



Rapport

Datum: 28 april 2003

Rapportnummer: 2003/105

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant te Eindhoven zijn werkgever bij beslissing van 18 december 2001 toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem op te zeggen. Verzoeker klaagt met name over het feit dat geen tweede ronde van hoor en wederhoor is gehouden nadat de ontslaggrond is gewijzigd in ontslag om bedrijfseconomische redenen en over de motivering van de beslissing.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de RDA, 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 RDA 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 ontslag-vergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfs-economisch 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 als eerste voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht. De RDA 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 Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant (RDA) zijn werkgever bij beslissing van 18 december 2001 toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen.

2. Werkgever voerde in de ontslagaanvraag in eerste instantie aan dat verzoeker wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet in staat was de bedongen arbeid of ander passend werk te verrichten, en dat herstel niet binnen zesentwintig weken was te verwachten.

Werkgever merkte op dat verzoeker in 1977 bij werkgever in dienst was getreden in de functie van chef de partie, direct verantwoordelijk voor de gang van zaken binnen de keuken. Per 1 december 1981 was de functie van verzoeker gewijzigd in "chef kok". Op 1 november 1988 was verzoeker benoemd tot hoofd centrale keuken. Per 1 juni 1993 was deze functie gewijzigd in hoofd catering.

Eind 1997 was het kookproces binnen de keuken gewijzigd. Deze wijziging van het kookproces heeft grote consequenties gehad voor de organisatie, het personeel en de productieomgeving, aldus werkgever. Volgens werkgever was verzoeker niet in staat om de functie van hoofd catering in de gewijzigde organisatie te vervullen. Met als gevolg dat verzoeker zich vanaf 8 mei 1998 had ziek gemeld.

Vervolgens hadden er in november 1998 besprekingen plaatsgevonden met verzoeker. Tijdens deze gesprekken was aan de orde gekomen of verzoeker na zijn hersteld melding weer zijn functie van hoofd catering zou kunnen vervullen. Volgens werkgever zijn partijen daarbij tot de conclusie gekomen dat terugkeer van verzoeker naar de functie van hoofd catering niet reëel was. Partijen zijn toen overeengekomen dat vanuit werkgever alles in het werk zou worden gesteld om verzoeker te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de organisatie. Werkgever heeft echter moeten constateren dat er geen aangepaste dan wel andere functie binnen de organisatie voor verzoeker aanwezig is. Volgens werkgever heeft verzoeker aangegeven dat hij in aanmerking zou komen voor een functie op het gebied van de facilitaire dienstverlening. Een dergelijke functie was echter niet vacant, aldus werkgever.

Omdat verzoeker niet binnen de organisatie van werkgever kon worden herplaatst, is verzoeker tijdelijk gedetacheerd geweest bij een stichting. Verzoeker heeft bij deze stichting een centrum opgezet voor ouderen en gehandicapten en is verantwoordelijk geweest voor de daar verrichte activiteiten. Daarnaast heeft hij het centrum beheerd en vrijwilligers aangestuurd die bij het centrum kwamen werken. Gelet op de kosten die voor werkgever aan deze detachering verbonden waren en de financiële situatie van werkgever was verlenging van de detacheringsovereenkomst volgens werkgever niet reëel.

Op dit moment waren er bij werkgever geen vacante functies voor niet-patiëntgebonden leidinggevende functies, aldus werkgever.

3. Verzoeker voerde in zijn verweer aan dat hij per 11 mei 1999 weer geschikt werd geacht voor zijn werkzaamheden, en dat de uitvoeringsinstelling Cadans van mening was dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid van verzoeker. Verzoeker merkte op dat hij had ingestemd met het prijsgeven van zijn functie als hoofd catering onder de voorwaarde dat de facilitaire dienstverlening een zeer reëel gegeven was. In dit verband gaf verzoeker aan dat hem destijds met oneigenlijke argumenten zijn functie van hoofd catering was ontnomen onder aanbieding van alternatieven die op dat moment al niet reëel waren.

Voorts merkte verzoeker op dat de functie van hoofd catering vervolgens is verdeeld over een aantal mensen. Verzoeker is van mening dat werkgever hem daarin een kans had moeten gunnen, hetgeen niet is gebeurd. Ook is verzoeker van mening dat hij alle werkzaamheden die hij tot op dat moment had vervuld nog steeds kan vervullen en geeft hij een overzicht van werkzaamheden waarvoor hij naar zijn mening in aanmerking komt. Optioneel zijn volgens verzoeker een aantal functies op het gebied van de facilitaire dienstverlening, de pastorale zorg binnen de organisatie van werkgever en het begeleiden van zieken om terugkeer naar de afdelingen te bevorderen.

4. In zijn nadere reactie erkent werkgever dat er inderdaad geen sprake is van arbeids-ongeschiktheid van verzoeker. Dit was voor werkgever echter geen reden zijn ontslag-aanvraag in te trekken. Werkgever veranderde de ontslagaanvraag voor verzoeker in een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische noodzaak. Werkgever merkte in dit verband op dat hij wordt geconfronteerd met een financieringstekort. Volgens werkgever bedroeg het financieringstekort tot en met augustus 2001 ongeveer f 4,5 miljoen. Het financieringstekort was ontstaan door tegenvallende inkomsten en een te krappe begroting voor 2001. Om het verlies te beperken had de werkgever een aantal korte termijn maatregelen genomen. De verwachting was dat het verlies over 2001 uit zou komen tussen de f 2,5 en f 3 miljoen. Dit bedrag moest in 2002 worden terugverdiend door onder meer een formatie vermindering van 50 plaatsen. Deze maatregel zou een besparing van f 3,5 miljoen opleveren aldus werkgever. Het vorenstaande betekende dat er sinds april 2001 een vacaturestop was.

Volgens werkgever zijn er binnen de organisatie van werkgever geen andere werkzaamheden voor verzoeker aanwezig. De detacheringsovereenkomst van verzoeker was beëindigd en de financiële situatie van werkgever stond een verdere detachering niet toe. Verder merkte werkgever op dat de meeste functies van afdelingshoofd een afgeronde HBO-opleiding vereisen. Het huidige hoofd van de afdeling catering heeft een afgeronde HBO-opleiding en daarbij een ruime ervaring als manager in de institutionele Catering terwijl verzoeker slechts enkele jaren ervaring heeft als afdelingshoofd, aldus werkgever. Wat betreft de door verzoeker aangegeven functies merkte werkgever op dat er binnen het facilitaire bedrijf en de pastorale zorg van werkgever geen vacatures waren.

5. Verzoeker merkte in zijn nader verweer op bezwaar te hebben tegen wijziging van de ontslaggrond alsmede dat de nieuwe aanvraag niet voldeed aan de bepalingen zoals neergelegd in het Ontslagbesluit. In dit verband merkte verzoeker op dat indien werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts kan worden verleend indien is voldaan aan het anciënniteitsbeginsel.

Voorts merkte verzoeker op dat hij van 1981 tot 1988 de productiekeuken had geleid als chefkok, van 1998 tot maart 1993 had hij de gehele productiekeuken, vaatwaskeuken en

portioneerkeuken geleid als hoofd keuken en vanaf maart 1993 tot 10 mei 1998 had verzoeker de gehele afdeling catering geleid als hoofd catering. Volgens verzoeker had hij deze werkzaamheden steeds goed uitgevoerd. Volgens verzoeker had er pas een nieuw hoofd catering mogen worden aangesteld, nadat hem een goed passende functie was aangeboden.

Verzoeker gaf verder een overzicht van functies waarvoor hij in aanmerking zou kunnen komen alsmede een lijst van vacatures waarvoor hij geschikt zou zijn dan wel geschikt te maken zou zijn.

Volgens verzoeker was hij al sinds 1988 een gediplomeerd manager met zeer vele jaren (horeca) ervaring.

6. De RDA overwoog in zijn ontslagbeschikking dat hem uit de stukken was gebleken dat verzoeker in november 1998 had ingestemd met het feit dat hij na de periode van zijn toenmalige arbeidsongeschiktheid niet meer zou terugkeren in zijn functie van hoofd catering. In overleg met verzoeker zijn er enkele opties die de voorkeur hadden van verzoeker onderzocht. Deze hebben echter niet tot resultaat gehad dat verzoeker herplaatst is kunnen worden. Volgens de RDA heeft werkgever aannemelijk gemaakt dat verzoeker niet herplaatsbaar is. De RDA verwijst hierbij naar de opleidingseisen en het feit dat er geen vacatures zijn. Volgens de RDA geeft verzoeker ook geen vacatures aan. Ten aanzien van de wijziging van de reden van de ontslagaanvraag merkte de RDA op dat de insteek van de ontslagaanvraag in eerste instantie wegens langdurige arbeids-ongeschiktheid en nadien wegens bedrijfseconomische redenen niet de schoonheidsprijs verdiende. Dit deed er volgens de RDA echter niet aan af, dat in overeenstemming met verzoeker was besloten dat verzoeker niet meer zou terugkeren in de oude functie van hoofd catering en dat werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing van verzoeker, behoudens enig projectmatig werk, niet mogelijk is geweest. De RDA achtte het dan ook redelijk om werkgever toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen.

7. In de eerste plaats wordt opgemerkt dat werkgever de RDA om een ontslagvergunning voor verzoeker had verzocht wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van verzoeker. Nadat vervolgens is gebleken dat er geen sprake was van langdurige arbeidsongeschiktheid van verzoeker, had de RDA de ontslagaanvraag voor verzoeker op dat moment moeten afwijzen. Dat dit niet is gebeurd is niet juist. Door zijn handelwijze heeft de RDA onvoldoende oog gehad voor het belang van verzoeker bij een correcte afhandeling van de voor hem ingediende ontslagaanvraag. Hieraan doet niet af dat verzoeker door de grondslagwijziging niet fundamenteel in zijn belangen zou zijn geschaad.

De onderzochte gedraging op dit punt is in zoverre niet behoorlijk.

8. Ten aanzien van het vervolgens verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen wordt het volgende opgemerkt. Verzoeker is van mening dat niet is voldaan aan het anciënniteitsbeginsel zoals neergelegd in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit. In dit verband is van belang de functie die verzoeker vervulde ten tijde van de ontslagaanvraag dan wel voor de ontslagaanvraag als laatste heeft vervuld. Uit de door partijen tijdens de ontslagprocedure overgelegde stukken is gebleken dat verzoeker afstand heeft gedaan van zijn functie van hoofd catering en dat hij als laatste gedetacheerd is geweest bij een stichting. Verzoeker heeft bij deze stichting een centrum opgezet voor ouderen en gehandicapten en is verantwoordelijk geweest voor de daar verrichte activiteiten. Daarnaast heeft hij het centrum beheerd en vrijwilligers aangestuurd die bij het centrum kwamen werken. De functie die verzoeker bij deze stichting vervulde betrof een unieke functie.

Uit het vorenstaande volgt dat verzoeker als laatste een unieke functie heeft vervuld. Bij een unieke functie is het anciënniteitsbeginsel niet aan de orde. Niet gesteld kan dan ook worden dat de RDA in strijd met anciënniteitsbeginsel heeft gehandeld door aan werkgever voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen.

De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

III. Ten aanzien van hoor en wederhoor

1. Verzoeker klaagt er verder over dat er geen tweede ronde van hoor en wederhoor is gehouden nadat de ontslaggrond door werkgever is gewijzigd in ontslag om bedrijfs-economische redenen.

2. Uitgaande van een goed onderbouwde aanvraag, zal in de regel met éénmaal hoor en wederhoor kunnen worden volstaan. Voorkomen moet worden dat door het onnodig toepassen van hoor en wederhoor de procedure onnodig lang wordt opgehouden.

In deze ontslagzaak zijn beide partijen tweemaal aan het woord geweest. Ongeacht het feit dat de ontslaggrond door werkgever tijdens de ontslagprocedure is gewijzigd, heeft verzoeker uitvoerig verweer kunnen voeren en hebben beide partijen hun standpunten uitvoerig kunnen toelichten en onderbouwen.

Gelet op het vorenstaande bestond er voor de RDA geen noodzaak om een derde ronde van hoor en wederhoor toe te passen. Niet gesteld kan dan ook worden dat de RDA uit het oogpunt van hoor en wederhoor jegens verzoeker niet juist zou hebben gehandeld.

Op dit onderdeel is de onderzochte gedraging behoorlijk.

IV. Ten aanzien van de motivering

1. 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 deze beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen.

2. De RDA 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 RDA aangegeven op welke wijze hij de door werkgever en verzoeker aangevoerde argumenten heeft beoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen.

Gelet op hetgeen onder **IV.1.** is overwogen, moet worden geoordeeld dat de ontslagbeschikking van de RDA toereikend is gemotiveerd.

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

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant te Eindhoven, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer (tot 1 januari 2002: het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer), is gegrond wat betreft het verder in behandeling nemen van de ontslagaanvraag nadat tijdens de procedure de ontslaggrond was gewijzigd. Voor het overige is de klacht niet gegrond.

Onderzoek

Op 10 april 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Valkenswaard, ingediend door de heer mr. J.F.R.M. Willems, advocaat te Boxtel, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant te Eindhoven.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer (tot 1 januari 2002: het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer), werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Centrale organisatie werk en inkomen verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

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

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

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

De Centrale organisatie werk en inkomen gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker was sinds 1 september 1977 in dienst bij zijn werkgever.

2.1. Bij brief van 22 oktober 2001 verzocht verzoekers werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidoost-Brabant (hierna: de RDA) hem een ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen. In zijn ontslagaanvraag voerde de werkgever het volgende aan:

“...Aan het verzoek om toestemming de arbeidsverhouding op te zeggen liggen de navolgende overwegingen ten grondslag.

Op grond van artikel 5:2 van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 wordt als grond voor de voorgenomen opzegging van de arbeidsverhouding aangevoerd dat (verzoeker; N.o.) ten gevolge van ziekte niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, en derhalve ongeschikt is voor zijn functie (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.). (Werkgever; N.o.) heeft niet de mogelijkheid (verzoeker; N.o.) te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de organisatie.

Ik verzoek u toestemming om de arbeidsverhouding met (verzoeker; N.o.) te mogen opzeggen omdat (verzoeker; N.o.) wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid of ander passend werk te verrichten en omdat herstel binnen 26 weken niet te verwachten is. Hieronder schets ik het verloop van de arbeidsongeschiktheidsperiode van (verzoeker; N.o.) en de reïntegratie-activiteiten.

(...)

(Verzoeker; N.o.) is in 1977 in dienst getreden bij (werkgever; N.o.) in de functie van chef de partie, direct verantwoordelijk voor de gang van zaken binnen de keuken (rechtstreeks vallend onder hoofd voedingsdienst). Per 1 december 1981 is zijn functie gewijzigd in "chef kok".

Per 1 november 1988 is (verzoeker; N.o.) benoemd tot hoofd centrale keuken (vanaf dat moment ook verantwoordelijk voor de spoelkeuken). Per 1 juni 1993 is deze functie gewijzigd in hoofd catering (verantwoordelijk voor de totale catering; keuken, voedingsadministratie, spoelkeuken, portioneerruimte en transport maaltijden).

Eind 1997 is het kookproces binnen de keuken gewijzigd. Het proces van gekoppeld koken (eten bereiden en direct afleveren aan patiënt) is gewijzigd naar ontkoppeld koken (kook- en portioneerproces zijn gescheiden). Deze wijziging van het kookproces heeft grote consequenties gehad voor de organisatie, het personeel en de productieomgeving (grote verbouwing, verandering van werkprocessen, wijziging functies, etc.). In januari 1998 is daadwerkelijk een start gemaakt met ontkoppeld koken. Deze start is niet vlekkeloos verlopen, enerzijds door het nieuwe kookproces, anderzijds door aansturing van het geheel binnen de afdeling catering door het hoofd catering, (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) was niet in staat om de functie van hoofd catering in de gewijzigde organisatie te vervullen. (Verzoeker; N.o.) is in mei 1998 ziek (overspannen) geworden.

Vanaf 8 mei 1998 heeft (verzoeker; N.o.) zich ziek gemeld. Op 10 juni 1999 heeft Cadans een beslissing genomen over de WAO-rechten van (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) komt met ingang van 10 mei 1999 in principe in aanmerking voor een WAO-uitkering, gebaseerd op een percentage arbeidsongeschiktheid 45-55%. De uitkering wordt echter niet aan (verzoeker; N.o.) uitbetaald omdat (verzoeker; N.o.) op de eerste "WAO-dag" (10 mei 1999) nog werkt en inkomsten uit arbeid heeft.

In november 1998 hebben er besprekingen plaatsgevonden tussen het hoofd facilitaire dienst en (verzoeker; N.o.). Tijdens deze gesprekken is de vraag aan de orde gekomen of (verzoeker; N.o.) na hersteldmelding weer zijn functie van hoofd catering zou kunnen vervullen. Partijen hebben beiden de conclusie getrokken dat terugkeer van (verzoeker; N.o.) naar de functie van hoofd catering niet reëel is. Aan de werknemers werkzaam op de afdeling catering is vervolgens te kennen gegeven dat (verzoeker; N.o.) niet meer als hoofd catering zal terugkeren na hersteldmelding. Partijen zijn toen overeengekomen dat er vanuit het ziekenhuis alles in het werk zou worden gesteld om (verzoeker; N.o.) te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de organisatie.

In november 1998 heeft overleg plaatsgevonden met (verzoeker; N.o.) waarbij gesproken is over twee mogelijke alternatieve functies voor (verzoeker; N.o.).

De eerste mogelijke functie -het op termijn leiding geven aan de dagwinkel en het bezoekersrestaurant- bood in de praktijk geen mogelijkheid (...). De dagwinkel die zich in het ziekenhuis bevindt, is een aparte B.V. Het ziekenhuis heeft geen zeggenschap over de werknemers die in de betreffende winkel werkzaam zijn. Het bezoekersrestaurant is in de praktijk nimmer van de grond gekomen, zodat er terzake ook geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

De tweede mogelijke alternatieve functie welke destijds met (verzoeker; N.o.) is besproken, betreft de functie van projectleider zorgstichting. Op het moment dat er gesprekken werden gevoerd met (verzoeker; N.o.) verkeerde men in de veronderstelling dat er binnen afzienbare tijd een fusie tot stand zou komen tussen (werkgever; N.o.) en X. De onderhandelingen over deze fusie hebben langer geduurd dan destijds was voorzien. Inmiddels is de fusie gerealiseerd. Na de fusie bleek dat X reeds een projectleider had aangesteld, zodat deze functie geen alternatief biedt voor (verzoeker; N.o.).

Ik moet helaas constateren dat er geen aangepaste dan wel andere functies binnen de organisatie voor (verzoeker; N.o.) aanwezig zijn. De mogelijkheden die partijen destijds hebben besproken zijn eenvoudigweg niet realiseerbaar.

In februari 2000 is reeds aan (verzoeker; N.o.) te kennen gegeven dat er geen alternatieve functies voor hem voorhanden zijn.

(Verzoeker; N.o.) heeft diverse malen aangegeven dat hij van mening is dat een functie op het gebied van de facilitaire dienstverlening een reël gegeven is. Dit is echter niet juist. Er is eenvoudigweg geen functie vacant en er kan geen nieuwe functie voor (verzoeker; N.o.) worden gecreëerd omdat het werk er eenvoudigweg niet is.

In 2000 is aan (verzoeker; N.o.) aangeboden om een capaciteitstest te ondergaan om zodoende een beter zicht te hebben op de capaciteiten van (verzoeker; N.o.) en de herplaatsingsmogelijkheden binnen de organisatie. (Verzoeker; N.o.) heeft zijn medewerking verleend aan voormelde test.

(Werkgever; N.o.) kent ongeveer 45 verschillende leidinggevende functies die gewaardeerd worden in functiegroep 50 of hoger.

Hiervan zijn een kleine 30 functies patiëntgebonden, dat wil zeggen dat hiervoor, naast een managementervaring, een medische of verpleegkundige achtergrond vereist is. Er is een groot aantal medewerkers met dezelfde functie, er zijn bijvoorbeeld ruim 20 teamleidinggevendenden van verpleegafdelingen.

De overige leidinggevende functies zijn terug te vinden bij de stafdiensten, het facilitair bedrijf en in het management van de divisie Verpleging & Verzorging. Veelal betreft het solofuncties -waarvoor specifieke kennis en/of ervaring nodig is- het betreft in totaal slechts 20 tot 25 medewerkers. Typische voorbeelden: hoofd medisch archief, hoofd

communicatie & P.R., hoofd gebouwenbeheer, enz. Op dit moment zijn er geen vacante functies voor niet-patiëntgebonden leidinggevende functies.

Op korte termijn zal hier, naar verwachting, geen verandering in komen. Sinds begin augustus 2001 heeft (werkgever; N.o.) te maken met een vacaturestop. Na afkondiging van deze vacaturestop is slechts een tweetal leidinggevende functies vacant gesteld en ingevuld, te weten:

de functie teamleidinggevende van een verpleegafdeling, ingedeeld in functiegroep 50, is intern ingevuld door middel van promotie van verpleegkundige;

de functie teamleider anesthesie, ingedeeld in functiegroep 55, is door een externe kandidaat ingevuld.

In de afgelopen drie maanden zijn dus slechts twee leidinggevende functies ingevuld, beiden waren patiëntgebonden en niet passend (te maken) voor (verzoeker; N.o.).

Omdat (verzoeker; N.o.) binnen onze organisatie niet kon worden herplaatst, is alle mogelijke moeite gedaan om (verzoeker; N.o.) te detacheren. Uiteindelijk is (werkgever; N.o.) erin geslaagd om (verzoeker; N.o.) te detacheren bij de Stichting Y. Deze stichting heeft (in overleg met X) in Geldrop een centrum opgezet voor ouderen en gehandicapten. In het centrum worden aan ouderen en gehandicapten activiteiten aangeboden. (Verzoeker; N.o.) is bij Y gedetacheerd gedurende één jaar. In voormelde periode heeft (verzoeker; N.o.) voormeld centrum opgezet en is hij verantwoordelijk geweest voor de daar verrichte activiteiten. Daarnaast heeft hij het centrum beheerd. In het centrum komen vrijwilligers werken die worden aangestuurd door (verzoeker; N.o.). De detachering van (verzoeker; N.o.) bij Y is niet kostenneutraal geschied. De Stichting Y is afhankelijk van subsidies en is eenvoudigweg niet in staat om de detachering kostenneutraal uit te voeren. De Stichting Y is zeer tevreden over de werkzaamheden die (verzoeker; N.o.) heeft verricht. De Stichting heeft verzocht om de detacheringsovereenkomst te verlengen. Gelet op de kosten die hieraan zijn verbonden voor (werkgever; N.o.) en de huidige financiële situatie van (werkgever; N.o.), is verlenging van de detacheringsovereenkomst niet reëel.

Indien u toestemming verleent om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, en er daadwerkelijk een beëindiging van de arbeidsrelatie plaatsvindt, zijn wij bereid om aan (verzoeker; N.o.) een wachtgeldregeling van de CAO Ziekenhuizen toe te kennen. Deze wachtgeldregeling behelst een aanvulling op de door (verzoeker; N.o.) te ontvangen WW-uitkering.

Op grond van het bovenstaande verzoek ik u toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens langdurig ziekteverzuim nu:

a. (verzoeker; N.o.) ongeschikt is voor de functie van hoofd catering en destijds in onderling overleg is afgesproken dat (verzoeker; N.o.) in deze functie niet zal terugkeren,

en

b. (verzoeker; N.o.) niet herplaatst kan worden in een aangepaste dan wel andere functie binnen de organisatie, welke door (verzoeker; N.o.) als passend kan worden beschouwd.

Ik ga ervan uit dat u de uitvoeringsinstelling om advies vraagt met betrekking tot de vraag of er mogelijkheid zoals hiervoor onder b. bedoeld, aanwezig kan worden geacht...”

2.2. Daarnaast gevraagd liet werkgever de RDA bij brief van 7 november 2001 nog het volgende weten:

“...Met ‘projectleider zorgstichting’ is toentertijd gerefereerd aan het project (locatie) B., waar mogelijk een nieuwe functie zou ontstaan: objectleider facilitair. In het najaar is door X definitief gekozen om niet over te gaan tot het instellen van objectleider(s) facilitair per locatie, doch voort te gaan op de reeds ingezette weg: per locatie een algemeen locatiemanager en één overkoepelend hoofd facilitaire dienst V&V. Dit was ruim voor de fusiedatum (17 augustus 2000). (...)

Overigens, (werkgever; N.o.) beschikte destijds (dat wil zeggen: voor de fusie) niet over de middelen om X te verplichten om (verzoeker; N.o.) in een functie aan te stellen. (Werkgever; N.o.) beschikte destijds dus niet over de mogelijkheden om (verzoeker; N.o.) daar te herplaatsen.

Als bijlage bij deze brief zend ik u een overzicht toe van de “overige leidinggevende” functies onder vermelding van de naam van de betreffende werknemer die deze functie vervult, zijn/haar geboortedatum en de datum van indiensttreding c.q. aanvaarding van deze functie.

Uit bijgaand overzicht blijkt dat er vanaf november 1998 voor (verzoeker; N.o.) geen aangepaste dan wel andere functie binnen de organisatie voorhanden is geweest...”

2.3. Het bijgevoegde overzicht “overige leidinggevende functies” luidt als volgt:

“...

Functie

Naam

Geboortedatum

Datum in dienst

Datum aanvaarding

Hoofd communicatie &

P.R.

(...)

(...)

01.07.2000

01.07.2000

Divisiemanager stafdiensten/controller

(...)

(...)

01.06.1998

01.06.1998

Hoofd Automatisering

& Informatievoorziening

(...)

(...)

01.03.1991

01.03.2001

Hoofd medische administratie

(...)

(...)

01.12.1991

01.09.1998

Divisiemanager facilitair bedrijf

(...)

(...)

01.01.2001

01.01.2001

Hoofd bouwbureau

(...)

(...)

01.08.1973

01.04.1997

Hoofd klantenservice/

bedrijfsbureau

(...)

(...)

01.07.1993

01.06.1997

Hoofd goederenlogistiek

(...)

(...)

16.04.1995

01.07.1997

Hoofd gebouwenbeheer

(...)

(...)

01.04.1980

01.01.1994

Hoofd catering

(...)

(...)

16.12.1999

16.12.1999 *

Hoofd productiekeuken

(...)

(...)

01.12.1978

01.06.1999 *

Hoofd inkoop

(...)

(...)

17.09.1997

01.09.2000

Hoofd medische techniek

(...)

(...)

01.03.1986

01.10.1996

Divisiemanager V & V

(...)

(...)

01.06.1991

01.10.2000

Locatiemanager J., divisie V & V

(...)

(...)

03.07.1989

01.01.2000 **

Locatiemanager, N., divisie V & V

(...)

(...)

01.07.1995

01.01.1997 **

Locatiemanager B., divisie V & V

(...)

(...)

01.09.1988

01.07.1998 **

Locatiemanager A., divisie V & V

(...)

(...)

01.11.1999

01.11.1999 **

Hoofd facilitaire dienst,

divisie V & V

(...)

(...)

01.08.1979

01.07.1998 **

* In het voorjaar van 1999 is met (verzoeker; N.o.) overeengekomen dat een functie binnen de afdeling Catering niet tot de mogelijkheden behoort

** Benoeming heeft plaatsgevonden voor de fusie tussen (werkgever; N.o.) en X (17 augustus 2000)..."

3.1. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift van 21 november 2001 aan de RDA het volgende op:

"...Zonder in dit stadium al te veel in detail te treden wenst (verzoeker; N.o.) op te merken dat het uitgangspunt van (werkgever; N.o.), te weten een beweerbare voortdurende arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.), onjuist is. Uit (...) een rapportage van Avios Arbo, d.d. 13 april 1999, blijkt dat (verzoeker; N.o.) per 11 mei 1999 weer geschikt werd geacht voor zijn werkzaamheden. Uit (...) een brief van Cadans van 9 november 2001 (...) blijkt, dat de UVI ook van oordeel is dat er geen sprake meer is van een arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.). Uit onderstaande volgt dat (verzoeker; N.o.) niet in verband met arbeidsongeschiktheid in een andere functie is gemanoeuvreed.

(Verzoeker; N.o.) wenst expliciet duidelijk te maken dat de gesuggereerde stelling van (werkgever; N.o.) dat tussen hem en alle andere werknemers van de afdeling Catering begin 1998 een verstoorde relatie is ontstaan persé niet juist is.

Door een fusie van instellingen was het personeelsbestand op de afdeling Catering nagenoeg verdubbeld, hetgeen de nodige consequenties had. (Verzoeker; N.o.) is daarbij in reïntegratieprocessen ingezet, zulks echter zonder enige noodzakelijke ondersteuning. (Werkgever; N.o.) kende cliënt van haver tot gort, [vanwege het zeer langdurig dienstverband] en ook om die reden had zij (verzoeker; N.o.) nooit in die positie mogen manoeuvreren. Bekend is, dat bij organisaties van een dergelijke omvang vaak externe bureaus worden ingeschakeld. Door het ontbreken van ruggensteun en ondersteuning leiden gevolgen van deze processen tot wrevel bij de collega's en de enige op wie zij dat konden afreageren was de direct leidinggevende, te weten (verzoeker; N.o.). Om een aantal zaken te noemen:

- ergernissen als gevolg van de vele verbouwingen met de daarmee gepaard gaande strubbelingen;
- het veel te laat ter beschikking stellen van apparatuur, gereedschap en hulpmiddelen;

- het ter beschikking stellen van verkeerd materiaal voor opslag en portionering, waardoor veel productie verloren is gegaan [als gevolg van foutieve maten];
- maandenlange niet verholpen storingen aan apparatuur van de registratie op productie;
- geen zekerheid verschaffen aan medewerkers;
- speciaal opgeleide vakkundige medewerkers weghalen.

Inmiddels was het wel zo dat een nieuw hoofd catering was aangesteld ten tijde van de arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.). Dit heeft ertoe geleid, dat gesprekken hebben plaatsgevonden onder andere op 23 februari 1999 met de heer S. en mevrouw M. van de zijde van (werkgever; N.o.) en anderzijds (verzoeker; N.o.) en ondergetekende. Bij gelegenheid van dat gesprek zijn alternatieven aangedragen. De heer S. heeft medegedeeld dat er een functie vacant zou komen op het gebied van facilitaire dienstverlening ten behoeve van X. Cliënt heeft toen wel direct opgemerkt dat de heer V., hoofd Voeding van X in aanmerking zou willen komen voor die functie, doch de heer S. deelde mede dat er wel twee coördinatoren nodig zouden zijn, deshalve er wel degelijk een mogelijkheid zou zijn voor (verzoeker; N.o.),

Omdat cliënt uitgesproken vertrouwen had in de toekomst die (werkgever; N.o.) hem leek te bieden heeft hij ingestemd met het prijsgeven van zijn functie als Hoofd Catering onder de voorwaarde dat de facilitaire dienstverlening een zeer reëel gegeven is.

Op een zeker moment beweerde de heer S. dat er toch geen mogelijkheden meer waren voor (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) heeft toen expliciet aangegeven dat hij nog steeds van mening was dat een functie op het gebied van de facilitaire dienstverlening een zeer reëel gegeven was. Er waren wel degelijk alternatieven voor hem realiseerbaar zoals het commercieel maken van het bedrijfsrestaurant of het coördineren van de facilitaire dienstverlening.

Cliënt had ondertussen wel al bedongen dat hem een baangarantie zou worden verstrekt en dat hij er rechtspositioneel niet op achteruit zou gaan. Dit is hem ook expliciet zo bevestigd.

Toen cliënt op 11 mei 1999 weer volledig hersteld zijnde zich meldde bij de heer S. voornoemd, heeft laatstgenoemde hem medegedeeld dat er voor cliënt geen kantoorfaciliteit voorhanden was en werd hem de vraag gesteld of hij thuis wilde werken. Aan (verzoeker; N.o.) is toen gevraagd een onderzoek te doen naar het commercieel maken van de personeelskantine. Hij heeft dat onderzoek afgerond, inhoudelijk besproken met de heer S., die hem daarmee complimenteerde. Naar aanleiding van die rapportage vroeg de heer S. of cliënt een prijzenlijst wilde maken en ook dat heeft hij gedaan. Vervolgens is cliënt gevraagd een onderzoek te doen naar het (werkgever; N.o.) feest 2000 en ook dat heeft hij gedaan. De heer S. beloofde dat cliënt binnen een week een

follow up zou krijgen, doch dat heeft nimmer meer plaatsgevonden. Cliënt wist wel dat een ander met het project verder is gegaan.

Vervolgens heeft de heer S. gevraagd of cliënt een onderzoek wilde doen naar de kostprijs van brood- en warme maaltijden. Ook dat heeft hij gedaan en in oktober 1999 ingeleverd. Inhoudelijk is dit met de heer S. besproken, die wederom onder de indruk was. Uit een brief van 6 december 1999 van (werkgever; N.o.) (...) blijkt echter dat de deur richting (verzoeker; N.o.) wordt dichtgegooid.

Dat alles heeft er bij cliënt toe geleid, dat hij zich in gemoede heeft afgevraagd of (werkgever; N.o.) in het voorjaar wel een serieus traject is ingegaan. Waarbij cliënt er aan hecht dat vastligt, dat hij aangeboden heeft om zonedig her- en bijscholingscursussen te volgen. Daar is echter geen gehoor aan gegeven van de zijde van (werkgever; N.o.).

Vervolgens is (verzoeker; N.o.) gedetacheerd geweest bij de Stichting Y voor de bepaalde tijd van 1 jaar; kennelijk had (werkgever; N.o.) zijn omissie ingezien.

Thans stelt (werkgever; N.o.), dat er voor (verzoeker; N.o.) geen plaats meer is binnen de organisatie.

Als eerste wenst (verzoeker; N.o.) op te merken, dat het natuurlijk niet zo kan zijn, dat men in eerste instantie een actie gaat ondernemen om hem de functie van Hoofd Catering te laten prijsgeven, vervolgens hem allerlei toezeggingen doet, die in de aanvraag ook zijn vermeld, terwijl vaststond dat de eerste twee alternatieven te weten de dagwinkel en de functie van coördinator niet reëel waren. Met betrekking tot de dagwinkel is namelijk in het gesprek van 23 februari 1999 door de heer S. al aangegeven dat er een probleem was in verband met de toenmalige exploitant ervan.

Vanwege het zeer langdurig dienstverband van (verzoeker; N.o.) heeft (werkgever; N.o.) vermoedelijk voorzien dat het niet eenvoudig zou zijn om tot een eenzijdige beëindiging van de arbeidsrelatie te komen en lijkt het er sterk op dat (verzoeker; N.o.) van het kastje naar de muur is geschoven teneinde later via een soort dossiervorming vermeend te kunnen aantonen dat men alle pogingen en moeite heeft gedaan om (verzoeker; N.o.) te plaatsen in de organisatie.

Terugkerend naar de functie van Hoofd Catering merkt cliënt op, dat hij de afdeling destijds geheel alleen leidde. Wel heeft hij verzoeken gedaan om zijn assistent meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe te dichten, doch (werkgever; N.o.) heeft daaraan geen gehoor gegeven. Hij weet dat nu inmiddels wel de taken en verantwoordelijkheden zijn gesplitst in een Hoofd Catering (...), een Hoofd Productie (...), een Hoofd Ondersteuning en Begeleiding (...), terwijl de vaatwaskeuken en portioneerkeuken en restaurant door een voorwerker zelfstandig worden aangestuurd.

(Verzoeker; N.o.) is van oordeel, dat hij alle werkzaamheden die hij tot op heden heeft verricht bij (werkgever; N.o.) nog steeds kan vervullen. Optioneel zijn:

leidinggeven aan afdelingen binnen het facilitair bedrijf

coördinator van alle afdelingen binnen het facilitair bedrijf (alle lokaties: in- en extern)

het begeleiden van projecten binnen het facilitair bedrijf

pastorale zorg binnen (werkgever; N.o.)

het begeleiden van zieken, om terugkeer naar afdelingen te bevorderen.

(...)

Resumerend is (verzoeker; N.o.) van oordeel dat:

1. Er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid
2. Er diverse functies voor (verzoeker; N.o.) mogelijk zijn
3. In het verleden ten onrechte (verzoeker; N.o.) met oneigenlijke argumenten zijn functie van Hoofd Catering is ontnomen onder aanbieding van alternatieven die niet reëel zijn gebleken. (Verzoeker; N.o.) houdt vol, dat op het moment van aanbieding de alternatieven al niet reëel waren.
4. De functie Hoofd Catering is destijds verdeeld over een aantal mensen. (Verzoeker; N.o.) had daarin een kans gegund moeten worden en dat heeft niet plaatsgevonden.
5. Het kan niet zo zijn dat met dit soort manoeuvres, gezien het langdurig dienstverband van (verzoeker; N.o.) en gezien zijn leeftijd en salaris beperktere kansen op de arbeidsmarkt het dienstverband beëindigd moet worden.
6. Cliënt concludeert tot afwijzing van het verzoek...”

3.2. Bijgevoegd was onder andere een brief van werkgever aan verzoeker van 5 maart 1999. Deze brief luidt onder meer als volgt:

“Zoals afgesproken in ons overleg op 23 februari jl., geef ik u hierbij het verslag.

In aanwezigheid van u en uw raadsman, (...), de heer S, hoofd Facilitaire Dienst en ondergetekende is gesproken over uw toekomstmogelijkheden.

Na nogmaals met elkaar geconcludeerd te hebben dat terugkeer naar de functie van hoofd catering geen reële optie is, ook al zou u door het leerproces wellicht beter kunnen functioneren, heeft de heer S. de volgende opties naar voren gebracht:

1. Het op termijn leidinggeven aan de dagwinkel en het bezoekersrestaurant.
2. Ondersteuning bieden bij het uitbouwen en als zelfstandige runnen van uw cateringbedrijf (...).
3. Objectleider op het gebied van facilitaire dienstverlening t.b.v. X.
4. Behulpzaam zijn bij het vinden van een dienstbetrekking buiten het ziekenhuis door middel van outplacement.

Optie 1 en 3 hebben we nader uitgewerkt, omdat deze duidelijk de voorkeur genieten van u.

(...)

Wederzijds bestaat begrip voor het feit dat de afdeling Catering verder moet met haar organisatieontwikkeling. Er is dan ook behoefte om op zeer korte termijn de medewerkers te informeren over het feit dat u niet meer terug zult keren in uw oude functie. Er werd afgesproken dat dit, als u het eens bent met deze verslaglegging, zo spoedig mogelijk zal gebeuren.”

3.3. Ook was bijgevoegd de brief van verzoeker aan zijn werkgever van 15 maart 1999. Deze brief luidt als volgt:

“...In ons gesprek van 23 februari jl. is het uitgangspunt geweest, dat ik een baangarantie zou krijgen en voorts dat ik rechtspositioneel er niet op achteruit zou gaan.

Ik heb u toen aangegeven dat ik het meest zou voelen voor de facilitaire dienstverlening ten behoeve van X.

Volgens de heer S. zou het dan gaan om het opzetten van een interne dienst en het daarna leidinggeven aan deze dienst.

Reeds om reden, doch ook om de rechtspositionele reden vind ik de woordkeuze van ‘objectleider’ geen juiste.

Het zou dan ook een functie moeten zijn met als titel bijvoorbeeld ‘hoofd facilitaire dienstverlening’.

Wilt u aan bovenstaande aandacht schenken?

Omdat ik vertrouwen heb in de toekomst die u mij wilt bieden geef ik u hierbij toestemming om de medewerkers van de Afdeling Catering te informeren dat ik niet meer als hoofd Catering zal terugkeren. Zulks uiteraard wel onder de voorwaarde, dat de facilitaire dienstverlening een zeer reëel gegeven is...”

3.4. Voorts was bijgevoegd een brief van werkgever aan verzoeker van 31 maart 1999. Deze brief luidt onder meer als volgt:

“In het gesprek van 23 februari jl. is met u gesproken over verschillende opties. De twee mogelijkheden die uw voorkeur hebben veranderen niets aan uw rechtspositie en houden een baangarantie in.”

4. Werkgever liet de RDA in zijn nadere schriftelijke reactie van 2 december 2001 het volgende weten:

“...De ontslagaanvraag d.d. 22 oktober 2001 wordt niet ingetrokken. De ontslagreden wordt gewijzigd. Hieronder ga ik nader in op de gewijzigde grondslag van de aanvraag en op de brief van de raadsman van (verzoeker; N.o.) d.d. 21 november 2001.

Gewijzigde grondslag voor ontslagaanvraag

De raadsman van (verzoeker; N.o.) heeft (...) bij de brief d.d. 21 november 2001 een formulier van de bedrijfsarts d.d. 13 april 1999 overgelegd. In dit formulier wordt vermeld, dat de ziekmelding van (verzoeker; N.o.) verband houdt met de werksituatie. Voorts wordt vermeld, dat (verzoeker; N.o.) per 11 mei 1999 geschikt wordt geacht waarbij de uitdrukkelijke opmerking wordt gemaakt, dat de werkhervattingafspraken gelden onder de voorwaarden, dat er goede afspraken tussen (werkgever; N.o.) en (verzoeker; N.o.) gemaakt zijn. Op het moment, dat de bedrijfsarts haar verklaring afgeeft, waren er duidelijke afspraken tussen partijen gemaakt. Er was immers reeds in november 1998 (...) afgesproken dat (verzoeker; N.o.) niet meer zal terugkeren in de functie van Hoofd Catering.

Inmiddels heb ik kennis genomen van de brief van Cadans aan (verzoeker; N.o.) d.d. 9 november 2001, waarin Cadans mededeelt dat Cadans er thans niet meer aan twijfelt, dat (verzoeker; N.o.) in staat is om duurzaam arbeid uit te voeren. (Werkgever; N.o.) refereert zich aan dit oordeel van Cadans en neemt het standpunt van Cadans voor kennisgeving aan.

Ik wil benadrukken dat destijds in onderling overleg met (verzoeker; N.o.) de conclusie is getrokken, dat terugkeer van (verzoeker; N.o.) naar de functie van Hoofd Catering niet reëel is. Met toestemming van (verzoeker; N.o.) is notabene aan de werknemers werkzaam op de afdeling Catering medegedeeld, dat (verzoeker; N.o.) niet meer als Hoofd Catering zal terugkeren na herstelmelding. Op alle mogelijke wijze is vervolgens jaren lang getracht om voor (verzoeker; N.o.) een andere functie te vinden. Onderstaand kom ik hier nader op terug.

Nu (verzoeker; N.o.) thans niet meer arbeidsongeschikt wordt geacht, dient de aanvraag waarop de vergunning destijds is gebaseerd te worden gewijzigd. De aanvraag wordt thans verzocht op grond van bedrijfseconomische redenen. (Werkgever; N.o.) wordt

geconfronteerd met een financieringstekort. Tot en met augustus 2001 bedroeg het totale tekort ca. f 4,5 miljoen. Hiervan is ca. f 4 miljoen toe te rekenen aan (werkgever; N.o.) en ca. f 0,5 miljoen tekort is ontstaan binnen de divisie V & V. Het financieringstekort is ontstaan door tegenvallende inkomsten en een te krappe begroting voor 2001. Om het verlies te beperken is een aantal korte termijn maatregelen genomen. De verwachting is dat het verlies over 2001 uitkomt tussen de f 2,5 en f 3 miljoen. Voormeld bedrag moet over 2002 worden terugverdiend waardoor de kosten structureel naar beneden moeten. Dit betekent onder andere, dat er een formatie vermindering van 50 plaatsen (zorg-groep breed) plaatsvindt, hetgeen een besparing van f 3,5 miljoen dient op te brengen.

Het vooraanstaande betekent, dat er een vacaturestop is vanaf april 2001 voor alle divisies. Verder zijn er diverse maatregelen getroffen op korte termijn om de verliezen te beperken. Voorbeelden hiervan zijn een absolute investeringsstop, autorisatie van uitgaven door divisie managers, geen kerstpakketten en viering jubileum, geen dure opleidingen, reizen en congressen.

(Verzoeker; N.o.) is vanaf zijn herstelmelding d.d. mei 1999 werkzaam geweest op diverse projecten. Zo heeft hij op verzoek van de heer S. diverse onderzoeken verricht, waarnaar wordt verwezen in de brief van de raadsman van (verzoeker; N.o.) d.d. 21 november jl. (Verzoeker; N.o.) is vervolgens gedetacheerd bij de stichting Y voor de duur van 1 jaar waarbij uitdrukkelijk wordt opgemerkt dat (verzoeker; N.o.) slechts voor zeker 25 uur per week is gedetacheerd terwijl hij zijn volledige salaris doorbetaald heeft gekregen. De detacheringsovereenkomst is beëindigd. Volledigheidshalve wordt vermeld, dat de detachering bij de stichting Y niet kostenneutraal geschiedde. De financiële situatie van de stichting Y is zodanig, dat vermelde stichting niet in staat is om het volledige salaris van (verzoeker; N.o.) aan (werkgever; N.o.) te vergoeden.

Vanwege de slechte financiële situatie van (werkgever; N.o.) dient het dienstverband te worden beëindigd. Van (werkgever; N.o.) kan niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst continueert nu er eenvoudigweg geen werk voor (verzoeker; N.o.) voorhanden is.

Vervallen van functie Hoofd Catering

In de brief van de raadsman van (verzoeker; N.o.) d.d. 21 november 2001 wordt vermeld, dat (werkgever; N.o.) suggereert, dat tussen (verzoeker; N.o.) en alle andere werknemers van de afdeling Catering begin 1998 een verstoorde relatie is ontstaan, hetgeen volgens (verzoeker; N.o.) absoluut niet juist is. In de aanvraag d.d. 22 oktober jl. en in de brief d.d. 7 november jl. wordt echter geenszins vermeld dan wel gesuggereerd, dat de verhouding tussen (verzoeker; N.o.) en alle andere werknemers van de afdeling Catering verstoord is. Er wordt enkel vermeld, dat partijen in onderling overleg hebben geconcludeerd, dat terugkeer van (verzoeker; N.o.) in de functie van Hoofd Catering niet simpel is, hetgeen overigens door (verzoeker; N.o.) niet wordt betwist.

(Verzoeker; N.o.) is destijds bij het ziekenhuis (van werkgever; N.o.) begonnen als kok en heeft zich gaandeweg opgewerkt tot Hoofd Catering.

(...)

Om de groei van de productie van de afdeling Catering aan te geven, geef ik u hieronder het aantal warme maaltijden waarbij ik opmerk, dat onderstaande cijfers slechts globale cijfers zijn:

ultimo 1997: ongeveer 70.000 warme maaltijden per jaar.

ultimo 1998: ongeveer 140.000 warme maaltijden per jaar.

ultimo 1999: ongeveer 260.000 warme maaltijden per jaar.

(Verzoeker; N.o.) heeft de forse groei van de afdeling Catering in de periode 1998-1999 niet meegemaakt omdat hij in de periode 8 mei 1998 tot 10 mei 1999 arbeidsongeschikt is geweest. De groei bij de afdeling Catering is absoluut niet zodanig geweest, dat (werkgever; N.o.) hiervoor met externe bureaus had moeten werken. Zoals uit bovenstaande cijfers blijkt is het aantal klanten geleidelijk toegenomen en daarmee ook het personeelsbestand. Er heeft zich in voormelde periode geen noemenswaardig personeelsverloop voorgedaan. In de periode waarin de wijzigingen binnen de organisatie plaatsvonden, bleek echter wel snel, dat (verzoeker; N.o.) niet in staat was om flexibel te reageren op veranderende omstandigheden. Zo ergerde hij zich aan de verbouwingen die binnen de organisatie plaatsvonden en de daarbij normaliter gepaard gaande strubbelingen. Indien nieuwe apparatuur een storing vertoonde, was (verzoeker; N.o.) niet in staat om hier adequaat op in te springen. Het voorgaande blijkt overigens ook uit de inhoud van de brief van de raadsman van (verzoeker; N.o.) d.d. 21 november jl.

Er is pas een nieuw Hoofd Catering aangesteld nadat partijen in onderling overleg besloten hadden en in de organisatie kenbaar hadden gemaakt, dat (verzoeker; N.o.) niet terug zou keren na zijn ziekte in de functie van Hoofd Catering.

Ten overvloede wordt opgemerkt, dat in de brief van de raadsman van (verzoeker; N.o.) wordt gesuggereerd, dat de taken en verantwoordelijkheden die (verzoeker; N.o.) destijds had in de functie van Hoofd Catering, thans zijn gesplitst in een drietal functies, te weten de functie van Hoofd Catering, Hoofd Productie en een Hoofd Ondersteuning en Begeleiding.

Mevrouw H. vervult thans de functie van Afdelingshoofd Catering. De heer Sl. vervult thans de functie van Hoofd Productie. Sl. was overigens ook werkzaam in deze functie (wellicht met een andere benaming) op het moment dat (verzoeker; N.o.) wegens ziekte uitviel. Hetzelfde geldt voor mevrouw K., die de functie van Hoofd Ondersteuning en Begeleiding vervult.

Andere werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.)

De raadsman van (verzoeker; N.o.) geeft aan, dat (verzoeker; N.o.) van oordeel is, dat hij alle werkzaamheden die hij tot op heden heeft verricht nog steeds kan vervullen. Het is onduidelijk waar (verzoeker; N.o.) exact op doelt. In 1999 heeft (verzoeker; N.o.) een aantal onderzoeken verricht. Terzake zijn geen andere werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) aanwezig. Vervolgens is (verzoeker; N.o.) gedetacheerd zoals hiervoor uiteengezet. De detacheringovereenkomst is beëindigd en de financiële situatie van (werkgever; N.o.) staat een vergelijkbare detachering niet toe. Er zijn geen andere passende werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) binnen de organisatie aanwezig. Ik verwijs u naar de inhoud van mijn brief d.d. 7 november 2001. Ik merk hierbij wel nadrukkelijk op, dat de meeste functies van afdelingshoofd (zoals bij het facilitair bedrijf) een afgeronde HBO-opleiding vereisen. Mevrouw H., huidig afdelingshoofd Catering, heeft een afgeronde HBO-opleiding en daarbij een ruime ervaring als manager in de institutionele Catering. Indien de c.v. van (verzoeker; N.o.) wordt gezien, kan eruit worden geconcludeerd, dat (verzoeker; N.o.) slechts enkele jaren ervaring heeft als afdelingshoofd.

(Verzoeker; N.o.) geeft aan, dat hij van mening is dat er werkzaamheden door hem kunnen worden verricht binnen het facilitair bedrijf. Zoals reeds diverse malen uiteengezet, zijn er binnen het bedrijf geen vacatures. Daarbij speelt, dat (verzoeker; N.o.) een horeca achtergrond heeft, hetgeen zijn inzetbaarheid beperkt indien er überhaupt een vacature vrijkomt binnen het bedrijf. Het facilitair bedrijf heeft de navolgende activiteiten/afdelingen:

- catering en personeelsrestaurant
- gebouwenbeheer en schoonmaak
- goederen logistiek
- beveiliging en telefooncentrale
- inkoop en reproductie
- medische techniek
- bouw bureau
- klantenservice (& receptie flat)

De door (verzoeker; N.o.) geopperde functie van coördinator van alle afdelingen bestaat eenvoudigweg niet. Het begeleiden van projecten binnen het facilitair bedrijf is tevens geen optie omdat daar eenvoudigweg geen projectorganisatie bestaat binnen het bedrijf.

Er is binnen de pastorale zorg van (werkgever; N.o.) geen vacature voorhanden. Er is derhalve geen mogelijkheid, dat (verzoeker; N.o.) werkzaamheden gaat verrichten binnen

de pastorale zorg. Het voorstel van (verzoeker; N.o.) om zieken te begeleiden is voor (werkgever; N.o.) niet werkbaar omdat er terzake geen functie bestaat.

Kansen op de arbeidsmarkt

(Werkgever; N.o.) schat de kansen van (verzoeker; N.o.) op de arbeidsmarkt positief in. (Verzoeker; N.o.) heeft al geruime tijd de mogelijkheid om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en om sollicitatie activiteiten te ondernemen. Daarbij komt dat (verzoeker; N.o.) privé horeca activiteiten onderneemt, c.q. heeft ondernomen. Uit de c.v. van (verzoeker; N.o.) valt voorts op te maken, dat hij thans aan de pastorale school de opleiding pastoraal medewerker volgt en op dit moment rouwenden begeleidt.

Resumerend:

In november 1998 hebben partijen in onderling overleg vastgesteld dat (verzoeker; N.o.) na zijn arbeidsongeschiktheid, niet terug zal keren in de functie van Hoofd catering, waarbij partijen hebben aangegeven dat zij alle mogelijke moeite zullen doen om ander werk voor (verzoeker; N.o.) binnen de organisatie te vinden. Partijen hebben jarenlang geprobeerd om tot een oplossing te komen. Thans zijn er geen werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) voorhanden. (Werkgever; N.o.) wordt geconfronteerd met een financieringstekort waardoor de kosten structureel dienen te worden verlaagd. Door een formatievermindering van 50 arbeidsplaatsen dient er een besparing van f 3,5 miljoen te worden gerealiseerd. Er zijn thans geen andere functies voor (verzoeker; N.o.) voorhanden. (Werkgever; N.o.) heeft zich alleszins redelijk opgesteld, maar is er eenvoudigweg niet in geslaagd andere werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) te vinden. De afgelopen jaren is het salaris van (verzoeker; N.o.) volledig doorbetaald, ook tijdens de detacheringperiode. De kansen op de arbeidsmarkt voor (verzoeker; N.o.) zijn goed. Hij heeft horeca ervaring en volgt thans een opleiding. Daarbij komt dat (werkgever; N.o.) bereid is om aan (verzoeker; N.o.) bij een beëindiging van zijn arbeidsrelatie de wachtgeldregeling van de CAO aan te bieden.

Op grond van het bovenstaande verzoek ik u vriendelijk, doch dringend om een ontslagvergunning af te geven..."

5.1. Verzoekers gemachtigde deelde de RDA op 12 december 2001 schriftelijk het volgende mee:

"...Cliënt maakt er bezwaar tegen, dat de grond voor de aanvraag tot afgifte van de ontslagvergunning wordt gewijzigd omdat dit in deze staat van de procedure betekent dat hem één ronde van reactie wordt onthouden.

Daarnaast stel ik vast, dat de gewijzigde aanvraag niet voldoet aan de bepalingen van het zogenaamde ontslagbesluit dat bepaalt dat indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts kan worden

verleend indien per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking wordt gebracht.

Verder bepaalt dit besluit dat 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, deze werknemer buiten beschouwing gelaten kan worden met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel. En dat betekent, dat opgave gedaan dient te worden van het huidig personeelsbestand van de verschillende onderbedrijven / van het gehele bedrijf onder vermelding van naam, functie, geboortedatum, datum indiensttreding, duur dienstverband en eventuele medische beperkingen.

Het ontslagbesluit vermeldt vervolgens een lijst van gegevens die overgelegd moet worden. Ik stel met cliënt vast, dat deze ontbreekt.

Geheel subsidiair, voor zover onverhoopt voormelde formele verweren gepasseerd zullen worden, verwijs ik naar de in kopie bijgaande brief van cliënt aan mij van (11; N.o.) december jl. waarvan de inhoud hier als woordelijk herhaald en ingelast dient te worden beschouwd.

In aanvulling daarop merk ik nog op, dat (werkgever; N.o.) (...) in de brief van 2 december jl., (...), lijkt te suggereren, dat (verzoeker; N.o.) niet volledig gewerkt heeft. Voor een goed begrip moge duidelijk zijn, dat (verzoeker; N.o.) sedert 10 mei 1999 fulltime de hem opgedragen werkzaamheden naar volle tevredenheid heeft verricht. Nog wordt opgemerkt dat, door het wegvallen van weekend- en avondtoeslagen, cliënt ongeveer fl. 500,- per maand minder inkomen is gaan genieten..."

5.2. De bijgevoegde brief van verzoeker van 11 december 2001 luidt als volgt:

"...De bedrijfsarts bedoelde "onder de voorwaarden" dat de heer S. de eerder (mondelijke) gemaakte afspraken nakomt, dit alles schriftelijk bevestigt, daar eerdere mondelinge afspraken niet zijn nagekomen en hij mij in alles zal steunen. Bedrijfsarts (...) ging zoals ook ik er van uit, dat ik mijn oude functie weer zou oppakken. Omdat de ziekenhuisorganisatie haar grootste aandeel in mijn ziek zijn was, vond de bedrijfsarts dat de medische kosten van de psycholoog door het ziekenhuis betaald diende te worden. Mondeling is mij dit door de heer S. en afdeling P&O toegezegd, maar tot heden heb ik er niets meer van vernomen.

De heer S. vond terugkeer niet reëel. Omdat wij in spiraal geraakte adviseerde mevrouw M. P&O functionaris mij een baan die geheel bij mij past. Er zijn toen vier opties aangeboden, waarvan er twee mijn voorkeur hadden. Ik heb in bijzijn van mijn raadsman de twee opties aanvaard, mits ze reëel zijn. Zo niet dan keer ik in mijn oude functie terug. Dit is bij de dhr. S. en mevr. M. bekend.

Uitbreiding formatieplaatsen per 01 januari 1998 in afdeling catering.

Productiekeuken: 12 naar 16 koks + 5 keukenassistenten naar 8 keukenassistenten

Portioneerkeuken: van 12 naar 24 (inclusief weekendhulpen)

Vaatwaskeuken: van 12 naar 24 (inclusief weekendhulpen)

Transport intern: van 2 blijft 2

Transport extern: van 0 naar 1. + de koks (met vrachtwagenrijbewijs) zijn verplicht om per toerbeurt maaltijden te transporteren. Op dit besluit van de heer S., is zeer veel verzet gekomen. Ook dit wordt mij door de koks kwalijk genomen, iets waarop ik geen greep had.

Administratie: 3 blijft 3

Restaurant: 7 blijft 7

Maaltijden tot en met 1997: kliniek + restaurant - 500 per dag = 182.500 per jaar

Maaltijden tot 1997: Kliniek + restaurant = 500 per dag + tafeltje dekje = 135 per dag = 231.775 warme maaltijden. Door niet tijdig over te gaan op ontkoppeld koken is tafeltje dekje na 22 jaar als klant bij het ziekenhuis weggegaan. De heer S. is hier debet aan.

Om tot de productiemethode van ontkoppeld koken te komen, heb ik naast mijn werkzaamheden als hoofd catering sinds 1994 onderzoeken en opleidingen gedaan. Echter bij het implementeren van deze onderzoeken ben ik niet (voldoende) betrokken geweest. De voor en de nadelen heb ik met de heer S. besproken. Het advies om eerst tot verbouwing over te gaan, dan aankoop nieuw apparatuur en daarna catering externaliseren, is door de heer S. van tafel geveegd. Juni 1997 krijg ik te horen dat er vanaf 01 januari 1998 ontkoppeld gekookt gaat worden.

Per 01 januari 1998 overname van 7 medewerkers (voedingsdienst) van X. Vooral deze personen geven mij de schuld dat ze (gedwongen) overgenomen zijn, en deze groep deed er alles aan mij zwart te maken. Ook medewerkers van afdeling catering waarmee ik een slecht functioneringsgesprek had, waren daar debet aan. Hiervan maakte de heer S. gretig gebruik (...). De heer S. liet mij bewust vallen, dit omdat hij diverse malen bakzeil heeft moeten halen. Bij de directie deelde hij mede, dat er in afdeling catering op diverse posten bezuinigd kon worden. Toen ik hem op de consequenties wees en mijn argumenten goed onderbouwde heeft hij dit alles in moeten trekken. Dit met grote financiële gevolgen.

Ik ergerde mij niet aan de verbouwingen, nee deze verbouwingen stoorde het productieproces en irritatie bij de productiemedewerkers. De opmerking over het apparatuur "storingen" is niet juist. Het waren vooral het ondeugdelijk inkopen van apparatuur en randartikelen waarop ik geen invloed had. Mijn praktijkadviezen zijn in de

wind geslagen. De ziekenhuisorganisatie had wel degelijk een extern bureau moeten inschakelen om de grote reorganisatie te begeleiden. Toen het te laat was is er op mijn verzoek een bureau ingeschakeld, maar toen was het kwaad al geschied (veel demotivatie bij de medewerkers).

Van 1981 tot 1988 leid ik de productiekeuken als chefkok. Van 1988 tot maart 1993 leid ik de gehele productiekeuken, vaatwaskeuken en portioneerkeuken als hoofd keuken. Vanaf maart 1993 de gehele afdeling catering tot 10 mei 1998 in de functie van hoofd catering. Tot januari 1998 heb ik aldus de organisatie mijn werkzaamheden goed uitgevoerd. Het verslag functioneringsgesprek september 1995 onderschrijft dit. Van de daaropvolgende functioneringsgesprekken heeft de heer S. geen verslag gemaakt, daar hij mij mededeelde dat mijn afdeling goed draait. Ikzelf heb van het gesprek wel een verslag opgesteld en deze de heer S. doen toekomen.

Dat ik mij van kok tot hoofd catering heb opgewerkt komt mede door mijn studies van 1978 tot 1997. **zie mijn cv.**

Gedurende 1 jaar ben ik bij Z (50% werkgever en 50% Y; N.o.) gedetacheerd. De afspraak is 25 uur.

Wat met de overige 13 uur vraag ik de heer S.

Hier heb ik geen werk of opdrachten voor, besteed deze maar aan Z, antwoordt de heer S. Wel dien ik maandelijks mijn urenverantwoording aan mijn direct leidinggevende (...) op te sturen. Dit i.v.m. salarisberekeningen. Tot oktober 2001 heb ik dit gedaan.

Mevrouw Me. (Y) deelt mij mede dat zij niet voor de rest-uren (13) wil opdraaien. Met (werkgever; N.o.) is afgesproken 25 uur per week, hiervan neemt Y 50% voor haar rekening. Aldus ik van haar heb begrepen wordt dit verrekend met de tegoeden die Y van (werkgever; N.o.) heeft.

De brief vermeldt dat ik privé horeca activiteiten onderneem. Bij mij is hiervan niets bekend. Het enige wat ik als horeca activiteit onderneem zijn privé-feestjes en een paar keer per jaar 20 vriendinnen kooktechnieken bijbrengen en voorts heb ik wel eens privé-feestjes gecaterd voor de medisch specialisten en directie verbonden aan het ziekenhuis.

(Werkgever; N.o.) suggereert in zijn brief dat er voor mij jarenlang op alle mogelijke wijze is getracht om voor mij een andere functie te vinden. Dit is geheel onjuist. Er is mij tot heden beloofd en nog eens beloofd (een worst voorgehangen), maar uiteindelijk niets ervan nagekomen.

Als hoofd catering heb ik wel degelijk geheel alleen de afdeling geleid. De heer Sl. was souschef keuken en mevrouw K. kok. De overige subafdelingen werden door een

voorwerker aangestuurd, dit zonder verantwoordelijkheden. Pas na de aanstelling van een nieuwe hoofd catering zijn de taken en verantwoordelijkheden gesplitst. Er zijn vervolgens benoemd:

- de heer Sl. als hoofd productie (voorheen souschef keuken)
- mevrouw K. hoofd ondersteuning (voorheen kok)
- in het restaurant, vaatwaskeuken en portioneerkeuken zijn voorwerkers benoemd met meer verantwoordelijkheden, wat inhoudt dat zij hoger in de fwg zijn ingeschaald.

Ik ben niet thans arbeidsongeschikt geacht, maar dit moet zijn; sinds 11 mei 1999 arbeidsgeschikt. Waarom blijven zij om deze brei heen draaien. Is dit om het tegoed van mijn vakantie uren jaar 2000 niet te hoeven verrekenen.

Er had pas een nieuw hoofd catering aangesteld mogen worden, nadat er voor mij een goede passende functie aangeboden werd.

Het is onduidelijk wat (werkgever; N.o.) in zijn brief bedoeld met andere werkzaamheden.

Als hij exact wil vernemen wat ik bedoel met alle werkzaamheden zijn dit:

- hoofd catering
- leiding geven aan afdelingen in de facilitaire dienst (receptie, schoonmaak, beveiliging, telefooncentrale en klantenservice)
- projectleider
- begeleiden voor terugkeer van zieke medewerkers
- pastoraal werkzaamheden

Bovendien ben ik bereid, zoals gebleken is in het verleden, om studies te doen voor een eventuele nieuwe leidinggevende functies.

Dat het ziekenhuis in een financiële situatie terecht is gekomen is mij niet aan te meten. Als er op grond van bedrijfseconomische redenen mijn arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden, dan ben ik van mening dat gezien mijn vele dienstjaren, ik teruggeplaatst dien te worden als hoofd catering, zoals afgesproken en tevens gelet op het anciënniteit beginsel. Er zijn wel degelijk vacatures vrijgekomen waarvoor ik geschikt (te maken) zou zijn, te weten;

- coördinator facilitaire dienst, (werkgever; N.o.)

- hoofd facilitaire dienst in (...)
- projectleider bij (...)

(Werkgever; N.o.) gaat er van uit dat ik een kok ben, maar al sinds 1988 ben ik een gediplomeerd manager, met zeer vele jaren (horeca) ervaring. Dit blijkt ook wel als projectleider goed gefunctioneerd heb. (Werkgever; N.o.) schrijft in een van zijn brieven dat de stichting Y zeer tevreden met mijn laatste project zijn. Er wordt ook gesuggereerd dat ik ruime tijd had om elders te solliciteren. Dit heb ik diverse keren gedaan, maar gezien mijn leeftijd en salaris werd ik steeds afgewezen...”

6. Bij beslissing van 18 december 2001 verleende de RDA werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog daarbij het volgende:

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

Werkgever vraagt toestemming om de arbeidsverhouding met betrokkene te mogen opzeggen omdat er voor hem geen herplaatsingsmogelijkheid is.

In november 1998 hebben er besprekingen plaatsgevonden met betrokkene waarin blijkbaar samen is vastgesteld dat terugkeer in de functie van hoofd catering na de arbeidsongeschiktheidsperiode van betrokkene geen reële optie meer was (met toestemming van betrokkene is dit aan de medewerkers medegedeeld).

Uiteindelijk is dit nogmaals vastgesteld in het bijzijn van de raadsman van betrokkene en is dit vastgelegd in het schrijven van 5 maart 1999. Tevens zijn er in dit schrijven 4 opties vastgelegd waarvan er 2 nader uitgewerkt zouden worden welke de voorkeur van betrokkene hadden. Uiteindelijk heeft dit niet tot herplaatsing kunnen leiden. Werkgever overlegt ook een overzicht waaruit blijkt dat er vanaf november 1998 geen aangepaste dan wel een andere functie binnen de organisatie voor betrokkene voorhanden is geweest.

Betrokkene is van mening dat hij alle werkzaamheden die hij binnen de organisatie ooit heeft verricht nog steeds kan verrichten. Werkgever zet in zijn reactie hierop uiteen waarom dit niet mogelijk is.

Aanvankelijk werd onderhavige aanvraag ingediend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Tijdens de procedure is duidelijk geworden, o.a. door het advies van de Uitvoeringsinstelling, dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Dit heeft er toe geleid dat de reden voor de aanvraag werd gewijzigd in 'bedrijfseconomisch'. In dit kader heeft betrokkene een aantal opmerkingen gemaakt.

Beoordeling:

Uit de stukken is mij gebleken dat betrokkene in november 1998 ook heeft ingestemd met het feit dat hij na de periode van zijn toenmalige arbeidsongeschiktheid niet meer zou terugkeren in zijn functie van hoofd catering. Dit is mede gebeurd in het bijzijn van zijn raadsman en vervolgens vastgelegd in bijvoorbeeld de brief van 5 maart 1999 welke door betrokkene is overgelegd. In overleg met betrokkene zijn er enkele opties die zijn voorkeur hadden, onderzocht. Deze hebben evenwel niet tot resultaat gehad dat hij herplaatst is kunnen worden. Sedert die tijd is hij in feite projectmatig werkzaam geweest en niet in een structurele functie.

Werkgever heeft mijns inziens aannemelijk gemaakt dat betrokkene niet herplaatsbaar is. Hij heeft, daar waar betrokkene stelt dat hij in staat is alle werkzaamheden welke hij ooit binnen de organisatie heeft verricht, aannemelijk gemaakt dat herplaatsing niet mogelijk is (denk hierbij aan opleidingseisen en het feit dat er geen vacatures zijn -betrokkene geeft er ook geen aan).

Ten aanzien van de wijziging van de reden voor onderhavige aanvraag merk ik het volgende op. De insteek van de aanvraag (aanvankelijk langdurige arbeidsongeschiktheid en nadien bedrijfseconomisch) verdient niet echt de schoonheidsprijs. Echter, vanaf het moment dat duidelijk was dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid ging het over het feit dat in november 1998 in onderling overleg en met onderlinge overeenstemming (in het bijzijn van de raadsman van betrokkene) is afgesproken dat betrokkene niet meer zou terugkeren in zijn functie van hoofd catering en over de vraag of betrokkene herplaatsbaar is.

Het feit dat in overeenstemming is besloten om niet meer terug te keren in de oude functie van hoofd catering beschouw ik als een vaststaand feit. Voorts ben ik van mening dat werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing van betrokkene, behoudens enig projectmatig werk, niet mogelijk is geweest en is. Derhalve acht ik het redelijk werkgever toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding met betrokkene op te zeggen.

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 door de RDA niet verenigen. In zijn brief aan de RDA van 8 januari 2002 merkte zijn gemachtigde het volgende op:

"...De klacht van cliënt laat zich kort en bondig als volgt formuleren. In eerste instantie heeft (werkgever; N.o.) het verzoek gebaseerd op langdurige arbeidsongeschiktheid van mijn cliënt. Na verweer van mijn cliënt inhoudende dat daar geen sprake van was is ineens in tweede termijn gewijzigd in een verzoek tot afgifte van een vergunning tot ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Namens cliënt heb ik daartegen verweer gevoerd onder andere verwijzende naar de bepalingen van het ontslagbesluit.

Namens cliënt heb ik bezwaar tegen gemaakt dat de grond van de aanvraag tot afgifte van een ontslagvergunning gewijzigd wordt omdat dit in deze staat van de procedure betekent dat hem één ronde van reactie wordt onthouden.

Daarnaast heb ik vastgesteld, dat de gewijzigde aanvraag niet voldoet aan de bepalingen van het zogenaamde ontslagbesluit dat bepaalt dat indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts kan worden verleend indien per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking wordt gebracht.

Verder heb ik aangegeven dat het besluit bepaalt dat indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat een ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, deze werknemer buiten beschouwing gelaten kan worden met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel. En dat betekent, dat opgave dient te worden van het huidige personeelsbestand van de verschillende onderbedrijven / van het gehele bedrijf onder vermelding van naam, functie, geboortedatum, datum indiensttreding, duur dienstverband en eventuele medische beperkingen. De aanvraag voldoet hier niet aan.

Het ontslagbesluit vermeldt vervolgens een lijst van gegevens die overgelegd moeten worden. Ik heb vastgesteld dat deze ontbreken.

Daarnaast heb ik in die tweede ronde nog een schrijven van mijn cliënt bijgesloten waaruit gemotiveerd blijkt welke functies hij allemaal verricht heeft en welke functies hij nog denkt te kunnen verrichten.

Met cliënt moet ik vaststellen dat de argumenten die namens hem gewisseld zijn in de tweede ronde op geen enkele wijze betrokken zijn, althans dat blijkt daar niet uit, bij de afgifte van de vergunning tot ontslag.

Naar het oordeel van cliënt is volledig voorbijgegaan aan de voorwaarden en omstandigheden van de functiewijziging van cliënt en is op een ongeoorloofde manier het ontslagbesluit met handen en voeten getreden. Immers pas in tweede instantie bedrijfseconomische redenen aan te voeren blijkt een vrijbrief te zijn om niet te hoeven voldoen aan de eisen die ten grondslag liggen aan het ontslagbesluit in geval van bedrijfseconomische gronden.

8. De CWI antwoordde verzoekers gemachtigde schriftelijk op 28 maart 2002:

“...In uw brief van 08-01-2002 (...) klaagt u over het volgende:

Dat het ontslagverzoek door werkgever(...) in eerste instantie voor uw cliënt, (...) is gebaseerd op langdurige arbeidsongeschiktheid en na verweer uwerzijds in tweede termijn

het verzoek door de werkgever ineens werd gewijzigd in bedrijfseconomische redenen.

- Dat u tegen deze wijziging bezwaar maakt omdat u hierdoor één ronde van reactie wordt onthouden.

- Dat u heeft vastgesteld dat de gewijzigde aanvraag niet voldoet aan de bepalingen van het Ontslagbesluit omdat het Ontslagbesluit bepaalt dat, wanneer de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts kan worden verleend indien per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking wordt gebracht.

- Dat het Ontslagbesluit verder bepaalt dat wanneer de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat een ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, deze werknemer buiten beschouwing kan worden gelaten met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel. Dit betekent, dat opgave dient te worden gegeven van het personeelsbestand van de verschillende bedrijfsonderdelen/van het gehele bedrijf onder vermelding van naam, functie, geboortedatum, datum indiensttreding, duur dienstverband en eventuele medische beperkingen. De aanvraag echter hieraan niet voldoet.

- Dat het ontslagbesluit een lijst van gegevens vermeldt die overgelegd moeten worden en dat deze gegevens ontbreken.

- Dat de argumenten die namens cliënt in tweede termijn zijn ingebracht op geen enkele wijze betrokken zijn, althans dat dit niet blijkt uit de ontslagvergunning.

Feiten

De ontslagaanvraag is in eerste aanleg ingediend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Alvorens de ontslagaanvraag in behandeling te nemen is werkgever verzocht aanvullende informatie te verstrekken. Na ontvangst van de aanvullende informatie is de ontslagaanvraag in behandeling genomen en is werknemer in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. De vertegenwoordiger van werknemer (verder te noemen werknemer) heeft vervolgens verweer gevoerd. Conform regelgeving is de Uitvoeringsinstelling Cadans advies gevraagd en volgens het advies van Cadans was er geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid. Werkgever is vervolgens schriftelijk verzocht de aanvraag in te trekken. Werkgever heeft in reactie op dit verzoek aangegeven te persisteren in de aanvraag, echter met een gewijzigde grondslag voor de aanvraag, te weten bedrijfseconomische redenen. Werknemer is vervolgens in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen deze gewijzigde ontslaggrond. Na ontvangst van het verweer van werknemer is het dossier ter advisering aan de Ontslagadviescommissie voorgelegd,

waarna op 18-12-2001 de ontslagvergunning is verleend.

Beoordeling

De consulent heeft werkgever schriftelijk verzocht de ontslagaanvraag in te trekken, maar werkgever maakt schriftelijk kenbaar te persisteren in zijn ontslagaanvraag, echter met dien verstande dat hij de grondslag wenst te wijzigen in bedrijfseconomische redenen. Deze werkwijze is niet in strijd met de regelgeving. Werkgever onderbouwt daarbij de bedrijfseconomische redenen. Werknemer is vervolgens in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. Na ontvangst van het verweer van werknemer heeft de consulent juridische zaken besloten om geen nadere toelichting aan werkgever meer te vragen, maar het ontslagdossier ter advisering voor te leggen aan de Ontslagadviescommissie. De commissieleden kunnen adviseren de toestemming te verlenen dan wel te weigeren. Ook kan het voorkomen dat de commissieleden nog aanvullende informatie noodzakelijk achten alvorens advies uit te brengen. Wanneer de werkgever wordt verzocht om aanvullende informatie te verstrekken en de aanvullende gegevens zijn ontvangen, wordt de werknemer in het kader van hoor- en wederhoor in de gelegenheid gesteld nader verweer te voeren. Het is dus, in tegenstelling tot hetgeen werknemer opmerkt, geenszins zo dat er automatisch een zogenaamde tweede ronde komt. Normaliter is het zo dat bij economische aanvragen, mits voldoende onderbouwd, volstaan kan worden met één ronde. In casu waren de commissieleden van oordeel dat het dossier voldoende informatie bevatte om op grond daarvan advies te kunnen uitbrengen. Zij adviseerden unaniem de ontslagvergunning te verlenen.

Voor wat de bedrijfseconomische redenen betreft.

In artikel 4:1 lid 1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.) is geregeld dat het Bestuur van het Centrum Werk en Inkomen (CWI) zijn toestemming verleent indien de werkgever aannemelijk maakt dat om bedrijfseconomische redenen een arbeidsplaats dient te vervallen. De artikelen 4:1 lid 2 en 4:2 tot en met 4:5 geven weliswaar nadere bijzonderheden, maar regelen niet op welke wijze de werkgever de aangevoerde bedrijfseconomische redenen aannemelijk kan of moet maken. Er is inderdaad een checklist ontwikkeld die de werkgever behulpzaam kan zijn bij de onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak (zie toelichting verkorte procedure folder) doch deze is niet dwingend. De toelichting op paragraaf 4 (zie Achtergrond, onder 2.; N.o.) geeft eveneens niet aan op welke wijze de werkgever de bedrijfs-economische redenen aannemelijk zou dienen te maken. Wél wordt in de toelichting op artikel 4:1 aangegeven dat de categorie bedrijfseconomische redenen mede omvat bedrijfsorganisatorische redenen en technologische wijzigingen in het productieproces. Tevens wordt hier opgemerkt dat het voldoende is dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van een arbeidsplaats met zich meebrengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden. Het betreft hier een marginale toetsing. Het

ontslagbesluit maakt dus geen melding van de gegevens die moeten worden overgelegd. Wel maakt de informatiefolder hiervan melding, echter dit betekent geenszins dat al deze gegevens ook daadwerkelijk moeten worden overgelegd.

Voor wat betreft de anciënniteit is het volgende van belang.

- 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;
- alleen op uitwisselbare functies het anciënniteitsbeginsel wordt toegepast;
- van uitwisselbare functies sprake is, indien het gaat over vergelijkbare en gelijkwaardige (wederzijdse uitwisselbaarheid, zowel naar aard, inhoud als beloning) functies;
- het in het kader van het anciënniteitsbeginsel niet relevant is welke functies iemand zegt te kunnen, te willen uitvoeren of te hebben uitgevoerd.

Uit bestudering van de ingediende ontslagaanvraag met bijbehorende stukken is in voldoende mate komen vast te staan dat er geen andere met de functie Hoofd Catering tweezijdig uitwisselbare functies binnen deze bedrijfsvestiging voorhanden zijn. Daarenboven was betrokkene, alvorens hij heeft ingestemd met het prijsgeven van zijn functie als Hoofd Catering, als enige werkzaam in deze "unieke" (niet tweezijdige uitwisselbare) functie, waardoor een beroep op anciënniteit geen hout kan snijden. Aangezien het hier een 'unieke' functie betreft is een opgave van het personeels-bestand mijns inziens niet nodig. Bij een unieke functie is anciënniteit niet aan de orde en is het anciënniteitsbeginsel dus juist toegepast. Een en ander betekent dus ook dat het niet mogelijk is om af te wijken van de anciënniteit.

Conclusie

Gelet op bovenstaande kan ik niet anders concluderen dan dat er geen redenen aanwezig waren om nadere informatie te vragen aan de werkgever en is er mijns inziens in deze ontslagprocedure conform de vigerende regelgeving gehandeld..."

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 zijn gemachtigde.

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

De CWI deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker bij brief van 22 juli 2002 het volgende mee:

“...De klacht

Klager klaagt erover dat de (toenmalige) Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoor-ziening Zuidoost-Brabant (nader te noemen Regionaal Directeur) op 18 december 2001 toestemming heeft gegeven aan zijn werkgever om de arbeidsovereenkomst met hem te mogen beëindigen om bedrijfseconomische redenen. Voorts klaagt hij erover dat er geen tweede ronde van hoor en wederhoor is gehouden nadat de aanvankelijke ontslaggrond, te weten langdurige arbeidsongeschiktheid, is gewijzigd in ontslag om bedrijfseconomische redenen. Tevens klaagt klager over de motivering van de beslissing.

De feiten

Klager is op 1 september 1977 in dienst getreden bij zijn werkgever(...). Aanvankelijk in de functie van chef de partie, sinds 1 december 1981 als chef kok. Per 1 november 1988 is klager benoemd tot hoofd centrale keuken. Per 1 juni 1993 is deze functie gewijzigd in hoofd catering, in welke functie klager laatstelijk werkzaam is geweest.

Op 22 oktober 2001 vraagt de werkgever ontslag aan op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid van klager. Alvorens de ontslagaanvraag in behandeling te nemen is werkgever verzocht om aanvullende informatie te verstrekken. Na ontvangst van de aanvullende informatie is de ontslagaanvraag in behandeling genomen en is de werknemer in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. De vertegenwoordiger van werknemer heeft vervolgens verweer gevoerd. Volgens het verplicht aangevraagde advies van Cadans was er geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid. Werkgever is schriftelijk verzocht om zijn ontslagaanvraag in te trekken. Werkgever heeft in reactie op dit verzoek bij schrijven van 2 december 2001 aangegeven te persisteren in de aanvraag, echter met een gewijzigde grondslag voor de aanvraag, te weten bedrijfseconomische redenen. De werkgever vraagt toestemming om de arbeidsverhouding met klager te mogen opzeggen omdat er voor hem geen herplaatsingsmogelijkheid is. Werknemer is vervolgens in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen deze gewijzigde ontslaggrond. Na ontvangst van het verweer van de werknemer is het dossier ter advisering aan de Ontslagadviescommissie voorgelegd. Op 18 december 2001 wordt de ontslagvergunning verleend.

De motivering is gebaseerd op de volgende overweging: (...) `Het feit dat in overeenstemming is besloten om niet meer terug te keren in de oude functie van hoofd catering beschouw ik als een vaststaand feit. Voorts ben ik van mening dat werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing van betrokkene, behoudens enig projectmatig werk, niet mogelijk is geweest en is. Derhalve acht ik het redelijk werkgever toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding met betrokkene op te zeggen'. (...)

Beoordeling

Bestudering van het dossier geeft aanleiding tot de volgende opmerkingen.

1. De consulent heeft werkgever schriftelijk verzocht de ontslagaanvraag in te trekken, nu gebleken was dat op dat moment de aangevoerde ontslaggrond ontbrak. De werkgever maakte schriftelijk kenbaar te persisteren in zijn ontslagaanvraag, echter met dien verstande dat hij de grondslag wenste te wijzigen in bedrijfseconomische redenen. Werkgever lichtte daarbij de bedrijfseconomische redenen toe op grond van het feit dat de financiële positie zodanig was dat er een formatievermindering van 50 arbeidsplaatsen moest plaatsvinden. Verder voerde de werkgever aan dat er vacatures noch andere passende werkzaamheden voor klager binnen de organisatie aanwezig waren. Klager was daardoor overcompleteet. Dit mede gelet op met klager en zijn raadsman in goed overleg gemaakte afspraken. Ook andere door klager gesuggereerde functies blijken niet te bestaan (...).

Tot slot voerde klager nog aan (dupliek laatste pagina) dat het feit 'dat het ziekenhuis in een financiële situatie is terechtgekomen hem niet is aan te meten'.

2. Partijen waren overeengekomen dat terugkeer van klager in de functie van Hoofd catering niet langer een reële optie was en dat gezocht zou worden naar een passende functie in de facilitaire dienstverlening. Hierover hebben in november 1998 besprekingen plaatsgevonden en is e.e.a. nogmaals in het bijzijn van de raadsman van klager vastgesteld en vastgelegd in het schrijven van de werkgever van 5 maart 1999 (...). Hierin worden vier opties vermeld, waarvan de eerste en de derde optie werden uitgewerkt omdat deze de voorkeur van klager hadden. Vervolgens heeft werkgever getracht klager te herplaatsen. Eerst op projectmatige basis en daarna buiten de organisatie op detacheringsbasis bij een andere werkgever, Y. Dit betrof een unieke functie. In haar repliek (brief d.d. 2 december 2001) geeft werkgeefster aan dat er ter zake het projectmatig werken geen andere werkzaamheden voor klager aanwezig zijn. Voorts zijn er geen andere passende werkzaamheden voor klager binnen de organisatie. Bovendien vereisen de meeste functies van afdelingshoofd een afgeronde HBO-opleiding. Toen de functie waarop klager gedetacheerd was ten einde kwam, had de werkgever geen mogelijkheden meer en werd hij als overcompleteet aangemerkt.

3. Het schrappen van de laatstelijk door klager beklede functie op detacheringsbasis wegens inkrimping met 50 arbeidsplaatsen is op de eerste plaats ter bepaling aan de werkgever en valt binnen diens beleidsvrijheid. Opgemerkt wordt dat klager eerst naderhand tijdens de procedure de met hem en zijn raadsman gemaakte afspraak ontkent dat hij niet meer zou (kunnen) terugkeren in zijn oude functie.

4. Klager is vervolgens in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen de gewijzigde ontslaggrond. Na ontvangst van zijn verweer is het dossier ter advisering voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie.

5. Het is in tegenstelling tot hetgeen klager opmerkt, geenszins vanzelfsprekend dat automatisch een tweede ronde volgt in het kader van hoor- en wederhoor. Na een verzoek om aanvullende informatie aan werkgever en de ontvangst daarvan, wordt de werknemer in het kader van hoor-en wederhoor in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. Normaliter kan bij bedrijfseconomische ontslagaanvragen, mits voldoende onderbouwd, volstaan worden met één ronde. In casu was de Ontslagadviescommissie van oordeel dat het dossier voldoende informatie bevatte om op grond daarvan advies te kunnen uitbrengen.

6. Omdat onderhavig geval mede een onmiskenbaar persoonsgebonden situatie omvatte, was de Ontslagadviescommissie op dit punt unaniem van mening dat alle onderliggende aspecten (inclusief het anciënniteitsbeginsel) welke normaliter bij bedrijfseconomische aanvragen van toepassing zijn, hier niet onverkort aan de orde zijn.

Uit de stukken is gebleken dat werknemer - in samenspraak met diens raadsman - met werkgeefster tot de conclusie was gekomen dat hij "...niet meer als hoofd Catering zal terugkeren..." (brief werknemer d.d. 15 maart 1999). In het kader van herplaatsingsactiviteiten heeft werkgeefster vervolgens bij brief d.d. 31 maart 1999 aan werknemer een 'baangarantie' toegekend. Dit is een gewichtig gegeven, doch kan naar zijn aard nooit gelden als een, niet in de tijd gebonden, absolute toezegging, ongeacht de actuele omstandigheden binnen de organisatie. Deze kunnen zich immers in die zin wijzigen dat er werkelijk geen concrete mogelijkheden zijn om aan die 'garantie' duurzame feitelijke invulling te geven. De Raad van bestuur benadrukt dat sinds afgifte van deze baangarantie en het indienen van de ontslagaanvraag d.d. 22 oktober 2001, een periode van ruim 2,5 jaar verstreken is.

7. Voor wat betreft een toelichting op de toetsing van bedrijfseconomische redenen door CWI, verwijst de Raad van bestuur naar hetgeen is overwogen door het Hoofd Juridische Zaken Zuidoost Nederland (...) in zijn oordeel op de klacht van 28 maart 2002.

Conclusie

De Raad van bestuur is van oordeel dat de beslissing van Regionaal Directeur op zich zelf niet (apert) onredelijk c.q. ongegrond is geweest. De gedwongen beëindiging van het dienstverband vindt ook rechtvaardiging in de gegeven omstandigheden en ontwikkelingen die zich de afgelopen jaren rond werknemer en binnen werkgeefsters organisatie hebben voorgedaan. Dat er zich wegens deze omstandigheden geen reële functies c.q. plaatsingsmogelijkheden voor werknemer hebben voorgedaan, is toch voldoende aannemelijk geworden. In dit opzicht meent de Raad van bestuur dat de klacht dan ook ongegrond is.

Voor wat betreft de wijze waarop de beslissing uiteindelijk tot stand is gekomen, te weten het tijdens de procedure essentieel veranderen van ontslaggrond, refereert de Raad van

bestuur zich aan uw oordeel. De Regionaal Directeur had zelf al in de beschikking aangegeven dat dit "...niet echt de schoonheidsprijs..." verdiende. De Raad van bestuur kan zich voorstellen dat het zuiverder was geweest indien de aanvankelijke aanvraag op basis van langdurige arbeidsongeschiktheid was ingetrokken dan wel niet verder in behandeling genomen. Dan had werkgeefster vervolgens een nieuwe aanvraag kunnen indienen op grond van het toen actuele ontslagmotief. Het aanvankelijke oogmerk van werkgeefster, het verkrijgen van een ontslagvergunning in het kader van langdurige arbeidsongeschiktheid, kon immers per definitie niet gerealiseerd worden, nu de daarop ziende situatie van langdurige arbeidsongeschiktheid niet meer actueel was (zie ook art 4:2 lid 1 sub c Awb).

Overigens blijkt niet dat klager door deze grondslagwijziging fundamenteel in zijn belangen is geschaad. Hij heeft dit ook niet aangevoerd, buiten de stelling dat hij (slechts) een enkele verweermogelijkheid heeft gehad.

Deze stelling miskent dat in de eerste fase van de procedure ook uitvoerig is gekeken naar de mogelijkheden van herplaatsing binnen de organisatie. Daarbij is ook al veel bredere informatie van beide partijen ter tafel gekomen. Deze eerder verkregen informatie kan niet zonder meer worden genegeerd, en kan worden toegerekend aan het vervolg van de procedure. Daardoor is al met al een redelijk omvattend beeld van de aangelegenheid beschikbaar gekomen, op basis waarvan CWI - gehoord het advies van de Ontslagadviescommissie - tot een afsluitend oordeel is kunnen komen.

In de motivering van de beschikking ('beoordeling') is de kern van deze ontslagkwesitie goed te vernemen. De essentiële momenten zijn erin aangegeven, alsook dat en waarom klager niet herplaatst is kunnen worden. De Raad van bestuur ziet niet dat de klacht in deze gegrond zou zijn.

Voor wat betreft het algemene 'redelijkheidsoordeel' van het ontslag wijst de Raad van bestuur nog op het aanbod van werkgeefster om werknemer een wachtgeldregeling conform de CAO Ziekenhuizen toe te kennen. Daarmee zouden althans de sociale en financiële gevolgen van het ontslag (aanzienlijk) weggenomen worden.

Gezien voorgaande meent de Raad van bestuur dat de klacht (ten dele, voor wat betreft de uitkomst) niet gegrond is, en verzoekt u om dienovereenkomstig te oordelen..."

D. Reactie verzoeker

Verzoekers gemachtigde liet de Nationale ombudsman in zijn schriftelijke reactie van 9 oktober 2002 het volgende weten:

"...De ontslagvergunning is verleend op de gememoreerde motivering, te weten:

‘Het feit dat in overeenstemming is besloten om niet meer terug te keren in de oude functie van hoofd catering beschouw ik als een vaststaand feit. Voorts ben ik van mening dat werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing van betrokkene, behoudens enig projectmatig werk, niet mogelijk is geweest en is. Derhalve acht ik het redelijk werkgever toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding met betrokkene op te zeggen’.

Vastgesteld moet worden dat ook in de beoordeling door CWI Vestiging Eindhoven hiervan uit is gegaan.

Dit berust echter op een onjuiste lezing en waardering van feiten en omstandigheden. Verwezen wordt naar het u in kopie toegezonden verweer zijdens (verzoeker; N.o.) d.d. 21 november 2001, (...), waaruit wordt geciteerd:

‘Inmiddels was het wel zo dat een nieuw hoofd catering was aangesteld ten tijde van de arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.). Dit heeft ertoe geleid, dat gesprekken hebben plaatsgevonden onder andere op 23 februari 1999 met de heer S. en mevrouw M. van de zijde van (werkgever; N.o.) (...).

Bij gelegenheid van dat gesprek zijn alternatieven aangedragen. De heer S. heeft medegedeeld dat er een functie vacant zou komen op het gebied van facilitaire dienstverlening ten behoeve van X. Cliënt heeft toen wel direct opgemerkt dat de heer V., hoofd voeding van X, in aanmerking zou willen komen voor die functie, doch de heer S. deelde mede dat daar wél twee coördinatoren nodig zouden zijn, weshalve er wel degelijk een mogelijkheid zou zijn voor (verzoeker; N.o.).

Omdat cliënt uitgesproken vertrouwen had in de uitkomst die (werkgever; N.o.) hem leek te bieden heeft hij ingestemd met het prijsgeven van zijn functie als hoofd catering onder de voorwaarde dat de facilitaire dienstverlening een serieus gegeven is.

Op een zeker moment beweerde de heer S. dat er tóch geen mogelijkheden meer waren voor (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) heeft toen expliciet aangegeven dat hij nog steeds van mening was dat een functie op het gebied van de facilitaire dienstverlening een serieus gegeven was. Er waren wel degelijk alternatieven voor hem realiseerbaar, zoals het commercieel maken van het bedrijfsrestaurant of het coördineren van de facilitaire dienstverlening.

Cliënt had ondertussen wel al bedongen dat hem een baangarantie zou worden verstrekt en dat hij er rechtspositioneel niet op achteruit zou gaan. Dit is hem expliciet ook zo bevestigd.’

Bij de beoordeling is de consultant van CWI uitgegaan van bedrijfseconomische gegevens zoals die zijn gepresenteerd door (werkgever; N.o.). Men is daarbij uitgegaan van deze gegevens zonder nadere toelichting, een accountantsverklaring of wat dies meer zij. Uit krantenartikelen is gebleken dat er in het geheel geen noodzaak was voor het ontslag van

personeel en dat (verzoeker; N.o.) de enige is geweest die ontslagen is. (...). Voorts is door (werkgever; N.o.) gesteld dat er geen passende werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) waren. En zij borduurt dan enkel en alleen voort op de onjuiste stelling dat partijen waren overeengekomen dat de terugkeer van (verzoeker; N.o.) in de functie van hoofd catering niet langer een reële optie was.

Nu komt CWI met de stelling dat er sprake was van een onmiskenbare persoons-gebonden situatie. Echter CWI Eindhoven heeft niet nader onderzocht en ook niet nader onderbouwd waarom zulks het geval is en waarom normaliter onderliggende aspecten bij bedrijfseconomische aanvragen van toepassing zijn, doch in casu niet. Niet is onderzocht waarom de door (verzoeker; N.o.) aangedragen alternatieven niet reëel zouden zijn. Er is door CWI voetstoots uitgegaan van stellingen van (werkgever; N.o.), zonder deze te doen onderbouwen met justificatoire en verificatoire bescheiden en onder passeren van de instructies van het ontslagbesluit.

CWI stelt dat door geen tweede ronde toe te passen (verzoeker; N.o.) niet in zijn belangen is geschaad omdat in de eerste fase van de procedure ook uitvoerig is gekeken naar de mogelijkheden van herplaatsing binnen de organisatie. Naar het oordeel van (verzoeker; N.o.) maakt CWI de fout door niet nader te onderzoeken welke mogelijkheden van herplaatsing er zijn geweest, zij is uitsluitend en alleen afgegaan op de ongemotiveerde en niet gedocumenteerde stelling van (werkgever; N.o.) zodat ten onrechte gesproken wordt over een 'redelijk omvattend beeld van de aangelegenheid'.

Dan is de redelijkheidstoets van de wachtgeldregeling (maximaal 6 jaar, waar vindt een werknemer in de leeftijd van (verzoeker; N.o.) dan nog werk) nog niet aan de orde: eerst hadden de in de klacht besproken punten op een zorgvuldige manier onderzocht dienen te worden.

(Verzoeker; N.o.) persisteert derhalve in zijn klacht..."

E. Nadere reactie verzoeker

Verzoekers gemachtigde deelde de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen bij brief van 10 april 2003 het volgende mee:

"...De eerste alinea op pag. 4 verdient een toelichting, en dat heeft consequenties indien het aldaar besproken onderwerp elders terugkomt. Het betreft de zinsnede: "Partijen hebben beiden de conclusie getrokken dat terugkeer [van verzoeker] naar de functie van hoofd catering niet reëel is."

De toelichting hierop luidt als volgt.

De heer S. van (werkgever; N.o.) stelde in dat gesprek, dat een terugkeer van (verzoeker; N.o.) niet aan de orde was omdat de medewerkers dat niet zouden wensen.

(Verzoeker; N.o.) heeft de heer S. toen geconfronteerd met de vele adhesie-betuigingen die hij heeft ontvangen van medewerkers. Het volgende anker van de heer S. was toen, dat er geen formatie meer was voor een hoofd catering omdat een logistiek manager benoemd moest worden in verband met een geheel andere voedselproductieplanning.

Dit zijnde een besluit van de werkgever, kon niet anders dan de conclusie getrokken worden dat een “terugkeer” niet aan de orde was. Een conclusie gebaseerd op stellingen van werkgever!...”

Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, Nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238)

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

“De Regionaal Directeur 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 Regionaal Directeur toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.”

Artikel 4:2, eerste lid

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

Artikel 5:2

“1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en

b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Alvorens een beslissing te nemen op een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond wint de Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of een mogelijkheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht.”

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...”