



Rapport

Datum: 25 maart 1999

Rapportnummer: 1999/130

Klacht

Op 28 oktober 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer D. te Gouda, ingediend door de Utrechtse Juristen Groep te Utrecht, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden te Rijswijk. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd: Verzoeker, voor wie op 30 juli 1998 door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden (RDA) aan zijn werkgever toestemming is verleend om het dienstverband met hem te beëindigen, klaagt erover dat de RDA:

1. geen rekening heeft gehouden met zijn verweer dat zijn werkzaamheden niet kwamen te vervallen;
2. hem niet in de gelegenheid heeft gesteld te reageren op telefonisch door de RDA bij zijn werkgever ingewonnen informatie;
3. de ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd;
4. de beslissing om hem te ontslaan aan zijn werkgever kenbaar heeft gemaakt een dag voordat hij hiervan kennis heeft kunnen nemen.

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Noch het Centraal bestuur voor de Arbeidsvoorziening noch verzoeker gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. Feiten

1. Verzoeker was sinds 1 januari 1984 als inkoper in dienst bij zijn werkgever.
- 2.1. Bij brief van 23 juni 1998 verzocht verzoekers werkgever de Regionaal Directeur voor

de Arbeidsvoorziening Haaglanden (hierna: de RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met vijftien werknemers, onder wie verzoeker, te mogen beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. In zijn ontslagaanvraag deelde werkgever de RDA het volgende mee:

"...Met verwijzing naar de gesprekken welke wij recentelijk hebben gehad met uw heer P, doen wij u hiermede ons verzoek toekomen voor het afgeven van een ontslagvergunning voor een groot deel van onze medewerkers. Onderstaand lichten wij u onze motivering voor deze reorganisatie toe. Bij (werkgever; N.o.) bestaat de economische noodzaak om het bedrijf aanzienlijk in te krimpen door de verliesgevende activiteiten te beëindigen. Deze inkrimping is noodzakelijk daar de verliezen door het "shredderen" van autowrakken en vervuild welvaart schroot in de laatste jaren zo zijn opgelopen dat de continuïteit van het totale bedrijf in gevaar gekomen is.

1. Activiteiten van (werkgever; N.o.)

Het bedrijf kent vijf werkgebieden, te weten:

a. verzamelen, sorteren en verhandelen van non-ferro metalen (koper, aluminium etc.). Deze activiteit wordt door "V. B.V." uitgevoerd door drie directe medewerkers welke ingehuurd worden van (werkgever; N.o.); b. verzamelen, sorteren en knippen van ferro schroot. Deze activiteit wordt door drie directe medewerkers bedreven; c. opwaardering van materiaal onder b. genoemd door middel van shredderen. Gezien het hier om schoon materiaal gaat, ontstaat en komt er nagenoeg geen afval en veroorzaakt het ook geen milieu problemen; d. verwerken van autowrakken en vervuild welvaart schroot. Dit materiaal bevat naast metaal een vrij hoog percentage vuil (ca. 25% bekleding, glas etc.). Deze verwerking bestaat uit het verkleinen door middel van een shredder en daarna mechanisch scheiden in drie fracties. Ferro schroot, non-ferroschroot en vuil; e. loondienst voor derden. Hier gaat het voornamelijk om het vermalen van grondstoffen voor de aluminium industrie. Het materiaal blijft eigendom van de leverancier. Voor de punten c, d en e zijn 12 directe medewerkers in dienst. De ondersteunende afdelingen zijn:
Directie : 2 personeelsleden Administratie : 3 personeelsleden Inkoop : 3 personeelsleden
Transport : 2 personeelsleden Onderhoud : 2 personeelsleden Met name de verwerking van autowrakken levert grote verliezen op, terwijl noodzakelijke investeringen in machines en milieu maatregelen aanzienlijk zijn. De milieu situatie is nijpend gezien de reeds lopende procedures en veroordelingen. Investeringen zijn noch door (werkgever; N.o.), noch door een ander bedrijf op te brengen in verband met de plannen "H" (werkgever; N.o.) moet verhuizen (verkoop van het bedrijf is hierdoor ook nagenoeg onmogelijk). Tevens is structurele wijziging in de markt veroorzaakt door hergebruik en selectieve sloop (verwijderingsbijdrage). In tegenstelling tot wat algemeen gedacht wordt, krijgen wij uit dit fonds geen enkele subsidie voor het verwijderen van het afval (...). Erger nog de overheid heeft de stortkosten van het shredderafval aanzienlijk verhoogd. Verder worden er sinds enkele jaren aanzienlijke hoeveelheden gebruikte auto's naar de voormalige Oostbloklanden geëxporteerd en zijn zodoende voor ons bedrijf verloren. Ook zijn de totale verwerkingskosten in de laatste jaren aanzienlijk verhoogd in verband met de kwaliteitseisen van het schroot als grondstof voor de staal industrie. De opbrengstprijzen

van onze eindproducten zijn in de laatste twintig jaar min of meer onveranderd gebleven. Het is absoluut onmogelijk tegen economische verantwoorde prijzen in te kopen gezien de concurrerende prijzen vanuit de omringende landen, alwaar de milieu kosten beduidend lager zijn. Gezien vorenstaande zijn wij genoodzaakt de activiteiten onder punt d. te staken. Dit impliceert, dat alleen punt c en e als shredder activiteiten bestaansrecht hebben. Vanwege de geringe omvang van deze activiteiten zullen wij hier slechts vier mensen voor nodig hebben. Stopzetten van punt d heeft ook gevolgen voor de ondersteunende afdelingen zowel in aantal als in arbeidsvoorwaarden. (...)

4. Personeelsoverzicht en ontslaglijst

Bij de ontslaglijst is uitgegaan van het anciënniteit principe, alsmede de multifunctionele inzetbaarheid. (...)

5. Financiële uitwerking aangepaste ondernemingsactiviteiten Met name de verwerking van autowrakken levert grote verliezen op. De wereldhandelsprijs van schroot is te laag om met name de hoge Nederlandse milieuheffingen op de afvoer van vuil en de kosten van energieverbruik te dekken. Aangezien de milieukosten in de Europese buurlanden beduidend lager zijn is het onmogelijk in deze tijd een winstgevend shredderbedrijf te exploiteren. Gezien het vorenstaande zijn wij genoodzaakt de verwerking van autowrakken en welvaartschroot te staken. (...) De kernactiviteit wordt de schaarproductie. De primaire taak van de inkoper zal de bewerking van de inkoopmarkt van schaarproductie zijn, waarin de vooruitzichten goed zijn. Kostenbesparing De belangrijkste kostenbesparing betreft de 'verliesgevende' shredderhandel en de voorgenomen maatregelen in het kader van de versobering van de primaire en secundaire beloningen van het aangehouden personeel..." Volgens werkgever leidde de staking van de shredderactiviteit en anderzijds de intensivering van de schaarproductie tot een besparing aan exploitatiekosten van f 989.000 en tot een besparing van de algemene kosten van f 273.000 op jaarbasis. In zijn ontslagaanvraag van 23 juni 1998 gaf werkgever verder aan:

"...Naast de bovenstaande kostensoorten zijn de besparingen op de personele kosten aanzienlijk. Als gevolg van het terugbrengen van het huidige personeelsbestand van 28 medewerkers naar 13 medewerkers in de nieuwe constellatie is gecalculeerd op een besparing van nagenoeg twee miljoen gulden. De korting in de salarissen betreft met name de directieleden. Naar schatting zullen de directiesalarissen in totaal bijna f 300.000 afnemen. Een andere belangrijke kostenbesparing zal liggen in de uitgaven voor de ondersteunende afdelingen; zoals bedrijfsbureau en administratie (ca f 100.000). Andere belangrijke kostenbesparingen zijn:

- lagere inkopen en de lagere (voor)financieringskosten hiervan (ca. f 100.000);
- afvoer- en stortkosten vuil (incl. milieuheffing) en de financieringskosten hiervan;
- milieubesparende investeringen rondom de shredderproductie..."

2.2. Uit het door de werkgever bijgevoegde personeelsoverzicht bleek dat verzoeker de enige werknemer was in dienst van werkgever die uitsluitend de functie van inkoper vervulde. Voorts vervulden twee medewerkers de functie van inkoop/weegbrug, te weten

de heer K., in dienst sedert 5 mei 1981, en de heer Kl., in dienst sedert 13 september 1982. De Kl. was eveneens voor ontslag voorgedragen.

3. Verzoekers gemachtigde liet de RDA in zijn verweerschrift van 20 juli 1998 het volgende weten:

"...Werkzaamheden cliënt: De functie van cliënt is inkoper. Hij is de enige binnen het bedrijf die deze functie uitoefent. Zijn werkzaamheden bestaan voornamelijk uit het bezoeken van bestaande en potentiële klanten op de inkoopmarkt van ferro en non-ferro schroot. Hieronder is tevens begrepen het specifieke schaar materiaal. Bedrijfseconomisch: Het betreft hier een volgens werkgeefster aanwezige noodzaak om het bedrijf aanzienlijk in te krimpen door de verliesgevende activiteiten te beëindigen. Het is voor cliënt bijzonder moeilijk de door/voor werkgeefster opgestelde exploitatie-overzichten zonder meer te doorgronden. Duidelijk is dat werkgeefster een aantal bedrijfsactiviteiten wil staken en zich wil richten op de kernactiviteit van de schaarproductie. Dit gelet op diverse kostenverhogende maatregelen al dan niet van overheidswege opgelegd. Het spreekt voor zich dat werkgeefster een zekere beleidsvrijheid heeft om een gedeelte van de bedrijfsactiviteiten te staken dan wel voor een andere organisatorische inrichting van het bedrijf te kiezen doch werkgeefster draagt ook verantwoordelijkheid als het gaat om behoud van werkgelegenheid. In geval van bedrijfseconomische redenen is eerst voldoende grond aanwezig, indien de onderbouwing van de aanvraag tenminste aannemelijk maakt, dat de maatregelen in de personele sfeer en in de voorgestelde omvang (personeelsleden) noodzakelijk zijn en dat deze ontslagen op generlei wijze kunnen worden voorkomen. Tevens zal moeten worden onderzocht of het aantal te vervallen arbeidsplaatsen, volgens werkgeefster in casu 15 en de daarmee gepaard gaande personeelsreductie reëel is en/of de betreffende werknemers terecht voor ontslag zijn voorgedragen. Cliënt doet een uitdrukkelijk beroep op de relevante richtlijnen c.q. circulaire die bij de beoordeling van onderhavige zaak van belang zijn. Met name wijst cliënt erop dat voor een correcte belangenafweging het noodzakelijk is dat gewaarmerkt cijfermateriaal wordt overgelegd. Niet alleen de balans- en de verlies- en winstrekening over meerdere boekjaren ontbreken doch ook een accountantsverklaring. Althans deze heb ik niet bij de in mijn bezit zijnde stukken aangetroffen. Naar ik heb begrepen liggen deze stukken wellicht ter inzage op het arbeidsbureau. Is dit het geval dan verzoek ik u niettemin mij een afschrift hiervan te doen toekomen. Vanzelfsprekend worden deze stukken uiterst vertrouwelijk behandeld. Voorts ontbreekt een gemotiveerde weergave van het minimaal te bezuinigen bedrag op personele uitgaven om het bedrijf, zoal er al verlies wordt geleden, binnen een redelijke termijn weer financieel gezond te maken. Niet gebleken is dat werkgeefster maatregelen heeft overwogen in de niet personele sfeer om tot kostenbesparing te komen. Vervallen werkzaamheden cliënt? Cliënt betwist ten stelligste dat zijn functie van inkoper als ook zijn werkzaamheden geheel komen te vervallen. Temeer daar werkgeefster (...) stelt dat de primaire taak van de inkoper de bewerking van de inkoopmarkt van schaar materiaal zal zijn, waarin de vooruitzichten goed zijn. Aldus is er geenszins sprake van het vervallen van de functie van inkoper (cliënt is de enige inkoper, zie ook het personeelsoverzicht) en zeker niet van het geheel vervallen van

de werkzaamheden van cliënt. Cliënt kan zijn functie blijven vervullen specifiek gericht op de inkoop van schaar materiaal. Cliënt is van mening dat voor hem ten onrechte ontslag wordt aangevraagd en de ware reden van ontslag zijn salaris is. Hij te terecht bevreesd dat zijn werkzaamheden in de nabije toekomst zullen worden verricht door een goedkopere werknemer. **Met conclusie:** De redelijkheid brengt met zich mee dat de belangen van cliënt dienen te prevaleren boven de vermeende belangen van werkgeefster. De simpele veronderstelling dat een aantal bedrijfsactiviteiten worden afgestoten is onvoldoende, een bedrijfsrisico en voor de functie van cliënt onjuist..."

4. Op 21 juli 1998 zond de RDA verzoekers gemachtigde een afschrift van de door een accountant opgestelde jaarrekening 1995/1996, alsmede de balans en verlies- en winstrekening van werkgever over het boekjaar 1997/1998. Uit het accountantsrapport van 23 december 1997 bleek onder meer dat de netto omzet over 1994/1995 f 24.279.414 bedroeg en over 1995/1996 f 21.969.695. Uit de balans en verlies- en winstrekening van werkgever bleek dat de netto omzet over het boekjaar 1997/1998 f 11.184.238 bedroeg, terwijl de netto omzet over het boekjaar 1996/1997 f 20.463.792 had bedragen.

5. Bij beslissing van 30 juli 1998 verleende de RDA de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing: "...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. De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie, welke mij unaniem heeft geadviseerd de gevraagde toestemming te verlenen. Ik heb daarbij overwogen dat betrokkene voor ontslag wordt voorgedragen wegens bedrijfseconomische redenen, nl. het staken van de verwerking van autowrakken en welvaartschroot op grond van de grote verliezen die het bedrijf de laatste jaren heeft; dat ik op grond van de overgelegde balans, V&W rekening over de laatste 3 boekjaren voldoende aannemelijk gemaakt acht dat uit bedrijfseconomisch oogpunt inderdaad meerdere arbeidsplaatsen dienen te vervallen; dat werkgever bij de keuze welke arbeidsplaatsen dienen te vervallen een grote mate van beleidsvrijheid heeft, zij het dat wel het dienstjarenbeginsel dient te worden toegepast; dat mij echter niet gebleken is dat daar bij het ontslag van betrokkene geen sprake van zou zijn zodat het verzoek mij onder deze omstandigheden dan ook voor toewijzing vatbaar voorkomt..."

6. De RDA zond verzoekers gemachtigde op 30 juli 1998 een afschrift van de ontslagbeschikking die hij eveneens op 30 juli 1998 aan de werkgever had verzonden.

7. Verzoekers gemachtigde kon zich met deze beslissing van de RDA niet verenigen. In zijn brief van 3 augustus 1998 aan de RDA merkte hij hierover het volgende op: "...Na bestudering van de inhoud van de beslissing komt het mij voor dat voorbij is gegaan aan het verweer van cliënt dat zijn werkzaamheden (geheel dan wel ten dele) als inkoper geenszins komen te vervallen. Met geen woord is hieraan aandacht besteed in de

beslissing. Ik acht het passeren van dit verweer zonder deugdelijke motivering niet zorgvuldig. Het aanwezig zijn van bedrijfseconomische redenen kan dezerzijds vooralsnog niet worden weerlegd doch wel is gemotiveerd bestreden dat juist de werkzaamheden van cliënt niet komen te vervallen. Cliënt is de enige inkoper in het bedrijf. De beslissing is echter afgegeven zonder een tweede ronde om nadere inlichtingen bij (werkgever; N.o.) in te winnen en voor zover alsdan een vergunning zou worden verleend zonder een 6-maanden clause. Ook is het gebruikelijk dat een beslissing van de Arbeidsvoorziening per post gelijktijdig aan beide partijen wordt verzonden zonder (telefonische) mededeling aan één van de partijen. In casu was (werkgever; N.o.) echter reeds op 30 juli jl. in kennis gesteld van de beslissing zodat cliënt direct ontslag kon worden aangezegd. Gelijktijdig met de opzeggingsbrief van (werkgever; N.o.) heb ik uw beslissing mogen ontvangen. Dit bevreemdt mij eveneens..."

8. De RDA antwoordde verzoekers gemachtigde schriftelijk op 15 september 1998:

"...Ik ben het niet met u eens dat in mijn beslissing met geen woord aandacht zou zijn besteed aan zijn verweer. Uw cliënt voerde namelijk twee zaken aan:

* twijfel over de juistheid van de gepresenteerde bedrijfseconomische gegevens * geen sprake van het vervallen van de functie van inkoper Met mijn beslissing van (30 juli 1998; N.o.) heb ik uitgesproken dat ik de overgelegde balans, V&W rekening over de laatste 3boekjaren voldoende basis achtte voor de bedrijfseconomische onderbouwing.

Vervolgens dient ook voldaan te worden aan het toepassen van het dienstjarenbeginsel wil een verzoek voor toewijzing vatbaar zijn. Uw cliënt maakt deel uit van de ondersteunende afdeling inkoop bestaande uit 3 personen. Van die 3 personen wordt slechts de heer K. (in dienst vanaf 5 mei 1981) gehandhaafd terwijl naar mijn overtuiging ook de heer Kr. (directeur van werkgever; N.o.) zelf inkoopactiviteiten zal gaan verrichten. Weliswaar is dat niet met zoveel woorden in het ontslagdossier terug te vinden, maar dan is het ter sprake gekomen in de twee gesprekken die werkgever op 28 mei en 4 juni op zijn verzoek en voor zijn informatie gehouden heeft met de heer P., consulent ontslagzaken, die ook het uiteindelijke dossier behandeld heeft. Van die gesprekken zijn overigens geen aantekeningen gemaakt. Mijn verwijzing naar de beleidsvrijheid die werkgever in grote mate bezit bij de keuze welke personen vervolgens voor ontslag worden voorgedragen, mits ook het dienstjarenbeginsel wordt toegepast, was o.a. bedoeld als antwoord op het tweede verweerpunt van uw cliënt. Het inwinnen van nadere inlichtingen bij (werkgever; N.o.) leek mij en de commissie niet nodig en is naar mijn mening ook in overeenstemming met bijlage A, uniforme ontslagprocedure ex art 6 BBA 1945, van het Delegatiebesluit (zie **ACHTERGROND**, onder 3; N.o.). Daarin wordt namelijk vermeld dat uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, in de regel met éénmaal hoor en wederhoor kan worden volstaan. Ik heb evenmin aanleiding gezien om de 26 weken voorwaarde aan deze beslissing te verbinden, welke voorwaarde mijns inziens niet algemeen, maar slechts in een zeer specifieke situatie gehanteerd dient te worden. U heeft gelijk als u stelt dat het gebruikelijk is dat een beslissing gelijktijdig aan beide partijen per post wordt verzonden. In verband met het einde van de maand juli heeft werkgever echter eerder geïnformeerd hoe de beslissing was uitgevallen, welke informatie hem ook is verstrekt. Het komt mij niet

zinnig voor om geheimzinnig te doen over genomen beslissingen, dus als partijen zelf of hun gemachtigden uit zichzelf al informeren óf er een beslissing is genomen en hoe die is uitgevallen, dan wordt die informatie normaliter verstrekt. Of in casu werkgever aan die voor- informatie voldoende heeft om ook al rechtsgeldig te kunnen opzeggen is een zaak die buiten mijn competentie ligt, maar naar mijn bescheiden mening is dat gezien de ontvangsttheorie, niet het geval..."

B. Standpunt van verzoeker

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

C. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

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

"...**De feiten** Bij brief van 23 juni 1998 heeft werkgeefster voor een vijftiental werknemers ontslag aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen. Meer concreet voert werkgeefster in haar ontslagaanvraag aan dat zij, onder meer vanwege de grote verliezen enerzijds en de aanzienlijke noodzakelijke investeringen in machines en milieumaatregelen anderzijds, genoodzaakt is haar activiteiten betreffende de verwerking van autowrakken en vervuild welvaartschroot te staken en zich te concentreren op haar kernactiviteit, te weten de schaarproductie. Hierop heeft de gemachtigde namens verzoeker bij brief van 20 juli 1998 verweer gevoerd. In dit verweerschrift stelt gemachtigde onder meer, dat verzoeker ten stelligste betwist dat zijn functie (die van inkoper) geheel komt te vervallen, temeer daar werkgeefster, zo stelt verzoeker, in haar ontslagaanvraag stelt dat de primaire taak van de inkoper de bewerking van de inkoopmarkt van schaar materiaal zal zijn, op welk terrein de vooruitzichten goed zijn. Hierop heeft de Regionaal Directeur, nadat de ontslagadviescommissie unaniem had geadviseerd de gevraagde ontslagvergunning te verlenen, op 30 juli 1998 de ontslagbeslissing genomen. **De klacht** Met betrekking tot de eerst drie onderdelen van de klacht wil ik opmerken, dat werkgeefster niet het onweerlegbare bewijs hoeft te leveren dat vanwege bedrijfseconomische omstandigheden arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Blijkens artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit ex artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945 (hierna het Delegatiebesluit, zoals dit tot 1 januari 1999 van kracht is geweest), is het voldoende dat werkgeefster, in geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, *aannemelijk* maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaats(en) met zich meebrengt (zie **ACHTERGROND**, onder 1.; N.o.). Daarnaast dient de Regionaal Directeur zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. De Regionaal Directeur behoort daarbij niet op de stoel van werkgeefster te gaan zitten. Dit betekent niet alleen dat de Regionaal Directeur werkgeefster de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht haar beleid wenst te voeren, maar tevens dat de Regionaal Directeur bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door werkgeefster aangevoerde argumenten voor ontslag. Welnu, uit de door werkgeefster overgelegde jaarstukken bleek, dat de verliezen door het "shredderen" van

autowrakken en vervuild welvaartschroot de laatste jaren zo waren opgelopen, dat ingrijpen noodzakelijk was. Werkgeefster heeft in deze gemeend maatregelen te moeten treffen in de vorm van het staken van haar activiteiten op het terrein van de verwerking van autowrakken en vervuild welvaartschroot. Met het staken van deze activiteiten kwam in elk geval een deel van de inkoopfunctie van verzoeker te vervallen. Wat betreft het resterende deel van de inkoopfunctie heeft de directeur van werkgeefster tijdens een tweetal vóórgesprekken (niet zijnde telefoongesprekken, zoals verzoeker stelt in zijn klacht) met de behandelend ontslagconsulent medegedeeld deze werkzaamheden in het vervolg zélf te gaan uitvoeren. Gelet op bovengenoemde beleidsruimte die werkgeefster in deze toekomt, alsmede gelet op het marginale karakter van deze toets, dient deze keuze van werkgeefster gerespecteerd te worden. Overigens heeft de directeur van werkgeefster op 10 september 1998 nogmaals bevestigd, dat hij zélf de inkoopactiviteiten voor werkgeefster verricht, dat voorts de uitbreiding van de kernactiviteit schaarproductie geen uitbreiding van de inkoopwerkzaamheden inhoudt en dat inmiddels al voldoende is gebleken dat hij de inkoopactiviteiten makkelijk alleen aankan. Voorzover het gegeven betreffende het overnemen van de resterende inkoopwerkzaamheden door de directeur van werkgeefster niet met zoveel woorden in het ontslagdossier terug te vinden (is) en evenmin in de overwegingen van de ontslagbeschikking terug is te vinden wil ik opmerken dat, hoewel hiermee onvoldoende recht is gedaan aan het beginsel van hoor en wederhoor en het motiveringsbeginsel, het voor reactie voorleggen van dit gegeven aan verzoeker mijns inziens niet tot een andere beslissing zou hebben geleid en dat verzoeker dan ook niet hierdoor is benadeeld. Ik concludeer dan ook, dat de Regionaal Directeur op grond van artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit, in redelijkheid tot afgifte van een ontslagvergunning voor verzoeker heeft kunnen komen. Voor zover verzoeker klaagt over het feit, dat de Regionaal Directeur de beslissing om hem te ontslaan aan zijn werkgeefster kenbaar heeft gemaakt een dag vóórdat hij hiervan kennis heeft kunnen nemen wil ik tot slot het navolgende opmerken. Conform Bijlage A bij het Delegatiebesluit 1993 dient, tegelijkertijd met het bekendmaken van de ontslagbeschikking aan de aanvrager (hetgeen geschiedt door toezending van de beschikking), mededeling van de beschikking te worden gedaan aan de wederpartij door toezending van een afschrift van de beschikking (zie **ACHTERGROND**, onder 3.; N.o.). In uw rapport d.d. 15 november 1996 (nr. 96/544) heeft u geoordeeld, dat onder toezenden (naast het versturen per post) ook de verzending per fax valt (zie **ACHTERGROND**; onder 4.; N.o.). Wel nu, indien één der partijen (in casu werkgeefster) telefonisch informeert naar de uitkomst en de beschikking is reeds genomen en verzonden, komt het mij niet onjuist voor de inhoud van die beslissing telefonisch mede te delen. Het zou immers te ver voeren werkgeefster mede te delen dat de reeds genomen beslissing niet telefonisch, maar wél per fax aan haar bekend mag worden gemaakt. Of werkgeefster vervolgens aan de telefonisch verstrekte informatie, gelet op de in het ontslagrecht geldende ontvangsttheorie, voldoende heeft om rechtsgeldig te kunnen opzeggen (werkgeefster heeft in casu op 30 juli 1998 opgezegd), is echter een zaak die buiten het bereik van de Regionaal Directeur valt..."

Beoordeling

I. . Ten aanzien van (door werkgever verstrekte informatie over) het vervallen van verzoekers werkzaamheden

1. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden (RDA) verleende verzoekers werkgever bij beslissing van 30 juli 1998 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat de RDA geen rekening heeft gehouden met zijn verweer dat zijn werkzaamheden niet kwamen te vervallen. In zijn verweerschrift merkte verzoeker op dat hij de enige was binnen het bedrijf van werkgever die de functie vervulde van inkoper. Ook al zou de shredderactiviteit door werkgever worden gestaakt, dan nog zou zijn taak van inkoper niet komen te vervallen, omdat hij zijn functie zou kunnen blijven vervullen voor wat betreft de inkoop van schaar materiaal, aldus verzoeker.
2. De RDA merkte in zijn brief aan verzoekers gemachtigde van 15 september 1998 op dat in een tweetal voorgesprekken met de directeur van werkgever, op 28 mei en 4 juni 1998, ter sprake was gekomen dat de directeur zelf inkoopactiviteiten zou gaan verrichten. Om die reden leek het de RDA dan ook niet nodig om bij werkgever hierover nadere inlichtingen in te winnen. Voorts gaf de RDA aan dat van deze zogenoemde voorgesprekken geen aantekeningen waren gemaakt.
3. Gezien het vorenstaande heeft verzoeker terecht aangevoerd dat niet alle inkoopactiviteiten van werkgever zouden komen te vervallen. Immers, (een deel van) deze werkzaamheden zou(den) voortaan door de directeur worden uitgevoerd. Ongeacht het antwoord op de vraag of de beslissing van werkgever om de inkoopactiviteiten voortaan door de directeur te laten verrichten, behoort tot de beleidsvrijheid van werkgever, had van de RDA mogen worden verwacht dat hij verzoeker, gelet op het door verzoeker ter zake gevoerde verweer, in het kader van hoor en wederhoor in kennis had gesteld van de inhoud van zijn voorbesprekingen met werkgever, en hem in de gelegenheid had gesteld hierop nader te reageren. Door dat niet te doen, en wel de door werkgever aan hem verstrekte informatie zonder meer mee te nemen bij zijn beslissing, terwijl het ging om informatie die van belang is geweest bij het nemen van die beslissing, heeft de RDA uit een oogpunt van een zorgvuldige ontslagprocedure niet juist gehandeld. Dat daarbij bij verzoeker de indruk is ontstaan dat de RDA met zijn verweer geen rekening heeft gehouden, is te begrijpen. De onderzochte gedraging is op dit onderdeel niet behoorlijk.

II. . Ten aanzien van de motivering

1. Verzoeker klaagt er verder over dat de RDA de ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd.
2. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een deugdelijke motivering, zeker wanneer de genomen beslissing het belang van een bij die beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een

ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van betrokken werknemer op deze beslissing heeft gehad.

3. De RDA geeft in zijn ontslagbeslissing aan wat de reden van werkgever is geweest voor het indienen van de ontslagaanvraag voor verzoeker. De RDA gaat in zijn beslissing echter op geen enkele wijze concreet in op het door verzoeker ter zake gevoerde verweer. Dit is niet juist. De RDA had in zijn ontslagbeslissing moeten aangeven welk verweer verzoeker tegen de ontslagaanvraag had gevoerd en waarom het verweer van verzoeker hem niet tot een ander oordeel had gebracht. De ontslagvergunning is in dit opzicht ontoereikend gemotiveerd. De onderzochte gedraging is ook op dit punt niet behoorlijk.

III. . Ten aanzien van het kenbaar maken van de ontslagbeslissing

1. Verzoeker klaagt er tenslotte over dat de RDA de beslissing om hem te ontslaan aan zijn werkgever kenbaar heeft gemaakt een dag voordat hij zelf hiervan kennis heeft kunnen nemen. Volgens verzoeker is het gebruikelijk dat beide partijen gelijktijdig van de inhoud van de beslissing in kennis worden gesteld.

2. Conform Bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 3) dient de RDA de (ontslag)beschikking door toezending bekend te maken aan de aanvrager. Gelijktijdig met de bekendmaking wordt mededeling van de beschikking gedaan aan de wederpartij, door toezending van een afschrift van de beschikking.

3. De RDA heeft bij beslissing van 30 juli 1998 werkgever toestemming verleend de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA heeft deze beslissing op 30 juli 1998 verzonden aan werkgever, waarbij hij verzoekers gemachtigde een afschrift van deze beslissing heeft toegezonden. Op 30 juli 1998 heeft werkgever bij de RDA telefonisch geïnformeerd naar de uitkomst van de ontslagaanvraag. Aangezien de beslissing inmiddels was genomen en verzonden, heeft de RDA de werkgever telefonisch van de inhoud van de beslissing in kennis gesteld.

4. Niet valt in te zien waarom de RDA, uit een oogpunt van dienstverlening, de werkgever, toen deze daarom vroeg, niet van de uitkomst van de ontslagaanvraag in kennis had mogen stellen. Immers, de ontslagbeschikking was op het moment van het verstrekken van de betreffende telefonische informatie inmiddels genomen en aan beide partijen verzonden. Dat werkgever verzoeker aan de hand van de aan hem verstrekte telefonische informatie vervolgens direct een opzeggingsbrief heeft gezonden, doet aan het vorenstaande niet af en is een zaak die buiten het bereik van de RDA valt. De onderzochte gedraging is op dit onderdeel behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Haaglanden te Rijswijk, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is gegrond, behoudens ten aanzien van het telefonisch in kennis stellen van de werkgever van de

ontslagbeslissing toen deze daar naar informeerde; op dit punt is de klacht 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 luidde tot 1 januari 1999) Artikel 9, eerste en tweede 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."

2. De **Toelichting** bij artikel 9, eerste en tweede lid, van het Delegatiebesluit 1993 luidt als volgt:

Artikel 9:

"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 produkt of de noodzaak tot sanering van een sterk verliesleidende onderneming lang niet altijd kunnen worden geleverd. Ook op grond van de bestaande richtlijnen werd dit niet van de werkgever gevergd; wel is vereist dat de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van jaarcijfers e.d.. Voldoende is derhalve dat de werkgever voor de Regionaal Directeur aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats(en) met zich mede brengt, en dat de daardoor ontstane problematiek niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost. Het tweede lid bevat als hoofdcriterium het dienstjarenbeginsel. Dit criterium is van algemene strekking en is met inachtneming van het in de leden vier, vijf en zes bepaalde rechtstreeks van toepassing op alle economische ontslagen. Met ingang van 1 januari 1996 is het Delegatiebesluit gewijzigd in die zin dat afwijking anciënniteit is toegestaan in geval van groepsontslagen van 10 of meer werknemers (...)."

3. **Bijlage A** van het Delegatiebesluit 1993 "Uniforme ontslagprocedure ex art. 6 BBA 1945" luidt onder meer als volgt:

"Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met éénmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. Uitstel voor het nader onderbouwen van de aanvraag respectievelijk het voeren van verweer dient slechts te worden verleend, indien partijen daartoe dringende redenen aanvoeren. Voorkomen moet worden dat de Regionaal Directeur een lange duur van de procedure wordt verweten, terwijl de oorzaak hiervan niet op de Regionaal Directeur terug te voeren valt. Zonodig kan een tweede ronde van hoor en wederhoor worden ingevoerd waarbij beide partijen op een termijn van tien kalenderdagen worden gesteld. (...) Zodra de ontslagadviescommissie advies heeft

uitgebracht zal (de Regionaal Directeur) binnen drie werkdagen de (ontslag)beschikking aan de aanvrager door toezending daarvan bekendmaken. Gelijktijdig met de bekendmaking wordt mededeling van de beschikking gedaan aan de wederpartij door toezending van een afschrift van de beschikking. De (ontslag)beschikking van de Regionaal Directeur dient overeenkomstig de Awb te berusten op een deugdelijke motivering."

4. In zijn rapport 96/544 overwoog de Nationale ombudsman ten aanzien van het faxen van de ontslagvergunning aan een werkgever het volgende:

"...Bijlage A bepaalt dat bekendmaking van de ontslagbeschikking dient te gebeuren binnen drie werkdagen door toezending aan de aanvrager. Onder toezenden valt naast het versturen per post, ook de verzending per fax. Of en op welke wijze de werkgever verder gebruik maakt van de ontslagvergunning is een zaak die buiten het bereik van de RDA valt..."