

Rapport

Datum: 15 oktober 2003
Rapportnummer: 2003/367

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland in haar besluit van 7 februari 2002, waarin aan de voormalige werkgever van verzoeker toestemming wordt verleend om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen, in onvoldoende mate rekening heeft gehouden met de namens verzoeker aangevoerde verweren van 21 december 2001 en 31 januari 2002.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) dient de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), indien aan haar een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en de mogelijkheden van 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/aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten. Indien de CWI van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient in beginsel negatief beslist te worden op de ontslagaanvraag.

2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd dient de CWI ingevolge artikel 4:1, eerste lid, van het Ontslagbesluit te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Volgens de toelichting bij dit artikel (zie achtergrond, onder 2.) omvat deze categorie tevens bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productieproces. Het is voldoende dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen met zich meebrengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden. De CWI behoort bij zijn beslissing niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

De CWI dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht (artikel 4:2, eerste lid, Ontslagbesluit). Verder is in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit bepaald 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 bij de toepassing van het anciënniteitsbeginsel buiten beschouwing kan worden gelaten.

3. Verzoeker was werkzaam in de functie van Manager Systems Networks en Support (SNS) en kreeg op 7 december 2001 bericht van zijn werkgever dat zijn functie bij een

reorganisatie zou verdwijnen en dat in verband daarmee een ontslagvergunning was aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen. Nadat verzoeker tot twee keer toe een verweerschrift had ingediend, verleende de CWI bij besluit van 7 februari 2002 toestemming aan de werkgever om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen.

Verzoeker klaagt erover dat de CWI in het besluit van 7 februari 2002 onvoldoende rekening heeft gehouden met de namens hem aangevoerde verweren.

II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Het ontslag van verzoeker was volgens de werkgever noodzakelijk wegens een in gang gezette reorganisatie met als doel uit de rode cijfers te komen en de onderneming weer gezond te maken. In 2000 en 2001 was de werkgever in de rode cijfers beland omdat de omzet achter bleef ten opzichte van het budget terwijl de vaste kosten min of meer gelijk bleven. De werkgever had al bezuinigd op alle niet personele kosten waarop te bezuinigen viel (opleidingen, ICT hardware, reizen). Verder was getracht om door middel van concentratie van de zogenaamde backoffice activiteiten in Dongen de efficiency van het bedrijf te vergroten en was een aantal niet-rendabele bedrijfsactiviteiten gestaakt. Omdat dit alles onvoldoende resultaat had opgeleverd, waren het Management Team, de Ondernemingsraad en de aandeelhouders in Neurenberg tot de conclusie gekomen dat de personeelskosten structureel omlaag moesten. Getracht werd het aantal gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te beperken. Dit kon onder meer bereikt worden door de inflatiecorrectie in 2002 te beperken tot 1%, de door natuurlijk verloop opgegevallen plaatsen zo min mogelijk aan te vullen, interne transfers te stimuleren en het tot het uiterste beperken om vacatures extern te werven. Hiermee kon worden bereikt dat in Dongen van de 13 fte-plaatsen (fte = fulltime-equivalent) die bezuinigd moesten worden er maar twee gedwongen moesten afvloeien.

De ICT afdeling ontkwam niet aan de bezuinigingen. Zo startte per 1 januari 2002 een centraal in Duitsland ontwikkelde applicatie die vanuit Neurenberg werd beheerd. Hiermee verviel de noodzaak van het instandhouden van een afdeling systeemontwikkeling in Dongen. Daarnaast was een reorganisatie van de ICT afdeling ook noodzakelijk in verband met het bevroren van de productieomgeving, het afnemen van het aantal medewerkers en de verdere automatisering van de helpdesk functionaliteit. Hierdoor liep de behoefte aan beheers- en supportactiviteiten terug. De desbetreffende afdeling, de afdeling SNS, zou worden opgeheven en de resterende supportcapaciteit zou worden overgeheveld naar de afdeling CASE.

2. De verweren van verzoeker die betrekking hadden op de bedrijfseconomische gronden, waren de volgende.

a) De lijst met namen van medewerkers die ten gevolge van de reorganisatie volgens de werkgever moesten vertrekken had betrekking op 8 fte-plaatsen bij de Nederlandse

vestiging in Dongen en 15,7 fte-plaatsen bij de vestiging in België. Volgens verzoeker hadden de namen van de medewerkers van de Belgische vestiging niets met 'zijn' reorganisatie te maken, het waren meest fte-plaatsen van een jaren geleden ingezette reorganisatie. Van de acht namen van de Nederlandse vestiging die zouden moeten vertrekken, waren er twee op eigen initiatief weggegaan, twee overgeplaatst, één vertrokken wegens disfunctioneren en één al eerder vertrokken omdat zijn afdeling was opgeheven. Hierdoor ging het feitelijk maar om twee functionarissen: verzoeker en één andere collega.

b) Een andere maatregel die door de werkgever was genoemd om de uitgaven te verminderen was het beperkt houden van de salarisverhogingen voor 2002 tot de inflatiecorrectie van 1%. Volgens verzoeker klopte dat niet omdat de loonkosten voor de Nederlandse vestiging zouden stijgen met 5,8%, namelijk naast de 1% inflatiecorrectie voor alle medewerkers, ook maximaal 2% opslag voor individuele medewerkers en 2,8% reservering voor de uitbetaling van een bonus.

c) Er waren volgens verzoeker een aantal nieuwe projecten binnengehaald die extra omzet zouden genereren en die nog geen deel uitmaakten van de gebudgetteerde omzetten voor 2002. Hierdoor zou juist extra personeel nodig zijn.

d) Feitelijk gezien was de organisatie juist aan het groeien. In 2001 waren er volgens verzoeker op de vestiging in Nederland acht mensen meer aangenomen dan vertrokken. De door de werkgever genoemde rode cijfers in 2000 en 2001 stemden niet overeen met de werkelijkheid. De meest recente cijfers voor 2001 lieten voor beide vestigingen tezamen een resultaat zien van 0,0%, terwijl de Nederlandse vestiging alleen een winst zou maken van € 1,5 miljoen. Verder zou de werkgever voorbij zijn gegaan aan een bedrag van € 0,8 miljoen dat de werkgever zou ontvangen in verband met te verrekenen fiscale verliezen.

3. In het ontslagbesluit van 7 februari 2002 gaf de CWI een samenvatting van de door de werkgever aangevoerde bedrijfseconomische redenen en de verweren die namens verzoeker daartegen waren aangevoerd. Vervolgens kwam de CWI tot de conclusie dat op basis van de verstreekte (financiële) gegevens voldoende aannemelijk was gemaakt dat het ontslag van verzoeker op bedrijfseconomische gronden noodzakelijk was. In reactie op de door verzoeker daarover bij de CWI ingediende klacht gaf de CWI bij brief van 29 mei 2002 uitleg over de ontslagprocedure en de rol daarin van de ontslagadviescommissie. Volgens de CWI bekijkt de ontslagadviescommissie bij de beoordeling van een ontslagaanvraag eerst of het motief aannemelijk is. De aanvraag wordt vervolgens getoetst aan de hand van het Ontslagbesluit. Gaat het om een aanvraag voor ontslag wegens reorganisatie dan is de ontslagadviescommissie terughoudend en gaat niet op de stoel van de ondernemer zitten. In reactie op de bij de Nationale ombudsman ingediende klacht lichtte de CWI bij brief van 10 februari 2003 bovengenoemde werkwijze verder toe en ging daarbij ook in op de procedure zoals die bij verzoeker was verlopen. Als de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het ontslag om bedrijfseconomische redenen, waaronder volgens de

toelichting op het Ontslagbesluit tevens bedrijfsorganisatorische redenen moeten worden beschouwd, noodzakelijk is en de verweren van de werknemer daar niet aan af doen, dient de toestemming voor ontslag in beginsel te worden verleend. De woorden 'aannemelijk maken' geven al aan dat de toetsing marginaal is. Volgens de CWI kon verzoeker zich uiteindelijk verenigen met het door de werkgever aangegeven aantal in te krimpen fte's, maakte de werkgever voldoende duidelijk dat de extra beloning in 2001 niet was uitgekeerd en bij achterblijvende omzet ook in 2002 niet zou worden uitgekeerd en was het door verzoeker binnengehaalde project volgens de werkgever wel meegenomen in de omzetprognose.

4. Zoals hiervoor onder I.2. is aangegeven, behoort de CWI niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. De CWI dient de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag.

Gezien de aard van de door de CWI uit te voeren toetsing moet worden geoordeeld dat de CWI, op basis van de door de werkgever verstrekte informatie, niet in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat een reorganisatie waarbij verzoekers arbeidsplaats kwam te vervallen niet noodzakelijk was. Daarbij is van belang dat de reorganisatie op de ICT afdeling en daarmee het vervallen van verzoekers arbeidsplaats niet alleen was ingegeven door de verslechterde financiële positie van de werkgever, maar tevens door bepaalde ontwikkelingen binnen de werkgever op ICT gebied (zie hiervoor onder II.1.). Als gevolg van deze ontwikkelingen zou verzoekers afdeling, de afdeling SNS, worden opgeheven. De resterende supportcapaciteit zou worden overgeheveld naar de afdeling CASE. De CWI kon dan ook op grond van de door de werkgever geschetste ontwikkelingen aannemelijk achten dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van verzoekers arbeidsplaats met zich bracht.

De verweren die op dit punt van de kant van verzoeker zijn aangevoerd, ontkrachten de noodzaak van de reorganisatie niet. Zo doet aan de noodzaak van afvloeiing van verzoeker niet af, dat op de lijst van af te vloeien medewerkers ook namen van medewerkers stonden die al waren vertrokken. Daaraan doet evenmin af dat, aldus verzoeker, de beperking van de salarisverhoging voor 2002 tot 1% inflatiecorrectie niet zou kloppen omdat er ook nog 2% voor een individuele bonus en 2,8% voor een algemene bonus was gereserveerd. Dit geldt temeer nu de werkgever er op had gewezen dat op grond van de collectieve arbeidsvoorwaarden een inflatiecorrectie van 5% was geïndiceerd. Deze, dus niet de totale loonsomstijging, werd beperkt tot 1%. Voorts had de werkgever aangegeven dat bij tegenvallende resultaten de bonussen van 2,8%, evenals in 2001, in 2002 niet zouden worden uitgekeerd.

Ook verzoekers verweer dat de recentelijk binnengehaalde projecten geen deel zouden uitmaken van de gebudgetteerde omzet voor 2002, hetgeen de werkgever overigens heeft betwist, doet niet af aan het feit dat verzoekers arbeidsplaats kwam te vervallen. Door

verzoeker is niet gesteld, noch is gebleken, dat deze nieuwe projecten werkzaamheden met zich mee zouden brengen waarop verzoeker zou kunnen worden ingezet.

Ten slotte doet ook het verweer van verzoeker dat de werkgever over 2001 niet een negatief resultaat zou hebben behaald, terwijl de Nederlandse vestiging juist winst zou hebben gemaakt, niet af aan het feit dat verzoekers arbeidsplaats kwam te vervallen. Het vervallen van verzoekers arbeidsplaats was immers niet alleen gebaseerd op financiële overwegingen.

5. Vervolgens diende de CWI te beoordelen of verzoekers functie uitwisselbaar was met andere functies dan wel of er een mogelijkheid was om verzoeker ander werk bij zijn werkgever te laten verrichten. De CWI gaf aan dat de afdeling van verzoeker was opgeheven en dat daarmee zijn functie verviel. De CWI deelde mee dat de ontslagadviescommissie voor de uitwisselbaarheid de vier overgelegde functiebeschrijvingen, waaronder die van verzoeker, naast elkaar heeft gelegd en op basis daarvan tot de conclusie is gekomen dat deze functies niet uitwisselbaar waren. Ter toelichting hierop stelde de CWI nog dat het conform de huidige regelgeving en ontslagpraktijk niet om de uitwisselbaarheid van twee of meer personen gaat, maar om de vraag of de functies naar aard, niveau en beloning vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn en daarbij over en weer uitwisselbaar.

6. Volgens verzoeker kon hij onder meer worden geplaatst in de functie van projectleider gekoppeld aan de afdeling Operations. Deze functie was toebedeeld aan de voormalige Manager SDS, de heer H. Aangezien verzoeker langer in dienst was dan de heer H. en verzoeker van mening was dat hij na enige inwerktijd net zo goed in staat was om deze functie uit te voeren, meende hij voor deze functie in aanmerking te komen.

Verder was verzoeker van mening dat hij zou kunnen worden geplaatst in de functie van Manager CASE. Aangezien hij langer in dienst was dan de Manager CASE, de heer G., meende hij meer aanspraak op deze functie te kunnen maken. Verzoeker gaf aan dat hij slechts met betrekking tot een beperkt gedeelte van deze functie zich eerst de werkzaamheden eigen zou moeten maken.

De werkgever was echter van mening dat verzoeker niet beschikte over de materiekennis die nodig was voor bovenbedoelde functies en volgens de werkgever was het niet mogelijk om deze materiekennis in een aantal weken in te halen. Volgens de werkgever ging het niet om uitwisselbare functies. Bovendien, zo gaf de werkgever aan, waren de heren H. en G. vanwege de bij hun aanwezige materiekennis en projectleiderservaring onmisbaar voor de werkgever.

7. Van uitwisselbare functies is sprake indien het gaat om vergelijkbare en gelijkwaardige (zowel naar de aard van de functie als naar de beloning) functies. Niet van belang is welke functie de met ontslag bedreigde werknemer zou willen, of gezien de (soms lagere) eisen

zou kunnen uitoefenen. Wel relevant is of er binnen het bedrijf één of meer soortgelijke, gelijkwaardige functies als die van de betrokken werknemer zijn.

Het anciënniteitsbeginsel kan ten aanzien van een werknemer buiten beschouwing worden gelaten indien de werkgever aannemelijk maakt dat deze werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn.

8. Uit de door de werkgever overgelegde functiebeschrijvingen (zie Bevindingen, onder **A. 3.2.**) blijkt dat de primaire taken van de Manager SNS (verzoeker), de Manager SDS (de heer H.) en de Manager CASE (de heer G.) overeenkomen. De additionele taken en de voor deze functies vereiste vakspecialisaties en ervaring lopen echter uiteen. Gelet op andere elementen van de functiebeschrijving, te weten het niveau en de beloning, zou desalniettemin kunnen worden gesteld dat de functies zowel naar de aard als naar de beloning vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn. Wat hier ook van zij, de werkgever heeft met hetgeen hij op dit punt heeft aangevoerd, aannemelijk gemaakt dat gelet op de voor de functies van de heer H. en de heer G. vereiste materiekennis, verzoeker deze functies niet zonder meer kon overnemen en de heer H. en de heer G. in feite onmisbaar waren. Voorts is van belang dat uit de functiebeschrijving van projectleider blijkt, dat deze functie niet uitwisselbaar is met de functie van verzoeker. Gezien het vorenstaande kon de CWI in redelijkheid het standpunt innemen dat het anciënniteitsbeginsel niet in de weg stond aan het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker.

De onderzochte gedraging is in zoverre behoorlijk.

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

2. De CWI heeft in de ontslagbeschikking globaal aangegeven wat de reden van de werkgever is geweest voor het indienen van een ontslagaanvraag voor verzoeker en welke verweren verzoeker tegen die aanvraag heeft gevoerd. De CWI heeft in haar beslissing van 7 februari 2002 echter niet aangegeven op welke wijze de door de werkgever en verzoeker aangevoerde argumenten zijn beoordeeld en hoe de CWI tot haar beslissing is gekomen. Aan het verweer van verzoeker ten aanzien van de uitwisselbaarheid van zijn functie met die van heer H. heeft de CWI in de ontslagbeschikking zelfs in het geheel geen overweging gewijd. De CWI heeft daarmee in strijd gehandeld met het motiveringsbeginsel.

In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is niet gegrond, behoudens ten aanzien van de motivering van de ontslagbeschikking; op dit punt is de klacht gegrond.

Onderzoek

Op 13 augustus 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 12 augustus 2002, van de heer K. te Dongen, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland. Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 4 maart 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 12 augustus 2002 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 verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Tevens werd de Centrale organisatie werk en inkomen een aantal specifieke vragen gesteld.

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

Verzoeker deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

De reactie van de Centrale organisatie werk en inkomen gaf aanleiding het verslag op een enkel punt aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Op 7 december 2001 kreeg verzoeker bericht van zijn werkgever dat zijn functie van Manager Systems Networks & Support bij een reorganisatie zou verdwijnen en dat in verband daarmee aan de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (per 1 januari 2002 de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland; verder de CWI) was verzocht toestemming te verlenen de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. In dit verzoek voerde de werkgever het volgende aan:

“...Hierbij verzoeken wij u ons een ontslagvergunning te verlenen voor (verzoeker; N.o.). (verzoeker; N.o.) is bij ons in dienst sinds 1 augustus 1975 in de functie van Manager Systems Networks and Support. Hij heeft een salaris van € 3894 bruto per maand exclusief vakantietoeslag.

De reden voor ons verzoek is dat ons bedrijf wegens bedrijfseconomische redenen gereorganiseerd wordt. Ook de afdeling ICT waarin (verzoeker; N.o.) werkzaam is moet inkrimpen. De gehele onderafdeling Systems Networks and Support, waarvan (verzoeker; N.o.) manager is, zal verdwijnen. Wij hebben voor (verzoeker; N.o.) geen vervangende interne functie kunnen vinden.

(...)

Benelux organisatie

(De werkgever; N.o.) is een marktonderzoekbedrijf met een vestiging in Dongen (per 1 november 2001 175 medewerkers/ 154 FTEs in vaste dienst) en een vestiging in Brussel (per 1 november 2001 46 medewerkers/ 44 FTEs in vaste dienst). (De werkgever; N.o.) maakt onderdeel uit van de internationale (...), met haar hoofdkantoor in Nürnberg. De bedrijfsactiviteiten in Dongen en Brussel worden door de moedermaatschappij onder één noemer gezien.

Reeds twee jaar in het rood

In 2000 en 2001 schrijven wij voor (de werkgever; N.o.) rode cijfers, terwijl de budgetten uitgaan van zo'n 8% bedrijfsresultaat. De “rode cijfers” zijn voornamelijk toe te schrijven aan het achter blijven van de omzet t.o.v. het budget, bij min of meer gelijkblijvende vaste kosten.

Structurele kostenbesparingen

De afgelopen twee jaren is er flink bezuinigd op alle niet personele kosten waarop te bezuinigen viel (opleidingen, ICT hardware, reizen). Daarnaast is getracht om d.m.v. concentratie van de zgn. backoffice activiteiten (ICT, F&A, Operations) in Dongen de efficiency van het totale bedrijf te vergroten. Tenslotte is een aantal niet-rendabele bedrijfsactiviteiten stopgezet of opgeheven. (...)

Dit alles heeft echter nog niet tot het gewenste positieve resultaat geleid. Conclusie van het Management Team, de Ondernemingsraad en de aandeelhouders in Nürnberg is dan ook dat tevens de kosten voor het personeel structureel omlaag moeten om ons bedrijf weer gezond te krijgen.

Inkrimpen aantal FTEs noodzakelijk

Vanuit de moedermaatschappij is in augustus opdracht gegeven om in 2002 e.v. nog zo'n 1,55 mln Euro te besparen op personeelskosten (1,2 mln Euro) en overheadkosten (0,35 mln Euro). Voor 2001 en 2002 betekent dit in totaal 23,7 FTEs. (...)

Uiterste best gedaan gedwongen ontslagen te voorkomen

Voor beide vestigingen heeft het Management Team getracht een beleid te voeren waarbij het aantal gedwongen afvloeiingen zo beperkt mogelijk zou blijven. Dit beleid is voor de Dongense vestiging redelijk succesvol gebleken, daar van de oorspronkelijke in Dongen voorziene 13 FTEs nog slechts 2 FTEs gedwongen moeten afvloeien! Dit kon onder meer bereikt worden door:

Beperking van de inflatiecorrectie 2002 tot 1% (had volgens Arbeidsvoorwaardenreglement 4,5% kunnen bedragen)

Natuurlijk verloop van personeelsleden zo min mogelijk aanvullen

Interne transfers zoveel mogelijk promoten om de organisatie op de juiste sterkte te brengen

Het tot het uiterste beperken van door externen in te vullen vacatures

Voor de Brusselse vestiging is in 2001 voor 9 FTEs reeds een interne oplossing gevonden, terwijl in 2001 6,7 FTEs gedwongen zijn afgevloeid.

Vorige maand is voor de Brusselse vestiging een begin gemaakt met het afvloeien van nog eens 6 FTEs voor 2002. Voor 2 Brusselse FTEs wordt nog naar een oplossing gezocht.

Uiteindelijk toch nog 2 FTEs gedwongen afvloeien in Dongen

Hoewel in Dongen in 2001 via natuurlijk verloop en het via interne medewerkers opvullen van vacatures reeds 6 à 7 FTEs is ingekrompen, komt dus ook de Dongense vestiging voor 2002 op korte termijn niet onder een beperkt aantal gedwongen afvloeiingen uit. Twee hiervan zijn via dit verzoek nu reeds concreet, doch als de bedrijfseconomische ontwikkelingen zich voortzetten zoals zij dit de laatste maanden van 2001 doen, sluit (de werkgever; N.o.) verdere gedwongen afvloeiingen niet uit.

Bij onze zusterbedrijven (...) in Amstelveen en (...) in Hilversum is gekeken of er mogelijkheden waren de twee gedwongen afvloeiers te herplaatsen. Ook bij het moederbedrijf in Nürnberg is een verzoek tot herplaatsing ingediend. Helaas heeft geen van deze drie bedrijven mogelijkheden tot herplaatsing kunnen vinden.

Hierna zal voor de Dongense vestiging de situatie nader worden toegelicht.

Specifieke situatie (...) vestiging Nederland

Gedwongen afvloeiingen in de ICT afdeling

Het gehele bedrijf wordt geacht door de economische ontwikkelingen de broeksriem een stukje aan te halen. Ook de ICT afdeling heeft deze opdracht gekregen.

Tot op heden droeg (de werkgever; N.o.) zorg voor haar eigen systeemontwikkeling voor de geautomatiseerde productiesystemen. Met de komst van een centraal in Duitsland ontwikkelde applicatie per 1 januari 2002 (...), die niet in Dongen doch in Nürnberg zal worden beheerd vervalt de noodzaak voor het in stand houden van een eigen afdeling voor systeemontwikkeling. Daarnaast zullen, mede in verband met het “bevroren” van de huidige productieomgeving, het afnemen van het aantal (...) medewerkers en de verdere automatisering van de Help Desk functionaliteit, de beheers- en supportactiviteiten dusdanig teruglopen dat een reorganisatie van de ICT afdeling noodzakelijk wordt.

Voor een aantal mensen betekent dit uitbreiding of verandering van hun functie. Voor 3 mensen van de ICT afdeling (waarvan 1 in Brussel) betekent dit een gedwongen afvloeiing.

B., Systeemanalist - programmeur mainframe (Dongen)

(Verzoeker; N.o.) - Manager Systems Networks and Support (Dongen)

L. - Information Consultant (Brussel, Belgische wet van toepassing)

(...)

De reorganisatie

De reorganisatie van ICT is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

Opheffen van de eigen interne afdeling systeemontwikkeling (SDS)

I.v.m. centrale ontwikkeling in Nürnberg van de productieprogrammatuur zal er geen ruimte meer zijn voor eigen lokale ontwikkeling van productieprogrammatuur. In 2002 zullen de bestaande applicaties in Dongen bevroren worden. Ook de in Dongen gebruikte mainframe technologie voor de productieprogrammatuur zal verdwijnen. De manager SDS zal als

projectleider gekoppeld worden aan de afdeling Operations om het migratieproject tot een goed einde te brengen.

Formaliseren van het projectmatig inzetten van "systeem en netwerkkennis" via een projectpool. Hetgeen in 2000 en 2001 reeds was ingezet, n.l. het op verschillende projecten inzetten van de capaciteiten van de verschillende medewerkers, zal in 2002 verder worden uitgebouwd. Medewerkers rapporteren in principe aan hun projectleider.

Afbouwen van het "overschot" aan supportcapaciteit binnen de ICT organisatie, Concentreren van de resterende supportcapaciteit aan de (...) organisatie binnen één afdeling (CASE). De organisatie vraagt om één duidelijk loket voor alle supportvragen. Met het stabiliseren van de infrastructuur, de automatisering van het help desk proces d.m.v. een Help Desk applicatie en de groei naar een steeds meer "consultancy" georiënteerd bedrijf, is de afdeling CASE de aangewezen ingang voor ondersteuning van de eindgebruikers.

Zoveel mogelijk concentreren van de relatie naar toeleveranciers (inkoop van ICT goederen en diensten naar de centrale inkoopafdeling).

In verband met de voorziene grotere efficiency en de krachtiger inkoopfunctie, wenst het MT de ICT inkoopfunctie voor het bedrijf, nu verspreid over de diverse afdelingen, te concentreren bij de overige inkoopfuncties voor het bedrijf, t.w. de afdeling Facility Management Quality Management.

(...)

Motivatie m.b.t. de ontslagkeuze:

(...)

(Verzoeker; N.o.)- Manager Systems Networks and Support - Afdeling SNS:

Er is een bedrijfseconomische noodzaak tot inkrimping, ook voor ICT.

De lokale supportactiviteiten worden geautomatiseerd en geconcentreerd in één afdeling, zodat interne klanten van de ICT afdeling slechts bij één loket hoeven aan te kloppen voor al hun supportvragen.

In verband met deze reorganisatie en de bijbehorende efficiëncyslag, wordt de afdeling Systems Networks and Support als separate afdeling opgeheven. Een gedeelte van de afdeling wordt samengevoegd bij de afdeling CASE, waar ook al een belangrijk onderdeel van de ICT support is ondergebracht.

De mainframe technologie zal binnen een jaar uit Dongen verdwijnen. Dit betekent dat de huidige mainframeomgeving "bevroren" wordt. Vanaf begin 2002 zullen er nauwelijks

wijzigingen aangebracht worden in deze omgeving, zodat er op dit terrein geen behoefte meer is aan de inzet van (verzoeker; N.o.). Per begin 2003 zal het gehele systeem uitgeschakeld worden.

Er zijn geen vacatures voor vergelijkbare functies. Voor (verzoeker; N.o.) bestaan geen mogelijkheden om door te stromen naar een openstaande vacature binnen één van de andere afdelingen.

Er worden geen Managers Systems Networks and Support ingeleend of uitgewisseld met Brussel of Nürnberg.

De kennis en activiteiten van (verzoeker; N.o.) strekken zich voornamelijk uit tot de mainframe wereld en de inkoop ICT middelen. Er zijn geen mogelijkheden om (verzoeker; N.o.) door te laten stromen naar de rol van projectleider, daar de kennis, ervaring en bijbehorende competenties voor dit soort zware projecten bij (verzoeker; N.o.) ontbreken. Daarnaast is de voor lopende projecten, waar bijvoorbeeld de heer H. de rol van projectleider oppakt, een diepgaande specialistische materiekennis nodig. (Verzoeker; N.o.) heeft onvoldoende kennis van deze materie. Er zijn geen medewerkers in vergelijkbare en uitwisselbare functies. Het anciënniteitsbeginsel is dus niet van toepassing.

De functie van (verzoeker; N.o.) is specialistisch en niet uitwisselbaar met andere functies. De Manager Computer Applicatie End-User Support, de heer G., kan weliswaar een deel van de functie van de Manager Systems Networks and Support overnemen, doch het omgekeerde is vanwege de diepgaande specialisatie van deze functie (methodologie, productieprocessen ConsumerScope, kennis SPAR software, consultancy migratieproject), en de daar uit voortvloeiende onmisbaarheid niet mogelijk.

Ook de inkoopfunctie van ICT middelen, die toegevoegd wordt aan de afdeling die reeds het grootste deel van de inkoop voor (de werkgever; N.o.) verzorgt, de Facility Management en Quality Management is niet uitwisselbaar. De manager Facility Management en Quality Management kan weliswaar een deel van de functie van de Manager Systems Networks and Support overnemen, doch het omgekeerde is vanwege diepgaande specialisatie van deze functie (ISO 9001 Total Quality Management), en de daar uit voortvloeiende onmisbaarheid niet mogelijk.

Acties (...) die gedwongen afvloeiingen zoveel mogelijk konden beperken

Zowel in Brussel als in Dongen heeft (de werkgever; N.o.) haar uiterste best gedaan om gedwongen afvloeiingen in Dongen tot een minimum te beperken. De volgende acties binnen (...) de vestiging Dongen hebben het aantal gedwongen afvloeiingen tot een minimum kunnen beperken:

Schrappen van vacature Director HRM

De vacature Director HRM is geschrapt uit het budget 2002 en voor 0.3 FTE ingevuld door de Director ICT. Daarnaast is de afdeling HRM verder vanuit de afdeling Data Processing versterkt. De binnen de afdeling Data Processing ontstane vacature is zonder verdere vervanging intern ingevuld (geen FTE, wel kostenbesparing t.g.v. ongeveer 1 FTE).

Niet verlengen arbeidscontracten voor bepaalde tijd Repro afdeling

Door een arbeidscontract voor bepaalde tijd op de afdeling Repro niet te verlengen, kon een Operator uit de ICT afdeling de overstap naar Repro maken (1 FTE).

Beëindigen bedrijfsactiviteiten ConsumerConsult

Door het tijdig beëindigen van de verliesgevende bedrijfsactiviteit ConsumerConsult kon het negatieve effect van deze bedrijfsactiviteit op de resultaten tot een minimum beperkt blijven. De betreffende manager is in goed overleg afgevoerd (1 FTE).

Beëindigen bedrijfsactiviteiten Medic*Scope

Door het tijdig beëindigen van de verliesgevende bedrijfsactiviteit Medic*Scope kon het negatieve effect van deze bedrijfsactiviteit op de resultaten tot een minimum beperkt blijven. De betreffende medewerkers zijn toegevoegd aan meer winstgevende bedrijfssonderdelen (0 FTE, doch positief effect op resultaat).

Invullen vacature Market Analyst Brussel met Nederlander

Een vacature voor Market Analyst in Brussel is ingevuld met een boventallige Market Analyst uit Nederland (1 FTE).

Niet vervangen vertrekkende Sales and Service Director

De vacature die ontstond door een vertrekkende Sales and Service Director is zonder verdere vervanging intern ingevuld. (1 FTE).

Niet vervangen vertrekkende Sales and Service Manager

De vacature die ontstond door een vertrekkende Sales and Service Manager zal zonder verdere vervanging intern ingevuld worden (1 FTE).

Niet vervangen deeltijdwerkers

Door een aantal mensen dat in deeltijd is gaan werken niet aan te vullen is ingekrompen zonder verdere vervanging (1.6 FTE).

Huidige vacatures in Dongen

Op dit moment is er in Dongen en Brussel slechts een zeer beperkt aantal vacatures. Het profiel van (verzoeker; N.o.) en/of de heer B. past helaas op geen van deze vacatures. Er is een vacature voor Market Analyst bij de afdeling Scan, die zeer waarschijnlijk door een junior medewerker van een secretariële afdeling kan worden opgevuld.

Er zijn enkele vacatures voor tijdelijk "overtyp" werk in verband met de migratie naar het nieuwe productiesysteem."

2. Bij brief van 21 december 2001 diende verzoekers gemachtigde tegen de aanvraag het volgende verweer in:

"...(Verzoeker; N.o.) is van mening dat de aanvraag ontslagvergunning dient te worden afgewezen. Ter toelichting daarop het navolgende.

Noodzaak tot reorganisatie?

Bij de aanvraag ontslagvergunning wordt op de tweede bladzijde van de toelichting verwezen naar een tabel dat inzicht zou geven in de "actuele verdeling van de inkrimpingen in FTEs". Voor (verzoeker; N.o.) is dat overzicht niet duidelijk. Het is (verzoeker; N.o.) bekend dat in de loop van het jaar 2001 reeds meerdere personen zijn afgevloeid en als (verzoeker; N.o.) naar het overgelegde overzicht kijkt dan heeft hij het sterke vermoeden dat personen die reeds zijn vertrokken in de loop van 2001 desondanks in het kader van deze reorganisatie worden meegenomen, zodat het lijkt alsof in het kader van deze reorganisatie meer personen dienen af te vloeien dan feitelijk het geval is. (verzoeker; N.o.) zou dus graag inzicht willen hebben in de personen (met naam en toenaam) die zouden moeten afvloeien, zodat gecontroleerd kan worden of dat niet reeds personen zijn die in de loop van het jaar 2000, dus vóór de reorganisatie, zijn vertrokken. Dit is wel van belang omdat de reorganisatie anders "groter en forser" wordt voorgesteld dan feitelijk het geval is. (verzoeker; N.o.) heeft recht op duidelijkheid, ook op dit punt.

Het is aan de werkgever om die duidelijkheid te verschaffen.

Onder het hierboven genoemde overzicht worden de maatregelen vermeld die (de werkgever; N.o.) heeft genomen om de kosten in 2002 te beperken. Zo wordt - bijvoorbeeld - gewezen op de beperking van de inflatiecorrectie tot 1%. Wat (de werkgever; N.o.) echter niet vermeld is dat loonkosten ten opzichte van 2001 voor de Nederlandse vestiging zullen stijgen met 5,8%. Dit is gebaseerd op 1% stijging in verband met de inflatiecorrectie voor alle medewerkers; maximaal 2% voor een zogenaamd Merit Increase (opslag) voor individuele medewerker en waarbij 2,8% in het budget is gereserveerd voor de uitbetaling van de bonus over 2002. Een totaalstijging van derhalve 5,8%. De vraag is of het noodzakelijk is om werknemers te belonen met een bepaalde opslag en met een bepaalde bonus en of het niet eerder aangewezen was geweest om die opslagen niet uit te betalen om zo werkgelegenheid te creëren of althans budget over te

houden voor het aanhouden van een werknemer als (verzoeker; N.o.). Een toelichting op ook dit punt is dringend gewenst.

Voorts is het zo dat het (verzoeker; N.o.) bekend is dat de afgelopen maand een nieuw groot project is binnengehaald, het zogenaamde WBO-project, waarmee een omzet van ongeveer f 10.000.000,00 is gemoeid. Dit project start in april 2002 en duurt negen tot twaalf maanden. Daarnaast is ook nog een CBS-project binnengehaald en nog twee tot drie (kleinere) projecten. Met andere woorden: er wordt veel potentiële extra omzet binnengehaald zodat het maar de vraag is of het in 2002 niet onmiddellijk noodzakelijk is het personeelsbestand uit te breiden in verband met uitbreiding van de orderportefeuille.

Andere functies?

Op een werkgever rust in gevallen waarin sprake is van inkrimping op grond van een bedrijfseconomische noodzaak, de verplichting om alle mogelijkheden van ander, passend werk te onderzoeken. (De werkgever; N.o.) heeft gesteld dat zij dit ook heeft gedaan. (Verzoeker; N.o.) meent van niet.

Zo wordt gesteld dat er wel een functie aanwezig is van projectleider, maar dat (verzoeker; N.o.) geen aanspraak kan maken op die functie "daar de kennis, ervaring en bijbehorende competenties voor dit soort zware projecten bij (verzoeker; N.o.) ontbreken". (verzoeker; N.o.) betwist dit. Medio 1999 is (verzoeker; N.o.) begonnen met een groot project (omzetting van een NOVELL-omgeving naar NT), welke project door de afdeling waaraan (verzoeker; N.o.) leiding geeft is uitgevoerd en welk project (verzoeker; N.o.) derhalve heeft aangestuurd en waarvoor hij verantwoordelijk was. Dit is onmiskenbaar een "zwaar project" waarover ook (de werkgever; N.o.) spreekt. Met andere woorden: (verzoeker; N.o.) heeft in zijn functie ook projecten uitgevoerd en kan daardoor ook worden gezien als iemand die de rol van projectleider kan vervullen. (De werkgever; N.o.) geeft op geen enkele wijze aan welke "kennis, ervaring en bijbehorende competenties" dan concreet zouden ontbreken. Het ligt allereerst op de weg van (de werkgever; N.o.) dit onderdeel nader te preciseren.

Verder betwist (verzoeker; N.o.) dat hij niet over dezelfde "diepgaande specialistische materiekennis" beschikt als de heer H. (Verzoeker; N.o.) is namelijk afkomstig uit dezelfde werkomgeving als waarin de heer H. thans werkzaam is. (verzoeker; N.o.) schat in dat indien hij gedurende een periode van een aantal weken de gelegenheid krijgt om zich op dat werkgebied opnieuw te verdiepen, hij op hetzelfde kennis en ervaringsniveau zit als de heer H. (Verzoeker; N.o.) kan echter wel bogen over een langere anciënniteit, zodat naar het oordeel van (verzoeker; N.o.) de conclusie zou moeten zijn dat (verzoeker; N.o.) de rol van projectleider kan gaan vervullen en niet H.

Op het punt van uitwisselbare functies stelt (de werkgever; N.o.) nog dat (verzoeker; N.o.) specialistisch werkzaam is en dat zijn functie niet uitwisselbaar is met andere functies. De

heer G., werkzaam op hetzelfde niveau als (verzoeker; N.o.), zou de aangegeven functie wel kunnen verrichten en (verzoeker; N.o.) niet. Zo zou G. een deel van de functie van (verzoeker; N.o.) kunnen overnemen, maar omgekeerd niet. Dat betekent dat gesteld wordt dat G. deels wel deels niet de werkzaamheden van (verzoeker; N.o.) kan opvangen. Het omgekeerde is eveneens het geval: (verzoeker; N.o.) is zonder meer in staat om een deel van de functie van G. (ook in de nieuwe vorm) over te nemen, en slechts met betrekking tot een beperkt gedeelte zou dat mogelijk niet zo kunnen zijn. Zo stelt (verzoeker; N.o.) dat uitsluitend de SPAR software specifieke kennis vereist waarover (verzoeker; N.o.) (nog) niet beschikt en G. wel. Dat is het enige. Geef (verzoeker; N.o.) de gelegenheid om zich op dit punt te bekwamen en hij kan alle werkzaamheden overnemen die G. verricht. Derhalve: de redenering van (de werkgever; N.o.) is niet onwaar, maar (de werkgever; N.o.) gaat er aan voorbij dat het omgekeerde net zo goed waar is, zodat daarin geen reden is te vinden om G. (met een minder groot aantal dienstjaren) te prefereren boven (verzoeker; N.o.)..."

3.1. De gemachtigde van de werkgever voerde in zijn schriftelijke reactie van 16 januari 2002 aan de CWI onder meer het volgende aan:

"Noodzaak tot reorganisatie

(De werkgever; N.o.) heeft bij haar ontslagaanvraag op 5 december 2001 met een grote hoeveelheid aan financiële en niet-financiële gegevens de noodzaak tot reorganisatie aangetoond. Ik verwijs in dit verband expliciet naar de motivering, de directienota d.d. 15 september 2001, het overzicht resultaat en verhouding eigen vermogen, de jaarrekeningen 1999 en 2000 en het overzicht structural annual cost savings (...). Geen van deze stukken zijn door (verzoeker; N.o.) (gemotiveerd) betwist, zodat kan worden vastgesteld dat de noodzaak tot reorganisatie vast staat.

Het is juist, zoals (verzoeker; N.o.) aangeeft in zijn verweer, dat als reactie op tegenvallende bedrijfsresultaten en anticiperend op de "formele" opdracht tot reorganisatie, er in de loop van het jaar 2001 reeds meerdere personen zijn afgevloeid welke personen niet zijn vervangen. De reden hiervoor is geweest om het aantal gedwongen afvloeiingen zoveel mogelijk tot een minimum te beperken.

Uitgangspunt van de reorganisatie werd uiteindelijk dat ten opzichte van het budget in 2000 ongeveer 24 FTEs moesten worden ingekrompen. Het aantal budgettaire FTEs op 1 januari 2002 is in lijn met de geschetste plannen en ontwikkelingen en conform de verstrekte bedrijfseconomische gegevens.

Ingevolge het expliciete verzoek van (verzoeker; N.o.), geeft (de werkgever; N.o.) hierbij een overzicht van de mensen die uit het budget zijn geschrapt. Deze personen zijn in de loop van 2001 reeds afgevloeid, zullen in de eerste helft van 2002 afvloeien of zijn uit het budget 2002 geschrapt:

Nederland 8.0 België 15.7

(...)

In tegenstelling tot hetgeen door (verzoeker; N.o.) wordt gesuggereerd, wordt de reorganisatie (dus) niet "groter en forser" voorgesteld dan feitelijk het geval is. Zoals ook aangegeven in de motivering bij de ontslagaanvraag heeft het Management Team er zoveel mogelijk aan gedaan om gedwongen afvloeiingen zoveel mogelijk te beperken. Zij is daar redelijk in geslaagd. Wel dient (wederom) opgemerkt te worden, zoals ook aangegeven in de motivering bij de ontslagaanvraag, dat als de bedrijfseconomische ontwikkelingen zich voortzetten zoals zij dit de laatste maanden van 2001 hebben gedaan, (de werkgever; N.o.) verdere gedwongen afvloeiingen niet uitsluit.

Beperking loonsverhogingen en inflatiecorrectie

(De werkgever; N.o.) is er in geslaagd de gemiddelde loonstijging per medewerker ten opzichte van het budget 2001 van zo'n 7% terug te brengen naar minder dan 3%. In plaats van een inflatiecorrectie van ongeveer 5% (welke in principe conform de voor (de werkgever; N.o.) geldende collectieve arbeidsvoorwaarden (arbeidsreglement) uitbetaald had moeten worden) en een algemene loonstijging van 2% ten opzichte van het budget 2001, is de directie met de ondernemingsraad (hierna ook te noemen: OR) in Nederland overeengekomen de inflatiecorrectie tot 1% te beperken en de loonstijging zoveel mogelijk onder de 2% te houden. Voor de vestiging België geldt zelfs een loonkostenstijging van minder dan 1%. Voor directie en vrijwel het gehele management is er in het geheel geen loonstijging; dit alles om het aantal gedwongen afvloeiingen zoveel mogelijk te beperken.

De 2,8% reservering in het budget 2002 voor een eventuele bonus, waarvan (verzoeker; N.o.) spreekt, was ook reeds aanwezig in het budget 2001, doch werd over 2001 vanwege slechte bedrijfsresultaten niet uitbetaald. In tegenstelling tot hetgeen (verzoeker; N.o.) stelt, betreft deze 2,8 % derhalve geen stijging. Voor 2002 zijn de bonusregelingen wederom dusdanig opgezet dat geen of minder bonus wordt uitbetaald bij het achterblijven van de bedrijfsresultaten.

Met andere woorden: door bovenstaande maatregelen heeft (de werkgever; N.o.) er alles aangedaan om zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden.

Binnengehaalde projecten

Het is juist dat er recentelijk nog projecten zijn binnengehaald, zoals (verzoeker; N.o.) stelt, onder meer het door hem genoemde WBO-project en het CBS-project. Deze recentelijk binnengehaalde projecten maken integraal deel uit van de gebudgetteerde omzet voor 2002 en de jaren die daar op volgen. Deze projecten vormen zodoende in tegenstelling tot hetgeen (verzoeker; N.o.) stelt, geen "extra" omzet.

Het valt zelfs nog ernstig te betwijfelen of het vastgestelde budget 2002, ondanks het binnenhalen van deze projecten, überhaupt gehaald gaat worden. Als er al sprake is van uitbreiding van het personeelsbestand, hetgeen derhalve zoals aangegeven geenszins de verwachting is, dan zal (verzoeker; N.o.) uiteraard, conform het Sociaal Plan, als eerste benaderd worden om eventuele passende vacatures in te vullen. Er zal overigens zeker geen uitbreiding plaatsvinden binnen het vakgebied waarin (verzoeker; N.o.) momenteel werkzaam is.

Voor 2001 verwacht (de werkgever; N.o.) daarnaast momenteel onvoorziene verliezen van ongeveer 1.5 miljoen Euro, die gaan drukken op de reeds binnengehaalde omzet voor 2002 (voor zover dit door de accountants wordt toegestaan).

Andere functies?

Er is binnen (de werkgever; N.o.) (aantoonbaar) slechts één functie Manager SNS en deze komt te vervallen.

(De werkgever; N.o.) handhaaft haar standpunt dat zij deugdelijk heeft onderzocht of er andere passende functies voor (verzoeker; N.o.) beschikbaar zijn en dat de conclusie is dat er geen andere passende functie voor (verzoeker; N.o.) voor handen is.

Zoals (de werkgever; N.o.) al bij de ontslagaanvraag heeft gesteld, is (verzoeker; N.o.) (Manager SNS) volgens (de werkgever; N.o.) niet in staat de functies van de heer G. (Manager CASE) of de heer H. (Manager SDS) op adequate wijze te vervullen. Dit zijn geen uitwisselbare functies. Deze mensen hebben een kennis- en ervaringsvoorsprong van 5 tot 10 jaar (!) op, compleet verschillende, materie ten opzichte van (verzoeker; N.o.). Zulks blijkt ook uit de verschillende functieprofielen voor de betreffende functies. Bijgaand treft u voor de goede orde aan de functieprofielen van de Manager SNS (...), van de Manager CASE (...) en van de Manager SDS (...). De functieprofielen van de Manager SDS (de heer H.) en de Manager CASE (de heer G.) zijn aantoonbaar anders dan het functieprofiel van de manager SNS (verzoeker; N.o.). In tegenstelling tot hetgeen (verzoeker; N.o.) suggereert, is het (uiteraard) onmogelijk om deze kennis- en ervaringsvoorsprong van jaren "in een aantal weken" in te halen.

Het is niet mogelijk om (verzoeker; N.o.) te laten doorstromen tot projectleider aangezien daarvoor bij (verzoeker; N.o.) de kennis, ervaring en bijbehorende competenties ontbreken. Bijgaand treft u voor de goede orde aan het functieprofiel van de Projectleider ICT (...). In tegenstelling tot hetgeen (verzoeker; N.o.) stelt, heeft hij geen ervaring in zware projecten. Volgens de opdrachtgevers van de lopende projecten is het profiel van (verzoeker; N.o.) ten ene male ongeschikt om als projectleider te fungeren, onder meer om de volgende redenen:

Het enige "projectje" (in tegenstelling tot hetgeen (verzoeker; N.o.) stelt, was dit geen zwaar project) dat binnen de afdeling van (verzoeker; N.o.) werd uitgevoerd is aantoonbaar (urenadministratie) nauwelijks door (verzoeker; N.o.) zelf aangestuurd, doch voornamelijk door enkele van zijn medewerkers uitgevoerd. Het werk mag de naam "project" eigenlijk niet hebben. Het was redelijk licht (slechts enkele maanden) en tamelijk ongestructureerd werk (geen up-to-date projectplanning, geen opvolging, geen stuurgroep, geen voortgangsrapportage). Het betrof daarnaast eenvoudige problematiek op het vakgebied van de afdeling van (verzoeker; N.o.) (migratie van Novell naar NT is reeds door duizenden bedrijven op vergelijkbare wijze uitgevoerd). Daarnaast kenden de werkzaamheden forse afwijkingen ten opzichte van de originele afspraken, hetgeen voor de op stapel staande projecten voor (de werkgever; N.o.) een ramp zou zijn.

De heer H. heeft deze kennis en ervaring wel. Het door de heer H. opgestarte project migratie naar aTRACKtive (als gevolg waarvan de afdeling van de heer H. overbodig wordt) speelt zich af op een compleet ander vakgebied dan het vakgebied van (verzoeker; N.o.). Het betreft hier een implementatietraject van een nieuw productiesysteem voor (de werkgever; N.o.). Er is een uitgebreide projectorganisatie en bijbehorende projectplanning. Het betreft een project van tientallen *manjaren*. Naast een gedegen ervaring in het trekken van dit soort projecten, vereist het project ook een zeer diepgaande materiekkennis van het huidige en toekomstige productiesysteem van (de werkgever; N.o.). Deze kennis en ervaring is bij de heer H. aantoonbaar aanwezig (onder meer 10 jaar recente ervaring als architect in de systeemontwikkeling van het huidige productiesysteem, diepgaande kennis van database en database concepten, alomvattende kennis van hoe het huidige productiesysteem bij (de werkgever; N.o.) functioneert, bewezen projectleidersvaardigheden in mega-projecten als de jaar 2000 migraties etc.).

De projectleiderservaring benodigd voor de op stapel staande projecten alsmede de nauwgezetheid om tijdig en volgens planning resultaten op te leveren ontbreekt ten ene male in het profiel en in het karakter van (verzoeker; N.o.). (Verzoeker; N.o.) is eerder sterk in het "branden blussen" dan in het tijdig en volgens planning nakomen van afspraken.

De diepgaande materiekkennis (kennis van het nieuwe productiesysteem aTRACKtive, methodologische en statistische kennis van het huidige SPAR en PARMA, SPSS Data Model, gestructureerde analyses, Powerview, relationele databases, etc.) benodigd voor het aansturen als "meewerkend voorman", of het meedraaien als materiedeskundige in de op stapel staande projecten ontbreekt bij (verzoeker; N.o.) ten ene male of is van volstrekt onvoldoende niveau. Ook is deze kennis niet op een reële termijn te verwerven. Zou (verzoeker; N.o.) één van deze projecten gaan leiden, dan zal dit onherroepelijk op korte termijn zeer ernstige, onomkeerbare problemen voor (de werkgever; N.o.) tot gevolg hebben. De huidige verantwoordelijken beschikken over een combinatie van bewezen unieke materiekkennis en/ of bewezen projectleiderservaring en zijn als zodanig voor (de werkgever; N.o.) onmisbaar en niet te vervangen.

Evenmin kan (verzoeker; N.o.) de werkzaamheden van de heer G. verrichten. De functie Manager CASE heeft aantoonbaar een ander functieprofiel dan de functie Manager SNS en is zoals hiervoor reeds is aangegeven niet uitwisselbaar. De heer G. is naast manager van de afdeling CASE tevens de geestelijk vader van een ander productiesysteem genaamd SPAR. Als architect van dit complexe systeem, en met meer dan 10 jaar (!) diepgaande en zeer specialistische kennis is hij voor (de werkgever; N.o.) aantoonbaar onmisbaar als deskundige bij uitstek voor de vervanging van SPAR door een complex geheel van standaard SPSS applicaties, een datamodel en enkele eigen ontwikkelde methodologische modules.

Het werk van de heer G. vereist grondige kennis en ervaring van statistiek, methoden en technieken op academisch of universitair niveau. Deze kennis en ervaring is aantoonbaar bij de heer G. aanwezig, doch ontbreekt ten ene male bij (verzoeker; N.o.). Het is derhalve onjuist dat (verzoeker; N.o.) zonder meer een deel van de functie van de heer G. zou kunnen overnemen, zoals (verzoeker; N.o.) ten onrechte stelt. Zoals hiervoor reeds is aangegeven, is het onmogelijk voor (verzoeker; N.o.) om de kennis en ervaring van de heer G. (die hij in jaren heeft opgedaan) in een aantal weken eigen te maken.

Samenvattend

Uit het voorgaande moge u blijken dat (de werkgever; N.o.) haar verzoek handhaaft. Bij de ontslagaanvraag heeft (de werkgever; N.o.) met meerdere financiële en niet-financiële bescheiden de noodzaak tot reorganisatie aangetoond. Deze stukken zijn niet althans niet gemotiveerd betwist. Hiervoor is de noodzaak tot reorganisatie nogmaals uiteengezet en aangetoond. Voorts is gemotiveerd aangegeven dat er geen andere passende functies voor (verzoeker; N.o.) voor handen zijn.

Alhoewel (de werkgever; N.o.) van mening is dat zij met het voorgaande en met de reeds ingediende stukken haar ontslagaanvraag voldoende heeft gemotiveerd en toegelicht, is zij uiteraard bereid om nog meer nader toe te lichten indien daartoe behoefte bestaat.

Namens (de werkgever; N.o.) verzoek ik u om haar de gevraagde ontslagvergunning te verlenen teneinde het dienstverband met (verzoeker; N.o.) te kunnen opzeggen.”

3.2. De gemachtigde van de werkgever voegde bij zijn reactie onder meer een aantal functieprofielen opgemaakt in april 2001. Aan deze functieprofielen is het volgende ontleend:

“...Job name: Manager SNS

Job purpose: Coördinatie van alle activiteiten op het gebied systeem- en netwerkbeheer, datacommunicatie en telecommunicatie, zodat kennis, planning, onderhoud, innovatie etc. op vereiste (service) niveau blijven. Aansluiting met internationale systeembeheeractiviteiten. (...)

Task: Input geven t.b.v. formulering strategische visie en meerjarenplan ICT. (...) Afstemmen, opstellen, communiceren en onderhouden operationele SNS begroting. (...) Dagelijkse leiding en ondersteuning van de ICT afdeling SNS. (...) Innovatie, sturend m.b.t. de interne ICT processen, adviserend m.b.t. de intern- en extern gerichte (...) producten en diensten v.w.b. deelgebied SNS, aansluitend op ontwikkelingen binnen Operations, Commercie Scan/Scope en F&A. (...) Projectmatige implementatie en evaluatie ICT gerelateerde innovaties t.b.v. ondersteuning operationele en commerciële kernprocessen. (...) Kosteneffectieve inkoop van alle hardware, software, datacom en telecom, zowel materialen als bijbehorende services. (...) Training end-users op het gebied van generieke end-user software en het gebruik hiervan. (...)

Authorisation

(...)

Financial: (...) Conform budget tot 10.000 Euro, met informatieverplichting richting MT lid (...)

Education: HBO- of Universitair niveau Vakspecialisaties op gebied van systemen, netwerken, datacom, telecom en SLA's

Experience 3-5 jaar brede systeembeheer-ervaring binnen ICT branche of afdelingen.

. Ervaring met het afsluiten service level contracten. Inkoopervaring Projectleiding

Salary Indication: Minimum 40.000 Euro (...) Maximum 60.000..."

"...**Job name:** Manager ICT-CASE

Job purpose: Coördinatie van de link tussen Commercie en Operations op het gebied van advies en trialuitvoering van niet-fabrieksmatige, innovatieve informatie-oplossingen m.b.v. strategische applicatie software tools.

Aansluiting met internationale (...) ICT innovatietrajecten.(...)

Task: Input geven t.b.v. formulering strategische visie en meerjarenplan ICT. (...) Afstemmen, opstellen, communiceren en onderhouden operationele ICT-CASE begroting. (...) Dagelijkse leiding en ondersteuning van de afdeling ICT-CASE. (...) Innovatie, sturend bij intern gerichte ICT processen, adviserend m.b.t. de extern gerichte (...) producten en diensten en aansluitend op ontwikkelingen binnen Commercie en Operations (software en processen). (...) Projectmatige implementatie en evaluatie ICT-CASE gerelateerde innovaties t.b.v. ondersteuning operationele en commerciële kernprocessen. (...) Coördinatie van trainingen op het gebied van marktonderzoek en specifieke applicatie software. (...)

Authorisation

(...)

Financial: (...) Conform budget tot 10.000 Euro, met informatieverplichting richting MT lid (...)

Education: HBO- of Universitair niveau Vakspecialisaties op gebied van data modellering, DataWareHousing, data-analyse.

Experience 3-5 jaar brede ervaring met databases, DataWareHouse en front-end analyse- en reporting concepten en tools. Bij voorkeur ervaring binnen marktonderzoekwereld en/of commerciële organisatie.

Ervaring in projectleiding.

Salary Indication: Minimum 40.000 Euro (...) Maximum 60.000..."

"...**Job name:** Manager SDS

Job purpose: Coördinatie van alle centrale systeemontwikklingsactiviteiten en data warehouse concepten, zodat kennis, planning, onderhoud, innovatie etc. op vereiste (service) niveau blijven.

Aansluiting met internationale systeemontwikkelingsactiviteiten.

Task: Input geven t.b.v. formulering strategische visie en meerjarenplan ICT. (...) Afstemmen, opstellen, communiceren en onderhouden operationele SDS begroting. (...) Dagelijkse leiding en ondersteuning van de ICT afdeling SDS. (...) Innovatie, sturend m.b.t. de interne ICT processen, adviserend m.b.t. de intern- en extern gerichte (...) producten en diensten v.w.b. deelgebied SDS, aansluitend op ontwikkelingen binnen Operations en Commercie Scan/Hope. (...) Projectmatige implementatie en evaluatie ICT gerelateerde innovaties t.b.v. ondersteuning operationele en commerciële kernprocessen. (...)

Authorisation

(...)

Financial: (...) Conform budget tot 10.000 Euro, met informatieverplichting richting MT lid (...)

Education: HBO- of Universitair niveau Vakspecialisaties op gebied van systeemontwikkeling en data warehousing.

Experience 3-5 jaar brede systeemontwikkelingservaring binnen ICT branche.

Projectleidingservaring.

Salary Indication: Minimum 40.000 Euro (...) Maximum 60.000...”

“...**Job name:** Project Leader ICT

Job purpose: Dedicated coördinatie van grote en complexe interne projecten op gebied van Operations en ICT.(...)

Task: Opstellen en met klanten bespreken van 8 punten plannen interne projectvoorstellen.(...) Uitwerken 8 punten plannen interne projectvoorstellen tot complete projectplannen volgens standaards. (...)

Daadwerkelijke projectleiding goedgekeurde projectplannen. (...)

Post-project ondersteuning aan opdrachtgevers. (...)

Authorisation

(...)

Financial: (...) Conform budget tot 10.000 Euro, met informatieverplichting richting MT lid (...)

Education: HBO- of Universitair niveau Vakspecialisaties op gebied van projectleiding, projectmanagement.

Experience 3-5 jaar brede projectervaring binnen ICT, Operations, Commercie. Projectleidingservaring..

Salary Indication: Minimum 40.000 Euro (...) Maximum 60.000...”

4. Verzoekers gemachtigde diende op 31 januari 2002 het volgende verweer in tweede termijn in:

“...Uit het verweer, zoals opgesteld namens cliënt bij brief van 21 december jl., blijkt dat dit verweer rust op een tweetal pijlers: is er wel een noodzaak tot reorganisatie en is voldoende gekeken naar andere passende functies binnen het bedrijf voor cliënt.

Met betrekking tot de eerste vraag, de noodzaak tot reorganisatie, het volgende. Er is, in tegenstelling tot hetgeen de werkgever stelt, wel degelijk inhoudelijk verweer gevoerd met betrekking tot de stelling van de werkgever dat gereorganiseerd dient te worden. Verwezen wordt naar de brief van 21 december 2001 (...). Daar kan de werkgever ook niet omheen.

In de brief van 21 december 2001 is door cliënt kritisch gekeken naar het aantal FTE plaatsen die verdwijnen. Op dit punt heeft werkgever bij brief van 16 januari jl. nadere duidelijkheid verschaft (...). Die duidelijkheid laat echter een ander aspect aan het licht komen. Gesteld wordt namelijk dat in Nederland 8 FTE plaatsen vervallen en in België 15,7. De conclusie lijkt dan inderdaad - zo op het eerste oog - te zijn dat (afgerond) 24 FTE plaatsen vervallen. Op zich is dit wel juist, de achtergrond die daarvoor wordt geschetst door werkgever echter niet. Een toelichting verduidelijkt dit.

Naar cliënt nog goed bijstaat, was de situatie zo dat in 1998/1999 de Brusselse vestiging van werkgever onder het bestuur kwam van de Dongense vestiging van werkgever. Direct gevolg daarvan was dat het Brusselse kantoor zou verworden tot een verkoopkantoor. Het uitgebreid ondersteunend apparaat (ook in de vorm van vele FTE plaatsen) zou daardoor als rechtstreeks gevolg overbodig worden. De personen die in België dienen af te vloeien, de 15,7 FTE plaatsen, zijn (mogelijk met een enkele uitzondering) alle FTE plaatsen die vervallen als gevolg van deze reeds jaren geleden ingezette reorganisatie. Het enige wat de werkgever nu doet, is deze reorganisatie versneld en in één keer en direct doorvoeren. Die reorganisatie heeft dus niets te maken met de reorganisatie op basis van de gronden die ten grondslag worden gelegd aan de aanvraag ontslagvergunning van cliënt. De basis daarvoor is immers een "noodzaak om te reorganiseren" op basis van bedrijfseconomische omstandigheden. De voorstelling van zaken van de werkgever op dit punt is dus onjuist: de werkgever handelt bijzonder opportunistisch door de huidige situatie aan te grijpen om een reeds jaren geleden ingezette reorganisatie versneld uit te voeren. De achtergrond daarvoor is dus een geheel andere en op dit punt moet derhalve worden vastgesteld dat de werkgever de gang van zaken bewust onjuist voorstelt.

Met betrekking tot de in Nederland af te vloeien werknemers het volgende. D. is inmiddels bij werkgever vertrokken en heeft dit op eigen initiatief gedaan. Dit heeft dus niets met de reorganisatie te maken. M. is ook al vertrokken per 30 april 2001 en wel op grond van disfunctioneren. Ook zijn vertrek heeft niets met de reorganisatie te maken, de reorganisatie werd immers pas in september 2001 aangekondigd. N. was manager van de in 2000 opgerichte afdeling Consumer Consult. Deze afdeling is inmiddels opgeheven omdat de markt er niet rijp voor bleek te zijn. Het gevolg daarvan was dat N. kon vertrekken. Al in het voorjaar van 2001 is de afdeling opgeheven. De arbeidsovereenkomst met N. is uiteindelijk - in overleg met werkgever - in oktober ontbonden. Ook deze beëindiging van dienstverband heeft dus niets te maken met de in de aanvraag ontslagvergunning gestelde reorganisatie. Hetzelfde is gebeurd met mevrouw A. Deze is - helaas - in een echtscheidingsprocedure verzeild geraakt; wilde niet meer in de stad wonen waar zij met haar partner heeft gewoond en wilde daar ver vandaan gaan wonen. In verband hiermee (en dus niet in verband met enigerlei reorganisatie of iets dergelijks) heeft zij zelf, op eigen initiatief en op eigen verzoek het dienstverband met werkgever beëindigd.

De heer E. is overgeplaatst van de vestiging Dongen naar de vestiging Brussel. De berichten tot op heden zijn dat de heer E. geen ontslag is aangezegd. Werkgever stelt de

zaak "cosmetisch" zo voor dat E. wordt verwijderd uit de vestiging te Dongen (hetgeen dus ook wel juist is), maar hij blijft ten behoeve van dezelfde organisatie werken, zij het dat zijn takenpakket en werkzaamheden zijn overgeheveld naar de vestiging Brussel. Geen beëindiging van het dienstverband dus en al helemaal niet samenhangend met een reorganisatie. Voor zover de kennis van cliënt reikt, is de situatie rondom mevrouw C. aldus dat zij van de ene afdeling binnen het bedrijf van werkgever naar de andere afdeling (overigens op eigen verzoek) is overgeplaatst, maar dat zij werknemer van werkgever blijft. Cliënt weet in ieder geval niet dat haar ontslag is aangezegd.

Kort samengevat betekent een en ander dat werkgever wel heel veel papier overlegt op basis waarvan een reorganisatie wordt voorgesteld, maar feit is dat de Belgische reductie van werknemers niets te maken heeft met de huidige voorgestelde reorganisatie en dat de personen die in Nederland zouden dienen af te vloeien reeds zijn afgevloeid op basis van omstandigheden die niets met de reorganisatie te maken hebben respectievelijk nog steeds werknemer van werkgever zijn, zonder dat hen ontslag is aangezegd.

De conclusie is dan geen andere dan dat de gehele kwestie uitsluitend draait om cliënt en de heer B., welke personen wel getroffen, althans zo wil werkgever dit, door de voorgestelde "reorganisatie". Nu de reorganisatie en het voorgestelde verval van verschillende arbeidsplaatsen niet is te plaatsen in de context van de reorganisatie is sprake van een onjuiste basis die aan de aanvraag ontslagvergunning ten grondslag wordt gelegd, de berg "papierengegevens" die werkgever overhandigd ten spijt.

Ten overvloede wenst cliënt nog het navolgende op te merken. Enkele malen per jaar verschijnt een "bedrijfskrantje". (...) Daarin worden nieuwkomers verwelkomd en voorgesteld en wordt het vertrek van werknemers meegedeeld. Aan de hand van diverse krantjes kan worden afgeleid, zo leert een eenvoudige rekensom, dat in het jaar 2001 in de Dongense vestiging van (de werkgever; N.o.) per saldo acht mensen meer zijn aangenomen dan afgevloeid. Dit komt in de informatieverstrekking aan het CWI door werkgever op geen enkel moment voor. Toch is dit de realiteit en cliënt is - uiteraard - ook in staat om - zonodig - een overzicht te verstrekken met naam en toenaam. De organisatie is dus, zo moet worden vastgesteld, eerder groeiende dan slinkende en dat staat toch ook haaks op de plannen zoals (de werkgever; N.o.) deze presenteert. In de toelichting op de aanvraag ontslagvergunning is gemeld als volgt: *"In 2000 en 2001 schrijven wij voor (de werkgever; N.o.) rode cijfers"* (...). De meest recente gegevens lijken er op te wijzen dat in het jaar 2001 helemaal geen verlies wordt geleden. Op 24 januari 2002 heeft een zogenaamde kick off meeting plaatsgevonden waarbij alle werknemers (...) aanwezig waren. Hen is het budget 2002 voorgehouden en toegelicht en de stand van zaken van (de werkgever; N.o.) per dat moment en de verwachtingen voor het jaar 2002 en daarna. Bij de presentatie van deze cijfers is gekeken naar het jaar 2000 waar inderdaad een (zij het beperkt) verlies is geleden. Volgens het budget had in 2001 winst moeten worden gemaakt, maar de cijfers over 2001 lijken niet te wijzen op een winst, maar ook niet op een verlies. Letterlijk is in het overzicht "Operating Result (...)" vermeld dat het resultaat over

2001 op 0.0% uitkomt. Let wel: dit zijn dan de geconsolideerde cijfers voor het gehele concern. Als gekeken zou worden naar de resultaten van de Nederlandse vestiging alleen, de vestiging waar cliënt werkzaam is, dan kan worden vastgesteld dat winst is geboekt en wel tot een bedrag van € 1.481.000,-. Dat betekent dat het bedrijfsonderdeel waaraan cliënt is verbonden, de Nederlandse vestiging, prima en positief draait. De verliezen in het geconsolideerde overzicht en de nulsituatie met betrekking tot 2001 wordt uitsluitend veroorzaakt door de sterk negatieve resultaten van de Belgische vestiging. Vandaar ook de noodzaak om de eerder aangekondigde en noodzakelijke reorganisatie nu - versneld - door te voeren. Dat is in feite wat gebeurt. Daar maakt (de werkgever; N.o.) dan ook handig gebruik van. Er wordt een totaalverlies voorgesteld, op basis waarvan arbeidsplaatsen dienen te vervallen, terwijl indien gekeken wordt naar de Nederlandse vestiging alleen, er geen enkele noodzaak is om over te gaan tot enigerlei aanpassing of reorganisatie. Cliënt is - desgevraagd - in staat om bescheiden in dit verband over te leggen waaruit de juistheid van deze stellingname blijkt.

Met betrekking tot de beperking loonsverhogingen en inflatiecorrectie is in het verweerschrift aangegeven dat de loonkosten ten opzichte van 2001 voor de Nederlandse vestiging zullen stijgen met 5,8%. Dit wordt betwist in de reactie van (de werkgever; N.o.) van 16 januari 2002. In de Concepten Jaargesprekken Nederland 2001, welk concept ook aan cliënt als manager ter beschikking is gesteld, staat echter letterlijk het navolgende (...): **"BELONINGSCONCEPTEN 2002, 5,8% STIJGING VAN DE LOONSOM IN BUDGET"**. Vervolgens staat in de toelichting daarop ook letterlijk het volgende: *"In het budget voor 2002 is rekening gehouden met een gemiddelde stijging van de totale loonsom voor (de werkgever; N.o.) van 5,8%"*. Iets meer of iets anders is hier niet over te zeggen en al hetgeen (de werkgever; N.o.) stelt ter afzwakking van dit verhaal is niet juist. Cliënt is - zonedig - in staat en bereid om de betreffende Concepten Jaargesprekken Nederland 2001 over te leggen waarin dit met zoveel woorden is terug te vinden.

Voor de vestiging België stelt werkgever in de reactie van 16 januari jl. dat de loonkosten daar sterk beperkt blijven. Dit is waarschijnlijk juist, maar niet het gevolg van een vrijwillige beperking van de loonkostenstijging van (de directie van) (de werkgever; N.o.), maar is in België het gevolg van wettelijke aanwijzingen/verplichtingen.

Met betrekking tot binnengehaalde projecten meldt (de werkgever; N.o.) eenvoudigweg dat de door cliënt in zijn verweer genoemde projecten "integraal deel uitmaken van de gebudgetteerde omzet voor 2002 en de jaren die daarop volgen". Dit is absoluut onjuist. In de aanvraag ontslagvergunning is overgelegd een overzicht uit augustus 2001 waarin gebudgetteerde omzetten voor 2002 worden weergegeven. In augustus 2001 was het echter nog niet bekend dat het WBO project en het CBS project was binnengehaald. Cliënt beschikt over een memo van 26 oktober 2001 (!), waarin de organisatie melding maakt van het feit dat de zogenaamde WBO order definitief is binnengehaald. Ergo: pas vanaf dat moment was (de werkgever; N.o.) zeker van dit project en kon dit project worden meegenomen in het budget. Aangezien de overgelegde gegevens dateren van augustus

2001 kan het dus niet zo zijn dat dit project in het budget 2002 was meegenomen. (De werkgever; N.o.) stelt dit dus wel, beargumenteert dit echter op geen enkele manier en legt dit verder ook op geen enkele manier uit behalve dan door dit te stellen. Door middel van dit verweer meent cliënt aannemelijk te hebben gemaakt dat deze stelling niet juist is. Bovendien is de mededeling van (de werkgever; N.o.), dat zij voor 2001 "onverwachte verliezen van ongeveer € 1.500.000" voorziet, een slag in de lucht. Nergens wordt dit gegeven beargumenteerd, onderbouwd, laat staan aannemelijk gemaakt. Wat (de werkgever; N.o.) bovendien nalaat te melden, is dat tijdens de hiervoor genoemde kick off meeting waarbij het personeel wordt geïnformeerd omtrent het reilen en zeilen van (de werkgever; N.o.), een sheet is overgelegd waaruit blijkt dat (de werkgever; N.o.) nog een bedrag van € 842.000,- zal ontvangen in verband met te verrekenen fiscale verliezen. Dus: in plaats van niet-onderbouwde "onvoorziene verliezen" is sprake van een concrete extra baat met een niet-onaanzienlijk bedrag. Het is begrijpelijk dat (de werkgever; N.o.) dit niet meldt, maar het is niet correct.

Tot slot heeft cliënt aangegeven dat binnen het bedrijf andere, passende functies voorhanden zijn, voor welke functies hij graag in aanmerking zou willen komen. Als de noodzaak van een reorganisatie en het verval van de functie al kan worden aangenomen, is het nog de vraag of (de werkgever; N.o.) afdoende heeft aangetoond dat deze alternatieve functies voor cliënt niet beschikbaar zijn.

Vooraf wenst cliënt op te merken dat het hem bekend is dat de heer B. was aangewezen als persoon voor wie het dienstverband zou moeten eindigen. Als gevolg van lichamelijke en psychische klachten, ontstaan als gevolg van het "ontslagbericht" heeft hij zich ziek moeten melden. Gevolg hiervan is dat zijn functie voorlopig wordt waar-genomen door een inleenkracht, waaruit - in ieder geval in het geval van B. - blijkt dat men kennelijk toch niet kan zonder iemand met de kennis en kwaliteiten van deze persoon. Je zou verwachten dat (de werkgever; N.o.), vooruitlopend op een ontslag, de organisatie zodanig heeft ingericht dat men zonder de kwaliteiten en de werkzaamheden van een dergelijk persoon kan; kennelijk is dat niet geval. Naar het idee geldt hetzelfde voor cliënt.

Wellicht wordt het nog het beste bevestigd door een overzicht waarover cliënt beschikt van 27 januari 2002 (!), veel recenter kan dus niet, waaruit blijkt dat cliënt in jaar 2002 voor 10,5 manmaand is "ingepland". Dat betekent dat er kennelijk binnen (de werkgever; N.o.) werkzaamheden zijn die cliënt zou kunnen en blijkens het gebudgetteerde overzicht ook zou moeten gaan verrichten om de geplande werkzaamheden uitgevoerd te krijgen. Iets anders kan cliënt er niet van maken en iets anders is er feitelijk ook niet aan de hand. (De werkgever; N.o.) bevestigt dus door haar eigen bescheiden de noodzaak van het aanhouden van cliënt als werknemer respectievelijk een persoon die over dergelijke werkervaring en kwaliteiten beschikt en die het geplande werk zal moeten verrichten.

Hetgeen cliënt voor het overige bijzonder steekt, is dat het project dat hij ten behoeve van (de werkgever; N.o.) heeft afgewikkeld i.q. de migratie van Novell naar NT, een project is

waarvan thans wordt gesteld dat de werkzaamheden "forse afwijkingen ten opzichte van de originele afspraken" kende, hetgeen bepaald onjuist is. Indien en voor zover cliënt zijn werkzaamheden op dit punt niet goed zou hebben verricht, had het op de weg van (de werkgever; N.o.) gelegen om cliënt daar na afwikkeling van het project op aan te spreken. Dat heeft niet plaatsgevonden en daar was ook geen enkele aanleiding toe. Het is dus bepaald niet juist dat daar nu schamper over wordt gesproken. Het bevestigt overigens wel dat (de werkgever; N.o.) kennelijk ook voelt dat daar de schoen wringt. Daardoor gaat zij dingen aanhalen die zij eerder niet heeft aangehaald en die ook niet juist zijn.

Met betrekking tot de functie die H. invult, merkt cliënt nog het volgende op. Cliënt is en blijft van mening dat hij in staat is om dezelfde werkzaamheden te verrichten die H. verricht, ook al beweert (de werkgever; N.o.) van niet. Waar (de werkgever; N.o.) toch aan voorbij gaat, is dat H. en cliënt oorspronkelijk op dezelfde afdeling zijn begonnen, waarbij beiden zich in een verschillende richting hebben ontwikkeld. De basiskennis is echter bij beiden aanwezig, ook bij cliënt en natuurlijk zal het enige tijd kosten om de specifieke kennis en vaardigheden die H. heeft zich eigen te maken, maar cliënt acht zich daartoe in staat en dat is het belangrijkste. Een werknemer met een "aanzienlijk" lang dienstverband dient daartoe ook in de gelegenheid te worden gesteld en enige vertraging dient (de werkgever; N.o.) voor haar rekening te nemen, ervan uitgaande dat afwijking van het anciënniteitsprincipe nu eenmaal niet lichtvaardig mag worden aangenomen.

Met betrekking tot G. nog het navolgende. Het is zeker waar dat de heer G. over zeer bijzondere kennis beschikt over het productiesysteem genaamd SPAR. Zijn kennis wordt door cliënt zeker niet betwist en gerespecteerd en gewaardeerd. Waar het echter om gaat, is dat de functie van G. slechts zeer gedeeltelijk bestaat uit werkzaamheden die samenhangen met dit productiesysteem SPAR. De overige werkzaamheden van G., het grootste gedeelte van zijn werkzaamheden, bestaan uit het aansturen van supportspecialisten. Cliënt is gewend om mensen aan te sturen en kan ook deze supportspecialisten aansturen. Dat is nu eenmaal eigen aan een persoon met leidinggevende capaciteiten. Dat wil zeggen dat - wellicht - een combinatiefunctie kan worden gecreëerd waarbij G. zich bezighoudt met het productiesysteem waarvan hij de geestelijke vader is en waarbij cliënt zich bezighoudt met het aansturen van de supportspecialisten, werkzaamheden die liggen op een gebied die cliënt zich reeds lang geleden eigen heeft gemaakt en waarom hij ook wordt gewaardeerd (nergens worden die leidinggevende capaciteiten in twijfel getrokken).

Op basis van het bovenstaande moet worden vastgesteld, dit verklaart ook de tamelijk uitgebreide reactie van cliënt, dat cliënt zich niet neerlegt bij een beëindiging van het dienstverband en dat cliënt - nog steeds - gemotiveerd is om te werken ten behoeve van (zijn werkgever; N.o.), een bedrijf waar hij reeds lang en tot tevredenheid werkt. Dit dienstverband zou cliënt graag voortzetten en tot op de dag van vandaag verricht cliënt die werkzaamheden met plezier. Flexibiliteit staat bij cliënt voorop, dat mag ook van een werknemer worden gevraagd en die is bij cliënt ook terug te vinden.

Op basis van het bovenstaande concludeert cliënt tot afwijzing van het verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning...”

5. Bij besluit van 7 februari 2002 verleende de CWI toestemming aan de werkgever om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen. In dit besluit van de CWI werd onder meer het volgende overwogen:

“De werkgever vraagt een ontslagvergunning aan in verband met bedrijfseconomische gronden. De aanvraag betreft (verzoeker; N.o.) die in dienst is in de functie van Manager Systems Networks and Support. De afdeling ICT waarin (verzoeker; N.o.) werkzaam is moet inkrimpen en de gehele onderafdeling Systems Networks and Support zal verdwijnen. (...)

In reactie op de aanvraag van de werkgever voert (verzoeker; N.o.) onder meer middels zijn vertegenwoordiger aan, dat in de loop van het jaar 2001 reeds meerdere personen zijn afgevloeid en dat hij het sterke vermoeden heeft dat deze personen in het kader van deze reorganisatie worden meegenomen. Tevens vermeldt hij dat hem bekend is, dat de afgelopen maand onder andere een nieuw groot project is binnengehaald, waarmee een omzet van ongeveer fl. 10.000.000, = is gemoeid. Naar de mening van (verzoeker; N.o.) wordt er veel potentiële extra omzet binnengehaald.

Ook geeft (verzoeker; N.o.) aan, dat de werkgever niet alle mogelijkheden van ander passend werk voor hem heeft onderzocht. Geconcludeerd wordt dat de ontslagaanvraag onvoldoende onderbouwd is en dat ten onrechte voorkeur is gegeven aan andere personen die kunnen buigen over minder dienstjaren. (...)

Naar aanleiding van de reactie van (verzoeker; N.o.) voert de werkgever onder meer aan, dat er in de loop van het jaar 2001 reeds meerdere personen zijn afgevloeid, die niet zijn vervangen. De reden hiervoor is geweest om het aantal gedwongen afvloeiingen tot een minimum te beperken. Werkgever vermeldt hierbij dat in tegenstelling tot hetgeen door (verzoeker; N.o.) wordt gesuggereerd, de reorganisatie niet groter en forser wordt voorgesteld dan feitelijk het geval is.

De werkgever geeft ook aan, dat het juist is dat er recentelijk nog projecten zijn binnengehaald. Deze maken echter integraal deel uit van de gebudgetteerde omzet voor 2002 en de jaren die daarop volgen. Deze projecten vormen zodoende geen extra omzet. Samenvattend vermeldt de werkgever dat de noodzaak tot reorganisatie is aangetoond en dat deze niet gemotiveerd is betwist. De werkgever is voorts van mening dat hij gemotiveerd heeft aangegeven, dat er geen andere passende functies voor (verzoeker; N.o.) voor handen zijn. (...)

In zijn reactie op de toelichting van de werkgever geeft (verzoeker; N.o.) gemotiveerd aan, dat de opmerking van de werkgever met betrekking tot de binnengehaalde projecten, als

zouden deze integraal deel uitmaken van de gebudgetteerde omzet voor 2002, niet juist is. Ook vraagt (verzoeker; N.o.) zich af of de werkgever afdoende heeft aangetoond dat de alternatieve functies voor hem niet beschikbaar zijn. Tenslotte stelt de vertegenwoordiger van (verzoeker; N.o.) vast, dat (verzoeker; N.o.) zich niet neerlegt bij een beëindiging van het dienstverband en dat hij nog steeds gemotiveerd is om te werken ten behoeve van (werkgever; N.o.). (...)

Bovenstaande is slechts een beknopte samenvatting van de informatie die partijen over en weer in de procedure hebben gebracht. Inherent aan een samenvatting is, dat informatie wordt weggelaten. Dit brengt echter niet met zich mede dat argumenten die niet zijn opgenomen in de samenvatting per definitie niet, of minder relevant zouden zijn. Wellicht ten overvloede merk ik op dat kennis is genomen van alle informatie en alle argumenten die door partijen zijn aangereikt in de procedure, alvorens de besluitvorming heeft plaatsgevonden.

Ik verwijs partijen voor de volledige, inhoudelijke argumentatie derhalve naar de bij hen bekende stukken.

Beoordeling

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

Op basis van de verstrekte (financiële) gegevens ben ik tot de conclusie gekomen dat het voldoende aannemelijk is gemaakt dat bedrijfseconomische omstandigheden de ontslagaanvraag voor (verzoeker; N.o.) noodzakelijk maken. Daarbij ben ik van mening dat de functie van de heer G., waaraan (verzoeker; N.o.) refereert in zijn verweerschrift niet uitwisselbaar is met die van (verzoeker; N.o.). Voldoende aannemelijk is gemaakt dat er geen mogelijkheden zijn om (verzoeker; N.o.) andere passende werkzaamheden te laten verrichten.

Beslissing

Ik ben van mening dat het redelijk is toestemming te verlenen de arbeidsverhouding met (verzoeker; N.o.) te mogen beëindigen.

Aan deze toestemming verbind ik de voorwaarde, dat de werkgever binnen 26 weken na de bekendmaking van onderhavige toestemming geen werknemer in dienst zal nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij betrokkene voor wie deze toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding wordt verleend, in de gelegenheid heeft gesteld de vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten.”

6. Op 4 maart 2002 diende verzoeker een klacht in bij de Nationale ombudsman. In deze klacht uitte verzoeker zijn twijfels over de zorgvuldigheid waarmee de CWI met zijn verweerschriften was omgegaan. De CWI zou volgens verzoeker onvoldoende rekening hebben gehouden met die verweren. Voorts klaagde verzoeker erover dat het voor hem niet duidelijk was hoe de procedure voor de aanvraag van een ontslagvergunning was ingericht en welke termijnen er voor de partijen beschikbaar waren. Bij brief van 18 maart 2002 deelde de Nationale ombudsman verzoeker mee dat zijn klacht nog niet voor onderzoek in aanmerking kwam omdat verzoeker zijn klacht niet eerst bij de CWI had ingediend.

7. Verzoeker diende op 21 maart 2002 een klacht in bij de CWI. In die klachtbrief gaf hij het volgende aan:

“...Het CWI heeft bij de beslissing van 6 februari 2002 (bedoeld wordt 7 februari 2002; N.o.) mijn werkgever toestemming verleend de arbeidsverhouding met mij te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. Mijns inziens heeft het CWI in haar beslissing onvoldoende rekening gehouden met het door mij gevoerde verweer.

Gedurende de loop van het gehele traject is het mij nimmer gelukt duidelijkheid te krijgen hoe de procedure voor de aanvraag ontslagvergunning in elkaar steekt en welke termijnen beschikbaar zijn voor elk der partijen om zich te verweren. Ook kon ik niet helder krijgen hoe lang het “spel” van hoor en wederhoor zou doorgaan. Ik vind dit een ernstig manco in de communicatie naar cliënten...”

8. Bij brief van 29 mei 2002 beantwoordde de CWI verzoekers klachtbrief als volgt:

“...Na enige afstemming over de datum heeft op 14 mei 2002 het gesprek over uw klacht plaatsgevonden. (...)

Ik heb u op de hoogte gebracht van de wettelijk te hanteren termijnen en de mogelijkheid van uitstel voor zowel de werkgever als werknemer om te reageren. (...) Gebleken is dat tot het uiterste en zorgvuldig de termijnen en het uitstelbeleid zijn gehanteerd.

Daarna ben ik ingegaan op de behandeling door de ontslagadviescommissie. De commissie Tilburg komt iedere woensdag bijeen. De stukken worden voor het weekeinde ervoor aan de leden toegestuurd. Vaak worden aan het einde van de commissievergadering de stukken, welke commissieklaar zijn, voor de

commissievergadering van de daarop volgende week aangereikt.

De behandeling in de commissie begint altijd eerst met het motief en als het motief aannemelijk is bevonden begint de toets overeenkomstig het Ontslagbesluit.

Bij verzoek om toestemming tot ontslag vanwege reorganisatie is de beslissingsbevoegde terughoudend en gaat niet op de stoel van de ondernemer zitten.

De ontslagadviescommissie in Tilburg vergadert altijd in de voormiddag. De beschikkingen worden in de regel dezelfde dag of de dag erna opgesteld.

Deze snelheid komt enerzijds voort uit de procedure en de termijnen, maar anderzijds ook uit het feit dat het voorbereiden van de commissie voor de volgende week al op donderdag en vrijdag begint met het versturen van de dossiers aan de commissieleden.

Op het einde van het gesprek hebt u aangegeven dat u helderheid hebt verkregen over de gevolgde procedure en het uitstelbeleid en het zorgvuldig handelen van het CWI, maar onvrede houdt met het ontslag.

U gaf aan dat ontslag zeer ingrijpend is, zeker na een lang dienstverband, moeilijk is te accepteren en te verwerken...”

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht. De klacht aangaande de onduidelijkheid rond de ontslagprocedure en het inzicht krijgen in de beschikbare termijnen was volgens verzoeker naar tevredenheid door de CWI beantwoord en werd derhalve niet meer aan de Nationale ombudsman voorgelegd.

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

In reactie op de klachtopening en een aantal door de Nationale ombudsman gestelde vragen antwoordde de CWI bij brief van 10 februari 2003 als volgt:

“...Motivering van het besluit van 7 februari 2002 (vraag 1)

Hieronder wordt in hoofdlijnen - en met referte aan de artikelen 3:1, 4:1 en 4:2 inclusief Toelichting van het Ontslagbesluit - aangegeven waarop de motivering van bovengenoemd besluit berust, voor het overige wenst de Raad van bestuur te volstaan met een verwijzing naar het ontslagdossier.

Bij een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen dient een werkgever kort gezegd twee zaken aannemelijk te maken: 1) er is een bedrijfseconomische noodzaak die het verval van arbeidsplaatsen vergt, en 2) de juiste werknemers zijn geselecteerd en voorgedragen voor ontslag. CWI heeft bij zijn toets van de ontslagaanvraag een actieve

rol. Dat wil zeggen dat CWI gericht vragen zal stellen en consciëntieus de ingebrachte stukken zal bestuderen en wegen.

Voor wat betreft de aard van de onder 1) genoemde toets, dient opgemerkt te worden dat CWI zich zal beperken tot de beoordeling of de aangedragen bedrijfseconomische motieven die de voorgestelde maatregel (ontslag) onderbouwen *aannemelijk* zijn. Dit uitgangspunt wordt ook bedoeld met de opmerking in de ontslagcorrespondentie dat "CWI niet op de stoel van de ondernemer dient te gaan zitten". CWI dient bij de uitvoering van de preventieve ontslagtoets toepassing te geven aan de bepalingen van het Ontslagbesluit zoals hierboven genoemd. Als werkgever heeft voldaan aan deze bepalingen en het verweer van de werknemer doet daaraan niet af, dient de toestemming voor ontslag in beginsel verleend te worden.

Voor wat betreft de inhoud van de onder 1) genoemde toets merkt de Raad van bestuur op, dat de stelling van klager in het verweerschrift van 31 januari 2002 (*"De reorganisatie heeft dus niets te maken met de reorganisatie op basis van de gronden die ten grondslag wordt gelegd aan de aanvraag ontslagvergunning van cliënt. De basis daarvoor is immers een 'noodzaak om te reorganiseren' op basis van bedrijfseconomische omstandigheden"*) niet als houdbaar kan worden aangemerkt voor zover zij onderliggende strategische argumenten (bedrijfsorganisatorische redenen) uitsluit. De ontslaggrond "bedrijfseconomische redenen" als bedoeld in artikel 4:1 Ontslagbesluit omvat volgens de Toelichting op het Ontslagbesluit immers mede *bedrijfsorganisatorische* redenen en eventuele technologische wijzigingen in het productieproces.

Verloop onderhavige ontslagprocedure

De beslissingsbevoegde van de afdeling Juridische Zaken Zuidoost Nederland, vestiging 's-Hertogenbosch, (...), deelt desgevraagd mede dat onderhavige ontslagprocedure als volgt is verlopen:

Op 6 december 2001 is op grond van bedrijfseconomische c.q. bedrijfsorganisatorische redenen ontslag aangevraagd voor klager. De afdeling waar klager werkte in de functie van manager Systems en Support, zou gaan verdwijnen. Werkgever onderbouwt de noodzaak, onder overlegging van de voor de ontslagtoets benodigde financiële gegevens, door aan te geven dat er al twee jaar verlies wordt geleden in verband met het achterblijven van de omzet. Voorts geeft werkgever een scala aan structurele kostenbesparingen aan. Tevens geeft werkgever aan dat aan inkrimping van fte's niet valt te ontkomen. Vanuit de moedermaatschappij is een inkrimping van 23,7 fte's opgelegd. Acht fte's zouden, zo leek het in eerste instantie, moeten worden bezuinigd in Dongen; later bleek dat de vermindering voor Dongen beperkt kon blijven tot twee fte's. Werkgever heeft naar inzicht van CWI afdoende onderbouwd gemotiveerd dat, zoals artikel 4:1 lid 1 Ontslagbesluit vermeldt, "op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen". Voorts heeft werkgever naar het oordeel van CWI

met inachtneming van de bepalingen in het Ontslagbesluit de juiste werkers geselecteerd, welke vervolgens voor ontslag werden voorgedragen. Er bleken geen herplaatsingsmogelijkheden meer te zijn.

De ontslagadviescommissie heeft op 6 februari 2002 geoordeeld dat het ontslagmotief door werkgever in voldoende mate aannemelijk is gemaakt en heeft geen aanleiding gevonden om anders te adviseren dan is geschied. Aldus is beslist.

De namens klager ingediende verweren (vraag 2)

Voorts geeft de (beslissingsbevoegde van de afdeling Juridische Zaken Zuidoost Nederland, vestiging 's-Hertogenbosch; N.o.) onderstaande toelichting op de overwegingen met betrekking tot de door klager ingediende verweren:

In het eerste verweer spreekt klager over het aantal af te vloeien personen, de beloningsstructuur en een binnengehaalde order van tien miljoen gulden. In het slotverweer geeft klager aan dat hij zich kan verenigen met het door werkgever aangegeven aantal in te krimpen fte's, maar dat hij zich niet kan verenigen met de geschetste achtergrond.

Werkgever heeft inzicht gegeven in het aantal af te vloeien personen, met vermelding van de namen. Ten aanzien van de extra beloning geeft werkgever aan dat deze niet is uitgekeerd in 2001 en bij achterblijvende omzet ook niet in 2002 zal worden uitgekeerd; ten aanzien van het genoemde binnengehaalde project geeft werkgever aan dat dit in de omzetprognose is meegenomen. De (beslissingbevoegde medewerker; N.o.) is van mening dat in de beschikking voldoende tot uitdrukking komt hoe de weging van standpunten van beide partijen heeft plaatsgehad.

Met betrekking tot de vraag in hoeverre de verweren hebben meegewogen ten aanzien van de noodzaak tot reorganisatie en het aantal verdwenen functies wordt verwezen naar hetgeen hierboven daarover is opgemerkt. Met betrekking tot de aanwezigheid van andere functies wordt het volgende opgemerkt. Werkgever onderbouwt het vervallen van de functie van klager met het gegeven dat de afdeling opgeheven wordt. Tevens geeft hij aan hoe dat gebeurt. Een gedeelte wordt samengevoegd met de Afdeling Case en de mainframe technologie verdwijnt/wordt bevroren. Verder geeft de werkgever gemotiveerd aan dat de functie van klager geen uitwisselbare functie is met projectleider en ook niet met andere managementfuncties.

In het eerste verweer geeft klager aan dat hij wel de functie van projectleider kan vervullen maar dat de werkgever niet onderbouwd heeft welke kennis, ervaring en bijbehorende competenties bij hem ontbreken. Ten aanzien van de heer H. betwist klager dat hij niet zou beschikken over de genoemde diepgaande specialistische materiekennis dan wel zich die in een periode van enkele weken kan eigen maken. Ten aanzien van de functie van de

heer G. geeft klager aan "dat de gevolgde redenering niet onwaar is, maar ook omgekeerd net zo goed waar is".

De werkgever reageert op klagers stellingen met de 3 functieprofielen van (verzoeker; N.o.) en de heren H. en G. Tevens legt hij het functieprofiel van een projectleider voor onder de constatering dat klager nooit een groot project heeft geleid. In het slotverweer geeft klager aan dat hij in staat is dezelfde werkzaamheden te verrichten als de heer H. verricht.

Ten aanzien van de functie van de heer G. geeft klager aan dat de heer G. weliswaar over bijzondere kennis beschikt en gerespecteerd en gewaardeerd is, maar dat het grootste gedeelte van zijn functie bestaat uit leidinggeven.

De ontslagadviescommissie heeft voldoende aannemelijk geacht, met name op basis van de vier overgelegde functiebeschrijvingen, dat de aangehaalde functies niet wederzijds uitwisselbaar zijn. Dientengevolge is geadviseerd en vervolgens door CWI besloten dat de anciënniteit niet geschonden is en dat klager in alle redelijkheid en op objectieve gronden terecht voor ontslag is voorgedragen.

Met betrekking tot het al dan niet aanwezig zijn van een uitwisselbare functie, wordt nog opgemerkt dat conform de huidige regelgeving en ontslagpraktijk doorslaggevend is of twee functies naar aard, niveau en beloning vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn en daarenboven wederkerig (dus beide functies over en weer) uitwisselbaar zijn. Het gaat niet om uitwisselbaarheid van personen; de uitwisselbaarheid is geobjectiveerd en is gericht op de functie. De Raad van bestuur onderschrijft bovengenoemde toelichting van de (beslissingsbevoegde medewerker; N.o.).

De klacht

(...)

Het tweede gedeelte van klagers brief van 12 augustus doet geen recht aan het gevoerde gesprek d.d. 14 mei 2002. In het gesprek is weliswaar aangegeven dat de beslissing niet meer kon worden aangetast, maar dit liet onverlet dat wel degelijk is gesproken over het motief en het verweer en de relatie tussen beiden. CWI heeft van haar zijde de genomen beslissing nogmaals toegelicht. Besproken is waarom CWI haar genomen besluit als correct bleef kwalificeren. (...)

Gezien voorgaande is de Raad van bestuur van oordeel dat de klacht tegen CWI goede grond mist. Het besluit is naar de mening van de Raad van bestuur op een zorgvuldige wijze tot stand gekomen en de verweren zijn in aanmerking genomen bij de weging van de redelijkheid van het ontslag in deze..."

Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238, zoals geldend per 1 januari 2002, gewijzigd bij besluit van 20 december 2001, nr. AV/RV/2001/86987, Stcrt. 249; het betreft met name technische aanpassingen die voortvloeien uit het op 1 januari 2002 inwerkingtreden van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.) Bij besluit van 12 maart 2002 is het Ontslagbesluit opnieuw gewijzigd.

Artikel 1:1, onder b

“Functionaris juridische zaken: de functionaris die namens de Centrale organisatie werk en inkomen de beslissing neemt over het verlenen van toestemming voor de opzegging van de arbeidsverhouding...”

Artikel 3:1

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

Artikel 4:2, eerste lid en vierde lid

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

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

2. Toelichting bij artikel 4:1 van het Ontslagbesluit

“...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 productieproces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat de werkgever aannemelijk

maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen met zich meebrengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden...”