



Rapport

Datum: 7 augustus 2003
Rapportnummer: 2003/252

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland een ontslagvergunning aan zijn werkgever heeft verleend, terwijl:

1. deze vergunning onvoldoende is gemotiveerd door nauwelijks in te gaan op de argumenten van verzoeker;
2. niet in redelijkheid tot de verlening van deze vergunning kon worden gekomen.

Beoordeling

I. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning

1. Een beschikking dient 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 beschikking waarbij een ontslagvergunning wordt verleend, betekent dit dat uit de motivering moet blijken hoe de Centrale organisatie werk en inkomen tot haar beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van de betrokken werknemer heeft gehad op haar beslissing.

2. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag, (verder: de CWI) de ontslagvergunning, waarbij aan verzoekers werkgever toestemming is verleend de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen, onvoldoende heeft gemotiveerd, in die zin dat nauwelijks is ingegaan op de argumenten van verzoeker. In zijn uitgebreide verweren voerde verzoeker onder meer aan dat zijn functie van salesmanager niet alleen uitwisselbaar was met de functie van salesmanager binnen dezelfde divisie van de werkgever, maar dat zijn functie ook vergelijkbaar en uitwisselbaar was met de functie van salesmanager binnen de andere divisies van de organisatie. Verder gaf verzoeker aan dat zijn aandachtsgebied als salesmanager meer van belang was voor zijn werkgever dan het aandachtsgebied van zijn collega van dezelfde divisie. Tenslotte gaf verzoeker aan dat hij zeer wel in staat was het netwerk van zijn collega binnen zes maanden over te nemen, en dat onduidelijk was wie in de organisatie zijn taken zou overnemen.

3. In reactie op het verweer van verzoeker gaf de CWI in haar ontslagbeschikking aan dat de werkgever volgens de CWI aannemelijk had gemaakt dat ten aanzien van de werknemer met het kortere dienstverband een uitzondering op het anciënniteitsbeginsel moest worden gemaakt, omdat die werknemer als salesmanager voor de defensiemarkt in jaren tijd een uitgebreid specialistisch netwerk had opgebouwd. Zo'n functie was in drie maanden tijd niet over te nemen (aangenomen wordt dat hier zes maanden wordt bedoeld). Het vervangen van die werknemer zou te bezwaarlijk voor de werkgever zijn voor zijn functioneren op de defensiemarkt.

4. In reactie op de klacht gaf de CWI aan dat de ontslagbeschikking meer specifiek en uitgebreider gemotiveerd had kunnen worden, dan zou de beoordeling van verzoekers verweer bij de afweging door de CWI beter tot uitdrukking zijn gekomen. Met name had dan ook beter aangegeven kunnen worden dat en waarom verzoekers argumenten onvoldoende tegenwicht gaven aan de argumenten van de werkgever.

5. De CWI is in de motivering van de ontslagvergunning alleen ingegaan op de vraag of de werkgever terecht was afgeweken van het anciënniteitsbeginsel ten opzichte van verzoekers collega in dezelfde divisie. Op verzoekers verweer dat zijn functie ook uitwisselbaar was te achten met de functies van de overige salesmanagers binnen het bedrijf en dat onduidelijk bleef wie in de organisatie zijn taken zou overnemen, ging de CWI in het geheel niet in. De ontslagbeschikking was dan ook, zoals de CWI erkent, onvoldoende gemotiveerd. Hierdoor was het verzoeker onvoldoende duidelijk waarom zijn verweer volgens de CWI geen doel trof. Dat is niet juist.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

II. Ten aanzien van de verlening van de ontslagvergunning

1. Verzoeker klaagt er in de tweede plaats over dat de CWI niet in redelijkheid tot de verlening van de ontslagvergunning had kunnen komen, gelet op zijn verweer.

2. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de CWI zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van een voorgenomen ontslag. De belangen en mogelijkheden van onder meer de betrokken werknemer moeten daarbij in aanmerking worden genomen. Van de CWI mag worden verwacht dat zij haar beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat zij zich dient te overtuigen van de juistheid of aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten. Indien zij van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient zij in beginsel de gevraagde ontslagvergunning te weigeren.

3. In reactie op de klacht gaf de CWI aan dat de ontslagvergunning op goede gronden was verleend. Een uitvoerige procedure van hoor- en wederhoor had plaatsgevonden. De werkgever had voldoende duidelijk beargumenteerd waarom de andere medewerker in dezelfde divisie onmisbaar was, daarom mocht hij van het anciënniteitsbeginsel afwijken. Daarnaast is van belang dat de CWI een zekere marge moet erkennen waarbinnen de werkgever in zijn bedrijf beleidsmatige voorkeuren en organisatorische maatregelen mag treffen.

4. De werkgever had gemotiveerd aangegeven waarom hij van mening was dat verzoeker niet in staat was om binnen zes maanden de functie van de andere salesmanager binnen zijn divisie over te nemen, en waarom volgens hem de functie van verzoeker niet

uitwisselbaar was met de functie van salesmanager bij de andere divisies. Een goede vervulling van de functie van salesmanager per divisie was volgens de werkgever slechts mogelijk met een specifieke technische achtergrond of meerjarige ervaring binnen de betreffende divisie.

Verzoekers stelling dat er in het verleden salesmanagers waren aangenomen zonder een specifieke technische achtergrond of divisie-gebonden ervaring, sluit niet uit dat dit voor een goede vervulling van de functie op een termijn van zes maanden wel noodzakelijk is. Verzoekers punt dat de werkgever geen duidelijkheid heeft gegeven op de vraag van verzoeker wie zijn taken in de nieuwe organisatie zou gaan vervullen, treft geen doel, omdat de werkgever in zijn reactie op verzoekers verweer (zie onder **Feiten**, punt 3.) heeft aangegeven dat binnen verzoekers divisie een nieuwe, zwaardere functie is gecreëerd, te weten de functie marketing & sales manager, en dat de heer T. (die voorheen de functie van marketing & business development manager op corporate niveau vervulde), deze functie gaat uitoefenen. De heer T. is langer in dienst dan verzoeker, aldus de werkgever. Uit bovenstaande valt op te maken dat de taken van verzoeker deels dan wel geheel zullen worden overgenomen door de heer T. Aldus heeft de werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat hij in redelijkheid tot het ontslag van verzoeker had kunnen komen.

Op basis van de haar ter beschikking staande gegevens kon de CWI dan ook in redelijkheid tot het verlenen van de ontslagvergunning overgaan.

De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

III. Ten overvloede

Ten overvloede wordt nog het volgende opgemerkt. In reactie op de bij de CWI door verzoeker ingediende klacht gaf de CWI aan dat zijn klacht gegrond wordt geacht in die zin dat de ontslagbeschikking meer specifiek en concreet gemotiveerd had kunnen worden. De CWI heeft echter in zijn klachtafwikkelingsbrief niet alsnog deze motivering gegeven. Dat is niet in overeenstemming met de bedoeling van de klachtprocedure in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). In de Memorie van Toelichting op de aanvulling van de Awb met een regeling over de behandeling van klachten door bestuursorganen (zie Achtergrond, onder 3.) wordt onder meer gesteld dat een bestuursorgaan naar aanleiding van ontvangen klachten fouten kan herstellen. Ook wordt in die toelichting gewezen op het steeds sterker levende besef dat een goede behandeling van een klacht bijdraagt aan een betere relatie met de cliënt en aan de kwaliteit van de dienstverlening. Zorgvuldige klachtbehandeling kan aldus bijdragen aan herstel van het geschonden vertrouwen in het bestuursorgaan. Uit bovenstaande kan worden opgemaakt dat het de bedoeling van de wetgever is geweest dat het bestuursorgaan, indien mogelijk, bij een gegronde klacht de gemaakte fout herstelt. Hierop wijst ook artikel 9:12, eerste lid van de Awb, (zie Achtergrond, onder 3.). Daarin wordt gesteld dat aan de bevindingen van het onderzoek naar een klacht conclusies door het bestuursorgaan kunnen worden verbonden. Een

dergelijke conclusie kan onder meer bestaan uit het corrigeren van een gemaakte fout.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, is gegrond wat betreft de motivering van de ontslagvergunning. Wat betreft de verlening van de ontslagvergunning is de klacht niet gegrond.

Onderzoek

Op 28 november 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, (gedateerd 26 november 2002), van de heer H. te Ter Aar, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag.

Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 23 september 2002, tot de Nationale ombudsman gewend. Zijn verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen. Naar aanleiding van verzoekers brief van 26 november 2002 en nadat verzoeker op 13 januari 2003 nadere informatie had verstrekt, werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd de CWI een aantal specifieke vragen gesteld.

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

De CWI berichtte dat het verslag haar geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag op een enkel punt aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. Feiten

1. Verzoekers werkgever diende op 14 mei 2002 bij de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland te Den Haag (verder: de CWI) een verzoek in om

toestemming te verlenen voor opzegging van de arbeidsverhouding met verzoeker. In dit verzoek bracht de werkgever onder meer het volgende naar voren:

“Hierbij vragen wij u om een ontslagvergunning voor 21 medewerkers in verband met bedrijfseconomische redenen.

In onze melding in het kader van de wet collectief ontslag d.d. 8 mei 2002 hebben wij uiteen gezet dat er in totaal 47,1 formatieplaatsen van de 339,8 komen te vervallen.

Deze brief betreft

(verzoeker; N.o.)

Functie Salesmanager

Datum in dienst 01 maart 1984

(...)

Met betrekking tot de overwegingen die hebben geleid tot het voornemen voor deze maatregel verwijzen wij naar bijgevoegde reorganisatienota (...)

Kortweg is (de werkgever; N.o.) de laatste jaren geconfronteerd met een te lage order intake. Op dit moment verwachten wij te kunnen stabiliseren op een niveau van ± 320.000 factureerbare uren.

Bij deze omvang hoort een personele bezetting van 290 FTE's.

Om de onderneming te behoeden voor een dreigend faillissement is besloten na overleg met De Ondernemingsraad en Vakorganisaties tot een afslanking met een daaraan gekoppeld sociaal plan.

De financiering van dit plan is mede op basis van het uitstellen van collectieve salarisverhoging voor het achterblijvende personeel geregeld. Een onafhankelijk onderzoek, door een accountant die is aangewezen door de vakorganisaties, heeft de noodzaak van deze financieringsmaatregel nog eens bevestigd.

Het sociaal plan zoals overeengekomen wordt hierbij ingesloten (...).

De selectie van medewerkers, die zijn aangezegd voor ontslag, heeft zodanig plaats gevonden, dat per categorie uitwisselbare functies, de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen.

Er is geen sprake van een uitwisselbare functie voor de betrokken medewerker.

Ter completering van de onderbouwing van de ontslagaanvraag zenden wij u hierbij:

Een opgave van het aantal medewerkers in dienst (...)

Balansen en winst- en verliesrekening van 2000 en 2001 (...)

Netto resultaten ontwikkeling over het lopende boekjaar (...)"

Aan de bij de aanvraag gevoegde reorganisatienota is het volgende ontleend:

"...Indien het aantal formatieplaatsen op één functie vermindert, zal de boventalligheid van die functie vastgesteld worden op basis van LIFO (Last-In-First-Out) rekening houdend met het vakgebied. De vaststelling per functie geschiedt op ondernemingsniveau. Voordat dit plaats vindt zal door de organisatie vastgesteld worden of er sprake is van uitwisselbaarheid van de functies. Dat wil zeggen dat alle betrokken functionarissen op de uitwisselbaar verklaarde functies elkaars werk (=functie) binnen een termijn van maximaal 6 maanden en zonder aanvullende opleiding, wederzijds, kunnen overnemen..."

2. Op het door verzoeker op 11 juni 2002 ingevulde vragenformulier van de CWI inzake de ontslagaanvraag gaf verzoeker aan dat hij bezwaar had tegen zijn ontslag, omdat dit in strijd was met het dienstjarenbeginsel. Verder gaf hij aan dat er op dat moment een bezwaarschrift van hem in behandeling was bij de begeleidingscommissie conform het Sociaal Plan van zijn werkgever.

3. De CWI stelde de werkgever bij brief van 17 juni 2002 in de gelegenheid om op het verweer van verzoeker te reageren. Vervolgens deelde de werkgever de CWI bij brief van 27 juni 2002 onder meer het volgende mee:

"Binnen de divisie Advanced Systems & Engineering (AS&E) waren 3 Sales Managers werkzaam. Te weten de heren He., B. en (verzoeker; N.o.).

De heer He. is sedert 1 januari 2002 overgeplaatst naar kostenplaats 8000 en volledig belast met detachering en outplacement van medewerkers.

In de nieuwe organisatie is de heer He. toegevoegd aan de afdeling Human Resources.

Binnen de divisie AS&E blijven daardoor nog 2 Sales Managers over te weten (verzoeker; N.o.) en de heer B. De heer B. is in dienst per 1 november 1994 en is 57 jaar oud. Het werkgebied van de heer B. (...) is Defensie. De heer B. is in 1994 vanwege zijn specifieke defensie expertise en zijn netwerk door (werkgever; N.o.) aangetrokken. De heer B. heeft zijn hele carrière gewerkt bij instituten en bedrijven alwaar hij relaties onderhield op het defensie terrein. Het spreekt voor zich dat deze kennis en het netwerk, opgebouwd in de voorafgaande 32 jaren, niet binnen 6 maanden over te nemen is door (verzoeker; N.o.). Als gevolg van de reorganisatie is de ook nog aanwezige expertise op dit gebied binnen de

onderneming van drie personen gereduceerd tot één persoon, zijnde de heer B.

De belangen van de onderneming zullen ernstig worden geschaad als het netwerk van de heer B. binnen het Defensie gebied verloren zal gaan. De specifieke kenmerken van deze markt maken dat een overdracht van bovengenoemde expertise van de heer B. naar (verzoeker; N.o.) als niet haalbaar wordt geacht.

Wij stellen ons op het standpunt dat om deze reden geen sprake kan zijn van de toepassing van het anciënniteitbeginsel.

Als gevolg van de reorganisatie verdwijnen er functies op Corporate niveau waardoor er een herverdeling van taken en verantwoordelijkheden ontstaat. Deze wijziging lijdt ertoe dat AS&E binnen Sales een zwaardere functie heeft gedefinieerd te weten de functie Marketing & Sales Manager.

Vanuit het principe “man volgt functie” gaat de heer T. (in dienst per 1 september 1976, 52 jaar oud) vanuit de voormalige Corporate afdeling Marketing & Strategy deze functie vervullen. De heer T. vervulde al enkele jaren een sales taak ten behoeve van AS&E.

Het door (verzoeker; N.o.) aangevoerde bezwaar geldt voor zijn collega de heer B. die door ons om vermelde reden wordt uitgezonderd.

In onze ontslagaanvraag van 14 mei 2002, zijn wij er vanuit gegaan dat er geen sprake is van uitwisselbaarheid van functies tussen de functie van (verzoeker; N.o.) en de heer B.

De begeleidingscommissie kan en zal geen inhoudelijk bezwaarschrift van het aangezegde ontslag in behandeling nemen op basis van afspraken die hier met de Ondernemingsraad over zijn gemaakt.

Deze toets ligt bij het C.W.I.”

4. Bij brief van 12 juli 2002 bracht verzoeker als verweer op de reactie van de werkgever bij de CWI onder meer het volgende naar voren:

“(De werkgever; N.o.) stelt dat de belangen van de onderneming ernstig zullen worden geschaad als het netwerk van dhr. B. binnen het Defensiegebied verloren zal gaan. Afgezien van de inhoudelijke correctheid is deze bewering tamelijk bevreemdend in het licht van de bedrijfsdoelstellingen zoals deze zijn geformuleerd in het recentelijk vastgelegde Business Plan 2002 (februari 2002). Immers, waar het Business Plan al aandacht besteedt aan het Defensiegebied wordt de positie in de markt als volgt omschreven (...):

The defense space market

The defense space market is limited in Europe with little initiatives in the Netherlands and is not expected to have significant effects on the outlook for (de werkgever; N.o.).

The military market

The military market in the Netherland has always been captive to traditional larger industries such as (...). The market share of (de werkgever; N.o.) is minor.

Het belang van de defensie-activiteiten is voor (de werkgever; N.o.) dus kennelijk aanzienlijk geringer dan (de werkgever; N.o.) in haar brief wil doen voorkomen, en voorzover (de werkgever; N.o.) zich nog actief zou willen betonen op het gebied van defensie, is een termijn van 6 maanden voor een overdracht ruimschoots voldoende.

Daarnaast behoeft de inhoud van de brief van (de werkgever; N.o.) enige nuancering. Hieronder geef ik enkele voorbeelden:

“De heer B. is in 1994 vanwege zijn specifieke defensie expertise en zijn netwerk door (de werkgever; N.o.) aangetrokken.” Dhr. B. werd aangetrokken als Project Manager voor defensie-projecten, een gebied waarop enkele anderen, waaronder ikzelf, al vele jaren actief waren. Zijn komst kon leiden tot een interne herverdeling van taken, met een evenrediger verdeling van werkdruk.

In de vele jaren sinds 1994 zijn dhr. B. en ik beiden actief geweest op het gebied Simulatoren, met een ruwe verdeling tussen “Defensie” en “Ruimtevaart/Civiel”. Uiteraard gebeurde dit in goede samenwerking, en de specifieke kenmerken van de simulatorenmarkt hadden en hebben tot gevolg dat er een grote overlap bestaat tussen het netwerk van dhr. B. en mijzelf. (...)

In de periode 1998-2000 waren dhr. B. en ik beiden als Sales Manager verbonden aan de Product/Markt-combinatie (PMC) Simulatoren. Aangezien ik gedurende een gedeelte van deze periode werd verzocht als PMC-manager a.i. op te treden ging mijn betrokkenheid op defensie-gebied in die periode verder dan de collegiale samenwerking die al lang bestond (met als gevolg een verdere verweving van de netwerken).

Dhr. B. is nu 57 jaar. Veel van zijn contacten in de krijgsmachtonderdelen zijn leeftijdgenoten die bij de leeftijd van 55 de dienst verlaten. Het netwerk van dhr. B. is dus aan snelle verandering onderhevig, reden waarom een nieuw gezicht gemakkelijk ingeburgerd raakt.

Zoals eerder opgemerkt vermeldt het recente Business Plan van Dutch Space vier speerpunten, waaronder “real-time software voor ruimtevaart-toepassingen”. Het spreekt voor zich dat de kennis en het netwerk dat ik op dit gebied heb opgebouwd in de voorafgaande 25 jaren niet eenvoudig kan worden overgenomen. Toch beweert Dutch Space er beter aan te doen om op déze speerpunt een overdracht na te streven in plaats

van eenzelfde overdracht te doen voor het als “ondergeschikt” te karakteriseren Defensiegebied.

De specifieke kenmerken van de markt “real-time software voor ruimtevaart-toepassingen” maken dat een overdracht van deze expertise naar dhr. B. niet haalbaar lijkt. Daarentegen is op grond van de ervaring en het reeds gedeeltelijke overlappende netwerk een overdracht van de defensie-activiteiten zeer wel voorstelbaar, en zeker te realiseren binnen de genoemde zes maanden.

Het voorgaande laat duidelijk zien dat (de werkgever; N.o.) in strijd handelt met het anciënniteitsbeginsel. De functie van dhr. B. en mijn functie zijn immers wel degelijk uitwisselbaar. Op grond van het anciënniteitsbeginsel dien ik dan ook niet voor ontslag te worden voorgedragen.

Ook het volgende bevestigt dat (de werkgever; N.o.) in strijd handelt met het anciënniteitsbeginsel: (de werkgever; N.o.) beperkt zich namelijk slechts tot de divisie Advanced Systems & Engineering, dit terwijl de drie divisies deel uitmaken van één bedrijfsvestiging. Ook van deze divisies zouden dan de uitwisselbare functies meegenomen moeten worden. (De werkgever; N.o.) heeft echter geen afweging gemaakt ten aanzien van de overige Sales Managers (...), hoewel deze een zelfde functieomschrijving hebben, en actief zijn op dezelfde markt, te weten Ruimtevaart.

Vanuit hetzelfde perspectief is het zeker ook interessant om van (de werkgever; N.o.) te vernemen waar het gebied waarop mijn activiteiten als Sales Manager betrekking hebben (real-time software voor ruimtevaart-toepassingen), immers aangeduid als één van de vier speerpunten van het bedrijf, in de Sales Force zal worden ondergebracht. Gezien het belang dat het bedrijf conform het Business Plan hecht aan deze bedrijfsactiviteit zal het Sales Management hiervan op eenduidige wijze in de organisatie moeten worden (her-)ondergebracht. Mijns inziens speelt ook deze overdracht een rol in de afwegingen rond het dienstjarenbeginsel.

Samengevat heb ik derhalve op hoofdlijnen de volgende bezwaren:

De functie “Sales Manager” is voor het gehele bedrijf gelijklopend. (De werkgever; N.o.) beperkt zich in haar overwegingen ten onrechte tot de divisie AS&E.

Na de voorgenomen reorganisatie zou de Sales Force nog vier Sales Managers kennen. Het Business Plan 2002 definieert vier speerpunten. Om de ontslagafweging inzichtelijk te maken dient de overdracht van de sales-activiteiten rond deze speerpunten (en met name de speerpunt “real-time software voor ruimtevaart-toepassingen”) te worden opgehelderd.

De overwegingen ten aanzien van het belang van de defensie-activiteiten, en daarmee de onmisbaarheid van dhr. B., zijn in on-balans met de bedrijfsdoelstellingen. Daarmee wordt de kennelijke onderlinge afweging tussen dhr. B. en mijzelf ernstig scheefgetrokken.

Tenslotte zou ik graag een nadere toelichting zien omtrent de alinea die betrekking heeft op dhr. T., zodat ik hier nog nader op kan reageren.”

5. De CWI stuurde dit verweer in eerste instantie op 26 juli 2002 uitsluitend ter kennisname naar de werkgever. Vervolgens deelde de CWI bij brief van 2 augustus 2002 aan de werkgever mee dat de Ontslagcommissie op basis van de beschikbare informatie geen advies kon geven. Daarom werd de werkgever verzocht alsnog te reageren op het tweede verweer van verzoeker.

6. In reactie daarop deelde de werkgever de CWI op 13 augustus 2002 onder meer nog het volgende mee:

“(De werkgever; N.o.) is een hoog technologisch en gespecialiseerd bedrijf waarbij kennis en ervaring onontbeerlijk zijn voor een juiste uitoefening van een functie.

Dat is direct de oorzaak, vastgesteld door het management, dat de functies van Sales Manager tussen de divisies niet uitwisselbaar zijn.

Een Sales Manager van Solar Arrays is niet in staat om Launchers te verkopen en een Sales Manager van Launchers vice versa. De inhoudelijke technische complexiteit van de producten en het opgebouwde netwerk vereisen dat een Sales Manager ofwel zelf een specifieke technische achtergrond heeft of meerjarige ervaring heeft opgedaan binnen een divisie voordat hij de functie naar behoren kan uitvoeren.

(De werkgever; N.o.) wordt zoals ieder bedrijf geconfronteerd met een op- en neergaande markt. Het bedrijf zoekt naar mogelijkheden om de effecten van de neergaande markt te verminderen door activiteiten te ontplooiën in de Defensiemarkt.

In het verleden waren hier drie functionarissen mee belast. Als gevolg van een reorganisatie verdwijnen 2 van de 3 functionarissen en is continuïteit van de activiteiten in het geding.

(De werkgever; N.o.) heeft u met goede redenen verzocht om een uitzondering op het anciënniteitsbeginsel te maken voor wat betreft de heer B.

De heer B. is door zijn netwerk in staat ervoor zorg te dragen dat in de komende vijf jaar (tot aan de pensionering van de heer B.) gezocht wordt naar een oplossing om dit netwerk te behouden c.q. op de langere termijn een functionaris te benoemen die ook zo'n netwerk heeft. Uiteraard voor zover de omzet dit rechtvaardigt. De Defensiemarkt is een complexe, met vaak een lange doorlooptijd. Hierbij is een goed netwerk onontbeerlijk. Zo'n netwerk kun je niet in een half jaar overdragen. Het is gebaseerd op jarenlange samenwerking met wederzijds opgebouwd respect.

(Verzoeker; N.o.) stelt terecht vast dat de defensie-activiteiten niet het speerpunt vormen voor (de werkgever; N.o.). Het is wel een pijler waarop de onderneming steunt bij afname van de ruimtevaart activiteiten.

Verlies van deze activiteiten zal leiden tot verdere noodzakelijke afslanking van het bedrijf. De onderneming kan zich daarbij geen experimenten gaan veroorloven en moet in deze conservatieve markt bouwen op continuïteit.

Vanwege de specifieke eigenaardigheden van de Defensiemarkt is het noodzakelijk om daar te blijven werken met een Sales Manager voor deze markt. In de Simulatiemarkt in de ruimtevaart en voor de civiele kant kan met behulp van andere functionarissen (zoals de Operation Manager) voor nieuwe opdrachten worden gezorgd.

Wij hebben reeds aangegeven dat het anciënniteitsbeginsel door ons niet is toegepast voor wat betreft de uitwisselbare salesfuncties binnen de divisie Advanced Systems & Engineering en hebben daarbij een onderbouwing gegeven.

De door (verzoeker; N.o.) aangevoerde nuanceringen onderstrepen dat er een scheiding was tussen enerzijds defensie en anderzijds de civiele markt en de ruimtevaart.

Ten onrechte bagatelliseert hij het nut en de importantie van het netwerk van de heer B. wat uiteraard niet alleen bestaat uit zijn tijdgenoten. Het is niet de bedoeling dat de heer B. de software simulatie activiteiten van (verzoeker; N.o.) overneemt. De heer B. behartigt de defensie activiteiten van de onderneming.”

7. Vervolgens verzocht de CWI op 16 augustus 2002 verzoeker opnieuw om een reactie. Deze reactie, zijn derde verweer, diende verzoeker op 25 augustus 2002 in. In dit verweer bracht hij onder meer het volgende naar voren:

“In haar reactie van 13 augustus stelt (de werkgever; N.o.) dat de functies van Sales Managers tussen de divisies niet uitwisselbaar zijn. Het invullen van deze functie zou slechts mogelijk zijn met een specifieke technische achtergrond of meerjarige ervaring binnen de betreffende divisie. Verder wordt gewezen op het grote belang van de Defensiemarkt, als pijler waarop de onderneming steunt bij afname van de ruimtevaart-activiteiten. Het netwerk van de heer B. zou daarbij voor continuering van de toegang tot de Defensiemarkt moeten zorgen.

In haar reactie bestrijdt (de werkgever; N.o.) niet dat er een grote overlap bestaat tussen het netwerk van dhr. B. en mijzelf, zoals ik in mijn eerdere reactie reeds had aan-getoond. Tevens blijft onduidelijk hoe nu eigenlijk de overdracht van de sales-activiteiten rond de vier bedrijfs-speerpunten (en met name de speerpunt “real-time software voor ruimtevaart-toepassingen”) zal worden geïmplementeerd. Tenslotte gaat (de werkgever; N.o.) niet in op mijn verzoek tot opheldering van de situatie rond de heer T., hoewel de eerdere toelichtingen van (de werkgever; N.o.) op de ontslag aanvraag wel degelijk een

relatie suggereert.

Ik kan slechts constateren dat (de werkgever; N.o.) zich in haar reactie schuldig maakt aan een vertekende, zelfs in sommige opzichten een onjuiste, voorstelling van zaken. Door bovendien niet in te gaan op een aantal duidelijke vragen blijven kwesties onaangeroerd die rechtstreeks van belang kunnen zijn, maar die ik nu slechts op basis van informele informatie aan de orde kan stellen. In het navolgende zal ik ingaan op de kennelijke onjuistheden en drogredeningen in de reactie van (de werkgever; N.o.). Daarbij komt achtereenvolgens aan de orde:

Uitwisselbaarheid van Sales Managers tussen divisies

Omvang van de defensie-activiteiten van (de werkgever; N.o.), en het belang van de rol van de heer B.

Mogelijkheden tot overdracht van de sales-activiteiten op defensiegebied

(Werkgever; N.o.) stelt dat de functies van Sales Managers niet uitwisselbaar zijn omdat deze functies slechts kunnen worden uitgeoefend met een specifieke technische achtergrond of meerjarige ervaring binnen een divisie. Dat is echter onjuist en strookt ook niet met de gang van zaken in het bedrijf. Zo is de heer G. bij de voorgaande reorganisatie zonder enige technische achtergrond en/of divisie-gebonden ervaring in de functie van Sales Manager Structures & Mechanical Systems benoemd. Ook de heer K., die iets meer dan een jaar geleden werd aangenomen en voor wiens ontslag inmiddels vergunning is verleend, werd Sales Manager zonder een relevante technische achtergrond en/of divisie-gebonden ervaring. Voor een derde van de Sales Managers is derhalve geen sprake van de specifieke kennis en ervaring die (de werkgever; N.o.) nu beweert als een vereiste te zien; (de werkgever; N.o.) presenteert hier slechts een gelegenheidsredenering. Geconcludeerd moet worden dat de functies van Sales Managers binnen en tussen de divisies wel degelijk uitwisselbaar zijn. Het is geen vereiste dat de kandidaat a priori beschikt over gedetailleerde kennis, en kandidaten kunnen zelfs van buitenaf instromen. Nu de heren (...) korter in dienst zijn geldt volgens het anciënniteitsbeginsel dat eerst zij voor ontslag in aanmerking dienen te komen. Dit geldt temeer daar ik zelf, met een universitaire opleiding in de Luchtvaart- en Ruimtevaarttechniek en meerdere jaren ervaring in diverse onderdelen van het bedrijf, goed in staat ben om desgewenst hun werkzaamheden over te nemen.

(De werkgever; N.o.) stelt dat de defensie-activiteiten gezien moeten worden als pijler waarop de onderneming steunt bij afname van de ruimtevaart-activiteiten. Het Business Plan Defensie 2000 (...) van 5 december 2000, geeft echter aan dat de totale omzet in defensie-activiteiten in de jaren 1999 en 2000 respectievelijk 1,7 en 3,2 Mfl (miljoenen gulden) bedroeg (waarvan 1,3 Mfl en 2,4 Mfl Eigen Bijdrage). Dat komt neer op ca. 5 VTE in 1999 en ca. 9 VTE in 2000 (waarvan dus meer dan de helft uit eigen zak betaald). Op

een totaal van 356 medewerkers en meer dan 150 Mfl. omzet, doet de benaming “pijler” dan ook enigszins vreemd aan. Het is natuurlijk een volstrekte illusie dat hiermee een eventuele structurele afname van de ruimtevaart-activiteiten kan worden opgevangen, en de resultaten tot op heden geven ook geen aanleiding te veronderstellen dat dit in de komende jaren wel het geval zou kunnen zijn.

Op dit moment zijn circa 4 VTE betrokken bij de uitvoering van verworven defensie-activiteiten, en in de nabije toekomst wordt geen aanzienlijke groei verwacht. (De werkgever; N.o.) waarschuwt in haar reactie voor de verdere noodzakelijke afslanking van het bedrijf bij verlies van deze activiteiten. Het moge duidelijk zijn dat deze afslanking beperkt van omvang zal blijven. Het is duidelijk dat (de werkgever; N.o.) ter wille van het verkrijgen van een ontslagvergunning doelbewust de feiten verkeerd voorstelt.

Dat de continuïteit van de defensie-activiteiten in het geding komt doordat 2 van de 3 op deze markt gerichte functionarissen verdwijnen en slechts de heer B. overblijft lijkt mij eveneens een verkeerde voorstelling van zaken. Immers, deze reductie is niet het gevolg van “een” reorganisatie, maar van de onderhavige reorganisatie, en betreft dus een bewuste keuze van (de werkgever; N.o.), met een door (de werkgever; N.o.) gekozen uitvoering. Zou er voor een andere uitvoering zijn gekozen, dan zou de continuïteit van de defensie-activiteiten kunnen zijn gewaarborgd zonder dat het anciënniteitsbeginsel in het gedrang hoeft te komen. In mijn voorgaande reactie ging ik reeds in op de mogelijkheid om de taken en verantwoordelijkheden van de heer B. aan mij over te dragen. Een andere mogelijkheid om het defensie-netwerk te behouden zou bijvoorbeeld zijn geweest om de heer Hu. in zijn functie te behouden.

Wat betreft het netwerk van de heer B. heb ik in mijn eerdere reactie al aangegeven dat hier een grote overlap bestaat met mijn eigen netwerk. Ik begrijp niet hoe (de werkgever; N.o.) uit mijn omschrijving kan concluderen dat er een scheiding was tussen enerzijds defensie en anderzijds de civiele markt en ruimtevaart. (...)

Tevens wees ik er in mijn voorgaande reactie op dat op grond van mijn ervaring en het reeds gedeeltelijk overlappende netwerk een overdracht van de defensie-activiteiten van de heer B. aan mij zeer wel voorstelbaar is. Dit wordt door (de werkgever; N.o.) niet bestreden, maar (de werkgever; N.o.) beroept zich erop dat een dergelijke overdracht niet op termijn van een half jaar mogelijk zou zijn. Daar ben ik het niet mee eens; juist in de Nederlandse situatie is de defensiemarkt uitermate toegankelijk, en met name de rol van het NIID en de relatie met de instituten maken een overdracht op korte termijn zeer wel mogelijk. In deze mening word ik gesteund door anderen met een meerjarige ervaring op de defensiemarkt (desgewenst kan ik zorgen voor een verklaring van deze strekking).

Ten aanzien van mijn eigen activiteiten stelt (de werkgever; N.o.) dat het niet de bedoeling is dat de heer B. deze overneemt. Niet alleen blijft nog steeds onduidelijk hoe nu eigenlijk de overdracht van de sales-activiteiten rond de bedrijfs-speerpunt “real-time software voor

ruimtevaart-toepassingen” zal worden geïmplementeerd, tevens staat deze bewering op gespannen voet met de instructies die de heer B. ontving op 25 juli jongstleden tijdens zijn werkoverleg met de Divisie-manager. Tijdens dit gesprek werd hem duidelijk opgedragen om lopende sales cases en verantwoordelijkheden op mijn werkterrein over te nemen. Ook hier blijkt wederom dat (de werkgever; N.o.) bewust probeert om het CWI een rad voor ogen te draaien teneinde de gevraagde ontslagvergunning te verkrijgen.

De voortdurende vaagheid over de overdracht van mijn werkzaamheden maakt mij zeer achterdochtig omtrent de manier waarop (de werkgever; N.o.) met deze reorganisatie omspringt. De verwijzing naar de Operation Manager voor het verwerven van nieuwe opdrachten is ongeloofwaardig, zeker in het licht van het feit dat het hier om één van de vier business-speerpunten gaat. In hetzelfde kader vermeldt (de werkgever; N.o.) in haar eerdere brief dat de divisie AS&E binnen Sales een zwaardere functie heeft gedefinieerd, die zal worden ingevuld door de heer T. Op mijn oproep om de positie van de heer T. nader toe te lichten wordt niet gereageerd. De kennelijke onwil van (de werkgever; N.o.) om openheid te geven in de situatie rond de heer T. is op zijn minst verdacht.

Samenvattend:

De functies van Sales Managers zijn tussen de divisies wel degelijk uitwisselbaar. Een derde van de Sales Managers heeft zich zonder diepgaande achtergrond binnen enkele maanden kunnen inwerken. Dit betreft zowel horizontale invulling als instroming van buitenaf. Aangezien de heren (...) korter in dienst zijn geldt dat het anciënniteitsbeginsel is geschonden.

De defensie-activiteiten beslaan luttel procenten van de totale bedrijfsactiviteit van (de werkgever; N.o.). Het belang van de defensie-activiteiten, en de rol van de heer B. daarin worden schromelijk overdreven, en vormen onvoldoende argument om aan het anciënniteitsbeginsel voorbij te gaan. Bovendien is het zeer wel mogelijk om de activiteiten van de heer B. binnen redelijke termijn over te dragen.

(De werkgever; N.o.) heeft er voor gekozen om de marketing op defensiegebied in belangrijke mate af te bouwen. Door daarbij te kiezen voor een bepaalde uitvoering van deze personeelsreductie heeft (de werkgever; N.o.) het anciënniteitsbeginsel in het gedrang gebracht. Indien voor een andere uitvoering van deze personeelsreductie zou zijn gekozen, dan zou e.e.a. kunnen zijn voorkomen.

(De werkgever; N.o.) stelt dat mijn taken kunnen worden overgenomen door andere functionarissen. (De werkgever; N.o.) verzuimt echter om duidelijkheid te geven met betrekking tot deze overdracht, hoewel hier een direct verband kan bestaan met de toelaatbaarheid van het aangevraagde ontslag. Ook hier is het niet ondenkbaar dat gehandeld wordt in strijd met het anciënniteitsbeginsel.”

8. De CWI verleende verzoekers werkgever op 18 september 2002 toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen. Ter motivering van dit besluit werd het volgende vermeld:

“...Ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch/bedrijfsorganisatorisch oogpunt een arbeidsplaats dient te vervallen.

Artikel 4:2, eerste lid bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht.

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

Bij brief van 8 mei 2002 doet werkgever melding van het voornemen het dienstverband met 21 werknemers te beëindigen door opzegging en met 12 medewerkers door middel van ontbinding. Daarenboven zal het aantal personeelsleden op andere wijze worden teruggebracht tot uiteindelijk een aantal dat overeenkomt met 290 FTE's. Deze inkrimping wordt noodzakelijk geacht in het kader van een noodzakelijke bezuiniging: de laatste jaren was het exploitatieresultaat negatief. Het aantal declarabele uren en de ordervererving werd een aantal malen in de afnemende Europese markt te hoog ingeschat.

Thans moet op basis van ervaring en het nieuwe marktinzicht worden verwacht dat het aantal factureerbare uren zich voor de toekomst zal stabiliseren op 320.000. Hierbij hoort een personele bezetting van bovengenoemde 290 FTE's.

Zowel de Ondernemingsraad als de gezamenlijke vakbonden gaan akkoord met het doorvoeren van de reorganisatie.

Bij de keuze wie voor ontslag in aanmerking moest komen werd het anciënniteitsprincipe gehanteerd waar het ging om vergelijkbare uitwisselbare functies waarbij werkgever overigens al direct aangeeft dat er door de hoge specialisatiegraad nauwelijks sprake kan zijn van uitwisselbaarheid van functies.

Omtrent de in het kader van bovenstaande aangevraagde ontslagvergunning merkt werknemer op dat er sprake is van een functie van sales manager die uitwisselbaar is met de zijne en die wordt bezet door een werknemer met een aanmerkelijk korter dienstverband.

Op grond van bovenstaande ben ik van oordeel dat werkgever aan de hand van de aangeleverde reorganisatienota, financiële gegevens en correspondentie met de

Ondernemingsraad aannemelijk heeft gemaakt dat de inkrimping van het personeelsbestand een noodzakelijke voorwaarde is voor een uit bedrijfseconomisch oogpunt gezonde bedrijfsvoering.

Ten aanzien van het verweer van werknemer geeft werkgever aan en maakt dat ook aannemelijk dat ten aanzien van de werknemer met het kortere dienstverband een uitzondering op de anciënniteitsregel moet worden gemaakt en wel om reden dat deze werknemer werkzaam als sales manager voor de Defensiemarkt, deze functie uitvoert onder meer op basis van een uitgebreid specialistisch netwerk wat aan opbouw jaren in beslag heeft genomen. De persoon van de werknemer speelt in zo'n netwerk een zeer belangrijke rol zodanig dat die functie in een tijdsbestek van zo'n drie maanden niet is over te nemen. Het vervangen van die werknemer acht ik dan ook te bezwaarlijk voor het functioneren van de onderneming op de Defensiemarkt...”

9. Bij brief van 11 oktober 2002 zond de Nationale ombudsman aan de CWI de klacht door die verzoeker bij hem op 23 september 2002 had ingediend, maar die in het kader van het kenbaarheidsvereiste eerst aan de CWI diende te worden voorgelegd. Verzoeker klaagde er in zijn brief van 23 september 2002 met name over dat de CWI in zijn besluit slechts inging op de argumentatie die in eerste instantie van werkgeverszijde was aangedragen. Uit niets bleek dat aandacht was geschonken aan de uitvoerige verweren die daarop waren gevolgd. Het feit dat het afgeven van de beschikking ernstig was vertraagd (naar zeggen door ziekte bij de CWI), deed vermoeden dat de verwerking uiteindelijk onder tijdsdruk had plaatsgevonden en deel uitmaakte van een onzorgvuldige inhaalslag, aldus verzoeker.

10. In reactie op verzoekers klacht deelde de CWI verzoeker bij brief van 22 november 2002 het volgende mee:

“...U voert onder meer aan dat de hoor en wederhoor niet dan wel onvoldoende blijkt uit de beschikking en dat het CWI een beschikking heeft afgegeven waartoe het CWI volgens u bij medeafweging van deze resultaten in alle redelijkheid niet had mogen en kunnen komen.

Ik heb u op 25 november 2002 telefonisch gesproken en in dit telefoongesprek heeft u er onder meer op gewezen dat er sprake is van een uitvoerig schriftelijk verweer van uw kant, dat u meerdere argumenten heeft aangevoerd tegen het aangevraagde ontslag, dat uw werkgever niet of onvoldoende is ingegaan op uw stellingen en dat het CWI hier onvoldoende op is ingegaan.

Mijn bevindingen.

Mij is gebleken bij de beoordeling van de ontslagprocedure dat vaststaat dat er sprake is van bedrijfseconomische redenen die werkgever noodzaken tot het treffen van ingrijpende

maatregelen in de personele sfeer. Als gevolg hiervan komen ruim 30 arbeidsplaatsen te vervallen.

Mij is voorts gebleken dat werkgever zich genoodzaakt zag om af te wijken van het anciënniteitsbeginsel ten koste van uw arbeidsplaats. In de ontslagbeschikking is deze afwijking van het anciënniteitsbeginsel conform artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit naar mijn oordeel afdoende gemotiveerd.

Mij is gebleken dat u in uw verweerbrieven uitvoerig ingaat op vigerende feiten en omstandigheden bij de onderneming en uw werkzaamheden in het bijzonder, waarin u aanvoert dat in uw visie het anciënniteitsbeginsel is geschonden en niet correct wordt toegepast door werkgever. Hoewel er in de ontslagbeschikking wel degelijk uiteen wordt gezet waarom dezerzijds afwijking van anciënniteit geoorloofd wordt geacht en als zodanig het oordeel van het CWI inhoudelijk aan de gestelde eisen voldoet, deel ik wel uw bezwaar dat u uw argumenten in uw verweer van 8 pagina's onvoldoende terugziet in de ontslagbeschikking. Mij is gebleken dat u diverse kanttekeningen heeft geplaatst die niet zijn opgenomen in de ontslagbeschikking; uitsluitend de kern van uw verweer inzake de in uw visie onjuiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel is vermeld in de beschikking.

Voorgaande laat overigens onverlet dat uw verweer is beoordeeld en meegewogen bij het nemen van de beslissing, gehoord hebbende de leden van de Ontslagadviescommissie.

Met andere woorden, hoor en wederhoor heeft -ondanks de summiere weergave in de beschikking- wel degelijk plaatsgevonden en ontslag werd na geconsulteerd te zijn door de Ontslagadviescommissie dezerzijds als niet onredelijk beschouwd.

Ik kom derhalve tot de conclusie dat uw klacht als gedeeltelijk gegrond kan worden beschouwd, aangezien ik moet erkennen dat er summier is gemotiveerd en uw argumentatie onvoldoende terug te vinden is in de ontslagbeschikking. Tegelijkertijd acht ik de afwijking van het anciënniteitsbeginsel, hetgeen de kern vormt van uw verweer, afdoende gemotiveerd door mijn medewerker..."

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht en naar hetgeen door verzoeker naar voren is gebracht richting de CWI (zie de punten 2., 4., 7. en 9. onder **A. Feiten**).

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

1. Naast het verzoek om een reactie op de klacht stelde de Nationale ombudsman op 22 januari 2003 de volgende vragen aan de CWI:

“1. In de brief van 22 november 2002 erkent de CWI dat de betreffende beschikking onvoldoende is gemotiveerd en dat verzoekers argumenten niet terug te vinden zijn in de beschikking. Wordt daarmee bedoeld dat in de beschikking op deze argumenten van verzoeker had moeten worden ingegaan? Zo ja, waarom is dat dan niet alsnog gebeurd in het kader van de klachtafwikkeling?

2. Bent u bereid om alsnog in te gaan op verzoekers argumenten?

Ik doel daarmee met name op de volgende punten:

- verzoekers stelling dat zijn functie uitwisselbaar is met de functie van sales manager van de andere divisies van de organisatie;

- verzoekers stelling dat zijn aandachtsgebied (real-time software voor ruimtevaart-toepassingen) meer van belang is voor zijn werkgever (speerpunt) dan het aandachtsgebied van zijn collega (defensie-activiteiten, slechts enkele procenten van de totale bedrijfsactiviteit);

- verzoekers gemotiveerde stelling dat hij zeer wel in staat is om het netwerk van zijn college over te nemen, en dat onduidelijk is wie zijn taken gaat overnemen.”

2. In reactie op de klacht deelde de Raad van bestuur van de CWI bij brief van 21 februari 2003 onder meer het volgende mee:

“De feiten

(...)

De werkgever van klager, (...), heeft in mei 2002 in het kader van een collectief ontslag een 21-tal ontslagaanvragen ingediend bij CWI. Een en ander was ingegeven door negatieve marktontwikkelingen waardoor het bedrijf in ongunstige bedrijfseconomische omstandigheden was komen te verkeren. Een reorganisatieplan werd opgezet om de bedrijfsvoering op de langere termijn veilig te stellen.

Met de vakbonden was een Sociaal Plan overeengekomen. De Ondernemingsraad had op hoofdlijnen positief geadviseerd over de voorgenomen reorganisatiemaatregelen.

Onder meer een reductie van 43 van de circa 400 arbeidsplaatsen was voorzien. De bonden hadden ingestemd met het schrappen van de maand wachttijd.

De melding alsmede de individuele aanvragen waren ruim voorzien van de benodigde informatie, mede vanwege een groot aantal bijlagen (financiële gegevens, organogrammen, personeelsoverzichten etc.).

Er volgde de gebruikelijke procedure van hoor- en wederhoor.

In het geval van klager vond deze plaats in drie ronden van hoor- en wederhoor, waarbij beide partijen uitvoerig hun standpunten uiteenzetten.

De Ontslagadviescommissie adviseerde unaniem tot verlenen van de gevraagde vergunning, welk advies CWI onverkort overnam, uitmondend in de beschikking d.d. 18 september 2002.

Beoordeling

Zoals uit het voorgaande blijkt, was sprake van een breed opgezet ontslagdossier. Dit vormde voldoende deugdelijke basis voor de Ontslagadviescommissie om te adviseren en voor CWI om vervolgens een verantwoorde beslissing te nemen. Lezing van de ontslagbeschikking geeft aan dat de bedrijfseconomische problemen goed zijn beschouwd en samengevat.

Inzake de gehanteerde selectiemethode (anciënniteit per functiecategorie) geeft de beschikking eveneens duidelijkheid. Voor wat betreft de benoeming van de argumenten die klager in zijn uitvoerige verweren heeft aangevoerd, is de Raad van bestuur van oordeel dat een betrekkelijk summiere weergave daarvan is opgenomen. Hier had CWI meer specifiek en uitgebreider kunnen formuleren. CWI heeft dit ook tegenover klager erkend bij de interne klachtenprocedure (...). Niettemin kan er wel van worden uitgegaan dat het klager voldoende duidelijk is geworden op grond waarvan zijn ontslag is gehonoreerd door CWI.

De Raad van bestuur wil benadrukken dat zich in de toetsingmethodiek als neergelegd in het Ontslagbesluit een zekere marge van beoordelingsvrijheid voor CWI bevindt. De anciënniteitsregel zelf biedt geen ruimte voor wat betreft beoordelingsvrijheid of redelijkheid; hier is sprake van een in feite wiskundige toepassing. Echter, begrippen als 'uitwisselbare functie' en 'bijzondere kennis of bekwaamheden' bieden wel plaats voor een individuele benadering en weging.

CWI zal in de regel een zeker marge moeten erkennen waarbinnen de werkgever in zijn bedrijf beleidsmatige voorkeuren en organisatorische maatregelen mag treffen.

CWI accepteerde in dit kader de gemotiveerde afwijking van de anciënniteitsregel ten faveure van een werknemer met een korter dienstverband in dezelfde functiegroep (salesmanager).

Deze medewerker was naar het oordeel van de werkgever onmisbaar voor het bedrijf vanwege specifieke kwaliteiten en bekwaamheden, te weten het beschikken over een omvangrijk zakelijk netwerk.

Dit vertegenwoordigt een zeer waardevolle toevoeging voor het bedrijf in een deel van de markt waarop de werkgever zich richt. Een dergelijk netwerk is overwegend persoonsgebonden door een jarenlange opbouw en onderhoud. Opbouw en onderhoud vergen in feite een doorlopende aandacht en inspanning, hetgeen door zijn gewicht en essentie tevens als functiebestanddeel kan worden gezien. Dit gegeven houdt tevens in dat een overdracht daarvan aan, dan wel de opbouw ervan door een andere medewerker, geen vanzelfsprekendheid is. De zakelijke afbreukrisico's zijn daarvoor te groot.

Zonder af te doen aan de kwaliteiten en arbeidsprestaties van klager - deze staan hier ook geenszins ter discussie - heeft de werkgever de onmisbaarheid van de andere medewerker voldoende duidelijk beargumenteerd. CWI heeft dit beroep op artikel 4:2 lid 4 van het Ontslagbesluit, in welk artikel de mogelijkheid om af te wijken van de anciënniteitsregel is neergelegd, dan ook gehonoreerd.

Klager is in het kader van de interne klachtenprocedure telefonisch gehoord, waarbij deze aangelegenheid met hem is doorgesproken. Daarbij is hij er op gewezen dat er krachtens het BBA 1945 geen beroepsmogelijkheid is; een eventuele kennelijk onredelijk ontslagprocedure op grond van artikel 681 boek 7 van het Burgerlijk Wetboek staat wel open. Een en ander is hem bij brief d.d. 22 november 2002 schriftelijk bevestigd. In deze brief is tevens aanvullende informatie inzake de beslissing opgenomen. Het moet klager daarmee voldoende helder zijn geworden welke argumentatie voor zijn ontslag van betekenis is geweest.

Conclusie

De Raad van bestuur is van mening dat de ontslagbeschikking d.d. 18 september 2002 meer specifiek en concreet gemotiveerd had kunnen worden; alsdan was een medebeoordeling van klagers verweer beter tot uitdrukking gekomen. Met name was dan ook beter aangegeven dat zijn argumenten onvoldoende tegenwicht gaven tegenover werkgevers stellingname. Dit is ook aan klager meegedeeld.

Gezien het complete dossier is de Raad van bestuur van oordeel dat CWI op goede gronden tot zijn beslissing gekomen. Een uitvoerige procedure van hoor- en wederhoor heeft plaatsgevonden, en de daarbij beschikbaar gekomen informatie heeft tot de conclusie kunnen leiden dat de aangevoerde ontslagmotieven voldoende redelijk waren."

Achtergrond

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

Artikel 3:1

“de Centrale organisatie werk en inkomen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden.”

Artikel 4:1, eerste lid

“Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.”

Artikel 4:2, eerste en vierde lid

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

(...)

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

2. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 9:2:

“Het bestuursorgaan draagt zorg voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten over zijn gedragingen en over gedragingen van bestuursorganen die onder zijn verantwoordelijkheid werkzaam zijn.”

Artikel 9:12, eerste lid

“Het bestuursorgaan stelt de klager schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek naar de klacht alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.”

3. In de **Memorie van Toelichting** op de Aanvulling van de **Algemene wet bestuursrecht** met een regeling over de behandeling van klachten door bestuursorganen (Tweede Kamer, vergaderjaar 1997-1998, 25 837, nr. 3) staat onder meer het volgende vermeld onder het kopje “Waarom een regeling van klachtbehandeling?”:

“... Het bestuur kan op basis van ontvangen klachten aanleiding zien fouten te herstellen en misstanden en zwakke punten binnen de organisatie weg te nemen. (...)

Steeds sterker leeft voorts het besef, binnen de overheid zowel als in het bedrijfsleven, dat een goede behandeling van een klacht bijdraagt aan een betere relatie met de cliënt en aan de kwaliteit van de dienstverlening. Zorgvuldige klachtbehandeling kan aldus bijdragen aan herstel van het geschonden vertrouwen in het bestuur.”