



Rapport

Datum: 24 april 2003

Rapportnummer: 2003/100

Klacht

Verzoeker klaagt er over dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), vestiging Eindhoven, zijn werkgever bij beslissing van 30 mei 2002 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem om bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Met name klaagt verzoeker er over dat de CWI:

- op basis van niet objectief controleerbare gegevens tot de conclusie is gekomen dat de werkgever in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat de financiële situatie van het bedrijf zijn ontslag rechtvaardigde;
- de beslissing voor wat betreft het passeren van het anciënniteitsbeginsel onvoldoende heeft gemotiveerd;

Tevens klaagt verzoeker er over dat de CWI heeft ingestemd met het feit dat de werkgever in één document zowel reageert op het door hem ingediende verweer tegen de ontslagaanvraag alsmede op het door een collega van hem ingediende verweer, voor wie afzonderlijk een ontslagvergunning was verzocht.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), indien aan hem 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 hij zijn beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat hij zich dient te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten, indien hij van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

2. 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 zijn beslissing niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat de Centrale organisatie werk en inkomen, vestiging Eindhoven, (CWI), zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem om bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker is de CWI op basis van niet objectief controleerbare gegevens tot de conclusie gekomen dat zijn werkgever in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat de financiële situatie van het bedrijf zijn ontslag rechtvaardigde.

2. Werkgever voerde in de ontslagaanvraag aan dat hij wegens bedrijfseconomische redenen genooddaakt was voor verzoeker een ontslagvergunning aan te vragen. In dit verband merkte werkgever op dat hij niet meer in staat was om aan zijn betalingsverplichtingen aan crediteuren te voldoen. Betalingen van salarissen en belastingen konden alleen gebeuren met goedkeuring van de bank, omdat een forse kredietoverschrijding daarvoor noodzakelijk was. In het vierde kwartaal van 2001 was een aantal grote opdrachten beëindigd en sindsdien waren daar volgens werkgever geen vervangende werkzaamheden voor in de plaats gekomen. Werkgever verstreekte de CWI de balansen en winst- en verliesrekeningen van 1997, 1998, 1999 en 2000 alsmede de omzetcijfers van het 1e kwartaal van de jaren 1997 tot en met 2002. Uit deze financiële informatie bleek dat werkgever de jaren 1997 tot met 1999 met een negatief bedrijfsresultaat had afgesloten. Ook bleek uit de omzetcijfers van het eerste kwartaal van 2002 dat de omzet in het eerste kwartaal van 2002 ten opzichte van de omzet in het eerste kwartaal van 2001 fors was teruggelopen.

Ten aanzien van verzoeker merkte werkgever op dat het anciënniteitsbeginsel op verzoeker niet van toepassing was, aangezien verzoeker als enige meet- en regeltechnicus bij werkgever in dienst was. Verzoeker hield zich volgens werkgever alleen met meet- en regeltechnische opdrachten en met de bijbehorende marketing bezig. Het was werkgever niet gelukt om voldoende meet- en regeltechnische opdrachten te verwerven, zelfs niet voor één persoon. Werkgever verwachtte niet dat daarin in de nabije toekomst verandering zou komen.

3. Verzoeker stelde in zijn verweerschrift onder meer dat de orderportefeuille van werkgever op dat moment inderdaad niet goed gevuld was als gevolg van het feit dat een aantal projecten was afgerond. Hij had er echter vertrouwen in dat dit slechts een tijdelijke situatie was. Verder merkte verzoeker op dat de ontslagaanvraag van werkgever niet vergezeld was gegaan, zoals voorgeschreven, van een door een accountant geaccordeerd overzicht van de prognoses voor het komende halfjaar.

Voorts merkte verzoeker op dat hij op grond van het anciënniteitsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking kwam. Verzoeker wees er in dit verband op dat werkgever een ingenieursbedrijf was dat zich specifiek richt op meet- en regeltechniek. Aangezien verzoeker de enige meet- en regeltechnicus binnen het bedrijf was, zou als gevolg van zijn ontslag, werkgever zijn bestaansrecht onderuit halen. Verzoeker was dan ook van mening dat hij een sleutelfunctie binnen het bedrijf van werkgever vervulde. Hij kon zich niet

voorstellen dat werkgever de vaardigheden van zijn enige meet- en regeltechnicus buiten boord wilde zetten.

Verder merkte verzoeker op dat hij als projectmedewerker in algemene zin in dienst was getreden en dat werkgever ten onrechte zijn functie trachtte te isoleren door er de aanduiding meet- en regeltechniek aan toe te voegen. In dit verband merkte verzoeker verder op dat werkgever ten onrechte aan een aantal andere medewerkers, die op een later tijdstip dan verzoeker in dienst waren getreden, een sleutelfunctie had toegekend zodat werkgever deze werknemers ondanks het anciënniteitsbeginsel toch in dienst kon houden.

4. Werkgever voegde bij zijn nadere reactie een brief van zijn administratiekantoor waarin het administratiekantoor hem liet weten dat uit de voorlopige cijfers over 2001 was gebleken dat 2001 met een negatief resultaat van € 24.227,75 was afgesloten en dat de negatieve ontwikkeling die in de loop van 2001 zichtbaar was geworden zich verder negatief had doorgezet. Volgens het administratiekantoor was omzetverhoging en kostenbeheersing en kostenverlaging dan ook grote noodzaak om de continuïteit van het bedrijf te waarborgen.

Voorts liet werkgever weten dat hij een brief van zijn bank had ontvangen met de mededeling dat de kredietlimiet van zijn bedrijf drastisch werd verlaagd. Indien deze verlaging van de kredietlimiet niet ongedaan zou kunnen worden gemaakt, waren ontslagaanvragen voor meerdere werknemers noodzakelijk, aldus werkgever.

Verder gaf werkgever aan dat de vaste lasten van het bedrijf per kwartaal € 90.000 bedroegen en dat de inkomsten over het eerste kwartaal van 2002 € 62.314,45 hadden bedragen. Werkgever liet verder weten geen geld te hebben om accountants de financiële cijfers van zijn bedrijf te laten accorderen.

Met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel merkte werkgever op dat de subtitel "Intelligente elektronica voor meet- en regeltechniek" van werkgever al langer bestaat dan dat verzoeker in dienst van werkgever was. Met andere woorden werkgever deed al meet- en regeltechniek vóór de komst van verzoeker en zal dat ook blijven doen nadat verzoeker is vertrokken. Aangezien werkgever voor de toekomst geen enkel vooruitzicht had voor een of ander meet- en regeltechnische opdracht, werd de meet- en regeltechniek op een laag pitje gesteld. Daarbij kwam dat L., die op een eerder tijdstip dan verzoeker in dienst was getreden, in staat was om zonnig meet- en regeltechnische opdrachten uit te voeren.

Volgens werkgever was verzoeker niet inzetbaar in die gebieden, waarin werkgever zijn expertise had bewezen en die voor de belangrijkste inkomsten hadden gezorgd. Werkgever doelde hierbij op de disciplines behorende bij de elektronica product ontwikkeling, met name de hardware en embedded software. Verzoeker had volgens werkgever geen enkele kennis en ervaring op het gebied van hardware en software

ontwikkeling

5. Verzoeker maakte in zijn nadere reactie nogmaals bezwaar tegen het feit dat werkgever de financiële cijfers van zijn bedrijf niet had laten accorderen door een accountantskantoor. Nu dit niet was gebeurd was een objectieve controle van deze cijfers volgens verzoeker niet mogelijk.

Met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel merkte verzoeker op dat werkgever een ISO-gecertificeerd bedrijf is in het kader waarvan ook het door werkgever gehanteerde kwaliteitsboek is beoordeeld. In dit kwaliteitsboek zijn alle binnen werkgever voorkomende functies opgenomen. Die van “werkplaatsbeheerder” en “werkgroepvoorzitter” zijn volgens verzoeker niet in het handboek opgenomen. Verzoeker is het er dan ook niet mee eens dat werkgever aangeeft dat deze functies sleutelfuncties zouden zijn.

Verzoeker benadrukte nogmaals dat hij de enige meet- en regeltechnicus bij werkgever is zodat van uitwisselbaarheid van functies geen sprake is dan wel kan zijn. Daarnaast hoort meet- en regeltechniek tot de (hoogste categorie) kernactiviteiten, aldus verzoeker.

Voor zover er wel sprake zou zijn van uitwisselbaarheid, hetgeen door verzoeker wordt weersproken, zou volgens verzoeker ook gekeken moeten worden naar de capaciteiten en vaardigheden van verzoeker op andere gebieden, welke gezien verzoekers achtergrond en vaardigheden daadwerkelijk aanwezig waren.

6. De CWI overwoog in zijn ontslagbeschikking dat verzoeker meet- en regeltechnicus is en dat er momenteel geen of te weinig opdrachten in de meet- en regeltechniek aanwezig zijn. Hierdoor was de functie van meet- en regeltechnicus komen te vervallen. Zowel werkgever als verzoeker hadden gesteld dat de functie van verzoeker niet uitwisselbaar was met andere functies binnen het bedrijf van werkgever. Om die reden kon verzoeker geen aanspraak maken op de arbeidsplaats van collega's die later in dienst waren getreden. Ten aanzien van het verweer van verzoeker dat de magere orderportefeuille slechts van tijdelijke aard zou zijn, overwoog de CWI dat dit verweer was gebaseerd op speculaties en niet deugdelijk was onderbouwd.

7. Uit het vorenstaande volgt dat werkgever wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagaanvraag voor verzoeker heeft ingediend. Zoals hiervoor onder I. 2. is opgemerkt, dient de CWI de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient hij in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. De CWI behoort immers niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dat werkgever door middel van het ontslag van de enige meet- en regeltechnicus, te weten verzoeker de continuïteit van zijn bedrijf voor de toekomst wil waarborgen, behoort tot deze beleidsvrijheid van de 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 de financiële positie van werkgever, de arbeidsplaats van verzoeker diende te vervallen. Verzoeker erkent dat de orderportefeuille van werkgever slecht gevuld was. Werkgever heeft aan de hand van cijfermatige gegevens, deels opgesteld door een administratiekantoor, voldoende duidelijk gemaakt dat zijn financiële positie weinig rooskleurig was. Door verzoeker wordt deze slechte financiële situatie niet weersproken. Verzoeker stelt enkel dat de door werkgever overgelegde cijfers niet door een accountant zijn geaccordeerd. In dit verband wordt opgemerkt dat artikel 4:1, eerste lid van het Ontslagbesluit niet als voorwaarde stelt dat de jaarcijfers van de werkgever door een accountant dienen te worden geaccordeerd maar slechts dat de werkgever aannemelijk maakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De CWI kan in zijn standpunt worden gevolgd dat werkgever dit in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt.

8. Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel wordt het volgende opgemerkt. Verzoeker is de enige meet- en regeltechnicus binnen het bedrijf van werkgever. Verzoeker merkt in zijn verweer dan ook op hij een unieke functie vervult binnen het bedrijf van werkgever. Gelet op het feit dat verzoeker een unieke functie vervulde, is het anciënniteitsbeginsel dan ook niet aan de orde.

Gelet op het vorenstaande kon de CWI in redelijkheid overgaan tot het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker.

Op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

III. Ten aanzien van de motivering

1. Verzoeker klaagt er verder over dat de CWI het passeren van het anciënniteitsbeginsel onvoldoende heeft gemotiveerd.

2. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering, zeker indien 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 CWI tot zijn beslissing is gekomen.

3. De CWI geeft in zijn ontslagbeschikking aan wat de reden van werkgever is geweest voor het indienen van een ontslagaanvraag voor verzoeker en welk verweer verzoeker tegen de ontslagaanvraag heeft gevoerd. Voorts heeft de CWI aangegeven op welke wijze hij de door werkgever en verzoeker aangevoerde argumenten heeft beoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen.

Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel overwoog de CWI dat zowel verzoeker als werkgever stellen dat de functie van verzoeker niet uitwisselbaar is met andere functies binnen het bedrijf en dat verzoeker daarom geen aanspraak kan maken op de arbeidsplaats van collega's die later in dienst zijn getreden.

Gelet op hetgeen onder III.2. is overwogen, moet worden geoordeeld dat de ontslagbeschikking van de CWI toereikend is gemotiveerd.

Voor zover verzoeker van mening is dat uit de beschikking van de CWI moet blijken welke waarde de CWI aan elk argument van zijn verweer heeft toegekend, wordt opgemerkt dat het motiveringsbeginsel niet zover reikt.

De onderzochte gedraging is op dit onderdeel eveneens behoorlijk.

IV. Ten aanzien van de reactie van werkgever

1. Verzoeker klaagt er ten slotte over dat de CWI heeft ingestemd met het feit dat de werkgever in één document zowel reageert op het door hem ingediende verweer tegen de ontslagaanvraag alsmede op het door een collega van hem ingediende verweer, voor wie afzonderlijk een ontslagvergunning was verzocht.

2. Werkgever is in zijn reactie op het verweer van verzoeker tegen de ontslagaanvraag ingegaan op zowel het verweer van verzoeker als op het verweer van een collega van verzoeker die eveneens voor ontslag was voorgedragen. Te dien aanzien merkt de CWI op dat het voor hem ondoenlijk was deze reactie inhoudelijk te splitsen in gegevens die uitsluitend betrekking hadden op verzoeker en op gegevens die uitsluitend betrekking hadden op verzoekers collega. Voorts merkte de CWI op dat hij geen invloed heeft op de wijze waarop gegevens aan hem worden aangeleverd.

3. In de eerste plaats wordt opgemerkt dat het de CWI niet kan worden verweten dat de werkgever in één reactie is ingegaan op zowel het verweer van verzoeker als op het verweer van verzoekers collega. Dit doet er echter niet aan af dat van de CWI wel had mogen worden verwacht dat hij deze reactie naar de werkgever had teruggestuurd met het verzoek om afzonderlijk op het verweer van verzoeker te reageren. Temeer nu werkgever in de betreffende reactie zijn mening geeft over de expertise en kennis waarover verzoeker en zijn collega al dan niet beschikken. Gelet op het feit dat de reactie van werkgever persoonsgebonden informatie bevat had de CWI de reactie van werkgever naar werkgever moeten terugsturen met het verzoek in beide ontslagzaken afzonderlijk te reageren. Door dit na te laten heeft de CWI uit het oogpunt van privacybescherming jegens verzoeker niet juist gehandeld.

Op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, vestiging Eindhoven, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van Centrale organisatie werk en inkomen, is niet gegrond, behoudens ten aanzien van het doorsturen van de reactie van werkgever op het verweer van verzoeker naar verzoeker; op dit punt is de klacht gegrond.

Onderzoek

Op 6 augustus 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Eindhoven, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, vestiging Eindhoven.

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

In het kader van het onderzoek werd de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer 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. Tevens werd de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

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

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker trad op 1 januari 1998 als projectmedewerker in dienst bij zijn werkgever, die een ingenieursbureau exploiteerde.

2.1. Bij brief van 24 maart 2002 verzocht werkgever de Centrale organisatie werk en inkomen, vestiging Eindhoven (hierna: CWI) hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgever voerde in zijn ontslagaanvraag

het volgende aan:

“...**Reden ontslag**: bedrijfseconomisch

(Werkgever; N.o.) is niet meer in staat om aan haar betalingsverplichtingen te voldoen. Betalingen van salarissen en belastingen kunnen alleen gebeuren met goedkeuring van onze bank, omdat een forse kredietoverschrijding noodzakelijk is. Crediteuren ontvangen sinds begin maart 2002 een brief, waarin aangegeven wordt dat op dit moment betaling van hun facturen niet mogelijk is. (...)

In september 2001 is de laatste grotere opdracht vergeven, in het vierde kwartaal 2001 zijn een aantal grotere opdrachten ten einde gebracht. Tot op heden zijn er geen vervangende werkzaamheden voor in de plaats gekomen, een noodzaak om onze liquiditeit op peil te houden. (Werkgever; N.o.) heeft geen financiële reserves om dit gemis op te vangen. In de bijlage vindt u een cijfermatige onderbouwing middels de balansen en winst- en verliesrekeningen van 1997, 1998, 1999 en 2000. Voor 2001 zal ik de balans en winst- en verliesrekening pas in juli 2002 ontvangen.

Orderportefeuille

Op dit moment is de orderportefeuille zeer mager. Op korte termijn worden enkele opdrachten verwacht.

Concreet zijn er opdrachten van (...).

Op dit moment worden er voorbereidingen getroffen voor projecten voor (...).

Het is duidelijk dat veel meer projecten noodzakelijk zullen zijn. Hieraan wordt met man en macht gewerkt.

Omzetcijfers

Een andere indicatie zijn de omzetcijfers uit onze database. Onze balans wordt o.a. op basis van deze database gegevens opgemaakt. De huidige situatie kan ook aangegeven worden met de omzetcijfers van het 1e kwartaal.

1997

1998

1999

2000

2001

2002

Januari

Fl. 50.078,25

Fl. 51.854,85

Fl. 105.109,90

Fl. 79.411,13

Fl. 72.824,38

Fl. 38.715,52

Februari

Fl. 70.348,25

Fl. 57.562,65

Fl. 77.376,81

Fl. 89.550,81

Fl. 137.238,71

Fl. 69.429,56

Maart

Fl. 37.410,03

Fl. 82.341,29

Fl. 47.798,51

Fl. 112.605,24

Fl. 180.429,02

Fl. 29.177,89

Een dramatische teruggang van de omzet in 2002 is dus duidelijk zichtbaar.

Andere genomen bezuinigingsmaatregelen

1. In februari 2002 is aangekondigd dat de loonsverhogingen 2002 minimaal 3 maanden zijn bevroren. Dit geldt voor het gehele bedrijf.
2. Alle uitgaven worden herzien. Indien deze niet op korte termijn positief bijdragen tot verbetering van de financiële positie van het bedrijf, worden deze stopgezet. Zo is o.a. het lidmaatschap van (...), kosten € 3.500,00 per 1 april 2002 stilgezet.
3. Naast de betreffende medewerker is er een ontslagprocedure voor nog 2 andere medewerkers van kracht. Totaal worden hiermee de maandelijkse salarislasten, de grootste kostenpost van het bedrijf, met 25% gereduceerd.
4. Brieven worden gestuurd naar crediteuren, die een aanmaning naar ons bedrijf gestuurd hebben, met daarin een aankondiging van een gedwongen uitstel van betaling van de betreffende factuur.
5. Achterstallige uitbetaling van het loon van de directeur.
6. Meer maatregelen zijn nog in beraad.

Organisatie

HW = hardware, SW = software, M+R = meet- en regeltechniek, M = mechanica, L = LabVIEW

naam

Functie

Geboorte-datum

In dienst

sleutelfuncties

(...)

Directeur

(...)

01/01/87

Bl.

Project medewerker HW

(...)

05/08/96

stelsysteembeheer,

Sr. hardware ontwikkeling

L.

Projectleider, SW.L

(...)

11/11/96

Werkgroepvoorzitter

Ke.

Secretariaat

(...)

12/12/96

E.

Projectmedewerker L

(...)

01/12/97

(verzoeker; N.o.)

Projectmedewerker M+R

(...)

01/01/98

Be.

Projectmedewerker HW

(...)

01/03/99

Werkplaatsbeheerder

V.

Projectmedewerker SW, Mechanica

(...)

01/08/99

Werkplaatsbeheerder

Br.

Projectmedewerker SW

(...)

01/09/99

Systeembeheer,

sr. software ontwikkeling

S.

Projectmedewerker SW

(...)

17/07/00

Systeembeheer

Ho.

Projectmedewerker HW

(...)

K.

Projectleider, HW

(...)

01/01/01

werkgroepvoorzitter

Anciënniteitbeginsel

Dit geldt niet voor de betreffende persoon. Hij is sinds 1998 in dienst als enige meet- en regeltechnicus binnen ons bedrijf. Hij heeft zich alleen daarmee, en met bijbehorende marketing activiteiten, bezig gehouden.

Het is tot op heden nog steeds niet gelukt om de meet- en regeltechniek kostendekkend te maken, d.w.z. voldoende meet- en regeltechnische opdrachten te verwerven, zelfs niet voor 1 persoon. (...)

Een verandering in de nabije toekomst wordt niet verwacht. Zoals men kan zien heeft (verzoeker; N.o.) veel tijd mogen besteden aan marketing activiteiten om opdrachten, met name meet- en regeltechnische opdrachten, binnen te halen. Er is dus veel geïnvesteerd om de meet- en regeltechniek van de grond te krijgen, helaas is dit niet gelukt..."

2.2. Bijgevoegd was een brief van werkgever aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam van 26 maart 2002. Deze brief luidt onder meer als volgt:

"De malaise in de chip industrie gaat redelijk langs ons af. Wij zitten nauwelijks in deze wereld, maar meer in de wereld van de automatisering. Deze wereld geeft elk jaar een lichte stijging en blijft daardoor redelijk constant. Helaas zijn er in december 2001 een drietal grote projecten afgerond. Heugelijk omdat we hiermee problemen bij klanten naar grote tevredenheid hebben opgelost, maar pijnlijk omdat rond deze periode er geen nieuwe projecten vrijgegeven worden.

Gelukkig hebben we sinds 1 januari 2002 al weer voor € 54.000,00 aan nieuwe projecten binnengehaald. (...) voor ca. € 13.300,00 is er nog werk verricht van projecten, welke begonnen zijn in 2001.

Bij elkaar betreft dit dus ca. € 67.300.00 excl. BTW.

Dit is nog te weinig om alle uitgaven te verrichten. Er moeten dus keuzes worden gemaakt. Keuzes die de continuïteit van het bedrijf ten doel hebben. Met mijn bank heb ik overleg gepleegd en deze heeft zich reeds coulant opgesteld. Intern zijn er ook offers gepleegd. Als ingenieursbureau zijn wij echter afhankelijk van de besluitvorming van onze klanten. De vooruitzichten voor wat betreft nieuwe opdrachten zijn zeker positief."

2.3. Bijgevoegd waren de balansen en winst- en verliesrekeningen van 1997, 1998, 1999 en 2000. Uit deze stukken blijkt dat het bedrijfsresultaat van werkgever over het jaar 1997 f

90.976,34 (negatief), over 1998 f. 115.564,88 (negatief), over 1999 f. 71.409,59 (negatief) en over 2000 f. 77.011,96 bedroeg.

3. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift aan de CWI van 17 april 2002 het volgende op:

“...bedrijfseconomische grondslag

Het gaat hier, zoals ook blijkt uit de aanvraag op zich, om een bedrijfseconomisch ontslagverzoek.

Voor wat betreft de gestelde slechte bedrijfssituatie moet (verzoeker; N.o.) inderdaad vast stellen dat op dit moment de orderportefeuille niet goed gevuld is als gevolg van het feit dat een aantal projecten werden afgerond. (Verzoeker; N.o.) heeft er echter vertrouwen in dat dit slechts een tijdelijke kwestie hoeft te zijn en wenst dan ook uitdrukkelijk zijn vertrouwen uit te spreken in de toekomst van (werkgever; N.o.).

Het overzicht van de in redelijkheid te verwachten opdrachten is niet volledig.

In dat verband wreekt het zich dat het verzoek niet vergezeld gaat, zoals voorgeschreven, van een door een - door accountant geaccordeerd - overzicht van de prognoses voor het komend half jaar;

anciënniteitsbeginsel

Indien en voor zover de bedrijfseconomische situatie inderdaad tot afslanking van het personeel zou noodzaken, dient daarbij beoordeeld te worden of toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel.

Getuige de aanvraag is (werkgever; N.o.) zich bewust van deze eis echter (verzoeker; N.o.) dient tegelijkertijd vast te stellen dat juist op basis van dit anciënniteitsbeginsel ten onrechte aanvraag voor hem is ingediend. (Verzoeker; N.o.) voert daartoe het volgende aan.

a)

(Verzoeker; N.o.) is d.d. 1 januari 1998 in algemene zin in dienst getreden als projectmedewerker, (...).

Zoals ook blijkt uit het briefpapier van (werkgever; N.o.) is werkgever een ingenieursbureau dat zich specifiek richt op "*meet- en regeltechniek*"

Uit deze objectieve gegevens is al aanstonds duidelijk dat de vlag waaronder ten aanzien van (verzoeker; N.o.) aanvraag is ingediend, de lading niet dekt cq. niet kán dekken.

Indien en zover (verzoeker; N.o.) feitelijk de enige meet- en regeltechnicus binnen het bedrijf zou zijn - zoals wordt gesteld - zou als gevolg van zijn ontslag (werkgever; N.o.), kort gezegd, haar eigen bestaansrecht daarmee onderuit halen.

In ieder geval kan vastgesteld worden dat als er één functie is, die als sleutelfunctie binnen (werkgever; N.o.) heeft te gelden, die van meet- en regeltechnicus is. In redelijkheid kan toch niet aangenomen worden dat (werkgever; N.o.) de kennis en vaardigheden van haar enige meet- en regeltechnicus buiten boord wil zetten, teneinde als bureau voor meet- en regeltechniek te kunnen overleven;

b)

Door (werkgever; N.o.) is een overzicht verstrekt van medewerkers met functie-aanduiding, datum indiensttreding en daarbij aangegeven of er wel of niet sprake is van sleutelfuncties.

Zoals onder a) al aangegeven is (verzoeker; N.o.) als projectmedewerker in algemene zin in dienst getreden. Ten onrechte heeft (werkgever; N.o.) de functie van (verzoeker; N.o.) nu trachten te isoleren door er de aanduiding "M+R" (meet- en regeltechniek) aan toe te voegen.

Dat hier een geforceerde en onterechte tweedeling in het personeel is aangebracht kan wellicht het best geïllustreerd worden aan de hand van de als laatste genoemde en als laatste in dienst getreden K. Deze wordt als projectleider HW (hardware) aangeduid met als sleutelfunctie "werkgroepvoorzitter". Deze voorzittersfunctie heeft betrekking op de samengevoegde werkgroepen meet- en regeltechniek en mechatronica.

Het is echter (verzoeker; N.o.) geweest die tot omstreeks aanvang februari 2002 de functie van voorzitter van de werkgroep meet- en regeltechniek bekleedde. Achteraf gezien heeft het er voor (verzoeker; N.o.) alle schijn van dat men hem als voorzitter door de heer K. heeft laten opvolgen, juist om hem enerzijds géén sleutelfunctie te hebben hoeven toedichten en anderzijds om K., die op basis van anciënniteit ten opzichte van en in plaats van (verzoeker; N.o.) alsdan voor ontslag in aanmerking zou komen, in strijd met anciënniteit toch in dienst te kunnen laten.

Echter niet alleen ten opzichte van K. is anciënniteitsbeginsel geschonden. Dit geldt ook ten opzichte van projectmedewerkers de heren Be. en V.

Met de kennelijke bedoeling ook hen een onderscheidend vermogen ten opzichte van (verzoeker; N.o.) te geven is aan hen de sleutelfunctie van "werkplaatsbeheerder" toegedicht.

Ook hier echter geheel ten onrechte.

(Werkgever; N.o.) hanteert een eigen zogeheten (ISO-gecertificeerd) Kwaliteitshandboek, in welk handboek "werkplaatsbeheerder" als sleutelfunctie echter helemaal niet terug te vinden is.

Daarnaast legt (verzoeker; N.o.) over inzetbaarheidsmatrix van (werkgever; N.o.) waarop bij voornoemde personen het werkplaatsbeheer zelfs niet als mogelijke inzetbare functie wordt gezien (...);

c)

Ten aanzien van (verzoeker; N.o.) is een tabel bij de aanvraag ingevoegd waaruit zou moeten blijken dat (verzoeker; N.o.) een substantieel gedeelte van zijn tijd zou hebben besteed aan "marketing" terwijl dit niet heeft mogen leiden tot het binnenhalen van opdrachten

Ook hier blijkt papier geduldig te zijn. Marketing is feitelijk geen onderdeel van de functie van (verzoeker; N.o.). Omdat er in de tijd-involstructuur in de urenbrieven bij (werkgever; N.o.) tot recentelijk geen ruimte was om met name onderzoek, onderzoeksrapporten en -brochures als eigen post onder te brengen, heeft (verzoeker; N.o.) deze bij gebreke van adequate onderbrenging maar onder de post "marketing" ondergebracht. Per 1 januari 2002 is dit echter veranderd.

Dit derhalve echter geheel ten onrechte. Het is niet aan (verzoeker; N.o.) om de beschuldigende vinger te wijzen echter (werkgever; N.o.) kan niet anders dan tegen beter weten in betogen dat aan (verzoeker; N.o.) op enigerlei wijze toegerekend zou kunnen worden dat het zou schorten aan voldoende meet- en regeltechnische opdrachten.

(Verzoeker; N.o.) heeft tot op heden met veel plezier en inzet bij (werkgever; N.o.) gewerkt en als het aan hem ligt zal daar geen verandering in komen. De onderliggende aanvraag doet hier voor (verzoeker; N.o.) niets aan af.

Indien en voor zover er al een bedrijfseconomische noodzaak zou zijn, hetgeen (verzoeker; N.o.) uit zichzelf niet kan vaststellen terwijl onderliggende stukken/verklaring van een onafhankelijke deskundige daartoe ontbreken, zou toestemming op basis van schending van het anciënniteitsbeginsel onthouden dienen te worden..."

4.1. Werkgever deelde de CWI in zijn nadere schriftelijke reactie van 1 mei 2002 het volgende mee:

"...Hierbij wil ik reageren op de reacties van onze medewerkers (verzoeker; N.o.) en E. op hun ontslagaanvraag. In deze brief worden de bezwaren tegen de opmerkingen van beide bovengenoemde medewerkers samengevoegd. Ik meen dit te mogen doen, omdat beide heren tezamen in onze spreekkamer overleggen welke tactiek zij tegen mij en het bedrijf moeten volgen. (...)

Reden ontslag: bedrijfseconomisch

Op 24 april 2002 heb ik mijn administratiekantoor verzocht antwoorden te geven op de vragen t.a.v. de bedrijfseconomische situatie waarin mijn bedrijf verkeert. Ik heb gevraagd om hun standpunt te onderbouwen met cijfermateriaal, die ik nog niet in mijn bezit had. Hun reactie, een voorlopige balans en winst- en verliesrekening 2001, heb ik als bijlage 1 aan deze brief toegevoegd.

Nog enkele feiten, die voldoende de ernst van de situatie weergeven:

- Op 18 april heb ik een brief van mijn bank gekregen, waarin zij aangeven met onmiddellijke ingang de kredietlimiet van mijn bedrijf drastisch te verlagen. (...). Ik probeer uit alle macht deze beslissing tegen te gaan, maar de besluitvorming erover is niet in mijn handen. Mocht mij dit lukken, geeft deze brief toch tenminste de toon aan, hoe de bank over onze financiële situatie denkt. Indien deze verlaging van de kredietlimiet niet kan worden tegengegaan, zullen ontslagaanvragen voor meerdere medewerkers onvermijdelijk zijn.
- In onze verdediging naar de bank heeft onze administratie uitgerekend hoe groot momenteel de vaste maandelijkse lasten (lonen, belasting, verzekeringen, GAK, huur, e.d.) van (werkgever; N.o.) bedragen ca. € 30.000,00, per kwartaal dus € 90.000,00. In mijn vorige brief heb ik onze inkomsten in het eerste kwartaal aangegeven, zijnde € 62.314,45 (f. 137.322.97) (...). Dit dekt nog bij lange niet de vaste kosten, nog afgezien van de maandelijkse bijkomende variabele lasten (€ 31.162,00 in dezelfde periode). Dit zijn ruwe gegevens, dus nog zonder de bijtelling van afschrijvingen, e.d. Deze achterstand van tenminste € 60.000,00 zal in de komende maanden moeten worden weggewerkt.
- De salarissen over de maand maart (ca. € 21.000,00) konden pas op 12 april betaald worden doordat de kredietgrens te ver overschreden was. Het is mij nog niet duidelijk hoe en wanneer ik de salarissen en belasting over april kan betalen. Gezien mijn achterstand bij het GAK verwacht ik dat het tot een afspraak over terugbetaling zal komen met de deurwaarder van de belastingdienst.
- Vanaf februari 2002 is het bedrijf niet meer in staat het salaris van ondergetekende, de directeur, uit te betalen. Op dit moment worden automatische afschrijvingen van bijv. verzekeringen door de bank ongedaan gemaakt. Ik geef de salarisbetalingen van mijn personeel de voorrang, maar dit kan natuurlijk niet te lang duren.
- Er is geen geld om dure accountants zaken te laten accorderen. Ik geef deze financiële cijfers zoals deze door onze administratie in onze boekhouding is verwerkt. Alle uurstaten van de medewerkers zijn door de medewerkers zelf opgesteld en door onze administratie in onze database verwerkt. Dit is dus geen opzettelijk onjuiste weergave, zoals E. in zijn reactie meent te moeten opmerken. Het enige wat is heb getracht is om zo lang mogelijk

ons team bij elkaar te houden, maar dit is helaas niet gelukt en door het uitblijven van nieuwe opdrachten nu niet meer mogelijk.

- Ik heb de administratie globaal laten uitrekenen welke kostenreductie het vertrek van E., (verzoeker; N.o.) en Ho. met zich meebracht. Ook zij kwam tot een reductie van ca. 25%. Ik verwacht hiermee ruimschoots aan de bewijsplicht te hebben voldaan.

Orderportefeuille

De concrete orders op 1 mei 2002 zijn:

(...) € 15.000,00 (hardware)

(...) € 9.984,00, (hardware) waarvan nog ca. € 4.296,00 nog te gaan is

(...) € 11.776,00 (meet- en regeltechniek, LabVIEW), deadline medio juni 2002

Dit is nog onvoldoende werk om uit de huidige crisis te komen!

Alle marketingactiviteiten voor het bedrijf lopen via mij. Alle prospecten worden in de maandagochtendvergadering met het voltallige bedrijf besproken, dit kan mede opgemaakt worden uit de lijst van E. De zeer positieve toekomstvisie van hem kan ik, gezien de feiten, niet delen. Er worden of zijn op dit moment enerzijds zoveel mogelijk offertes geschreven (binnenhalen werk = geld), anderzijds worden de onkosten sterk gereduceerd. Deze ontslagaanvragen is de belangrijkste daarvan.

Van de reeds uitgebrachte offertes heb ik hoge verwachtingen voor een order van X (€ 20.000,00, onderzoek meetmethodieken), maar deze offerte moet nog door het hogere management binnen X goedgekeurd worden. De verdere invulling en toezeggingen van alle andere prospecten zijn pertinent onjuist. Enkele voorbeelden;

- (...) op 18 april heb ik deze prospect bezocht. De juiste probleemstelling, projectafbakening en -inhoud zijn mij nog onbekend (hardware?, software?, mechatronica?). De bewering dat dit een typisch LabVIEW project is, is dus onjuist.
- (...) Tot nu toe hoor ik alleen dat deze prospect geen geld heeft en mensen heeft moeten ontslaan. De bewering dat project (...) eraan komt is dus pertinent onjuist
- (...) Op 3 april is er een ontmoeting geweest met (...). Tot op heden is er nog niet eens een concreet probleem bij ons neergelegd. De bewering dat er veel werk aankomt kan ik dus niet ondersteunen.
- (...) 26 april ben ik geweest en heb een offerte (...) uitgebracht voor het opstellen van de specificaties van een testopstelling. Dit is een aanpassing van een opstelling waaraan K.,

een van mijn projectleiders, voor zijn vorige baas gerealiseerd heeft. (...) heeft al heel duidelijk aangegeven dit project door K. te laten uitvoeren, als onze offerte geaccepteerd wordt,

Ik hoop hiermee duidelijk gemaakt te hebben dat iedereen reëel moet blijven en dat ik het optimisme van E. niet kan delen. Indien er op korte termijn geen concrete orders komen, zullen ontslagaanvragen voor andere medewerkers onvermijdelijk zijn.

Anciënniteitbeginsel

1. De organisatie, zoals ik die in mijn eerste brief heb weergegeven, is een getrouwe weergave van de werkelijkheid en daarmee correct. V. maakt al onze mechanische prototypes. Omdat meerdere mensen (niet E. of (verzoeker; N.o.)) soms van onze mechanische werkplaats gebruik maken en de rotzooi lieten liggen, heb ik ca. 1 jaar geleden V. aangesteld om orde op zaken te houden t.a.v. de mechanische werkplaats. Dit is in een maandagochtendvergadering aangegeven. Hetzelfde geldt voor de elektronica werkplaats binnen ons bedrijf. Daarvoor heb ik tegelijkertijd Be. aangesteld als werkplaatsbeheerder. Sinds die tijd is er weer orde en netheid in de beide werkplaatsen.

2. Deze invoering is na 2001-02-26 geweest, de dag waarop de inzetbaarheidmatrix is gemaakt, en is daarom daarin nog niet weergegeven. In de reactie van E. zijn 2 inzetbaarheidmatrixen weergegeven in resp. bijlage IX en X. In ons kwaliteitshandboek is de matrix van bijlage IX opgenomen en daarmee de enige geldige inzetbaarheidmatrix. Van de andere heb ik de digitale versie trachten te achterhalen, maar (kon) die niet op de geëigende plaatsen in ons systeem terugvinden.

3. De subtitel "intelligente elektronica voor meet- en regeltechniek" van (werkgever; N.o.) bestaat al langer dan dat (verzoeker; N.o.) in dienst van ons bedrijf is. Dus meet- en regeltechniek deed ons bedrijf al vóór de komst van (verzoeker; N.o.) en zal ook blijven doen nadat hij vertrokken is. Ik moet toegeven dat zijn invulling aan meet- en regeltechniek anders is dan hetgeen wij voorheen deden. Maar helaas heeft hij in zijn reactie zelf al aangegeven dat dit weinig opdrachten heeft opgeleverd. Het afgelopen halfjaar heeft (verzoeker; N.o.) bij Philips Lighting in Turnhout een project mogen uitvoeren. Hij heeft daarbij E. betrokken. Dit heeft nu geleid tot een nieuw project PLT03, die medio juni 2002 opgeleverd moet worden. Hun ontslag zal niet voor 1 juli 2002 effectief kunnen zijn. Er is nog geen enkel vooruitzicht voor een of ander meet- en regeltechnische opdracht daarna deze datum. De meet- en regeltechniek zal daarop op een laag pitje worden gezet. Ik heb niet het idee dat ik daarom mijn bestaanrecht kwijt ben, gezien de inzetbaarheidmatrix is L. zeer goed in staat meet- en regeltechnische opdrachten uit te voeren. Ditzelfde geldt voor de LabVIEW, die E. aangeeft als zijnde core business. Okk hiermee waren wij begonnen vóór de indiensttreding van E. en zullen dit ook blijven doen nadat hij vertrokken is. L. heeft meer kennis en expertise van LabVIEW dan E. en kan evt. LabVIEW projecten uitstekend overnemen. Helaas zijn er in het verleden te weinig LabVIEW projecten geweest en ik

verwacht geen veranderingen daarin in de naaste toekomst. Ik heb E. zelfs namen en adressen doorgegeven van bedrijven die meer gefocuseerd zijn op LabVIEW dan wij, bijv. (...). Voor zowel (verzoeker; N.o.) als E. geldt dat ik hen graag help bij het zoeken naar een andere baan. Dit heb ik hun ook eind maart gezegd. Tot nu toe is hun verweer de enige reactie geweest.

4. Met het aannemen van (verzoeker; N.o.) had ik gehoopt de meet- en regeltechnische kant voor mijn bedrijf verder uit te kunnen werken, maar na vier jaar heb ik moeten concluderen dat hiervan niets is terechtgekomen. Ik heb (verzoeker; N.o.) alle ruimte gegeven om (...) onze meet- en regeltechnische kant verder te ontwikkelen. Inderdaad heeft hij veel meet- en regeltechnisch onderzoek gedaan en heeft hij veel rapporten erover geschreven. Helaas was dit allemaal niet voor betalende klanten en dus voor een eigen investering. (Verzoeker; N.o.) heeft ook commerciële capaciteiten en ik blijkbaar prospects niet kon overtuigen, heeft (verzoeker; N.o.) alle ruimte gehad zelf prospects te benaderen. Dit heeft hij met enthousiasme gedaan, maar helaas het resultaat bleef hetzelfde. Zowel zijn inspanningen als mijn inspanningen hebben niet tot voldoende klanten geleid. Dit geeft hij zelf ook aan in zijn verweer.

5. Uit de inzetbaarheidsmatrix blijkt overduidelijk dat zowel (verzoeker; N.o.) als E. niet inzetbaar zijn in die gebieden, waarin (werkgever; N.o.) haar expertise heeft bewezen en voor de belangrijkste inkomsten hebben gezorgd, ik doel hier op de disciplines behorende bij de elektronica product ontwikkeling, met name hardware en embedded software. Uit deze matrix is overduidelijk op te maken dat zowel E. als (verzoeker; N.o.) geen enkele kennis en ervaring op het gebied van hardware ontwikkeling hebben. Hetzelfde geldt voor de software. Ik kan dit nog eens verduidelijken door een brief, die ik aan een prospect (Philips) op 12 april 2002 gestuurd heb t.a.v. software ontwikkeling (...). Hun vraag om CV's van mogelijke personen voor (embedded) softwareontwikkeling heb ik ook bij E. neergelegd. Een CV heb ik van hem niet gekregen met als argumentatie dat hij toch geen enkele embedded software ervaring had. E. had alleen ervaring in LabVIEW. Dit alles ondanks al zijn diploma's en inschrijvingen op de Open Universiteit, die hij in zijn verweer heeft weergegeven. Een ander belangrijk onderdeel van onze werkzaamheden is de productie, het opleveren van onze fysieke resultaten. Uit de matrix volgt dat V. (prototyping mechanica) en Be. (levering producten) hier een belangrijke rol in spelen. Ook hierin spelen E. en (verzoeker; N.o.) geen enkele rol. K. is zeer belangrijk voor de hardware afdeling, door zijn specifieke kennis en ervaring op het gebied van snelle digitale elektronica. Dit is o.a. nog noodzakelijk bij een lopend project voor (...).

6. Bij de besluitvorming t.a.v. de keuzen van ontslagaanvraag heb ik bovengenoemde aspecten laten prevaleren Ik heb gekeken naar het soort werk wat ons al die jaren op de been hield en wie daarin ons het best kon meehelpen. Er is niet gekeken naar de opbouw van het personeelsbestand (daarvoor is het bedrijf ook veel te klein), maar naar de kennis en expertise van de personen. Daarbij moet ik opmerken dat Ho. reeds is vertrokken, iemand die toch een goede kijk had op hardware ontwikkeling.

7. Al meer dan een halfjaar vormen (verzoeker; N.o.) en E. een apart koppel binnen ons bedrijf. Het liefst voeren ze projecten gezamenlijk uit, alleen op aandrang van mij wordt door hen gebruik gemaakt van expertise van anderen (zoals dat behoort in een team). Dit is een keuze die ze zichzelf opgelegd hebben. De reactie van E. dat deze ontslagaanvraag gezien moet worden als een overtrokken reactie op de vorige negatieve beschikking kan ik, gezien de door mij aangevoerde argumenten, niet delen.

8. De overdracht van werkgroepvoorzitters van (verzoeker; N.o.) naar K. is eind januari / begin februari in goed overleg met alle betrokkenen gegaan en met volledige acceptatie van (verzoeker; N.o.). Op dat moment was voor mij nog geen sprake van zelfs mogelijke ontslagaanvraag van medewerkers. Het was op die manier dus geen voorbereidende tactische keuze zoals (verzoeker; N.o.) dit mededeelt. De ware reden voor deze overdracht is het feit dat (verzoeker; N.o.) niemand binnen het bedrijf warm kon krijgen voor de meet- en regeltechniek, zoals het hem voorstond. Het besluit van ontslagaanvraag zelf heb ik tijdens mijn vakantie medio maart 2002 genomen. Dit heb ik tijdens de gezamenlijke mededeling op 21 maart 2001 ook gezegd.

Ik hoop hiermee voldoende duidelijk te hebben gemaakt dat het ontslaan van de heren E. en (verzoeker; N.o.) onvermijdelijk is om uit de impasse te kunnen komen, waarin mijn bedrijf momenteel nu verkeert...”

4.2. Bijgevoegd was een schrijven van Administratie Advieskantoor W. aan werkgever van 26 april 2002. Dit schrijven luidt onder meer als volgt:

“Bijgaand zenden wij u de voorlopige cijfers 2001, sluitend met een negatief resultaat van € 24.227,75.

Zoals uit dit overzicht blijkt heeft de negatieve ontwikkeling die in de loop van 2001 zichtbaar was geworden zich verder negatief doorgezet.

Omzetvergroting en verdere kostenbeheersing, -verlaging is derhalve grote noodzaak geworden om continuïteit van de onderneming veilig te stellen.

Wij hebben reeds eerder met u gesproken om een kritische analyse van uw personeelsbestand te doen, daar de personeelskosten relatief een steeds groter bestanddeel van de totale kosten zijn gaan vormen en ons inziens niet meer in de juiste verhouding staan tot de omzet.”

5. Verzoekers gemachtigde liet de CWI in zijn nader schriftelijk verweer van 16 mei 2002 het volgende weten:

“...**algemeen**

Blijkens de inhoud van dit schrijven heeft deze reactie zowel betrekking op het verweerschrift ingediend namens (verzoeker; N.o.) als op een verweerschrift ingediend door dan wel namens de genoemde heer E.

De reden die (werkgever; N.o.) hiervoor aanvoert is dat hij suggereert dat beide werknemers gezamenlijk zouden overleggen "welke tactiek zij tegen (werkgever; N.o.) en het bedrijf moeten volgen."

Dit standpunt is niet alleen insinuerend maar ook in strijd met de waarheid, terwijl (werkgever; N.o.) (als aanvrager) op deze wijze een juiste gang van onderhavige ontslagvergunningsprocedure frustreert.

** onjuist*

Van enig afstemmend overleg tussen genoemde E. en (verzoeker; N.o.) is feitelijk geen sprake. (Verzoeker; N.o.) en E. zijn gewoonweg collega's van elkaar die elkaar op het werk uiteraard ook spreken. Noch (verzoeker; N.o.) noch ondergetekende was of is echter bekend met de inhoud van een door E. dan wel namens deze eerder ingediend verweerschrift.

Dat beiden (ieder voor) zich teweer wensen te stellen tegen de door (werkgever; N.o.) ingediende aanvraag om te komen tot beëindiging van de arbeidsrelatie met hen is hun goed recht. De belangen voor (verzoeker; N.o.) zijn immers enorm.

Dat het recht dat (verzoeker; N.o.) uitoefent om zijn gerechtvaardigde belangen te verdedigen door (werkgever; N.o.) kennelijk uitgelegd wordt als het samenspannen tégen het bedrijf- om daarmee de arbeidsrelatie op zich onder druk te zetten - is niet alleen onjuist maar miskent tevens de aard van onderhavige procedure op zich;

** onzorgvuldig*

De aanvraag ten opzichte van (verzoeker; N.o.) is een individuele aanvraag waartegen door (verzoeker; N.o.) ook individueel en gericht verweer is gevoerd en gevoerd dient te worden. (Verzoeker; N.o.) acht het onzorgvuldig en in strijd met de privacy dat zijn argumenten gericht tegen een op zijn persoon gerichte aanvraag nu rechtstreeks ter kennis gebracht worden aan een - buiten zijn procedure staande - privé persoon. (Werkgever; N.o.) benadert de procedure alsof het om generieke, uitwisselbare argumenten gaat, hetgeen natuurlijk nooit het geval kan zijn. Het gaat immers om twee verschillende werknemers met verschillende functies en verschillende data van indiensttreding. Het heeft (verzoeker; N.o.) dan ook op zich verbaasd dat het CWI een dergelijke onzorgvuldige en ongepaste handelwijze van (werkgever; N.o.) niet heeft gesanctioneerd maar in deze procedure heeft geaccepteerd. (Verzoeker; N.o.) acht dit niet correct. Het verwijt ligt echter ten opzichte van (werkgever; N.o.).

* *procedureel*

(Verzoeker; N.o.) heeft belang bij en recht op een transparante en juiste procedure van hoor en wederhoor. De reactie van (werkgever; N.o.) is echter een samenraapsel van tegenwerpingen die waarvan het meestentijds niet duidelijk is waar deze zich op richten.

In sommige gevallen is het evident dat de reactie van (werkgever; N.o.) in het schrijven van 1 mei betrekking heeft op het zijdens E. gestelde. Zoals gezegd is (verzoeker; N.o.) echter niet bekend met het door of namens E. gevoerde verweer, zodat het daarbij bij gissen blijft.

In andere gevallen wordt de naam van (verzoeker; N.o.) betrokken bij een reactie van (werkgever; N.o.) op iets dat door (verzoeker; N.o.) niet eens is aangevoerd.

(Verzoeker; N.o.) zal zich, zoals ook zou behoren in een juiste procesgang, richten op en beperken tot hetgeen betrekking heeft op zijn procedure. Uiteraard kan en mag uit het niet weerspreken van bepaalde gedeeltes in de reactie van (werkgever; N.o.) niet afgeleid worden dat hiermee dan zou worden ingestemd. Het is, zoals gezegd, (werkgever; N.o.) die deze onjuiste en ondoorzichtige procedure heeft gecreëerd. Daarvan mag (verzoeker; N.o.) in ieder geval nooit de dupe worden!;

bedrijfseconomische grondslag

Het CWI kent richtlijnen met regels en toetsingscriteria welke in acht (dienen te) worden genomen in geval van een zogenaamd bedrijfseconomisch ontslagverzoek. Daarbij is aangegeven (...) welke gegevens ter beoordeling door werkgeefster zouden dienen te worden aangeleverd.

In casu zijn door (werkgever; N.o.) aangeleverd: "*financiële cijfers zoals deze door onze administratie in onze boekhouding is verwerkt.*"

Met andere woorden: beoordeling zou in dit geval moeten plaatsvinden op basis van door (werkgever; N.o.) zelf gegenereerde en verwerkte cijfers die inhoudelijk niet door een derde getoetst zijn en die zonder enige nadere toelichting niet geduid kunnen worden.

Ook hier meent (werkgever; N.o.) derhalve zelf de procedure te kunnen bepalen langs welke ontslagvergunning beoordeeld dient te worden.

(Verzoeker; N.o.) maakt hiertegen bezwaar.

Het gaat er in het geheel niet om of (werkgever; N.o.) in casu "dure accountants" zou moeten inschakelen. Evenmin gaat het om de vraag of aan de betrouwbaarheid van (werkgever; N.o.) getwijfeld zou moeten worden.

Het gaat er slechts om dat (werkgever; N.o.) stelt dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak en dit objectief te controleren dient te zijn, niet in de laatste plaats door het CWI als beslissende instantie. Een objectieve controle is uiteraard niet mogelijk in geval aanvrager haar standpunt doet gronden op slechts interne, door haar zelf opgestelde gegevens, zonder enige (controleerbare) toelichting op de stukken.

De aangeleverde stukken roepen meer vragen op dan dat er inzicht gegeven wordt. Zo is de ontslagaanvraag ingediend door (werkgever; N.o.) maar is de door (werkgever; N.o.) overgelegde brief van Rabobank (...) gericht aan twee onafhankelijke vennootschappen?

De inschatting over de invulling op korte termijn van de orderportefeuille wordt niet door (verzoeker; N.o.) gedeeld, echter ook hier geldt dat papier geduldig is. Enige objectieve en verifieerbare onderbouwing ontbreekt.

Samenvattend:

Indien de bedrijfseconomische noodzaak desondanks slechts op basis van de voorliggende informatie aangenomen zou worden dan houdt dat in dat de aanvrager zelf de procedureregels bepaalt en betekent dit feitelijk dat de opgestelde richtlijnen, juist opgesteld om een objectieve en zorgvuldige afweging mogelijk te maken ter zake, zinledig zijn;

anciënniteitsbeginsel

1.

Niet het functioneren van (verzoeker; N.o.) op zich is onderwerp van ontslagvergunningaanvraag maar de gestelde bedrijfseconomische noodzaak tot afslanking.

Desondanks wenst (verzoeker; N.o.) over zijn functioneren een aantal opmerkingen te plaatsen.

- (werkgever; N.o.) is zelf zeer enthousiast over de werkzaamheden die (verzoeker; N.o.) verricht. In juni a.s. zal een artikel verschijnen in het vakblad Process Control over de onderzoeken die (verzoeker; N.o.) verricht heeft. Het betreft een samenvatting van een deel van zijn onderzoeken (bijlage: 1);

- het door (verzoeker; N.o.) bij Philips Lighting binnengehaalde én uitgevoerde project werd zeer goed beoordeeld (bijlage: 2) en heeft mogen leiden tot een totaal nieuwe opdracht bij een andere afdeling binnen Philips Lighting te Turnhout;

- (verzoeker; N.o.) is op uitdrukkelijk verzoek van (werkgever; N.o.) vanwege "zijn creativiteit" gezet op de prospect X;

Dit betreft geen limitatieve opsomming maar geeft slechts tegenwicht aan de onterecht relativiserende opmerkingen door (werkgever; N.o.) gemaakt.

2.

Het anciënniteitsbeginsel op zich.

Dat in alle gevallen het anciënniteitsbeginsel in acht genomen dient te worden betreft een hard gegeven en betekent dan ook de kern van onderhavige beoordeling.

(Werkgever; N.o.) stelt in de eerste brief een getrouwe weergave van de organisatie gegeven te hebben. Dit is echter niét juist.

Zoals reeds aangegeven is (werkgever; N.o.) een ISO-gecertificeerd bedrijf in het kader waarvan ook het door (werkgever; N.o.) gehanteerde kwaliteitshandboek (...) is beoordeeld. In dit kwaliteitshandboek zijn alle binnen (werkgever; N.o.) voorkomende functies opgenomen. Die van "werkplaatsbeheerder" en "werkgroepvoorzitter" zijn niet in het handboek opgenomen.

(Werkgever; N.o.) geeft echter in het kader van onderhavige ontslagvergunningsprocedure plotseling aan dat het zelfs om sleutelfuncties binnen het bedrijf zou gaan?!

Geconfronteerd met de door (verzoeker; N.o.) overgelegde inzetbaarheidsmatrix (uit het kwaliteitshandboek) stelt (werkgever; N.o.) nu dat het daarbij om een invoering zou zijn gegaan na 26 februari 2001 en daarom nog niet zou zijn weergegeven. Dit is een flauwekul-argument en raakt dan ook kant noch wal.

Ten eerste omdat na ISO-certificering veranderingen niet zondermeer op eigen initiatief mogen worden doorgevoerd, zonder dat dit voor de ISO-normering gevolgen heeft.

Ten tweede omdat met de beste wil van de wereld niet valt in te zien waarom er in de tussenliggende tijd van ruim een jaar, geen aanpassing naar de "werkelijke" situatie op papier gezet had kunnen worden cq. gegevens geactualiseerd hadden kunnen worden. Dit temeer daar uitdrukkelijk de verplichting tot onderhoud en beheer (door de directeur) daarin is opgenomen.

3.

(Verzoeker; N.o.) handhaaft uitdrukkelijk zijn standpunt dat het pal voor de ontslagvergunningaanvraag wisselen van de voorzittersfunctie (door deze weg te halen bij (verzoeker; N.o.)) alles op een rij zettend geen andere reden kan hebben gehad om te trachten onderscheid te gaan maken in functies. Immers ook nu blijkt tussentijds weer een voorzitterswisseling te hebben plaatsgevonden (tussen K. en L.) waaruit (werkgever; N.o.) weer nieuwe vaardigheden aan koppelt. Feitelijk zegt dit echter slechts dat voorzitterschap

een bijzondere kennis en expertise op het betreffende vakgebied vergt (...).

4.

(...)

Dit illustreert eveneens dat (werkgever; N.o.) op een kunstmatige en oneigenlijke wijze tracht een extra functie te creëren om aan het argument van uitwisselbaarheid van functies te ontkomen. In redelijkheid kan toch niet volgehouden worden dat het op orde houden van dat hoekje een aparte functie rechtvaardigt die dan ook nog als sleutelfunctie in de organisatie wordt geduid?!

(Werkgever; N.o.) is zich daarvan bewust geworden door in de aanvraag te trachten andere etikettes te plakken op medewerkers die op basis van anciënniteit eerder voor ontslag in aanmerking hadden dienen te komen dan (verzoeker; N.o.). Anderzijds negeert (werkgever; N.o.) dat (verzoeker; N.o.) HTS elektrotechniek heeft afgerond en in dat opzicht juist ruimer inzetbaar is.

Zo heeft (werkgever; N.o.) in de reactie op verweerschrift weer een matrix ingebracht die kennelijk op eigen houtje in elkaar werd gezet, geen enkele status heeft en in het kwaliteitshandboek niet is opgenomen.

Ten aanzien van deze nieuwe bij de reactiebrief gevoegde matrix wordt door (werkgever; N.o.) aangegeven dat de heer L. "gezien de inzetbaarheidsmatrix zeer goed in staat is meet- en regeltechnische opdrachten uit te voeren". (Verzoeker; N.o.) wenst voorop te accentueren dat hij veel waardering heeft voor de kennis van collega L. maar het gaat om de argumentatie van (werkgever; N.o.)

- (Verzoeker; N.o.) is de enige meet- en regeltechnicus (volgens opgave van (werkgever; N.o.) zelf);

- Blijkens de aanvraag houdt L. zich met dat gebied niet bezig.

- In de reactie wordt door (werkgever; N.o.) slechts aangegeven dat L. meer kennis en expertise heeft van Lab View dan E. Er wordt daarin niét aangegeven dat L. kennis en expertise heeft op het gebied van meet- en regeltechniek (waar het in het geval van (verzoeker; N.o.) toch om gaat);

- (Werkgever; N.o.) stelt voor zichzelf een inzetbaarheidsmatrixje op en plotseling heeft L. als expert op het gebied van meet- en regeltechniek te gelden?!;

Concluderend:

- (Verzoeker; N.o.) is de enige meet- en regeltechnicus bij (werkgever; N.o.) zodat van uitwisselbaarheid van functies geen sprake is of kan zijn. Daarnaast behoort meet- en

regeltechniek tot de (hoogste categorie) kernactiviteiten (zie ook bijlage: 6);

- In geval van uitwisselbaarheid wel sprake zou kunnen zijn, hetgeen derhalve uitdrukkelijk níét het geval is, en anciënniteit daardoor zou kunnen doorbreken zou ook gekeken dienen te worden naar de capaciteiten en vaardigheden van (verzoeker; N.o.) op andere gebieden, welke gezien zijn achtergrond en praktijkervaring daadwerkelijk aanwezig zijn.

5.

Het eigenlijke argument om (verzoeker; N.o.) voor te dragen voor ontslagvergunning is te lezen in de aanhef van de oorspronkelijke aanvraag:

"Op 21 maart..... Bij deze moeilijke keuzes heb ik mij laten leiden door het soort projecten dat wij in het verleden hebben gehad en het soort en aantal projecten dat (werkgever; N.o.) in de nabije toekomst verwacht te krijgen"

In de aanvraag wordt duidelijk dat (werkgever; N.o.) gehoopt had dat (verzoeker; N.o.) op eigen houtje voor meer acquisitie zou hebben kunnen zorgen en daarin teleurgesteld is. Los van het feit dat dit ten onrechte is, kan en mag een zodanige afweging rechtens uiteraard níét het in acht te nemen anciënniteitsbeginsel doorbreken.

(Verzoeker; N.o.) heeft concreet en gemotiveerd aangegeven om welke personen het gaat als het gaat om het schenden van het anciënniteitsbeginsel, te weten de heren K., Be. en V.

In **geen** van deze drie genoemde en geduide gevallen weerspreekt (werkgever; N.o.) dat het anciënniteitsbeginsel geschonden wordt. (Werkgever; N.o.) gaat daar helemaal niet op in!!

6.

(Werkgever; N.o.) geeft in dit kader slechts aan dat "productie" erg belangrijk is voor de heren Be. en V. (...).

Dat ook hier een gelegenheidsargument in stelling wordt gebracht blijkt uit (...) een afdruk van de website van (werkgever; N.o.) met de core activiteiten van (werkgever; N.o.).

Daaruit blijkt dat "productie" nagenoeg laatste in prioriteit te staan!

Dit geldt eveneens voor "industrial design mechanical" als contrast tot de ter zake gestelde sleutelfunctie aan V. toebedacht in verband met beheer "mechanische werkplaats".

Los daarvan, het zij ten overvloede benadrukt, gaat dit voorbij aan het feit dat de eis tot het naleven van het anciënniteitsbeginsel hier los van staat.

7.

Onbestreden is dat (verzoeker; N.o.) de enige meet- en regeltechnicus is en duidelijk is geworden dat deze functie binnen (werkgever; N.o.) in stand blijft, echter dan met een beoogde invulling door een ander.

(Werkgever; N.o.) stelt daarbij (onder punt 6, van zijn reactie op verweerschrift):

".....Er is niet (onderstreping door mij, (gemachtigde; N.o.)) gekeken naar de opbouw van het personeelsbestand (daarvoor is het bedrijf ook veel te klein) maar naar de kennis en expertise van de personen."

(Werkgever; N.o.) erkent derhalve onomwonden dat het anciënniteitsbeginsel voor hem geen leidraad is geweest, maar in plaats daarvan een - subjectieve - afweging heeft plaatsgevonden wie hij het liefste zou willen behouden.

(Verzoeker; N.o.) is onverkort bereid om zich met volle energie binnen (werkgever; N.o.) te blijven inzetten.

Het is op voornoemde gronden dat (verzoeker; N.o.) zijn verweer uitdrukkelijk handhaaft en u verzoekt de gevraagde toestemming te onthouden..."

6. Bij beslissing van 30 mei 2002 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De CWI overwoog daarbij het volgende:

"...Aan de toestemming de arbeidsverhouding op te zeggen liggen de volgende overwegingen ten grondslag.

Argumenten

Werknemer is sinds 1 januari 1998 in dienst van werkgever en vervult de functie van projectmedewerker meet- en regeltechniek. Werkgever verzoekt toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met twee werknemers, waaronder betrokkene. Werkgever wordt geconfronteerd met een teruggang in de omzet. Bovendien is de orderportefeuille zeer mager. Vanwege deze bedrijfseconomische omstandigheden moet werkgever noodgedwongen ingrijpen in het personeelsbestand. Doordat de meet-en regeltechniek nog steeds niet kostendekkend is heeft werkgever besloten om onder andere betrokken werknemer voor ontslag voor te dragen. Werknemer vervult binnen het bedrijf een unieke functie. Werkgever overlegt bij zijn aanvraag financiële gegevens alsmede een personeelslijst.

Werknemer voert uitgebreid verweer tegen de ontslagaanvraag. Hij erkent dat de orderportefeuille momenteel niet gevuld is, maar geeft tevens aan dat hij erop vertrouwt dat dit slechts een tijdelijke kwestie betreft. Bovendien is hij van mening dat de

ontslagvoordracht in strijd is met het anciënniteitsbeginsel. Werknemer overlegt een inzetbaarheidsmatrix waarop per werknemer staat aangegeven op welke fronten hij inzetbaar is.

Werkgever overlegt in een nadere toelichting de voorlopige balans en winst- en verliesrekening 2001 alsmede een schrijven van de bank inhoudende wijziging van de kredietlimiet. Voorts geeft werkgever aan dat er momenteel geen nieuwe opdrachten in de meet- en regeltechniek zijn en dat daarom de arbeidsplaats van werknemer vervalt.

In zijn tweede verweer geeft werknemer aan dat hij de enige meet- en regeltechnicus is en de meet- en regeltechniek tot de kernactiviteiten van het bedrijf behoort. Indien er desondanks sprake zou zijn van uitwisselbaarheid is werknemer van mening dat hij gezien zijn vaardigheden in aanmerking zou kunnen komen voor een andere functie.

Toetsingskader

Ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch/bedrijfsorganisatorisch oogpunt een arbeidsplaats dient te vervallen. Artikel 4:2, eerste lid bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.).

Motivering

Uit de aanvraag maak ik op dat werknemer meet- en regeltechnicus is en dat er momenteel geen of te weinig opdrachten in de meet- en regeltechniek aanwezig zijn. Hierdoor vervalt de functie van meet- en regeltechnicus. Zowel werkgever als werknemer stellen dat de functie van werknemer niet uitwisselbaar is met andere functies binnen het bedrijf. Werknemer kan derhalve geen aanspraak maken op de arbeidsplaats van collega's die later in dienst zijn getreden. Het verweer van werknemer dat de magere orderportefeuille slechts van tijdelijke aard is, is gebaseerd op speculaties en niet deugdelijk onderbouwd. Een toestemming tot ontslag is gezien voorgaande omstandigheden te billijken.

Deze toestemming wordt werkgever verleend onder voorwaarde, dat tot 26 weken na bekendmaking van deze toestemming geen werknemer in dienst wordt genomen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij degene voor wie hierbij toestemming tot opzegging wordt verleend in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarde te hervatten. Niet naleving van de gestelde voorwaarde heeft tot gevolg, dat de opzegging van de arbeidsverhouding wordt geacht zonder toestemming te zijn geschied.

De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie. Deze heeft mij unaniem geadviseerd te beslissen conform de onderhavige overwegingen..."

7. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning voor hem niet verenigen. In zijn klachtbrief van 21 juni 2002 liet hij de CWI het volgende weten:

"...Op 30 mei 2002 heeft het CWI in Eindhoven mijn werkgever een ontslagvergunning verleend. Ik maak bezwaar op de manier waarop deze ontslagvergunning tot stand gekomen is. Dit is aan het CWI duidelijk kenbaar gemaakt in het eerste en het tweede verweer. Hierop heeft het CWI in zijn eindoordeel inhoudelijk niet gereageerd. (...)

Het gaat om de volgende punten.

Het bij elkaar voegen van twee individuele procedures

In de "tweede aanvraag werkgever" (...) 1 mei 2002 staat letterlijk: "In deze brief worden de bezwaren tegen de opmerkingen van beide bovengenoemde medewerkers samengevoegd. Ik meen dit te mogen doen, omdat beide heren tezamen in onze spreekkamer overleggen welke tactiek zij tegen mij en het bedrijf moeten volgen".

Er is geen overleg gevoerd met mij of dit ook gewenst is. De reden aangevoerd door de werkgever wordt klakkeloos overgenomen door het CWI, wat blijkt uit haar handelen: deze brief wordt door het CWI gewoon doorgestuurd (...) naar zowel de heer E. als naar mij.

In het "tweede verweer werknemer" is uitgebreid bezwaar gemaakt tegen deze gang van zaken.

Het CWI heeft daarna zelfs niet inhoudelijk hierop gereageerd. Zie "uitslag CWI".

Conclusie: procedureel heeft het CWI niet goed gehandeld.

Men voegt twee individuele procedures bij elkaar tot één procedure met vervelende gevolgen.

1. De gegevens zijn terechtgekomen bij een andere persoon wat ik een schending vind van de privacy

2. De mogelijkheid en het recht om gericht in de eigen procedure te kunnen reageren is hiermee behoorlijk gefrustreerd: het is ondoenlijk uit te kunnen maken welk deel voor mij bedoeld is en welk deel voor de andere persoon.

Negeren van officiële stukken van de werkgever (IS09001)

De werkgever (...) is IS09001 gecertificeerd.

In de "eerste aanvraag werkgever". (...), staat een overzicht van de organisatie. Dit overzicht is bij het bedrijf niet vastgelegd in ISO9001, voor mij volkomen nieuw en staat niet in het kwaliteitshandboek.

In het "eerste verweer werknemer" (achteraan) wordt een "inzetbaarheid ORG220" uit het ISO9001 kwaliteitshandboek gebruikt. Dit is een officieel stuk van de werkgever vastgelegd in het kwaliteitshandboek ISO9001.

Er is duidelijk bezwaar gemaakt: zie "eerste verweer werknemer" (...):

"(Werkgever; N.o.) hanteert een eigen zogeheten (ISO-gecertificeerd) Kwaliteitshandboek, in welk handboek "werkplaatsbeheerder" als sleutelfunctie echter helemaal niet terug te vinden is. Daarnaast legt (verzoeker; N.o.) over inzetbaarheidsmatrix van (werkgever; N.o.) waarop bij voornoemde personen het werkplaatsbeheer zelfs niet als mogelijke inzetbare functie wordt gezien.

Een niet noemenswaardige mechanische werkplaats voor de "sleutelfunctie" "werkplaatsbeheerder" is toegevoegd in het "tweede verweer werknemer" om nogmaals duidelijk te krijgen dat het overzicht van de werkgever niet klopt.

Ook bij de "tweede aanvraag werkgever" bedient (werkgever; N.o.) zich weer van een eigengemaakt overzicht, wat weer klakkeloos als waarheid door het CWI overgenomen wordt.

Ook hier heeft het CWI nergens op onze bezwaren inhoudelijk gereageerd.

Conclusie: inhoudelijk heeft het CWI niet goed gehandeld. Door de werkgever zelf gemaakte overzichten en schema's krijgen de voorkeur boven de officiële eveneens door de werkgever afkomstige stukken. Het bedrijf heeft namelijk ISO9001 waarin duidelijk alles is vastgelegd. Door de werkgever zelfgemaakte overzichten vallen duidelijk buiten ISO9001 en zijn gewoon door het CWI als waarheid geaccepteerd. Alles wordt klakkeloos overgenomen wat door de werkgever neergelegd wordt.

Willekeur van beoordeling

Er is maar één meet- en regeltechnicus en dat ben ik. Vast staat dat deze werkzaamheden op zich moeten blijven gebeuren, maar in de nadere reactie in de "tweede aanvraag werkgever" (en volgens werkgever) worden deze werkzaamheden aan anderen toebedeeld. Of: daaruit blijkt dat deze werkzaamheden dus niet vervallen zijn en de functie ook niet vervallen kan zijn en ik - als enige in die functie - daarmee niet voor ontslag in aanmerking zou kunnen komen. Of: er vindt herverkaveling van taken binnen de organisatie plaats maar dan geldt dat ook voor mij, dit met name ook met inachtneming van het anciënniteitbeginsel

Cijfers

In het "eerste verweer werknemer" is duidelijk gesteld:

"Het overzicht van de in redelijkheid te verwachten opdrachten is niet volledig. In dat verband wreekt het zich dat het verzoek niet vergezeld gaat, zoals voorgeschreven, van een door een - door accountant geaccordeerd- overzicht van de prognoses voor het komend halfjaar;"

In het "tweede verweer werknemer" wordt hier uitgebreid op in gegaan (...). Ook hier heeft het CWI inhoudelijk niet op gereageerd.

Conclusie: Inhoudelijk

Het in strijd met de eigen richtlijnen cijfers als uitgangspunt nemen die van de werkgever zelf afkomstig zijn.

Speculaties werknemer

In de uitslag van het CWI wordt het volgende gemeld. "Het verweer van werknemer dat de magere orderportefeuille slechts van tijdelijke aard is, is gebaseerd op speculaties en niet deugdelijk onderbouwd".

Duidelijk heeft men kunnen zien uit de gegevens van de werkgever dat binnen enkele maanden tijd de orderportefeuille weliswaar niet genoeg was, maar wel flink aan het aantrekken was. Ook de verkoopinspanningen waren veel groter.

Het CWI heeft de werkgever de ruimte gegeven om zomaar wat aanduidingen te doen. Een deugdelijke onderbouwing moet wel gebeuren door de werkgever en niet door de werknemer.

Slot

Door het onzorgvuldig handelen en negeren van argumenten, zowel procedureel als inhoudelijk, heb ik geen goed verweer kunnen voeren. Mede hierdoor ben ik een goede baan kwijtgeraakt. Het CWI heeft mij grote schade toegebracht..."

8. De CWI antwoordde verzoeker bij brief van 3 juli 2002 het volgende:

"...Bij de behandeling van verzoeken om een ontslagvergunning dien ik mij te houden aan de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gegeven richtlijnen, welke zijn vastgelegd in het zogenaamde Ontslagbesluit. Uw werkgever, (...) heeft een verzoek ingediend om de arbeidsverhouding met twee werknemers (waaronder de arbeidsverhouding met u) op te mogen zeggen. Dit verzoek is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen. Artikel 4:1 van het Ontslagbesluit stelt dat, indien de

werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding wordt verleend van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4. De toelichting op artikel 4:1 geeft aan dat het voldoende is dat een werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden.

Ter staving van de bedrijfseconomische noodzaak heeft uw werkgever de volgende bescheiden overgelegd:

- de balans en resultatenrekening over de jaren 1996 t/m 2000 en (in tweede instantie) de voorlopige cijfers over 2001;
- een overzicht van de omzetcijfers over het eerste kwartaal, uitgesplitst per maand, over de jaren 1997 t/m 2002;
- een vertrouwelijk schrijven van de Rabobank Eindhoven met betrekking tot een aanpassing van de kredietlimiet.

In uw verweer in eerste instantie stelt u, en ik citeer hierbij letterlijk, dat:

"Voor wat betreft de gestelde slechte bedrijfssituatie moet (verzoeker; N.o.) inderdaad vast stellen dat op dit moment de orderportefeuille niet goed gevuld is als gevolg van het feit dat een aantal projecten werden afgerond."

De door uw werkgever verstrekte gegevens in relatie tot uw verweer is voor de Ontslagadviescommissie reden geweest te adviseren dat de bedrijfseconomische noodzaak in voldoende mate aannemelijk is gemaakt. Het advies van de Ontslagadviescommissie ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak is vervolgens door mij gevolgd.

Indien de noodzaak tot ontslag aannemelijk is gemaakt dient vervolgens beoordeeld te worden of er sprake is van een correcte toepassing van de artikelen 4:2 tot en met 4:4 van het Ontslagbesluit.

Artikel 4:2 lid 1 stelt dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht (het zogenaamde anciënniteitsbeginsel).

In uw verweer in tweede instantie stelt u onder het hoofdstuk anciënniteitsbeginsel (...) het volgende:

"Dat in alle gevallen het anciënniteitsbeginsel in acht genomen dient te worden betreft een hard gegeven en betekent dan ook de kern van onderhavige beoordeling."

(In; N.o.) uw verweer in tweede instantie concludeert u, en ook hier citeer ik letterlijk:

"(Verzoeker; N.o.) is de enige meet- en regeltechnicus bij (werkgever; N.o.), zodat van uitwisselbaarheid van functies geen sprake is of kan zijn. Daarnaast behoort meet- en regeltechniek tot de (hoogste categorie) kernactiviteiten."

Aangezien u een unieke functie bekleedt binnen het bedrijf van (werkgever; N.o.) is artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit correct toegepast.

Werkgever heeft in het verzoek om ontslagvergunning geen beroep gedaan op artikel 4:2 lid 4 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.), waarin is bepaald dat een werknemer bij de toepassing van artikel 4:2 lid 1 buiten beschouwing gelaten kan worden indien hij beschikt over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn. Artikel 4:2 lid 4 vindt derhalve geen toepassing in onderhavig ontslagverzoek. Daarnaast is het niet aan mij om te bepalen welke werknemer wordt voorgedragen voor ontslag. De keuze hiervoor ligt uitsluitend bij de werkgever. Het is mijn taak om te beoordelen of de keuze die de werkgever gemaakt heeft strookt met de regelgeving zoals deze is vastgelegd in het Ontslagbesluit. Ook ten aanzien van de toepassing van de artikelen 4:2 tot en met 4:4 van het Ontslagbesluit is de Ontslagadviescommissie tot een unaniem advies gekomen en dit advies is door mij eveneens gevolgd.

Ten aanzien van uw opmerking dat twee individuele ontslagprocedures tot één procedure zijn samengevoegd waardoor enerzijds sprake is van schending van de privacy en u hierdoor onvoldoende de mogelijkheid en het recht heeft gekregen om gericht in de eigen procedure te kunnen reageren, merk ik het volgende op. De reactie op uw verweer - door u gekenmerkt als tweede aanvraag werkgever - is door uw werkgever in één document samengevoegd. Het is voor mij ondoenlijk om deze reactie inhoudelijk te splitsen in gegevens die uitsluitend betrekking hebben op u en gegevens die uitsluitend betrekking hebben op uw collega. Ik ben het met u eens dat de reactie van uw werkgever geen schoonheidsprijs verdient, echter ik heb geen invloed op de wijze waarop gegevens aan mij worden aangeleverd.

Uw standpunt dat u, als gevolg van het verstrekken van privacy-gevoelige gegevens aan derden (i.c. uw collega E.), geen goed verweer heeft kunnen voeren, kan ik niet delen.

Zoals u aangeeft in het verweer in tweede instantie, zult u zich beperken tot hetgeen op u betrekking heeft. Ik citeer letterlijk:

"(Verzoeker; N.o.) zal zich, zoals ook zou behoren in een juiste procesgang, richten op en beperken tot hetgeen betrekking heeft op zijn procedure. Uiteraard kan en mag uit het niet

weerspreken van bepaalde gedeeltes in de reactie van (werkgever; N.o.) niet afgeleid worden dat hiermee kan worden ingestemd. Het is, zoals gezegd. (werkgever; N.o.) die deze onjuiste en ondoorzichtige procedure heeft gecreëerd."

Vervolgens heeft u inhoudelijk gereageerd op de door uw werkgever ingebrachte gegevens in tweede instantie.

De door partijen verstrekte gegevens in het kader van de ontslagprocedure alsmede het unanieme advies van de Ontslagadviescommissie, is voor mij uiteindelijk reden geweest om de toestemming om de arbeidsverhouding met u te mogen opzeggen te verlenen. De ontslagprocedure is in mijn ogen correct gevoerd. Uw conclusie dat u door het onzorgvuldig handelen en negeren van argumenten, zowel inhoudelijk als procedureel, geen goed verweer hebt kunnen voeren, kan ik dan ook niet delen.

Ik vertrouw erop u hiermee een afdoende antwoord te hebben gegeven op uw schrijven van 21 juni 2002. Indien u echter geen genoegen neemt met deze reactie, dan kunt u een officiële klacht indienen bij de Nationale Ombudsman..."

B. Standpunt verzoeker

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

C. Standpunt raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen

De Raad van bestuur van de CWI deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker bij brief van 7 november 2002 het volgende mee:

"...Beoordeling

Na bestudering van het complete dossier, is de Raad van bestuur van oordeel dat de klacht goede grond mist.

De Raad van bestuur verwijst in deze onverkort naar genoemde brief van het CWI Eindhoven, waarin al uitvoerig op de klachtpunten is ingegaan.

De Raad van bestuur onderschrijft de inhoud van deze brief, en voegt daar nog het volgende aan toe.

De werkgever heeft voldoende duidelijk gemaakt dat vanuit bedrijfseconomisch oogpunt ingrijpende maatregelen geboden waren om tot sanering van de bedrijfsvoering te komen; dit ter veiligstelling van de continuïteit van de onderneming op de langere termijn.

De hiertoe verstrekte bedrijfseconomische gegevens hebben een en ander voldoende inzichtelijk gemaakt om de conclusie te kunnen rechtvaardigen dat aan bezuinigingsmaatregelen en andere ingrepen niet te ontkomen zou zijn. Weliswaar zijn de verstrekte cijfermatige gegevens niet aan accountantscontrole onderhevig geweest. Dit is overigens ook geen strikte eis in het Ontslagbesluit noch in andere bepalingen. Niettemin kan uit deze gegevens en overige verstrekte informatie wel worden afgeleid dat de bedrijfsvoering aanleiding gaf tot het treffen van bezuinigingsmaatregelen.

Het CWI heeft - na een hoor- en wederhoor procedure van twee ronden - naar mijn oordeel terecht kunnen concluderen dat er sprake was van een bedrijfseconomische saneringsnoodzaak.

De keuze uit het personeelsbestand was daarbij voldoende gerechtvaardigd, zowel gelet op het (onbetwiste) unieke karakter van de functie, als ook gezien de (eveneens onbetwiste) overweging dat deze functie in feite nooit kostendekkend is geweest, en dat er ook geen uitzicht op bestond dat dit alsnog op afzienbare termijn wel het geval zou zijn.

In de beschikking is dit ook tot uitdrukking gekomen waar overwogen is dat het in casu onbetwist een unieke c.q. niet uitwisselbare functie betrof. Aan toetsing aan de anciënniteitsregel is het CWI dan ook niet toegekomen. Deze regel geldt immers slechts bij onderling uitwisselbare functies.

Voor uw informatie voeg ik hierbij een kopie uit de brochure 'Ontslag, De Procedure', die door het CWI wordt verspreid en die een indicatie geeft van de informatie die benodigd is ter staving van bedrijfseconomische ontslagaanvragen (zie Achtergrond, onder 3.; N.o.).

Klagers grief dat in de procedure feitelijk een samenvoeging van twee individuele aspecten had plaatsgevonden, klopt in zoverre, dat inderdaad ook informatie inzake een collega in de stukkenwisseling verwerkt was. Soms is dit overigens onvermijdelijk, omdat de zaken niet altijd geheel op zichzelf staan, maar juist in een breder perspectief geplaatst moeten worden. Daargelaten dat dit in dit geval voor rekening van de werkgever komt die een en ander aldus heeft gepresenteerd, ben ik overigens van oordeel dat de betrokken informatie geenszins bijzonder persoonsgevoelig en/of op andere wijze precair is, laat staan schadelijk c.q. grievend voor klager. Klager kan althans niet volhouden dat juist zijn privacy hiermee geschonden zou zijn. En, het zij herhaald, de gepresenteerde stukken waren afkomstig van de werkgever, die daarvoor de volle verantwoordelijkheid draagt. Het CWI kan uiteraard overigens - indien daartoe gereede aanleiding zou bestaan - de verzender van bepaalde stukken verzoeken om de inhoud c.q. de wijze van presenteren bij te stellen. In onderhavig geval echter zag het CWI deze aanleiding niet, vanwege genoemde overwegingen, en de Raad van bestuur onderschrijft deze aanpak.

Evenmin kan klager stellen dat hij in zijn rechten voor wat betreft het voeren van verweer is beknót.

Integendeel, hem stonden twee termijnen van verweer ter beschikking, die hij ook ten volle heeft benut, in dit geval via het optreden van een professionele gemachtigde.

Dat de procedure niet 'transparant' zou zijn kan de Raad van bestuur niet volgen. Er was juist sprake van een open informatievergaring door het CWI en een evenwichtige stukkenwisseling tussen partijen.

Conclusie

De Raad van bestuur ziet na bestudering van de stukken geen aanleiding om (onderdelen van) de klacht gegrond te achten.

Klager heeft feitelijk geen aantoonbaar belang geformuleerd met zijn klacht tegen het CWI. Sterker, klager schrijft in zijn klachtbrief aan u met zoveel woorden: "Ons verweer is niet een verweer tegen het CWI maar tegen de werkgever".

Klager kan evenmin stellen: "Mede hierdoor ben ik een goede baan kwijtgeraakt. Het CWI heeft mij grote schade toegebracht." Het voor onderbouwing van deze verstrekkende conclusies vereiste causaal verband heeft klager immers niet aangetoond..."

D. Reactie verzoeker

Verzoeker liet de Nationale ombudsman in zijn schriftelijke reactie van 10 december 2002 het volgende weten:

"...Reactie geef ik alleen op nieuwe aspecten. (...)

Dat de procedure niet "transparant" zou zijn kan de Raad van bestuur niet volgen.

Erg jammer dat dit niet in een vroeger stadium begrepen is door het CWI. Hier geef ik nogmaals de uitleg voor het CWI:

Door het bij elkaar voegen van twee procedures is het namelijk niet duidelijk welk argument van de werkgever voor welk persoon bedoeld is waardoor een goed verweer vrijwel onmogelijk wordt.

Opmerking over de conclusie die getrokken wordt:

De uitleg die gegeven wordt aan: "Ons verweer is niet een verweer tegen het CWI maar tegen de werkgever." Is niet juist.

De orde die aangehouden is, is de volgende

1. Het "eerste verweer" en het "tweede verweer" is tegen de werkgever en niet tegen het CWI.

2. Hierop is later een klacht gekomen tegen het CWI en niet tegen de werkgever. Deze twee zaken hebben wij van onze kant gescheiden gehouden...”

Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238; zoals laatstelijk 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 en vierde lid

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

4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.”

2. De **Toelichting** bij artikel 4:1 van het Ontslagbesluit vermeldt:

“...Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit 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)

“...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;

(...)

Keuzerechtvaardiging

Als de bedrijfseconomische noodzaak op grond van voorgaande gegevens aannemelijk is gemaakt, heeft de afdeling Juridische Zaken van de CWI m.b.t. de ontslagkeuze naast een motivering behoefte aan onderstaande informatie ter beoordeling van de toepassing van het anciënniteits-/afspiegelingsbeginsel:

- overzicht totale personeelsbestand per functiegroep en in volgorde anciënniteit; (met namen, leeftijd, data indiensttreding, functie-aanduiding + startdatum, blijvende medische beperkingen); bij toepassing evenredigheidsbeginsel dezelfde gegevens per leeftijdsgroep;
- opgave van werknemers in vergelijkbare functies met vermelding van naam, functie, geboortedatum en datum indiensttreding;
- overzicht van ingeleend personeel (aantal, functies, afdelingen en periode) met toelichting;
- overzicht eventuele andere vestigingen/filialen met weergave onderlinge verhoudingen (bijv. moeder - dochter, zuster - werkmaatschappij), alsmede aangeven evt. uitwisseling (plus frequentie) van personeel;
- kwantitatief overzicht totale personeelsbestand. ingedeeld naar de 5 leeftijdsgroepen (15 - 25 jaar, 25 - 35 Jaar, 35 - 45 jaar, 45 - 55 jaar, 55 jaar en ouder) bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel;
- * onderlinge uitwisselbare functiegroepen met toelichting;
- rechtvaardigingsgrond bij afwijking van het dienstjarenbeginsel..."