beoordeling

### I. Ten aanzien van het verzoek om voeging

1. Verzoeksters klagen er in de eerste plaats over dat de CWI gedurende de ontslagprocedure op eigen initiatief aan werkgever H. heeft gevraagd om werkgever V. zich te laten voegen in de procedure. Verzoeksters zijn van mening dat de CWI zich aldus actief in de ontslagprocedure heeft gemengd en wellicht daardoor verzoeksters' belangen heeft geschaad.

2. De CWI gaf aan dat de werkinstructie is, dat indien sprake is van overgang van een onderneming ná indiening van een ontslagaanvraag, maar vóór de door de CWI te nemen beslissing, dat de nieuwe (opvolgende) werkgever zich voegt in de procedure. De CWI doet dit in het kader van haar algemene actieve onderzoeksplicht. Deze doorkruist niet de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, die als marginale kaders gelden wanneer bij de uitoefening van een publiekrechtelijke taak de belangen van betrokkenen moeten worden gewaarborgd, aldus de CWI. Het getuigde van zorgvuldigheid om bij een overnamekandidaat ook deze bij de procedure te betrekken om te beoordelen of arbeidsplaatsen kunnen worden behouden.

3. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven.

4. De Nationale ombudsman stelt voorop dat indien een werkgever een ontslagvergunning aanvraagt, en er blijkt sprake te zijn van een overgang van (een deel van) de onderneming, de CWI nadere informatie van de overnemende werkgever nodig zal hebben om de aanvraag adequaat te kunnen behandelen. De CWI zal dan immers moeten nagaan of de redenen voor de ontslagaanvraag ook gelden na de overname en de positie van de nieuwe werkgever daarbij moeten betrekken. De eenvoudigste manier om dit te bereiken is voeging van de nieuwe werkgever in de lopende procedure. De CWI zal de werkgever over het vorenstaande moeten informeren.

In dit geval heeft de CWI, gelezen het standpunt van werkgever H. dat er sprake was van overname van een deel van de onderneming, werkgever H. met zoveel woorden verzocht

werkgever V. zich te laten voegen in de procedure. Alhoewel de keuze voor het woord “verzoeken” hier niet gelukkig is - daar gaat een te grote dwang van uit; “in overweging geven” past hier beter - kan niet worden gesteld dat de CWI zich aldus te actief heeft opgesteld in de procedure. Het was uiteindelijk aan werkgever V. om zich al dan niet te voegen in de procedure.

De onderzochte gedraging op dit punt is behoorlijk.

## II. Ten aanzien van het verweer inzake de bevoegdheid

1. Verzoeksters klagen er ook over dat de CWI in de ontslagbeschikking niet is ingegaan op het verweer van verzoeksters dat de werkgever (H.) die in eerste instantie de aanvraag had ingediend, daartoe niet bevoegd was, omdat er voor hem geen redenen voor een ontslagaanvraag waren gelet op de overgang van de onderneming. Ter toelichting op de klacht gaf de gemachtigde vervolgens nog aan dat zij niet had willen stellen dat werkgever H. überhaupt niet bevoegd was een ontslagvergunning in te dienen, maar dat de door werkgever H. aangevoerde redenen niet konden leiden tot afgifte van de ontslagvergunning, nu werkgever H. argumenten aanvoerde die niet voor hem maar voor werkgever V. golden.

2. In reactie op de klacht gaf de CWI aan dat werkgever H. op het moment van de ontslagaanvraag daartoe bevoegd was en ook belang had bij de ontslagaanvraag, nu verzoeksters op dat moment bij hem in dienst waren.

3. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering.

4. De gemachtigde van verzoeksters trok in haar verweer niet de bevoegdheid van werkgever H. op zich om ontslagvergunningen aan te vragen in twijfel, maar gaf aan dat volgens haar aan werkgever H. geen ontslagvergunningen dienden te worden verleend vanwege de overgang van de onderneming. Werkgever H. had, aldus de gemachtigde, niets meer te maken met de toekomstige subsidievermindering. Voor de CWI was de vraag of alleen aan werkgever H. een ontslagvergunning kon worden verleend niet aan de orde, nu werkgever V. zich in de ontslagprocedure had gevoegd en daardoor ook de situatie bij werkgever V. bij de beoordeling werd betrokken.

Een ontslagbeschikking dient voldoende gemotiveerd te zijn, maar dit houdt niet in dat op ieder door partijen ingebracht punt behoort te worden ingegaan door de CWI.

De vraag of werkgever H. al dan niet belang had bij de afgifte van de ontslagvergunningen, was met de voeging van werkgever V. in de procedure in feite achterhaald. De CWI hoefde in de ontslagbeschikkingen dan ook niet expliciet op dit aspect in te gaan. Door dit niet te doen heeft de CWI dan ook niet gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.



De onderzochte gedraging op dit punt is behoorlijk.

III. Ten aanzien van het niet ingaan op de bedrijfseconomische noodzaak van ontslag bij de gevoegde werkgever

1. Verzoeksters klagen er verder over dat door de CWI in haar beschikking niet wordt ingegaan op de bedrijfseconomische noodzaak van ontslag bij de gevoegde werkgever. De CWI heeft in dat kader volgens verzoeksters te weinig informatie van werkgever V. opgevraagd over de financiële situatie bij werkgever V.

2. In reactie op de klacht gaf de CWI aan dat werkgever V. in zijn brief van 29 oktober 2004 een onderbouwing had gegeven van de uren waarvoor ontslag werd aangevraagd. In zijn brief van 9 november 2004 gaf werkgever V. verder nog aan dat dit urenverlies ontstond door de substantiële bezuinigingen van de gemeente N. Gelet op die reden achtte de CWI een nadere financiële onderbouwing van de ontslagaanvraag door werkgever V. niet noodzakelijk.

3. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen wordt aangevraagd, dient de CWI ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt één of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De CWI dient daarbij de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag.

In deze zaak verzocht de werkgever om ontslagvergunningen vanwege het terugbrengen van de gemeentesubsidie voor peuterspeelzaalwerk. De bezuiniging werd gerealiseerd door het vergroten van het aantal kinderen per groep en het verkorten van de openstelling. Werkgever V. gaf in zijn brief van 29 oktober 2004 aan dat sprake was van een overschot van 62 uren. In een brief van 6 januari 2005 onderbouwde werkgever V. waarom dit aantal was teruggebracht tot 26,81 uren.

Door verzoeksters werd het terugbrengen van de subsidie en het daarmee gepaard gaande verval van uren in essentie niet bestreden. Voor zover verzoeksters van mening zijn dat er een uitgebreid financieel plaatje diende te komen, wordt het volgende opgemerkt. Werkgever verzocht de CWI om een ontslagvergunning voor verzoeksters omdat de subsidie werd teruggebracht. De CWI kan in haar mening worden gevolgd, dat het vervallen van een deel van de subsidie, en daarmee een deel van de arbeidsplaatsen, ook kan worden aangetoond zonder het overleggen van jaarcijfers, winst- en verliesrekeningen of accountantsrapporten. Daarom behoefde de CWI in zijn ontslagbeschikking niet nader in te gaan op de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag, en is de beschikking op dit punt voldoende gemotiveerd.

De onderzochte gedraging op dit punt is behoorlijk.

IV. Ten aanzien van het niet ingaan op de specifieke situatie ten aanzien van één verzoekster in de beschikking

1. Verzoeksters gemachtigde klaagt er ten slotte over dat de CWI in haar ontslagbeschikking van mevrouw P. niet ingaat op haar specifieke situatie. In eerste instantie was de ontslagvergunning voor mevrouw P. tezamen met die voor de andere verzoeksters ingediend. De aanvraag voor de ontslagvergunning voor mevrouw P. werd vervolgens ingetrokken, omdat er sprake zou zijn van een nulurencontract. Nu later bleek dat daar geen sprake van was, werd de ontslagvergunning opnieuw aangevraagd.

2. De CWI gaf in het kader van deze ontslagaanvraag aan dat de bedrijfseconomische noodzaak door werkgever V. voldoende was onderbouwd door enerzijds de door werkgever H. op 15 oktober 2004 gegeven onderbouwing van het aantal uren dat moest worden bezuinigd bij het peuterspeelzaalwerk in N. gelet op de wijziging in subsidie en de vervolgens door werkgever V. op 28 december 2004 gegeven onderbouwing van de intrekking van de ontslagaanvraag van een aantal medewerkers. Ten slotte gaf de CWI aan dat de hernieuwde ontslagaanvraag inzake mevrouw P. door de gevoegde werkgevers was gedaan, omdat het een vervolg was op een eerdere ontslagaanvraag die was ingetrokken. Gelet op de samenhang met de andere ontslagaanvragen werd deze aanvraag gelijktijdig met de andere aanvragen afgewikkeld. Een tweede ronde van hoor en wederhoor werd niet nodig geacht.

3. De Nationale ombudsman kan de CWI volgen in haar standpunt dat er geen reden was om expliciet op de situatie van mevrouw P. in te gaan in de ontslagvergunning, nu dezelfde informatie van belang was: de stand van zaken bij de werkgevers H. en V. Er was geen reden voor de CWI om specifiek op de situatie van mevrouw P. in te gaan. Aldus is de ontslagbeschikking voldoende gemotiveerd.

De onderzochte gedraging op dit punt is behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Maastricht, is niet gegrond.

## **Onderzoek**

Op 28 juni 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd op 27 juni 2005, van de dames K., J., H., en S., ingediend door mevrouw . H.M. Frenken-Ras te Weert, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Maastricht (CWI).

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 CWI verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd de CWI een aantal specifieke vragen gesteld.

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

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

De reactie van de CWI gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen.

De gemachtigde van verzoeksters gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

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

1. het verzoekschrift van 27 juni 2005;
2. de stukken van partijen en de CWI inzake de gevoerde ontslagprocedure;
3. de stukken van de interne klachtprocedure bij de CWI;
4. het standpunt van de CWI van 7 september 2005, richting de Nationale ombudsman;
5. de reactie van de gemachtigde van verzoeksters op het standpunt van de CWI, gedateerd op 20 oktober 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.

§ 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."

## **2. Toelichting op het Ontslagbesluit:**

"...Artikel 4:1

(...) Deze categorie omvat bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productie-proces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden..."