



Rapport

Datum: 30 augustus 1999

Rapportnummer: 1999/374

Klacht

Op 18 mei 1999 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Hellevoetsluis, ingediend door de heer mr. T.G.M. Gersjes, advocaat te Eindhoven, met een klacht over een gedraging van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer. Nadat verzoeker nadere informatie had verstrekt werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt erover dat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer zijn verzoek om schadevergoeding, ingediend naar aanleiding van rapport 97/528 van de Nationale ombudsman, heeft afgewezen.

Achtergrond

1. Rapport 97/528 Op 24 november 1997 bracht de Nationale ombudsman rapport 97/528 uit naar aanleiding van een door verzoeker ingediende klacht. Verzoeker, die op 23 mei 1997 een klacht heeft ingediend bij de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening Nederland over het verlenen van een ontslagvergunning voor hem door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond te Rotterdam (RDA), klaagde erover dat de Algemene Directie zijn klacht bij brief van 31 juli 1997 heeft afgewezen. In zijn brief van 23 mei 1997 klaagde verzoeker er onder meer over dat de RDA:

- onvoldoende onderzoek heeft verricht naar de bedrijfseconomische noodzaak om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen; - het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast; - de ontslagvergunning onvoldoende heeft gemotiveerd. De Nationale ombudsman oordeelde verzoekers klacht deels gegrond en deels niet gegrond. De Nationale ombudsman overwoog onder meer het volgende:

beoordeling

1. Inleiding (...)

1.2. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dient 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. Hij behoort daarbij niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dit betekent niet alleen dat de RDA de werkgever de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht zijn beleid wenst te voeren, maar tevens dat de RDA bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. Hij dient zich in de ontslagprocedure te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van deze argumenten. Indien hij tot de conclusie komt dat deze argumenten afgifte van de gevraagde ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

1.3. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 9, lid 1 van het Delegatiebesluit 1993 (...) 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.

2. Ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak

2.1. Verzoeker klaagt er in zijn brief van 23 mei 1997 aan de Algemene Directie in de eerste plaats over dat de RDA onvoldoende onderzoek had verricht naar de bedrijfseconomische noodzaak van werkgever om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Volgens verzoeker was uit de overgelegde stukken niet duidelijk geworden dat de situatie van werkgever zodanig was verslechterd dat voor hem een ontslagvergunning moest worden aangevraagd.

2.2. De Algemene Directie stelt zich in haar antwoord van 31 juli 1997 op het standpunt dat het niet vereist is dat een werkgever het onweerlegbare bewijs levert dat in verband met bedrijfseconomische omstandigheden arbeidsplaatsen dienden te vervallen. In deze zaak was de RDA uitgegaan van de, van een accountantsverklaring voorziene, jaarstukken betreffende een drietal jaren zoals overgelegd door de werkgever. Uit deze jaarstukken had de RDA naar de mening van de Algemene Directie terecht de conclusie getrokken dat de onderneming van werkgever marginaal draaide, temeer wanneer bedacht werd dat uit het netto-bedrijfsresultaat de salarissen van de werkgever en zijn vrouw moesten worden betaald. Volgens de Algemene Directie was de RDA te dien aanzien dan ook niet tekort geschoten in zijn onderzoeksplicht.

2.3. De Algemene Directie kan niet in haar standpunt worden gevolgd dat de RDA terecht tot de conclusie was gekomen dat de werkgever aan de hand van zijn jaarcijfers de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk had gemaakt. Werkgever heeft tijdens de ontslagprocedure een verkorte Verlies- en Winstrekening overgelegd over 1994 en 1995. Deze vermeldde dat het resultaat uit onderneming over 1994 f23.888 en over 1995 f 41.589 bedroeg. Hieruit bleek dat er in 1995 ten opzichte van 1994 een forse stijging had plaatsgevonden. Voorts legde werkgever financiële cijfers over betreffende 1995 en 1996. Deze cijfers gaven een inzicht in het resultaat uit onderneming over de periode januari tot en met 7 oktober van het betreffende jaar. Deze cijfers vermeldden dat het resultaat uit onderneming over deze periode in 1995 f16.690 bedroeg en over dezelfde periode in 1996 f 7.751. Daarmee was sprake van een daling ten opzichte van 1995. Echter, uit de cijfers over 1995 bleek tevens dat in het vierde kwartaal over 1995 het resultaat uit onderneming was toegenomen van f 16.690 tot f41.589. Dit gegeven is niet in overeenstemming met de door de werkgever op 31 december 1996 aan de RDA gedane mededeling dat het niet te verwachten viel dat de eerste verliezen over 1996 in het laatste kwartaal van 1996 zouden worden goedgeemaakt, aangezien ook het vierde kwartaal van 1995 negatief was geweest (...). Gelet op het vorenstaande had het op de weg van de RDA gelegen werkgever hierover nadere vragen te stellen, alvorens een beslissing te nemen op de ontslagaanvraag. Door een dergelijk nader onderzoek achterwege te laten, is

de RDA tekort geschoten in zijn onderzoeksplicht. Dit betekent dat de RDA op basis van de in het ontslagdossier aanwezige stukken niet (al) in redelijkheid heeft kunnen komen tot het verlenen van de ontslagvergunning, op grond van de overweging dat werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat er sprake was van een bedrijfseconomische noodzaak. Dit houdt tevens in dat de Algemene Directie in de brief van 31 juli 1997 niet in redelijkheid tot de conclusie heeft kunnen komen dat de RDA te dien aanzien niet in zijn onderzoeksplicht tekort is geschoten. De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

3. Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel

3.1. Verzoeker klaagt er verder over dat de RDA het anciënniteitsbeginsel niet goed heeft toegepast. Verzoeker was op 4 juni 1988 bij werkgever in dienst getreden. Hij vervulde de functie van bakker. Na deze datum waren er nog diverse andere werknemers in dienst getreden, die functies bekleedden (in de supermarkt) die ook door verzoeker vervuld hadden kunnen worden, aldus verzoeker. Hij was daartoe zowel capabel als bereid. Door voor hem een ontslagvergunning te verlenen, had de RDA volgens hem dan ook in strijd gehandeld met artikel 9, lid 2 van het Delegatiebesluit 1993. Voorts zou verzoeker een zwakke arbeidsmarktpositie hebben, zodat de RDA de ontslagvergunning voor verzoeker op basis van artikel 9, lid 5 van het Delegatiebesluit 1993 had moeten afwijzen (...).

3.2. De Algemene Directie merkte in haar brief van 31 juli 1997 op dat de RDA naar haar mening niet in strijd had gehandeld met het anciënniteitsbeginsel. Verzoeker was van de drie bij werkgever in dienst zijnde bakkers het laatst in dienst getreden. Het anciënniteitsbeginsel wordt toegepast per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies. Dit betekende in verzoekers geval dat uitgegaan diende te worden van verzoekers functie, te weten bakker. Niet van belang was welke functie verzoeker op basis van persoonlijke kwaliteiten in staat of bereid was te verrichten. Ten aanzien van de door verzoeker aangevoerde slechte arbeidsmarktpositie liet de Algemene Directie weten dat een afwijking van het anciënniteitsbeginsel alleen mogelijk is indien daarvoor zwaarwegende argumenten voorhanden zijn, hetgeen in deze zaak niet het geval was geweest. Verzoeker was 24 jaar, en bovendien de jongste van de in dienst zijnde bakkers.

3.3. De Algemene Directie kan in dit standpunt worden gevolgd. Immers, vaststaat dat verzoeker van de bij werkgever in dienst zijnde bakkers het laatst in dienst was getreden. Voor de toepassing van het anciënniteitsbeginsel is niet van belang welke functie de met ontslag bedreigde werknemer zou willen, of gezien de eisen (soms lagere) zou kunnen uitoefenen. Alleen van belang is of er binnen het bedrijf van werkgever een of meer soortgelijke, gelijkwaardige functies als die van werknemer zijn. Van uitwisselbare functies is sprake indien het gaat om vergelijkbare en gelijkwaardige (zowel naar de aard van de functie als naar de beloning) functies. Verzoeker legt het begrip uitwisselbaarheid dan ook te ruim uit. Dat werkgever heeft gekozen voor het laten vervallen van een bakkersfunctie behoort tot zijn beleidsvrijheid.

3.4. Ook ten aanzien van verzoekers beroep op zijn zwakke arbeidsmarktpositie kan niet worden gesteld dat de Algemene Directie verzoekers klacht op dit punt wel gegrond had

moeten verklaren. Het enkele feit dat verzoeker destijds, in 1988, elders geen werk had kunnen krijgen, behoefde voor de RDA geen aanleiding te vormen om in 1997 een uitzondering te maken op het anciënniteitsbeginsel. Immers, sedert 1988 zijn er meer dan acht jaren verstreken, waarin verzoeker werkervaring heeft kunnen opdoen, hetgeen zijn situatie op de arbeidsmarkt kan hebben verbeterd. Nu verzoeker niet gemotiveerd heeft aangevoerd waarom hij in 1997 nog steeds een slechte arbeidsmarktpositie zou hebben, bestond er voor de RDA geen aanleiding verzoekers beroep op artikel 9, lid 5 van het Delegatiebesluit 1993 te honoreren. De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

2. Delegatiebesluit 1993 (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11) Artikel 9, eerste, tweede en vijfde 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. (...)

5. De Regionaal Directeur kan de toestemming weigeren ten aanzien van een werknemer die overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid voor ontslag in aanmerking komt, indien deze werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt."

3. De Toelichting bij artikel 9 van het Delegatiebesluit 1993 luidt onder meer 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. (...) In de in het vijfde lid omschreven situatie ligt het initiatief bij de Regionaal Directeur; indien een werkgever de voordracht overeenkomstig de algemene regels heeft opgesteld, kan de Regionaal Directeur de toestemming t.a.v. een afzonderlijke werknemer onthouden op grond van de overweging dat de voor ontslag voorgedragen werknemer zeer moeilijk bemiddelbaar is, terwijl de eerstvolgende werknemer, die volgens de algemene regels voor voordracht tot ontslag in aanmerking zou komen, juist goede arbeidsmarkt perspectieven heeft..."

4. In het geval van een klacht over een besluit van een bestuursorgaan tot afwijzing van

een verzoek om schadevergoeding dat kan worden onderworpen aan het oordeel van de bestuursrechter is de Nationale ombudsman niet bevoegd. Staat bij zo'n klacht de weg naar de bestuursrechter niet open, zodat de Nationale ombudsman ter zake wel bevoegd is, dan stelt de Nationale ombudsman zich terughoudend op. In zo'n geval is immers de burgerlijke rechter de instantie die bij uitsluiting bevoegd is om bindend te beslissen over de vraag of, op grond van bepalingen van burgerlijk recht, het betrokken bestuursorgaan is gehouden om de gestelde schade te vergoeden. Alleen wanneer in zo'n geval naar het oordeel van de Nationale ombudsman de aanspraak van betrokkene op schadevergoeding, gezien de gronden waarop deze aanspraak berust, zo evident juist is dat het betrokken bestuursorgaan niet in redelijkheid tot zijn afwijzende besluit heeft kunnen komen, wordt dat besluit tot weigering van de gevraagde schadevergoeding aangemerkt als een niet-behoorlijke gedraging. In de overige gevallen gaat de Nationale ombudsman ervan uit dat het in beginsel vrijstaat aan het betrokken bestuursorgaan om te betwisten dat het gehouden is tot het vergoeden van de gestelde schade, en om zich in verband daarmee op het standpunt te stellen dat de vraag naar die gehoudenheid - eventueel - moet worden beantwoord door de burgerlijke rechter. In die gevallen zal er voor de Nationale ombudsman geen reden zijn om het besluit tot weigering van de schadevergoeding aan te merken als een niet-behoorlijke gedraging.

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. Verzoeker deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. FEITEN

1. Naar aanleiding van rapport 97/528 van de Nationale ombudsman (zie achtergrond onder 1.) wendde verzoekers gemachtigde zich bij brief van 1 december 1997 tot de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer. Hij gaf in deze brief onder meer het volgende aan:

"Zoals (uit het oordeel van de Nationale ombudsman; N.o.) blijkt is bij de ontslagvergunning alleen het anciënniteitsbeginsel correct toegepast en is op de beide

andere punten de handelwijze van de Regionaal Directeur als niet behoorlijk bestempeld. De juiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel is in casu echter in het geheel niet relevant omdat uit het rapport van de Nationale ombudsman blijkt dat de ontslagvergunning in het geheel niet afgegeven had mogen worden. Het is om bovenstaande redenen dat ik u dringend verzoek de door u genomen beslissing te herzien en een schadevergoeding aan mijn cliënt toe te wijzen conform de Kantonrechttersformule zoals deze sedert 1 januari 1997 wordt gehanteerd en met toewijzing van een vergoeding voor de door mijn cliënt gemaakte kosten van rechtsbijstand."

2. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening reageerde bij brief van 6 maart 1998 onder meer als volgt op de brief van verzoekers gemachtigde van 1 december 1998: "In uw brief van 1 december 1997 verzoekt u om herziening van de genomen beslissing en om toekenning van een schadevergoeding aan (verzoeker; N.o.). Ten eerste merk ik op, dat het mij niet geheel duidelijk is wat u bedoelt met "herziening van de genomen beslissing". Indien u hiermee bedoelt herziening van de beslissing van de Regionaal Directeur van 25 februari 1997 (de ontslagvergunning; N.o.), dan is dit niet aan de orde. De ex-werkgever van (verzoeker; N.o.) heeft inmiddels gebruik gemaakt van de verleende ontslagvergunning. Herziening (in de vorm van een intrekking) van de beslissing van 25 februari 1997 is dan ook moeilijk voorstelbaar, los van de principiële vraag of zulks tot de mogelijkheden behoort. Indien u met "herziening van de bestreden beslissing" bedoelt mijn brief van 31 juli 1997, ook dan zal ik uw verzoek niet honoreren. Daartoe heb ik de volgende argumenten:

Ten eerste ben ik het niet eens met de conclusie van de Nationale ombudsman, dat de Regionaal Directeur in zijn onderzoeksplicht tekort is geschoten. Daartoe verwijs ik u korthedshalve naar hetgeen ik u reeds in mijn brief van 31 juli 1997 heb geschreven. Het is geenszins noodzakelijk dat de werkgever in een ontslagprocedure het onweerlegbare bewijs levert, hij dient slechts aannemelijk te maken, dat er een bedrijfseconomische noodzaak is voor het voorgenomen ontslag. Zoals ik u reeds eerder heb gemeld, heeft het onderzoek van de Regionaal Directeur in deze een marginaal karakter. De toets van de Regionaal Directeur is niet van dien aard, dat de Regionaal Directeur "op de stoel van de werkgever" gaat zitten. Een zekere mate van beleidsvrijheid moet de werkgever worden gelaten. Daarnaast stelt u, dat uit het rapport van de Nationale ombudsman is af te leiden dat de Regionaal Directeur de ex-werkgever nimmer toestemming had mogen verlenen voor de beëindiging van de arbeidsverhouding met (verzoeker; N.o.). Deze stelling vindt evenwel geen grondslag in het rapport van de Nationale ombudsman; het rapport geeft slechts aan, dat de Regionaal Directeur in zijn onderzoeksplicht is tekort geschoten door geen nader onderzoek in te stellen naar de financiële situatie van de ex-werkgever. Voorts geeft de Nationale ombudsman in zijn rapport aan, dat de Regionaal Directeur op basis van de op dat moment aanwezige stukken in het ontslagdossier niet tot de onderhavige beslissing had kunnen komen. Het voorgaande betekent dan ook, dat een nader door de Regionaal Directeur in te stellen onderzoek alsnog tot de conclusie had kunnen leiden, dat de bedrijfseconomische noodzaak van het voorgenomen ontslag aannemelijk gemaakt zou kunnen worden door de ex-werkgever. Het bovenstaande, gecombineerd met de conclusie

van de Nationale ombudsman dat de Regionaal Directeur niet in strijd met het anciënniteitsbeginsel heeft gehandeld, brengt mij dan ook tot de conclusie dat er geen aanleiding is om het eerder ingenomen standpunt te herzien. Evenmin is er aanleiding om aan (verzoeker; N.o.) een schadevergoeding toe te kennen; slechts indien sprake zou zijn van een onrechtmatige daad, zou hiertoe aanleiding kunnen bestaan. Vooralsnog ben ik evenwel van mening dat van een onrechtmatige daad in de zin van artikel 6:162, van het Burgerlijk Wetboek, in het geheel geen sprake is. In dat verband merk ik tenslotte nog op, dat een rapport van de Nationale ombudsman waarbij een gedraging van een bestuursorgaan geheel of gedeeltelijk als "niet behoorlijk" wordt gekwalificeerd volgens vaste jurisprudentie geenszins een onrechtmatige daad oplevert."

3. Verzoekers gemachtigde schreef op 8 juni 1998 onder meer het volgende aan de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening:

"Het is evident dat indien een onderzoeksplicht zou zijn uitgevoerd op de wijze zoals de Nationale ombudsman die aangeeft, mijn cliënt niet ontslagen zou zijn en vervolgens de kans had gekregen via een ontbindingsprocedure een ontbindingsvergoeding bij de Kantonrechter te verkrijgen. Mede op basis van de jurisprudentie kom ik dan ook tot de conclusie dat er sprake is van een onrechtmatige daad, omdat aan alle voorwaarden daartoe wordt voldaan. Ik stel u dan ook bij wege van schikking voor aan cliënt toe te kennen een ontbindingsvergoeding die recht doet aan dienstjaren en leeftijd, vermenigvuldigd met factor 1. Uiteraard dienen de kosten van rechtsbijstand ten belope van f 2.000,- exclusief BTW ook aan cliënt vergoed te worden."

4. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening liet bij brief van 6 juli 1998 onder meer het volgende weten aan verzoekers gemachtigde:

"In uw brief stelt u, dat het evident is dat uw cliënt niet zou zijn ontslagen indien een onderzoek zou zijn uitgevoerd op de wijze zoals de Nationale ombudsman die aangeeft. Het rapport van de Nationale ombudsman stelt evenwel (...) het volgende: *(..) Dit betekent dat de RDA op basis van de in het ontslagdossier aanwezige stukken niet (al) in redelijkheid heeft kunnen komen tot het verlenen van de ontslagvergunning, op grond van de overweging dat werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat er sprake was van een bedrijfseconomische noodzaak. (..)* Uit deze passage leid ik af, dat, indien de Regionaal Directeur wel het door de Nationale ombudsman noodzakelijk geachte aanvullende onderzoek zou hebben verricht, de Regionaal Directeur ook dan tot de conclusie had kunnen komen om de gevraagde ontslagvergunning te verlenen. De vanzelfsprekendheid waarmee u stelt dat sprake is van een onrechtmatige daad komt mij dan ook prematuur voor. De Arbeidsvoorzieningsorganisatie acht dan ook geen gronden aanwezig om in deze kwestie tot een schikking over te gaan."

5. Bij brief van 25 januari 1999 verzocht verzoekers gemachtigde aan de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening om zijn brieven van 1 december 1997 en 8 juni 1998 als een klacht tegen de RDA en de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te beschouwen en deze voor te leggen aan de klachtencommissie. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening liet bij brief van 27 januari 1999 aan verzoekers gemachtigde weten dat er binnen de Arbeidsvoorzieningsorganisatie geen klachtencommissie

functioneert in de door hem bedoelde zin. Voorts wees de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening erop dat de brief van 25 januari 1999 haar geen aanleiding gaf om op het eerder ingenomen standpunt terug te komen.

B. STANDPUNT VERZOEKER

Het standpunt van verzoeker is weergegeven in de klachtsamenvatting onder klacht.

C. STANDPUNT CENTRAAL BESTUUR VOOR DE ARBEIDSVORZIENING

Het CBA liet in reactie op de klacht onder meer het volgende weten:

"De Algemene Directie heeft kennis genomen van de inhoud van uw rapport van 24 november 1997. Het verzoek om schadevergoeding van de gemachtigde van verzoeker is uitsluitend en alleen op dat rapport gebaseerd. Volgens vaste jurisprudentie betekent een rapport, waarin een gedraging van een bestuursorgaan geheel of gedeeltelijk "niet behoorlijk" is verklaard nog niet per definitie dat er sprake is van een onrechtmatige daad. Het oordeel daaromtrent is voorbehouden aan de burgerlijke rechter; de burgerlijke rechter is ook de instantie die natuurlijke personen en rechtspersonen tot schadevergoeding veroordelen. De Algemene Directie heeft in haar brief van 6 maart 1998 als reactie op het verzoek van de gemachtigde van verzoeker gemotiveerd aangegeven waarom er in haar visie geen sprake is van een onrechtmatige daad en dus ook geen aanleiding om een schadevergoeding aan verzoeker toe te kennen. In de daarop volgende correspondentie heeft de gemachtigde van verzoeker geen enkel argument naar voren gebracht dat het standpunt van de Algemene Directie weerlegt. In de visie van de Nationale ombudsman staat het een bestuursorgaan in beginsel vrij om te betwisten dat het gehouden is tot het vergoeden van de gestelde schade, en om zich in verband daarmee op het standpunt te stellen dat de vraag naar die gehoudenheid (eventueel) moet worden beantwoord door de burgerlijke rechter. Slechts indien de aanspraak van de betrokkene, gezien de gronden waarop deze aanspraak berust, zo evident juist is dat het bestuursorgaan niet in redelijkheid tot zijn afwijzende besluit heeft kunnen komen, wordt dat besluit tot weigering van de gevraagde schadevergoeding aangemerkt als een niet-behoorlijke gedraging. De Algemene Directie is van oordeel, dat die laatste situatie zich in deze absoluut niet voordoet. De vanzelfsprekendheid waarmee de gemachtigde tot de conclusie komt dat sprake is van een onrechtmatige daad is voorbarig. In dat verband wijst de Algemene Directie er op, dat de gemachtigde van verzoeker de door haar gebezigde argumenten niet weerspreekt."

Beoordeling

1. Verzoeker klaagt erover dat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer zijn verzoek om schadevergoeding, ingediend naar aanleiding van rapport 97/528 van de Nationale ombudsman, heeft afgewezen. Volgens verzoekers gemachtigde is het evident dat verzoeker niet zou zijn ontslagen indien de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Rijnmond (RDA) zou hebben voldaan aan zijn onderzoekplicht op de wijze zoals de Nationale ombudsman in zijn rapport aangeeft.

2. De Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening wees het verzoek om schadevergoeding af omdat, aldus de Algemene Directie, de RDA, indien hij het door de Nationale ombudsman noodzakelijk geachte aanvullende onderzoek zou hebben verricht, ook dan tot de conclusie had kunnen komen om de gevraagde ontslagvergunning te verlenen.

3. Zoals de Nationale ombudsman in rapport 97/528 aangeeft, houdt zijn oordeel dat de RDA is tekort geschoten in zijn onderzoekplicht in, dat de RDA op basis van de in het ontslagdossier aanwezige stukken niet (al) in redelijkheid heeft kunnen komen tot het verlenen van een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen (zie achtergrond onder 1., punt 2.3. van de BEOORDELING). Dit oordeel laat derhalve de mogelijkheid open dat het resultaat van het aanvullende onderzoek de RDA alsnog voldoende grond zou hebben gegeven voor het verlenen van de ontslagvergunning. Verzoekers gemachtigde heeft bij zijn brieven van 1 december 1997, 8 juni 1998 en 25 januari 1999 aan de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening geen stukken gevoegd waaruit blijkt dat de RDA, indien hij aanvullend onderzoek zou hebben verricht, in redelijkheid niet een ontslagvergunning voor verzoeker had mogen verlenen. Niet vaststaat derhalve dat, indien de RDA wel aan zijn onderzoekplicht zou hebben voldaan, de ontslagvergunning niet zou zijn verleend, zodat verzoekers werkgever de arbeidsovereenkomst met verzoeker niet (rechtsgeldig) zou hebben kunnen opzeggen.

4. Gezien hetgeen hiervoor onder 3. is aangegeven, en mede in aanmerking genomen de terughoudende opstelling van de Nationale ombudsman ten aanzien van beslissingen van bestuursorganen ter zake van verzoeken om schadevergoeding (zie achtergrond onder 4.), moet worden geoordeeld dat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening in redelijkheid heeft kunnen besluiten om de schadeclaim van verzoeker af te wijzen. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.