



# Rapport

**Datum: 1 juli 2004**

**Rapportnummer: 2004/273**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Noordwest Nederland te Haarlem in de procedure inzake een door hem ingediend verzoek om toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van twee van zijn medewerkers op bedrijfseconomische gronden het beginsel van hoor en wederhoor niet goed heeft toegepast door verzoeker niet toe te staan een inhoudelijke reactie te geven op de 'tweede verweren' van de voor ontslag voorgedragen medewerkers. Voorts klaagt hij erover dat hij onvoldoende inzicht in de procedure krijgt nu er van de vergadering van de ontslagadviescommissie geen verslag is gemaakt en hem de namen van de commissieleden, die aan de vergadering hebben deelgenomen, niet bekend worden gemaakt.

## Beoordeling

### I. Inleiding

1. Verzoeker was werkgever in de sport- en fitnessbranche. Het bedrijf zou per 1 januari 2002 worden overgenomen door twee van zijn werknemers. Op 3 december 2001 vroeg hij voor twee andere werknemers ontslag aan. De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening te Haarlem (vanaf 1 januari 2002 de Centrale organisatie werk en inkomen, district Noordwest Nederland te Haarlem; CWI) nam beide aanvragen na completering van de dossiers op 12 december 2001 in behandeling. De voor ontslag voorgedragen werknemers werden in de gelegenheid gesteld om op de aanvragen te reageren. Deze verweren (van 28 december 2001 en 4 januari 2002) werden op 10 januari 2002 aan verzoeker voorgelegd, die in de gelegenheid werd gesteld om daar zijn reactie op te geven. Verzoeker maakte op 18 januari 2002 van die gelegenheid gebruik en de gemachtigden van beide werknemers konden op hun beurt daar weer hun visie op geven. De CWI zond deze reacties (van 31 januari 2002 en 1 februari 2002) op 4 februari 2002 ter kennisname aan verzoeker. In de begeleidende brief stond dat verzoeker niet meer op de tweede verweren behoefde te reageren omdat er vooralsnog voldoende informatie beschikbaar was om tot een beslissing te kunnen komen. Vervolgens nam verzoeker telefonisch contact op met de consultant juridische zaken omdat de tweede verweren volgens verzoeker een aantal onjuistheden en insinuaties bevatten en hij daarop wilde reageren vóórdat er advies zou worden gevraagd aan de ontslagadviescommissie. Volgens verzoeker vertelde de consultant hem dat het niet mogelijk was om nog een keer te reageren en dat de ontslagadviescommissie wel door die onjuistheden en insinuaties heen zou prikken. Toen verzoeker zei dat hij toch wilde reageren, antwoordde de consultant, aldus verzoeker, dat hij maar af moest wachten. Op 20 februari 2002 liet de CWI aan verzoeker weten dat hem toestemming werd onthouden om de arbeidsverhouding met beide werknemers op te zeggen aangezien het anciënniteitsbeginsel niet correct was toegepast.

2. Op 12 maart 2002 verzocht verzoeker telefonisch aan de consulent juridische zaken van de CWI om de notulen van de vergadering van de ontslagadviescommissie waarin zijn ontslagverzoeken waren besproken. Tevens verzocht hij om de namen van de leden van deze commissie. Hem werd verteld dat van die vergaderingen geen notulen werden gemaakt en dat de namen van de leden niet werden meegedeeld. Wel werd hem de volgende dag ter informatie een exemplaar toegezonden van het Ontslagbesluit en de Klachtenregeling van de Centrale organisatie werk en inkomen.

3. Op 25 maart 2002 diende verzoeker bij de CWI een klacht in inzake de gevolgde procedure bij de behandeling van de beide ontslagaanvragen. Hij voerde daarbij aan dat hij de ontslagprocedure erg ondoorzichtig vond en de mogelijkheden om verweer te voeren onvoldoende. Hij kon niet begrijpen waarom de consulent van de CWI niet was ingegaan op zijn verzoek voor nader wederhoor en waarom er van de vergadering van de ontslagadviescommissie geen notulen waren gemaakt. Hij vond verder dat de deskundigheid van de commissieleden toetsbaar en inzichtelijk moesten worden gemaakt.

4. Verzoekers klachtbrief werd door de CWI bij brief van 11 april 2002 beantwoord. In haar reactie lichtte de CWI de procedure inzake de rondes van hoor en wederhoor toe; hierbij werd verwezen naar artikel 2:2 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.). Volgens de CWI kan in de meeste gevallen worden volstaan met twee rondes van hoor en wederhoor. In ieder geval worden aanvragen na twee rondes voorgelegd aan de ontslagadviescommissie. De voorzitter van deze commissie kan beslissen of hij een eventuele derde ronde noodzakelijk acht. Ook in geval van verzoeker waren twee rondes van hoor en wederhoor gevoerd en de ontslagadviescommissie was van mening dat bij beide aanvragen de toestemming voor ontslag moest worden onthouden omdat het anciënniteitsbeginsel was geschonden. Een extra ronde van hoor en wederhoor kon naar de mening van de ontslagadviescommissie niets toevoegen aan hetgeen door partijen al naar voren was gebracht. In een telefoongesprek dat verzoeker na ontvangst van de tweede verweren voerde met de consulent juridische zaken van de CWI verzocht hij om een nadere ronde, maar ging toen - volgens de CWI - niet in op wat namens de voor ontslag voorgedragen werknemers omtrent het niet naleven van het anciënniteitsbeginsel was aangevoerd, maar op bijvoorbeeld de opmerking van één van de werknemers dat hij haar wilde ontslaan ten gunste van een andere medewerkster die directe familie van hem was. De door de consulent toen gemaakte opmerking "dat de commissie daar wel doorheen zou prikken" had volgens de CWI dan ook betrekking op het feit dat de commissie de vermeende onjuistheden en insinuaties in de tweede verweren als niet relevant voor de procedure zou doorzien omdat het anciënniteitsbeginsel bij een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden onverkort wordt toegepast. De consulent zag dan ook geen enkele reden waarom daar in geval van verzoeker van zou moeten worden afgeweken. De tweede verweren waren uitsluitend ter kennisname aan verzoeker gezonden, waarbij hem werd meegedeeld dat hij daarop niet behoefde te reageren. Volgens de CWI is er aan verzoeker echter geen verbod opgelegd om te

reageren en als verzoeker toen had aangegeven toch een reactie te willen opstellen, dan zou hij erop gewezen zijn dat de procedure langer zou duren in verband met het beginsel van hoor en wederhoor. Ook als er wel een verbod zou zijn opgelegd dan nog had verzoeker een nadere reactie kunnen insturen. Als die reactie zou zijn ontvangen vóór de vergadering van de ontslagadviescommissie, dan hadden de (gemachtigden van de) werknemers daar ook weer op mogen reageren.

5. Voorts ging de CWI in de brief van 11 april 2002 in op de werkwijze van de ontslagadviescommissie. De instelling en de werkwijze van de ontslagadviescommissie zijn vastgelegd in het Reglement ontslagadviescommissie (zie Achtergrond, onder 2.). Volgens de CWI schrijft dit reglement niet voor dat van de vergaderingen van de ontslagadviescommissie notulen worden gemaakt: volgens artikel 8, tweede lid, dient als vorm van verslaglegging uitsluitend de advisering schriftelijk te worden vastgelegd. Overwegingen die tot dat advies hebben geleid worden niet vastgelegd, behalve als de commissie intern verdeeld is. In dat geval geeft het lid dat een afwijkend advies wil geven in het kort zijn standpunt weer op het formulier. In het geval van verzoeker was daar echter in het geheel geen sprake van.

6. Verzoeker reageerde met zijn brief van 22 april 2002 op de brief van de CWI van 11 april 2002. Hij benadrukte nog eens in zijn reactie dat hij niet de uitkomst van de ontslagprocedure ter discussie wilde stellen maar uitsluitend de gevolgde procedure. Verder sprak hij er zijn verbazing over uit dat de CWI in de brief van 11 april 2002 het niet uitsloot dat er een derde ronde van hoor en wederhoor zou zijn, terwijl de consulent juridische zaken tegen hem had gezegd dat dat absoluut niet kon. Verzoeker stelde daarom niet akkoord te gaan met de passage in de brief van de CWI waarin de CWI aangaf dat verzoeker geen gebruik had willen maken van hoor en wederhoor in derde termijn.

De reden dat hij wilde weten wie hem als werkgever in de ontslagadviescommissie vertegenwoordigde was gelegen in het feit dat het anciënniteitsbeginsel niet juist zou zijn toegepast omdat de commissie voorbij zou zijn gegaan aan het gestelde in artikel 4:2, vierde lid, van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.). Een medewerkster die wat anciënniteit betreft eerder voor ontslag in aanmerking zou komen, had volgens verzoeker betere papieren waardoor haar vertrek bezwaarlijk zou zijn voor het functioneren van de onderneming. In dat verband was het volgens verzoeker essentieel dat de werkgeversvertegenwoordiger inzicht had in de branchesituatie.

Dat de advisering van de ontslagadviescommissie schriftelijk moet worden vastgelegd betekende volgens verzoeker ook dat de vergaderingen van die commissie goed moeten worden genotuleerd.

II. Ten aanzien van de toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor

1. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat de CWI het beginsel van hoor en wederhoor niet goed heeft toegepast door hem niet toe te staan een inhoudelijke reactie te geven op de tweede verweren van de voor ontslag voorgedragen werkneemsters.

2. De CWI deelde in reactie op de klacht mee dat in beginsel bij een goed onderbouwde ontslagaanvraag één ronde van hoor en wederhoor voldoende is om de aanvraag aan de ontslagadviescommissie te kunnen voorleggen. Een verweerschrift kan echter aanleiding geven om een tweede ronde van hoor en wederhoor in te lassen. Dit is bij de aanvraag van verzoeker gebeurd. Indien de CWI na die tweede ronde over voldoende informatie beschikt, wordt de aanvraag voor advies voorgelegd aan de ontslagadviescommissie. Indien deze commissie dan nog een derde ronde noodzakelijk acht kan zij daartoe besluiten. In de zaak van verzoeker was er voldoende informatie voorhanden om een advies te kunnen uitbrengen.

Verzoeker kreeg van de CWI ter kennisname een afschrift van de verweren in tweede ronde met daarbij de mededeling dat een nadere reactie niet nodig was omdat er voldoende informatie voorhanden was om een beslissing te kunnen nemen. Hij verzocht vervolgens telefonisch aan de consulent juridische zaken om toch nog te mogen reageren op de tweede verweren omdat deze onjuistheden en insinuaties zouden bevatten. Volgens verzoeker zou hem toen te verstaan zijn gegeven dat hij niet meer mocht reageren en dat hij de beslissingen inzake zijn ontslagaanvragen maar moest afwachten.

Van de kant van de CWI is ontkend dat verzoeker zou zijn verboden te reageren op de tweede verweren. Wel zou tegen verzoeker zijn gezegd dat de procedure als gevolg van een nadere reactie langer zou kunnen duren en dat zijn reactie moest zijn ontvangen vóór de datum waarop de beslissing zou worden verzonden. Als die reactie dan ook nog nieuwe relevante informatie bevatte dan zou dat betekenen dat er een derde ronde van hoor en wederhoor zou worden gehouden.

3. In de onderhavige zaak is er van de kant van verzoeker echter geen nadere reactie op de tweede verweren gekomen. Volgens verzoeker heeft hij niet gereageerd omdat de consulent juridische zaken van de CWI hem zou hebben verboden te reageren. Dat laatste wordt door de CWI ontkend: de betreffende medewerkster zou uitsluitend gezegd hebben dat de ontslagadviescommissie over voldoende informatie beschikte om over de aanvragen te kunnen adviseren, maar dat hij wel mocht reageren en als hij dat deed dat de procedure daardoor langer kon gaan duren. Uit het vorenstaande volgt dat de mening van verzoeker en die van de betrokken medewerkster van de CWI over hetgeen zij op 12 maart 2002 in een telefoongesprek tegen verzoeker gezegd zou hebben met elkaar in tegenspraak zijn. Nu geen feiten of omstandigheden zijn gebleken op grond waarvan de lezing van de één meer aannemelijk is dan de lezing van de ander, onthoudt de Nationale ombudsman zich van het geven van een oordeel.

Overigens kan de Nationale ombudsman wel instemmen met de wijze waarop de CWI in het algemeen invulling geeft aan het beginsel van hoor en wederhoor in de ontslagprocedure.

III. Ten aanzien van de verslaglegging van de vergadering van de ontslagadviescommissie

1. Voorts klaagt verzoeker erover dat van de vergadering van de ontslagadviescommissie geen verslag is gemaakt.

2. De CWI bevestigde in reactie op de klacht dat van de vergaderingen van de ontslagadviescommissie geen notulen worden gemaakt. De CWI wees erop dat dit ook niet verplicht is. Ingevolge artikel 8, tweede lid, van het Reglement ontslagadviescommissie (zie Achtergrond, onder 2.) dient de advisering schriftelijk te worden vastgelegd. Uit de reactie van de CWI blijkt dat dit gebeurt door de leden van de ontslagadviescommissie op het dossier hun advies (weigeren of toestemmen) te laten aangeven en te laten paraferen. Vastgelegd wordt aldus of voor een toestemming of een weigering wordt geadviseerd. De overwegingen van de (afzonderlijke) leden van de commissie die tot het advies hebben geleid worden niet vastgelegd. Uit de reactie van de CWI blijkt, dat de overwegingen van de leden van de ontslagadviescommissie echter wel worden overgenomen bij de te nemen beslissingen en tot uitdrukking worden gebracht in de beschikkingen. De medewerker van de CWI die de beschikkingen moet opstellen, woont daartoe de vergadering van de ontslagadviescommissie bij.

3. De CWI heeft in de onderhavige ontslagprocedures overeenkomstig het vorenstaande gehandeld. Zo is in de beschikkingen vastgelegd dat de ontslagaanvragen aan de ontslagadviescommissie zijn voorgelegd en dat deze de CWI heeft geadviseerd "te beslissen conform de onderhavige overwegingen", waarop de overwegingen volgen die hebben geleid tot de weigering toestemming tot ontslag te verlenen. Daarmee zijn de overwegingen van de ontslagadviescommissie in de beschikking tot uitdrukking gebracht.

Niet valt in te zien wat het notuleren van de vergadering van de ontslagadviescommissie daaraan had kunnen toevoegen.

4. Het geheel overziend kan niet worden gesteld dat de CWI onjuist heeft gehandeld door geen verslag te maken van de vergadering van de ontslagadviescommissie waarin de aanvragen van verzoeker aan de orde zijn gekomen.

De onderzochte gedraging op dit punt is behoorlijk.

IV. Ten aanzien van het niet bekend maken van de namen van de leden van de ontslagadviescommissie.

1. Ten slotte klaagt verzoeker erover dat hem de namen van de commissieleden, die aan de vergadering hebben deelgenomen waarin onderhavige ontslagzaken aan de orde zijn

gekomen, niet bekend worden gemaakt. Verzoeker heeft de CWI gevraagd om hem de namen mee te delen van de leden van de ontslagadviescommissie, die zich over zijn ontslagaanvragen hadden gebogen. Hij had dit gevraagd omdat het volgens hem uitermate belangrijk was om te kunnen beoordelen of in het geval van de betrokken werknemers voorbij moest worden gegaan aan het anciënniteitsbeginsel, dat het werkgeverslid van de ontslagadviescommissie op de hoogte was van de branche waarin verzoeker werkzaam was (de fitnessbranche).

2. Volgens de Centrale organisatie werk en inkomen is uiteraard wel bekend wie zitting hebben in één van de 25 ontslagadviescommissies, bestaande uit vertegenwoordigers die voorgedragen zijn door organisaties van werkgevers en werknemers (zie artikel 6, vierde lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en artikel 3 van het Reglement ontslagadviescommissie, Achtergrond, onder 5. en 2.). Benoemingen van leden van de ontslagadviescommissies zouden volgens de CWI worden gepubliceerd in de Staatscourant waarmee de namen van die leden in principe openbaar zijn. Het wordt echter irrelevant geacht om te weten welke leden over welke zaken hebben geadviseerd. De in die commissie zitting hebbende vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties nemen aan de beraadslagingen deel op grond van hun ervaring en kennis van het bedrijfsleven en niet vanuit een positie van partijgebondenheid of belangenbehartiging. Verder moeten zij kunnen adviseren over alle ontslagaanvragen die aan hen worden voorgelegd, ongeacht de branche waar die zaak betrekking op heeft. De Centrale organisatie werk en inkomen zou het, gelet op de extra belasting die dat met zich mee zou brengen, bovendien ongewenst vinden als leden van de ontslagadviescommissie benaderd zouden kunnen worden over individuele zaken.

3. De Nationale ombudsman is van mening dat de ontslagadviescommissie een adviseur is in de zin van artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb; zie Achtergrond, onder 3.). De wettekst en de Memorie van Toelichting bij artikel 3:8 Awb (zie Achtergrond, onder 3. en 4.) verlangen dat de CWI in ontslagbesluiten de adviseur vermeldt die advies heeft uitgebracht. De CWI deelt dit standpunt van de Nationale ombudsman en heeft daaraan toegevoegd dat de ontslagadviescommissie wordt beschouwd als een representatief college dat bestaat uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, voorgedragen door representatieve organisaties van werkgevers en werknemers en benoemd door de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen. In ontslagbesluiten wordt conform het gestelde in artikel 3:8 Awb altijd vermeld dat aan het besluit een advies ten grondslag ligt en dat dit advies is uitgebracht door de ontslagadviescommissie. In de Memorie van Toelichting bij artikel 3:8 Awb en jurisprudentie worden echter geen aanknopingspunten gevonden voor een verplichting om de namen van de leden van de ontslagadviescommissie, die in het individuele geval hebben geadviseerd, uit eigen beweging bekend te maken.

4. Anders ligt het echter als het CWI nadrukkelijk om bekendmaking van de namen van de leden van de ontslagadviescommissie wordt verzocht. Een dergelijk verzoek kan worden

opgevat als een verzoek om informatie als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet openbaarheid van bestuur (verder WOB, zie Achtergrond, onder 6.). In reactie op daarover gestelde vragen, liet de CWI weten het daar niet mee eens te zijn. Volgens de CWI is er geen sprake van een bestuurlijke aangelegenheid, waarbij er door de CWI onder meer is gewezen op de definitie van het begrip 'bestuurlijke aangelegenheid' in artikel 1 onder b. WOB. Het verzoek zou geen betrekking hebben op de voorbereiding en uitvoering van beleid. Daarnaast zou er niet aan het verzoek moeten worden voldaan omdat het belang van de bekendmaking van de namen niet opweegt tegen de in het tweede lid van artikel 10 WOB genoemde belangen. Bij de belangenafweging zou er uitsluitend gevraagde informatie moeten worden verstrekt als dat in het *algemeen* belang is en niet als de informatieverzoeker er zelf alleen belang bij heeft, en er dus sprake is van een *bijzonder* specifiek belang. De verstrekking van de namen zou bovendien op grond van het gestelde in artikel 10, tweede lid, onder e, WOB achterwege moeten blijven omdat het belang van het verstrekken niet opweegt tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de individuele ontslagadviescommissieleden. In dat verband werd er door de CWI gewezen op een uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 1 oktober 2003 (zie Achtergrond, onder 7.). In die zaak werd een uitspraak van de rechtbank bevestigd dat een gemeente na daartoe een informatieverzoek op grond van de WOB te hebben ontvangen, niet de privé-adressen van de leden en de secretaris van een commissie voor bezwaar- en beroepschriften behoefde te verstrekken.

5. De Nationale ombudsman ziet - anders dan de CWI - geen argumenten waarom aan een verzoek om bekendmaking van de namen van de leden van een ontslagadviescommissie niet zou kunnen worden voldaan. Voorop staat dat de ontslagadviescommissie een bestuursorgaan is, aangezien de ontslagadviescommissies zijn ingesteld op grond van artikel 6, vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (zie Achtergrond, onder 5.). Ook pleit voor bekendmaking van de namen dat uit op 31 maart 2004 van de CWI ontvangen telefonische informatie is gebleken dat de benoemingen van de commissieleden, in tegenstelling tot hetgeen er daarover in de brief van de CWI van 16 september 2002 onder 3. is opgemerkt, niet worden gepubliceerd. In de brief van 25 mei 2004 was al door de CWI zelf aangegeven dat het begrip 'bestuurlijke aangelegenheid' zeer ruim moet worden opgevat. Onder dat begrip dienen in ieder geval verzoeken om informatie te vallen die betrekking hebben op het benoemen van personen. Het zijn van lid van de ontslagadviescommissie is een publieke taak en heeft geen betrekking op de persoonlijke levenssfeer van de commissieleden. Anders zou het zijn als verzoeker naast de namen ook nog andere gegevens over deze leden zou opvragen, zoals bijvoorbeeld de privé-adressen waarvan sprake was in de hierboven onder 4. aangehaalde uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Hiervan is in de zaak van verzoeker geen sprake. Uit die uitspraak kan daarentegen wel afgeleid worden dat door het feit dat de Afdeling het verstrekken van privé-adressen in strijd acht met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, het op verzoek bekendmaken van alleen de namen niet leidt tot schending van de persoonlijke



levenssfeer. Voorts is het naar het oordeel van de Nationale ombudsman ongewenst om de namen van de adviserende commissieleden niet te verstrekken omdat dat in strijd is met de transparantie en controleerbaarheid van de ontslagprocedure. De ontslagadviescommissie is paritair samengesteld mede om voor de betrokken partijen het draagvlak van de te nemen beslissing te verbreden. Het effect daarvan wordt tenietgedaan als er geheimzinnig wordt gedaan over wie er precies heeft geadviseerd. De waarde van een advies wordt mede bepaald door het vertrouwen dat de partijen kunnen stellen in de personen die hebben geadviseerd. Wanneer de betrokkenen niet mogen weten wie in een individueel geval hebben geadviseerd, genereert dat wantrouwen. De partijen hebben er ook belang bij om te kunnen nagaan dat er zich geen omstandigheden voordeden op grond waarvan iemand zich had behoren te verschonen (bijvoorbeeld in geval van belangenverstrengeling) en om zich ervan te overtuigen dat inderdaad zowel een werknemers- als een werkgeversvertegenwoordiger aan de advisering heeft deelgenomen.

In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

De Nationale ombudsman ziet in het voorafgaande aanleiding om aan dit rapport een aanbeveling te verbinden.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Noordwest Nederland te Haarlem, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is niet gegrond wat betreft het niet maken van een verslag van de vergadering van de ontslagadviescommissie waarin de aanvragen van verzoeker zijn behandeld en wel gegrond wat betreft het niet bekend maken van de namen van de leden van die commissie.

Geen oordeel wordt gegeven over de klacht dat de CWI het beginsel van hoor en wederhoor niet goed zou hebben toegepast door het verzoeker niet toe te staan een inhoudelijke reactie te geven op de 'tweede verweren' van de voor ontslag voorgedragen werknemers.

## **AANBEVELING**

1. De CWI wordt in overweging gegeven te bevorderen dat aan verzoeker binnen zes weken na het uitbrengen van dit rapport de namen van de leden van de ontslagadviescommissie, die een advies heeft uitgebracht dat ten grondslag heeft gelegen aan het ontslagbesluit van 20 februari 2002, bekendgemaakt worden.

2. Voorts wordt de CWI in overweging gegeven te bevorderen dat de namen van de leden van de ontslagadviescommissie bekendgemaakt worden indien partijen die betrokken zijn

bij een ontslagprocedure daar om verzoeken.

## Onderzoek

Op 23 mei 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van X te Haarlem, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Noordwest Nederland te Haarlem.

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

In het kader van het onderzoek werd de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam 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, waarbij aan de Centrale organisatie werk en inkomen nog enkele vragen werden gesteld. De reactie van verzoeker en de CWI gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. Op 3 december 2001 diende verzoeker (werkgever in de sport- en fitnessbranche) bij de toenmalige Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Haarlem (verder: de RDA) een aanvraag in voor een ontslagvergunning voor twee medewerksters wegens bedrijfseconomische redenen. Ter toelichting nam hij in zijn brief het volgende op:

“...Per 1 januari 2002 wordt het bedrijf voortgezet door twee (oud) medewerksters die het bedrijf zelfstandig zullen gaan voeren. De reden van het ontslag is dat deze twee eigenaren zelf meer les moeten gaan geven in verband met de haalbaarheid van de voortzetting van het bedrijf. Het exploiteren van het Fitnessbedrijf is alleen mogelijk indien er voldoende eigen inbreng is voor wat betreft het geven van sport- en bewegingslessen. De rest van het personeel zal door de voortzettende partijen overgenomen worden...”

2. De ontvangst van de aanvraag werd door de RDA bij brief van 4 december 2001 bevestigd. In die ontvangstbevestiging werd aan verzoeker tevens een aantal vragen gesteld. Verzoeker beantwoordde die vragen bij brief van 11 december 2001 als volgt:

“...Mevrouw G. is een van de laatste medewerksters waarmee een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afgesloten. Gezien de opleiding van betrokkene en de eisen waar de bedrijfsvorm in de toekomst aan moet voldoen, is er geen onderlinge uitwisselbaarheid van functie mogelijk.

(...)

Mevrouw L. is ook een van de laatst in dienst gekomen vaste medewerkers, er kunnen verder dezelfde redenen als voor mevrouw G. aangevoerd worden.

Tevens heeft mevrouw L. zich tegen leden en ander personeel erg laatdunkend uitgelaten over de persoon mevrouw B. die samen met mevrouw K. zelfstandig het bedrijf voort gaat zetten. Ik meen te mogen stellen dat er naast bedrijfseconomische redenen ook sprake is van een verstoorde (potentiële) arbeidsrelatie met mevrouw B.

Opgave medewerkers die op de datum van briefhoofd in dienst zijn.

(lijst met negen namen, inclusief functiebenaming, geboortedatum, datum indiensttreding en duur van de arbeidsovereenkomst; N.o.)

Tevens zijn er een drietal oproepkrachten die wanneer nodig opgeroepen worden, bijvoorbeeld bij ziekte ed. Deze oproepkrachten hebben **geen** vast dienstverband met het bedrijf.

Bijgaand stuur ik u tevens de gevraagde informatie van de jaarcijfers en de verklaring van de accountant. Tot slot kan ik u melden dat er door mij geen prognose voor het komende halfjaar afgegeven kan worden daar **alle** activiteiten in deze onderneming worden gestaakt...”

3. De RDA bevestigde de ontvangst van de reactie van verzoeker bij brief van 14 december 2001. In die brief werd verzoeker ook geïnformeerd over het feit dat zijn ontslagaanvraag in behandeling was genomen en dat de betrokken werkneemsters in de gelegenheid zouden worden gesteld schriftelijk op de aanvraag te reageren. Als die reacties vragen zouden oproepen zou verzoeker ook weer de gelegenheid krijgen zijn visie daarop te geven. De uiteindelijke beslissing zou door de RDA worden genomen na ontvangst van een advies van de ontslagadviescommissie.

4. Bij brief van 28 december 2001 werd namens mevrouw G. een verweerschrift ingediend tegen de aangevoerde redenen voor haar ontslag. Door haar gemachtigde is daarbij het volgende naar voren gebracht:

“...Het bedrijf van werkgever van cliënte wordt overgenomen door twee (oud) medewerkers. Het ontslag van cliënte wordt aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen welke liggen in de toekomst. Noch door de werkgever van cliënte noch door de toekomstige eigenaren worden voldoende financiële gegevens overgelegd waaruit gemotiveerd zou blijken dat exploitatie in de toekomst, met behoud van mevrouw G. als werkneemster, niet haalbaar is. Mevrouw G. is van 1992 tot 1 april 2001 op freelance basis werkzaam geweest voor werkgever. Door de huidige werkgever zijn exploitatiecijfers tot en met oktober 2001 overgelegd, waaruit blijkt dat de kosten van personeel minder zijn gestegen dan de kosten voor diensten van derden welke in het verleden werden gemaakt. Door de toekomstige eigenaren van (verzoeker; N.o.) is noch door cijfers noch door prognoses noch anderszins gemotiveerd de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag aangegeven. Onzeker is aldus of het ontslag van mijn cliënte noodzakelijk is voor het voortbestaan van het bedrijf waar zij werkzaam is.

Noch door de huidige noch door de toekomstige werkgever(s) zijn maatregelen ter voorkoming van ontslag of alternatieven onderzocht althans niet met mijn cliënte besproken. E.e.a. blijkt ook niet uit de stukken zoals deze bij de ontslagaanvraag zijn ingediend.

Zoals reeds aangegeven, is mevrouw G. reeds sinds 1992 werkzaam voor (verzoeker; N.o.). Tot 1 april 2001 heeft zij dit gedaan op freelance basis waarbij (verzoeker; N.o.) haar enige opdrachtgever is. Zij verrichtte haar werkzaamheden derhalve als ware zij in dienst bij (verzoeker; N.o.). Dat de eigenaar van (verzoeker; N.o.) eenzelfde mening is toegedaan kan geconcludeerd worden uit het feit dat hij aan mijn cliënte begin 2001 een arbeidsovereenkomst heeft aangeboden. Bovenstaande alsmede een beroep op de redelijkheid en billijkheid brengen naar mening van cliënte mee dat met betrekking tot het anciënniteitsbeginsel haar dienstverband moet worden bepaald als zijnde begonnen in 1992. Dit betekent dan ook dat zij, als langer in dienst zijnde dan collega's beschermd dient te worden.

Het anciënniteitsprincipe wordt alleen toegepast op vergelijkbare gelijkwaardige functies. Mevrouw G. is, zoals uit haar arbeidscontract waarvan u een kopie bijgaand aantreft blijkt, in dienst getreden als sport- en bewegingsleidster (sportleider, fitness trainer, aerobycleraar etc.) en niet alleen als aerobycleraar zoals door werkgever aangegeven. Daarnaast geven de door mevrouw G. gevolgde opleidingen als recreatie sportleider, sportmasseuse en diverse aanvullende NISB (Nederlands X voor Sport en Bewegen) opleidingen de inzetbaarheid van cliënte binnen de onderneming aan. Zo kan zij o.a. (eventueel samen met een fysiotherapeut) cardio-, reuma- en fibro-patiënten begeleiden alsmede andere voorkomende werkzaamheden verrichten.

Uit bovenstaande blijkt dat binnen het bedrijf van werkgever uitwisselbare functies aanwezig zijn welke thans door andere medewerkers worden verricht, medewerkers die een korter dienstverband hebben dan mevrouw G. Expliciet doelt cliënte hierbij op de

functie van aerobic/fitness leraar en de functie van sportleidster. Door werkgever is niet aannemelijk gemaakt dat ontslag van deze medewerkers voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn. Van bijzondere kennis of bekwaamheid wordt geen blijk gegeven noch wordt aangegeven dat deze kennis en/of bij cliënte zou ontbreken.

Voor de goede orde merk ik nog op dat mevrouw G. thans nog arbeidsongeschikt is als gevolg van een borstoperatie...”

5. De gemachtigde van mevrouw L. diende op 4 januari 2002 een verweerschrift in. In dit verweerschrift werd het volgende aangevoerd:

“...Allereerst dienen de feitelijke onjuistheden die in de ontslagaanvraag zijn opgenomen te worden gecorrigeerd.

In tegenstelling tot hetgeen door de wederpartij is gesteld is cliënte al sedert 1999 werkzaam voor verzoeker. Dit blijkt uit de bijgaande jaaropgave over dat jaar. Ook is cliënte in 2000 werkzaam geweest voor verzoeker. Vervolgens heeft verzoeker per brief van 23 maart 2001 aan cliënte bevestigd dat er een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan per 1 maart 2001. (...)

De functie waarin cliënte is aangesteld is blijkens artikel 1 van de arbeidsovereenkomst sport- en bewegingsleidster. Deze functie heeft zij ook steeds uitgevoerd.

Dit is dezelfde functie die medewerkster B. ook uitvoert, welke medewerkster later in dienst is getreden dan cliënte. Er wordt dus in strijd met het anciënniteitsprincipe voor cliënte ontslag aangevraagd.

De door verzoeker overgelegde financiële stukken zijn incompleet om tot een beoordeling te kunnen komen dat de ontslagen noodzakelijk zijn uit bedrijfseconomisch motief. Immers er ontbreekt een exploitatie overzicht over 2001 en een prognose over 2002 van de nieuwe onderneming. De bedrijfseconomische omstandigheden kunnen derhalve niet getoetst worden.

In de nadere toelichting worden ten aanzien van cliënte verwijten gemaakt over haar functioneren die overigens op geen enkele wijze worden gestaafd. Bovendien zijn deze verwijten op zich zelf ook geen gegronde redenen voor ontslag.

In strijd met de werkelijkheid wordt aangevoerd dat cliënte als laatste in dienst is getreden. Voorts zijn de bedrijfseconomische omstandigheden niet, althans onvoldoende onderbouwd...”

De Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Haarlem (per 1 januari 2002 zijn de taken van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie overgenomen door de Centrale organisatie werk en inkomen) zond bij brief van 10 januari 2002 beide verweerschriften aan verzoeker

en stelde hem in de gelegenheid daarop een inhoudelijke reactie te geven.

Verzoeker maakte van deze gelegenheid gebruik en zond op 18 januari 2002 voor elke werkneemster een afzonderlijke reactie. Met betrekking tot het verweer van mevrouw G. bracht hij het volgende naar voren:

“...Voor wat betreft het niet aanwezig zijn van een adequate financiële onderbouwing kan ik u het volgende mededelen. De branche waarin (verzoeker; N.o.) actief is wordt gekenmerkt door een hoge “eigen” arbeidsintensiteit. Hiermee wil ik aangeven dat op de meeste sportcentra door de eigenaren zelf actief deelgenomen “**moet**” worden aan het lesgeefprogramma. Ik heb echter nooit zelf actief les kunnen geven gezien mijn andere bezigheden. In deze branche is het erg moeilijk zonder deze inbreng een bedrijf levensvatbaar te houden. Voor zover (de gemachtigde van mevrouw G.; N.o.) aan de cijfermatige onderbouwing twijfelt wil ik haar erop wijzen dat een AA accountant een beroepscode heeft waarin staat dat cijfers eerlijk en neutraal weergegeven moeten worden. Ik denk dat het in dit verband niet op zijn plaats is dat nadere gedetailleerde cijfermatige onderbouwing plaatsvindt. Ik zal indien u hier om vraagt graag een nadere toelichting verstrekken. Zoals uit de cijfers (die elk jaar ook beknopt aan de Kamer van Koophandel worden verstrekt) blijkt heeft (verzoeker; N.o.) nog nooit winst gemaakt en alleen verlies. Door de eigen inbreng van de nieuwe eigenaren is dit “**zeker**” wel mogelijk. Door deze eigen inbreng worden de personeelskosten evenredig minder, immers personeelskosten vormen de grootste kostenpost in deze vorm van bedrijfsvoering.

Voor wat betreft de maatregelen ter voorkoming van dit ontslag kan ik u mededelen dat er met mevrouw G. meerdere malen is gesproken over haar opleidingsachtergrond en het aantal aanwezige deelnemers bij de groepen. Doordat er in Haarlem steeds meer “**nieuwe**” fitnesscentra zijn bijgekomen staat het product fitness onder druk. Het lesbezoek nam sterk af en de lessen werden hierdoor niet meer rendabel. Daarnaast maakt het centrum een ontwikkeling door die steeds meer gericht is op het doelgroep bewegen en bewegingstherapeutisch bewegen.

De door mevrouw gevolgde opleidingen sluiten onvoldoende aan bij deze ontwikkelingen.

(De gemachtigde van mevrouw G.; N.o.) geeft aan in haar schrijven dat ik door het afgeven van een arbeidsovereenkomst op 1 april 2001 bevestig dat er een loondienstsituatie aanwezig zou zijn. Ik betwist dit ten zeerste. Ik had mevrouw G. al eerder een arbeidsovereenkomst aangeboden die zij niet wilde aannemen omdat ze de vrijheid wilde hebben met vakantie te gaan voor langere periode zoals het haar uit kwam. Het is dan ook ieder jaar zo geweest dat er door mevrouw G. 6 à 7 weken aan een stuk vakantie werd opgenomen. Binnen het bedrijf was de regel gesteld dat dit niet langer dan 3 weken kon (uitzonderingsituaties daargelaten). Door deze opstelling heeft mevrouw G. zelf bijgedragen aan het onderbreken van de freelance werkzaamheden. Naar mijn mening is er derhalve geen sprake van een “**in dienst zijn**” relatie. Dit standpunt wordt naar mijn

mening goed onderbouwd door de aanwezige declaratieformulieren van mevrouw en de melding bij de Belastingdienst.

De door (de gemachtigde van mevrouw G.; N.o.) aangegeven opleidingen van mevrouw G. zijn onvoldoende basis voor het begeleiden van de genoemde groepen. Zowel de patiëntenbelangenorganisaties als de zorgverzekeraar (die een deel betaalt) stellen andere eisen dan de genoemde diploma's door (de gemachtigde van mevrouw G.; N.o.). A.L.O. en C.I.O.S. met aantekening zorg en hulpverlening.

Samengevat ben ik het niet eens met het gestelde in de brief van (de gemachtigde van mevrouw G.; N.o.). Ik meen naar eer en geweten gehandeld te hebben en heb ook naar mevrouw G. aangegeven dit een vervelende situatie te vinden maar dat ik geen andere keus had. Ook heb ik mevrouw G. een aantal adressen doorgegeven waar nog personeel gezocht wordt. Hier heb ik nog geen reactie op ontvangen; ik neem aan dat dit in verband staat met de ziekte van mevrouw G..."

Voor zover daarvan afwijkend reageerde verzoeker als volgt op het verweer dat namens mevrouw L. was ingediend:

"...(Haar gemachtigde; N.o.) stelt dat mevrouw L. al in 1999 werkzaamheden heeft uitgevoerd voor (verzoeker; N.o.), op zich is dat juist echter deze werkzaamheden vonden plaats op invalbasis en niet op grond van een arbeidsovereenkomst. Mevrouw L. heeft er destijds zelf voor gekozen deze werkzaamheden op declaratiebasis als freelancer uit te voeren. De nog aanwezige declaratieformulieren vormen hiervoor het bewijs. Het is inderdaad zo dat er in het jaar 2001 een arbeidsovereenkomst is aangeboden en ondertekend.

Voor wat betreft het in dienst komen van mevrouw B. kan ik u het volgende mededelen. Zoals ik u al in mijn brief betreffende mevrouw G. heb aangegeven, heeft dit te maken met de specifieke deskundigheid van mevrouw B. (C.I.O.S. met aantekening zorg en hulpverlening). Onder haar verantwoordelijkheid worden de lessen aan doelgroepen aangeboden. Mevrouw L. heeft deze deskundigheid niet. Naar mijn mening is dit een reële verklaring waardoor in deze het anciënniteitsprincipe niet van toepassing is.

(...)

Gezien de teruglopende belangstelling zijn er al een aantal uren opgeheven die mede door mevrouw L. gegeven werden.

De door (de gemachtigde van mevrouw L.; N.o.) in de laatste alinea aangegeven verwijten over het functioneren van mevrouw L. vormen zeker niet de basis voor deze aanvraag. Er kan echter niet ontkent worden dat een uitlating gedaan aan een van de nieuwe eigenaren, in het bijzijn van meerdere getuigen, als **"ik sla die bitch op haar gezicht"** niet bijdraagt aan een positieve verstandhouding.

Samengevat ben ik het niet eens met het gestelde in de brief van (de gemachtigde van mevrouw L.; N.o.). Ik meen naar eer en geweten gehandeld te hebben en heb ook naar mevrouw L. aangegeven dit een vervelende situatie te vinden maar dat ik geen andere keus had. Ook heb ik mevrouw L. een aantal adressen door gegeven waar nog personeel gezocht wordt. Ik hoop dat zij inmiddels weer een prettige werkkring heeft gevonden..."

7. Beide gemachtigden werden door de CWI in de gelegenheid gesteld op de reactie van verzoeker van 18 januari 2002 een nadere reactie te geven. De gemachtigde van mevrouw L. deed dat bij brief van 31 januari 2002 als volgt:

"...Ten aanzien van het arbeidsverleden schetst verzoeker nog steeds een verkeerd beeld. Immers uit de bij antwoord reeds overgelegde jaaropgaven blijkt dat over 2000 een salaris is uitbetaald van f 6.178,-. Uit de in kopie bijgaande salarisafrekening van november 2001 blijkt het tot dan betaalde cumulatieve salaris f 8.341,31 te zijn. Los van de bijna met elkaar corresponderende bedragen, waaruit afgeleid moet worden dat er in 2000 en 2001 een vergelijkbaar aantal uren is gewerkt, is er sprake van een arbeidsrelatie die reeds voor de door verzoeker gestelde datum is aangevangen.

Het feit dat verzoeker eerst in mei 2001 aan verweerster een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft aangeboden, neemt niet weg dat er sprake is van een dienstverband dat reeds voor mei 2001 is ingegaan. Verweerster heeft in 2000 en in 2001 voorafgaand aan het aanbieden van de schriftelijke arbeidsovereenkomst, gedurende meer dan drie maanden meer dan gemiddeld 20 uur per maand gewerkt. Voor zover er al niet sprake is van een dienstverband is er zeker sprake van een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst ex boek 7 BW. Verzoeker heeft op geen enkele wijze aannemelijk gemaakt dat er sprake is geweest van freelance werkzaamheden. In ieder geval wordt betwist dat verweerster uitsluitend op freelance basis wilde werken.

Voorts is door verzoeker erkend dat aan verweerster een arbeidsovereenkomst is aangeboden per 1 maart 2001, derhalve voor de indiensttreding van mevrouw B.

In dit verband dient overigens ook opgemerkt te worden dat het feit dat mevrouw B. directe familie is van verzoeker (...) ongetwijfeld meespeelt bij de wens om verweerster te ontslaan ten gunste van mevrouw B.

Ten aanzien van de aard van de werkzaamheden wordt opgemerkt dat verweerster evenzeer als mevrouw B. de lessen heeft gegeven, waarvoor verzoeker het nu doet voorkomen als of daar speciale deskundigheid voor nodig is. Nogmaals gesteld, de functieomschrijving voor beide medewerkers zijn hetzelfde en de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden zijn ook hetzelfde. Verweerster heeft ook diverse scholing gevolgd waardoor zij geschikt is deze werkzaamheden uit te voeren. De speciale lessen worden door de fysiotherapeut gegeven en niet door verweerster of mevrouw B. Betwist wordt dat voor de in het geding zijnde werkzaamheden de aantekening/opleiding van mevrouw B.



noodzakelijk zou zijn.

Met betrekking tot de financiële onderbouwing handhaaft verweerster het standpunt dat er geen toetsbare prognose is gegeven over de periode vanaf het moment dat de onderneming is overgedragen. Er is slechts volstaan met een jaarrekening over de afgelopen tijd. Op die basis kan derhalve niet beoordeeld worden of en in welke mate er een afslanking van het personeelsbestand dient plaats te vinden. Nu verzoeker in gebreke blijft deze financiële onderbouwing te geven, kan het verzoek niet worden toegewezen.

Tenslotte hecht verweerster er aan nogmaals te bestrijden dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Behalve met een verder niet onderbouwde opmerking is deze grond ook niet deugdelijk gemotiveerd. In ieder geval kan een ruzie, die overigens betwist wordt, niet aanleiding zijn voor ontslag.

Mede bij gebrek aan een voor verweerster deugdelijke financiële regeling concludeert verweerster nog steeds tot afwijzing van het verzoek tot het verlenen van toestemming voor het ontslag, nu de gronden daartoe ontbreken, althans niet deugdelijk zijn...”

De gemachtigde van mevrouw G. reageerde bij brief van 1 februari 2002 als volgt:

“...De stelling inzake hoge “eigen” arbeidsintensiteit in relatie tot het opgevraagde cijfermateriaal is voor cliënte evenals ondergetekende onbegrijpelijk. Cliënte verzoekt om een deugdelijke cijfermatige onderbouwing van het gestelde door werkgever. Het zich dan “verschuilen” achter de beroepscode van een accountant is in dat verband evenzeer onbegrijpelijk. Ik neem aan dat u alsnog om een correcte cijfermatige onderbouwing van de stellingen zult verzoeken, die dan ook nog ter beoordeling ter inzage zal worden verkregen. Vooruitlopend hierop laat ik u reeds weten een grote reserve te hebben bij de uitlatingen van werkgever, zeker in het licht van de **verkoop** van zijn onderneming aan twee personeelsleden. Het komt mij bijzonder voor, dat deze twee mensen in een verlieslijdende onderneming stappen in een regio waar er sprake zou zijn van een fors toegenomen concurrentiepositie. Dit laatste klemmt temeer nu cliënte met betrokken ex-collega's heeft gesproken en daarbij duidelijk werd dat ook bij deze nieuwe eigenaren er met **eigen inbreng** al sprake was van een 75% bezetting van de uren van cliënte door derden!

Nu er inmiddels sprake is van een overgang van de onderneming ex artikel 7: 662 en 663 BW, althans zo is deze opgevat, is cliënte van rechtswege mee overgegaan. (Verzoeker; N.o.) blijft evenwel nog gedurende een jaar na de overgang hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de onderhavige arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip. Het komt mij voor dat (voormalig) werkgever in deze thans niet ontvankelijk dient te worden verklaard in zijn verzoek nu de onderneming inmiddels zoals ook door hem bevestigd in zijn commentaar aan de voormelde twee collega's van cliënte is overgedragen en haar uren althans tot op heden 75% hiervan worden vervuld, door derden

wel te verstaan, niet de eigenaren.

Een ontslag in verband met de overgang van de onderneming, waarvan hier nu duidelijk gebleken sprake van is, **is niet geoorloofd**. Verwezen wordt hierbij naar het gestelde in artikel 7:663 BW en het arrest van de Hoge Raad NJ 1990, 247; Bork.

Het is voor cliënte evenals ondergetekende volstrekt onbegrijpelijk hoe het toch zo heeft kunnen zijn dat cliënte aanvankelijk als freelancer en nu sinds april 2001 in loondienst haar werkzaamheden heeft kunnen verrichten zonder ooit eerder van de slechte financiële positie kennis te hebben genomen. Haar werd juist verzocht in vaste dienst te komen. De huidige uitlatingen van (verzoeker; N.o.) kan cliënte dan ook niet plaatsen.

Ook wenst cliënte in dit verband nog op te merken terzake haar opleidingsniveau, dat de keuze voor een aantal van haar aanvullende opleidingen zijn gemaakt in goed overleg met (verzoeker; N.o.). Mede op basis van deze aanvullende opleidingen heeft zij altijd binnen de onderneming haar werkzaamheden verricht. Nu eerst blijkt dat zij haar werkzaamheden "onbevoegd" zou hebben verricht en haar opleidingsniveau onvoldoende is? Voor de uitvoering van haar werkzaamheden is dit echter nooit een belemmering geweest.

Cliënte is nog steeds ziek. Zij zal 13 februari weer een onderhoud hebben met de Arbo-arts. Voor het overige wordt hier als herhaald en ingelast beschouwd hetgeen namens cliënte in eerste aanleg is gesteld.

Nogmaals wordt verzocht tot niet ontvankelijkheid van verzoeker, althans hem dit verzoek te doen afwijzen in het bijzonder gelet op het bepaalde bij artikel 7: 663 BW en voorliggende jurisprudentie..."

8. De CWI zond bij brief van 4 februari 2002 de brieven van beide gemachtigden van 31 januari 2002 en 1 februari 2002 aan verzoeker. In die brief was het volgende opgenomen:

"...In het kader van de behandeling van de bovengenoemde ontslagaanvraag doe ik u hierbij - uitsluitend ter kennisname - toekomen het tweede verweer, zoals dat van de zijde van bovengenoemde werknemers is ingediend. U hoeft hierop niet meer te reageren, omdat ik vooralsnog over voldoende informatie beschik om tot een beslissing te kunnen komen.

Ik zal het ontslagdossier ter advisering voorleggen aan de ontslagadviescommissie, waarna ik een beslissing op de ontslagaanvraag zal nemen.

Mocht u nog vragen hebben of nadere inlichtingen wensen, dan kunt u telefonisch contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon..."

9. Op 20 februari 2002 berichtte de CWI verzoeker dat hem de toestemming werd onthouden om de arbeidsverhouding met de twee medewerksters op te zeggen. In de zaak van mevrouw L. overwoog de CWI daarbij onder meer het volgende:

“Werkgever baseert de ontslaggrond op bedrijfseconomische redenen. Daarbij wordt aangegeven dat als gevolg van overname van het bedrijf door twee (oud)medewerksters in verband met de haalbaarheid van de voortzetting van het fitnessbedrijf de twee eigenaren zelf meer les zullen moeten gaan geven. De exploitatie van het bedrijf is alleen mogelijk indien er voldoende eigen inbreng is voor wat betreft het geven van sport- en bewegingslessen. De overige medewerkers worden door de overnemende partij overgenomen.

De overnemende partij heeft zich middels een verklaring in de procedure gevoegd.

Werkneemster is eveneens één van de laatst in dienst gekomen vaste medewerkers. Gezien de opleiding van betrokkene en de eisen waaraan de bedrijfsvorm in de toekomst moet voldoen is er geen onderlinge uitwisselbaarheid van functie mogelijk. Bovendien heeft werkneemster zich tegen de leden en ander personeel erg laatdunkend uitgelaten over één van de nieuwe eigenaressen. Waarbij er naast bedrijfseconomische redenen ook sprake is van een verstoorde (potentiële) arbeidsrelatie met de bewuste personen aldus werkgever.

Werkgever overlegt daarbij een overzicht van het personeelsbestand.

Werkneemster brengt in haar verweer naar voren al sedert 1999 werkzaam te zijn voor werkgever. Vervolgens heeft werkgever per brief bevestigd dat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan per 1 maart 2001 in de functie van sport- en bewegingsleidster welke functie steeds door haar is uitgeoefend.

Betrokkene beroept zich daarbij op het anciënniteitsbeginsel in vergelijking met een medewerkster die later in dienst is getreden.

Tevens brengt zij naar voren dat de financiële stukken niet compleet zijn waardoor bedrijfseconomische omstandigheden niet getoetst kunnen worden.

De verwijten welke gemaakt worden ten aanzien van haar functioneren worden op geen enkele wijze gestaafd aldus werkneemster.

Werkgever beaamt dat werkneemster al in 1999 werkzaamheden heeft uitgevoerd voor (verzoeker; N.o.), echter deze werkzaamheden vonden plaats op invalbasis en niet op grond van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster zou er zelf voor gekozen hebben de werkzaamheden als freelancer uit te voeren.

Betreffende de andere medewerkster merkt werkgever op dat dit te maken heeft met de specifieke deskundigheid van haar (CIOS met aantekening zorg en hulpverlening).

Onder haar verantwoordelijkheid worden de lessen aan doelgroepen aangeboden. Werkneemster heeft deze deskundigheid niet. Waardoor in deze het anciënniteitsprincipe niet van toepassing is aldus werkgever.

De verwijten over het functioneren van werkneemster vormen zeker niet de basis voor deze aanvraag. Er kan echter niet ontkend worden dat een uitlating gedaan aan een van de nieuwe eigenaren in bijzijn van meerdere getuigen niet bijdraagt aan een positieve verstandhouding.

In haar tweede verweer oppert werkneemster dat ten aanzien van het arbeidsverleden een verkeerd beeld wordt geschetst uit de overgelegde jaaropgaven blijkt dat over 2000 en 2001 salarisbetalingen zijn gedaan. Voor zover er al dan niet sprake is van een dienstverband is er zeker sprake van een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst aldus werkneemster.

Zij stelt voorts dat de functieomschrijving van de andere medewerkster hetzelfde is alsmede de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden.

Zij betwist dan ook dat voor de in het geding zijnde werkzaamheden de aantekening/ opleiding van de andere medewerkster noodzakelijk is. Zij handhaaft haar stelling dat de financiële onderbouwing niet toetsbaar is.

Zij bestrijdt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

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

Gelet op bovenstaande argumenten, gezien de overgelegde stukken van hoor en wederhoor, concludeer ik als volgt.

Werkgever heeft het ontslagmotief onvoldoende aannemelijk gemaakt. Uit het personeelsoverzicht is gebleken dat het anciënniteitsbeginsel niet correct is toegepast hetgeen conform artikel 4.2 van het ontslagbesluit een voorwaarde is. Niet is aannemelijk gemaakt dat werkgever hiervan gemotiveerd is afgeweken conform artikel 4.2.4 van het ontslagbesluit te weten:

“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 de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing kan worden gelaten.”

Nu ook uit de individuele arbeidsovereenkomst van betrokkene onder artikel 1 de functie van sport- en bewegingsleider(ster) is opgenomen, waarbij ik aanneem dat werkneemster als zodanig bij werkgever in dienst is gekomen, ben ik van mening dat het anciënniteitsbeginsel hiermee is geschonden.

Derhalve acht ik werkgevers verzoek om toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betrokkene niet voor toewijzing vatbaar.”

In de zaak van mevrouw G. werd door de CWI onder meer het volgende overwogen:

“Werkgever baseert de ontslaggrond op bedrijfseconomische redenen. Daarbij wordt aangegeven dat als gevolg van overname van het bedrijf door twee (oud)medewerksters in verband met de haalbaarheid van de voortzetting van het fitnessbedrijf de twee eigenaren zelf meer les zullen moeten geven. De exploitatie van het bedrijf is alleen mogelijk indien er voldoende eigen inbreng is voor wat betreft het geven van sport- en bewegingslessen. De overige medewerkers worden door de overnemende partij overgenomen.

De overnemende partij heeft zich middels een verklaring in de procedure gevoegd.

Betrokken werkneemster is één van de laatste medewerkers waarmee een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afgesloten. Gezien de opleiding van betrokkene en de eisen waaraan de bedrijfsvorm in de toekomst moet voldoen is er geen onderlinge uitwisselbaarheid van functie mogelijk aldus werkgever.

Werkgever overlegt daarbij een overzicht van het personeelsbestand.

Werkneemster betwist in haar verweer de financiële noodzaak voor het ontslag.

Zij is van mening dat door de overnemende partij niet gezocht is naar alternatieven ter voorkoming van het ontslag.

Zij geeft aan vanaf 1992 tot 1 april 2001 op freelance basis werkzaam te zijn voor werkgever als enige opdrachtgever als ware zij in dienst bij werkgever.

Zij beroept zich derhalve op het anciënniteitsbeginsel mede vanwege het feit dat zij als sport- en bewegingsleidster (sportleider, fitnessstrainer, aerobieleraar etc.) is aangesteld en niet alleen als aerobieleraar zoals werkgever aangeeft.

Daarnaast geven de door werkneemster gevolgde opleidingen de inzetbaarheid van haar binnen de onderneming aan. Zo kan zij onder andere (eventueel samen met fysiotherapeut) cardio-, reuma en fibro-patiënten begeleiden alsmede andere voorkomende werkzaamheden verrichten.

Bovendien brengt betrokkene naar voren dat zij vanaf 16 oktober 2001 arbeidsongeschikt (ziek) is.

Werkgever reageert in tweede instantie met een verwijzing naar de accountantsverklaring met betrekking tot de financiële onderbouwing van de aanvraag. Hij geeft aan dat (verzoeker; N.o.) nog nooit winst heeft gemaakt alleen maar verlies. Echter door eigen inbreng van de nieuwe eigenaren worden de personeelskosten evenredig minder. Doordat (verzoeker; N.o.) een ontwikkeling doormaakt die steeds meer gericht is op het doelgroep bewegen en bewegingstherapeutisch bewegen sluiten de door betrokkene gevolgde opleidingen onvoldoende aan bij deze ontwikkelingen. De patiëntenbelangenorganisaties als de zorgverzekeraar (die een deel betaalt) stellen andere eisen dan de diploma's van werkneemster.

Doordat betrokkene meer dan de afgesproken drie (3) weken vakantie wilde hebben heeft zij het aangaan van een arbeidsovereenkomst steeds uitgesteld.

In werkneemsters tweede verweer stelt zij dat niet de nieuwe eigenaren haar uren bezetten maar 75% daarvan door derden wordt bezet.

Tevens is zij verbaasd over de slechte financiële situatie van (verzoeker; N.o.) temeer daar werkgever haar juist verzocht heeft in vaste dienst te komen.

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

Gelet op bovenstaande argumenten, gezien de overgelegde stukken van hoor en wederhoor, concludeer ik als volgt.

Werkgever heeft het ontslagmotief onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Uit het personeelsoverzicht is gebleken dat het anciënniteitsbeginsel niet correct is toegepast hetgeen conform artikel 4.2 van het ontslagbesluit een voorwaarde is. Niet is aannemelijk gemaakt dat werkgever hiervan gemotiveerd is afgeweken conform artikel 4.2.4 van het ontslagbesluit te weten:

“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 de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing kan worden gelaten”.

Nu ook uit de individuele arbeidsovereenkomst van betrokkene onder artikel 1 de functie van sport- en bewegingsleider(ster) is opgenomen, waarbij ik aanneem dat werkneemster als zodanig bij werkgever in dienst is gekomen, ben ik van mening dat het anciënniteitsbeginsel hiermee is geschonden.

Derhalve acht ik werkgevers verzoek om toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betrokkene niet voor toewijzing vatbaar.”

10. Na ontvangst van de weigering om verzoeker toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met de betrokken medewerksters op te zeggen, nam verzoeker op 12 maart 2002 contact op met de CWI. Hij verzocht om inzage in de notulen van de vergaderingen van de ontslagadviescommissie en om bekendmaking van de leden van de ontslagadviescommissie. De CWI deelde hem mee dat er van die vergaderingen geen notulen worden gemaakt en dat hij evenmin de namen van de leden van de commissie kon krijgen. Wel zond de CWI hem bij brief van 13 maart 2002 ter informatie een kopie van het Ontslagbesluit en van de klachtenregeling van de CWI.

11. Op 25 maart 2002 diende verzoeker bij de CWI te Haarlem een “bezwaarschrift” in tegen de gevolgde procedure inzake de behandeling van zijn ontslagaanvraag. Verzoeker bracht daarin het volgende naar voren:

“...Met dit schrijven wil ik u melden bezwaar aan te tekenen tegen de door uw centrum ingestelde procedure inzake mijn ontslagaanvraag voor twee medewerkers.

Op 3 december 2001 heb ik schriftelijk bij uw commissie dit verzoek ingediend.

Een reactie van uw bureau ontving ik op 4 december 2001, in deze reactie vroeg uw juridisch medewerker om aanvullende informatie. Op 11 december 2001 heb ik de gevraagde informatie aan u doen toekomen.

In uw brief van 14 december 2001 maakte u melding van de mogelijkheid tot verweer van de raadsman van betrokken medewerkers(sters). Dit verweer heeft plaatsgevonden en is aan mij op 11 januari 2002 ter beschikking gesteld.

Op 18 januari 2002 heb ik een reactie gegeven op dit verweer. In uw brief van 22 januari 2002 stelt u beide raadsmanen in de gelegenheid te reageren op mijn eerste verweer. Op 31 januari 2002 hebben betrokken raadsliden een tweede verweer aan u doen toekomen. Deze verweerschriften heb ik op 4 februari 2002 van u mogen ontvangen.

In een telefonisch onderhoud wat ik daarna mocht hebben met (de consulent juridische zaken van het CWI; N.o.) heb ik aangegeven dat het verweer van de raadsmanen een aantal onjuistheden en insinuaties bevatten en dat ik hier op wilde reageren alvorens de informatie naar de ontslagadviescommissie gestuurd zou worden. (De consulent; N.o.) vertelde mij dat dit absoluut **niet** mogelijk was en dat de commissie “**er wel doorheen zou prikken**”. Op mijn opmerking dat ik toch wilde reageren werd me gezegd dat ik maar af moest wachten. Het was mij op dat moment reeds duidelijk dat er na uitspraak van de ontslagadviescommissie geen beroep meer mogelijk was.

Op 20 februari 2002 heb ik bericht (...) van u ontvangen betreffende de beslissing van de ontslagadviescommissie.

Na ontvangst van dit besluit heb ik (de consulent; N.o.) aangegeven het niet eens te zijn met de gevolgde procedure en inzage te wensen in de notulen van de vergadering van de ontslagadviescommissie. Tevens heb ik gevraagd hoe en door wie deze commissie is samengesteld. Mevrouw vertelde mij dat er geen notulen van deze vergadering zijn en dat de namen van de commissieleden niet bekend gemaakt mochten worden. Ik heb toen aangegeven dit niet “**Professioneel**” te vinden en wees op de openbaarheid van bestuur. Mevrouw meldde mij toen dat het hier om “**lekenrechtspraak**” gaat en je hier niet te veel van moest verwachten.

Met dit schrijven heb ik mijn bezwaar nader aan u toegelicht. Ik vind de procedure erg ondoorzichtig en de verweermogelijkheid onvoldoende. Ook begrijp ik niet waarom (de consulent; N.o.) niet in is gegaan op mijn verzoek voor nader wederhoor. Tevens bevreemdt het mij dat er van de vergadering van de ontslagadviescommissie geen notulen worden gemaakt en de deskundigheid van de commissieleden niet toetsbaar en inzichtelijk is. Het lijkt mij van primair belang voor alle partijen dat er meer “transparantie” komt in deze procedure.

Hierbij wil ik u vragen mijn klacht in behandeling te nemen en artikel 5 van de door u ingestelde klachtenregeling toe te passen.

Tot slot wil ik u melden dat ik een kopie van deze brief verstuurd heb aan de Centrale Inspectie voor Werk en Inkomen. Hierbij heb ik tevens aangegeven dat er in de SUWI-wet naar mijn mening onvoldoende tot niets is geregeld voor de mogelijkheid van bezwaar en beroep tegen deze procedure...”

12. Op 11 april 2002 beantwoordde de CWI te Haarlem verzoekers brief (“bezwaarschrift”) van 25 maart 2002 als volgt:

“...U klaagt er nu over dat de behandelend consulent geen gehoor heeft gegeven aan uw telefonisch verzoek te mogen reageren op de tweede verweren, omdat deze naar uw mening een aantal onjuistheden en insinuaties bevatten. U maakt te meer bezwaar, nu u de gevraagde toestemmingen op 20 februari 2002 zijn onthouden.

Wat dat betreft deel ik u het volgende mede.

Artikel 2:2 van het Ontslagbesluit regelt de wijze van het voeren van rondes van hoor en wederhoor. Uitgaande van een goed onderbouwd ontslagverzoek zal in de meeste gevallen na het horen van de werknemer voldoende informatie beschikbaar zijn gekomen. Is dat niet het geval, dan kan een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd. Binnen mijn werkgebied worden ontslagaanvragen na twee rondes van hoor en wederhoor te allen tijde voorgelegd aan de ontslagadviescommissie, die mij over beslissingen inzake het verlenen van ontslagvergunningen moet adviseren. De beslissing of een derde ronde van hoor en wederhoor noodzakelijk is, wordt genomen door de Voorzitter van de



ontslagadviescommissie, gehoord het advies van de commissieleden. In uw geval zijn twee rondes van hoor en wederhoor gevoerd. De commissie was van mening dat de gevraagde toestemmingen moesten worden geweigerd wegens afwijking anciënniteit. Een procedure van hoor en wederhoor kan worden afgesloten wanneer naar redelijk inzicht geen enkel belang van een behoorlijke procesorde wezenlijk gediend is met het vragen van een reactie op verkregen informatie. Dit kan het geval zijn wanneer informatie een herhaling vormt van hetgeen reeds eerder naar voren is gebracht en in eerdere rondes van hoor en wederhoor aan partijen voor commentaar is voorgelegd. Wat uw aanvraag betreft achtten de ontslagadviescommissieleden een derde ronde van hoor en wederhoor niet nodig, nu u op 4 december 2001 én op 10 januari 2002 in de gelegenheid bent gesteld uw ontslagmotieven te onderbouwen en men van mening was dat een nadere ronde niets zou toevoegen aan hetgeen door partijen al naar voren was gebracht. Daarbij komt dat u in het telefoongesprek met de consulent niet inging op hetgeen door de werkneemsters naar voren was gebracht omtrent anciënniteit, doch op bijvoorbeeld de opmerking van een der dames dat u haar wilde ontslaan ten gunste van een andere medewerkster die directe familie van u is. In dat verband heeft de consulent de door u aangehaalde opmerking gemaakt, namelijk "dat de commissie er wel doorheen zou prikken". Deze opmerking is juist, omdat bij een bedrijfseconomisch ontslag anciënniteit onverkort wordt toegepast en er voor de consulent geen enkele reden was aan te nemen dat daarvan in het kader van art. 4:2, vierde lid van het Ontslagbesluit afgeweken moest worden. De Voorzitter van de ontslagadviescommissie kon zich met de opvatting van de ontslagadviescommissieleden af te zien van een derde ronde volledig verenigen.

Zoals hiervoor aangegeven zijn u de tweede verweren van betrokkenen op 4 februari 2002 - uitsluitend ter kennisname - toegezonden. U is toen medegedeeld dat u daarop niet meer behoefde te reageren, omdat ik van mening was dat ik over voldoende informatie beschikte om tot een beslissing te kunnen komen. Ik kan een werkgever echter niet verbieden alsnog te reageren. Indien een werkgever aangeeft tóch te willen reageren, dan wordt hij er dan wel altijd op gewezen dat de ontslagprocedure langer gaat duren. Uitgangspunt in een ontslagprocedure is een consequente toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor. Ik dien de informatie die ik van de ene partij ontvang in beginsel voor te leggen aan de andere partij en die partij in de gelegenheid te stellen daarop te reageren. De termijn voor het geven van een reactie is volgens het Ontslagbesluit tien dagen.

Ik heb van de behandelend consulent vernomen dat zij u deze werkwijze heeft uitgelegd. De consulent heeft u niet verboden - ondanks mijn brief van 4 februari 2002 - alsnog te reageren. Het zou immers van een gebrek aan dienstbetoon getuigen indien een werkgever de mogelijkheid zou worden onthouden te reageren wanneer deze om hem moverende redenen toch een reactie wil geven. Zelfs al zou de consulent u het hebben verboden, dan had u dat verbod naast u neer kunnen leggen, bijvoorbeeld door het per omgaande uit eigen beweging toch zenden van een reactie. Had mij deze reactie bereikt vóórdat de ontslagzaak in de ontslagadviescommissievergadering zou worden behandeld,

dan had ik de betrokken werknemers in de gelegenheid gesteld daarop te reageren. Nu u ook anderszins geen bezwaar hebt gemaakt tegen deze wijze van werken, mocht ik ervan uitgaan dat u zich daarmee en met de uitleg van de consulent kon verenigen.

Uw aanvraag is in de ontslagadviescommissie behandeld conform het Reglement ontslagadviescommissie (...). De ontslagadviescommissieleden (een lid namens een werkgeversorganisatie en een lid namens een werknemersorganisatie, art. 9, lid 1) hebben hun advisering ("onthouden") schriftelijk vastgelegd op het daarvoor bestemde formulier (art. 8, lid 2). Het reglement schrijft niet voor dat notulen van de vergaderingen worden gemaakt noch dat de leden hun advies nader motiveren. Slechts in gevallen conform art. 12, lid 2 (verdeeld advies) noteert het lid wiens advies afwijkt van dat van het andere lid én van de beslissing die de Voorzitter van de ontslagadviescommissie neemt, op het formulier kort zijn standpunt. Van deze situatie is hier geen sprake.

De Voorzitter neemt namens de Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen de beslissing en is daar ook verantwoordelijk voor en niet de ontslagadviescommissieleden (zie art. 12 van het Reglement alsook het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en het Ontslagbesluit). Wanneer men het niet eens is met mijn beslissing, dan moet de Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen, in casu ondergetekende als gemandateerde medewerker, daarop worden aangesproken en niet de commissieleden. Dit betekent dat ik u niet de naam en toenaam van de leden kenbaar maak.

De leden en de Voorzitter van de ontslagadviescommissie hebben het complete dossier gelezen. Ik heb van de Voorzitter en de behandelend consulent vernomen dat de beraadslaging in de commissie en het advies c.q. de conclusie kort waren: aanvragen weigeren wegens schending anciënniteitsbeginsel.

U klaagt er tot slot over dat in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) niets is geregeld voor de mogelijkheid van bezwaar en beroep tegen de ontslagprocedure. Dit is juist, omdat tegen de beslissing op een ontslagaanvraag geen beroep mogelijk is. Wel kan de werkgever na een weigering een nieuwe aanvraag bij mij indienen. Hij zal dan op grond van art. 4:6, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden aan moeten voeren; hier kunnen ook onder worden verstaan de oude motieven beter onderbouwd. Nu de onderneming per 1 januari 2002 door twee (oud)medewerkesters is overgenomen/ voortgezet, al het personeel op grond van de artikelen 662-666 BW (Rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming) van rechtswege mee is overgegaan en de nieuwe eigenaren zich in de vorige ontslagprocedure hebben gevoegd, zou in uw geval een nieuwe aanvraag door de nieuwe eigenaren moeten worden ingediend. Indien geen nieuwe motieven worden aangevoerd, heeft indiening van een nieuwe aanvraag weinig zin. Een nieuwe aanvraag kan dan door mij conform art. 4:6, tweede lid Awb direct worden afgewezen onder verwijzing naar mijn eerdere afwijzende beschikking. Wel bestaat dan

nog de mogelijkheid tot het indienen van een ontbindingsverzoek op grond van gewichtige redenen bij de kantonrechter ex art. 685 BW.

Uit het bovenstaande volgt dat ik van mening ben dat de gevraagde toestemming terecht is geweigerd.

Wanneer u het niet eens bent met de wijze waarop ik u uw klacht heb behandeld, dan kunt u zich wenden tot de Nationale ombudsman in Den Haag. Mijn beslissing kan overigens niet worden teruggedraaid door de Nationale ombudsman...”

13. Bij brief van 22 april 2002 reageerde verzoeker als volgt op het antwoord dat de CWI hem op 11 april 2002 had toegezonden:

“...Ik zal mijn reactie dan ook schriftelijk aan u richten met hierbij de opmerking dat ik middels een contact met het MKB Nederland, “landelijk” bekendheid over de gang van zaken rond de ontslagprocedure probeer te bewerkstelligen. Er zijn veel meer ondernemers die het niet eens zijn met deze procedure.

Hierbij in het kort mijn reactie op de door uw bureau gevolgde procedure. Op 15 april 2002 heb ik uw reactie ontvangen op mijn brief inzake bovenvermeld dossier.

Met deze brief heb ik de behoefte een aantal zaken onder uw aandacht te brengen. Allereerst wil ik u melden dat ik uw opmerking, ik citeer: “U maakt des te meer bezwaar, nu de gevraagde toestemmingen op 20 februari 2002 zijn onthouden” einde citaat, erg insinuerend van aard is en zeker niet door mij wordt gedeeld. Deze opmerking komt in zijn geheel voor uw rekening. Ik hecht er aan u te melden dat ik in mijn bezwaar niet de uitkomst van de procedure ter discussie stel maar de door uw centrum gevolgde procedure in deze. Tot mijn grote verbazing moet ik constateren dat u mijn bezwaar niet goed gelezen hebt.

Het komt op mij vreemd over dat u in uw reactie aangeeft dat alleen het horen van de werknemer voldoende is als er een (goed onderbouwd) ontslagverzoek door u beoordeeld moet worden. Het is juist het op deze manier omgaan met deze procedure waar ik grote bezwaren tegen heb.

U spreekt in uw brief over een derde ronde van hoor en wederhoor. Dit verbaast mij zeer daar ik uw juridisch medewerker (...) heb aangegeven een wederhoor mogelijkheid te willen hebben in derde termijn. Mevrouw heeft mij toen gezegd volledig in tegenstelling met wat u in uw brief aangeeft, dat dit “**absoluut niet**” kon en dat ik er maar van uit moest gaan dat “de commissie er wel doorheen zou prikken”. Ik ga dus zeker niet akkoord met de passage waarin u zegt dat ik geen gebruik wilde maken van wederhoor in de derde termijn. Tevens wil ik hierbij aangeven dat de door mij eerder gememoreerde juridisch medewerker u onjuist heeft geïnformeerd hieromtrent.

U geeft tevens in uw brief aan dat de commissie vanwege het anciënniteitsbeginsel u geadviseerd heeft de toestemming te weigeren. De commissie gaat bij zijn besluit voorbij aan artikel 4:2 lid 4 van het Ontslagbesluit. Het is juist om die reden dat ik wil weten wie mij als werkgever heeft vertegenwoordigd binnen de ontslagadviescommissie daar ik meen dat het anciënniteitsbeginsel niet juist is toegepast. Ik meen aangetoond te hebben dat op mevrouw B. dit artikel “niet” van toepassing is en niet door de commissie is meegenomen in haar advies. Het is hierbij echter wel zeer essentieel dat de werkgeversvertegenwoordiger inzicht heeft in de branchesituatie.

In uw brief geeft u aan dat ik na het advies van 4 februari 2002 niet meer behoefde te reageren omdat u meende over voldoende informatie te beschikken voor uw oordeelsvorming. Uit deze passage blijkt dat ik wel degelijk contact met uw juridisch medewerker heb gehad en een nadere wederhoor mogelijkheid wenste. U schrijft zelf dat, ik citeer: “Uitgangspunt in een ontslagprocedure is een consequente toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor”, einde citaat. Ik wil u met nadruk aangeven dat de bewuste consulent mij telefonisch heeft medegedeeld dat het absoluut geen zin had te reageren daar deze reactie toch niet meegenomen zou worden in het oordeel van de commissie, de commissie zou er immers “toch wel doorheen prikken”. Ik betwist dan ook ten stelligste uw passage waarin u aangeeft dat ik geen bezwaar gemaakt zou hebben en dat ik mij met de uitleg van de consulent kon verenigen. Wederom heeft de consulent u hiermee op het verkeerde been gezet en niet juist geïnformeerd. Dat deze reactie van betreffende consulent telefonisch was doet niets af aan de rechtmatigheid hiervan.

In het reglement ontslagcommissie staat in artikel 8 lid 2 dat de advisering van de ontslagadviescommissie schriftelijk moet worden vastgelegd. Naar mijn mening valt hieronder ook het goed notuleren van de vergaderingen van de ontslagadviescommissie.

Ook geeft u in uw brief aan dat de beraadslaging “kort” is geweest daar de situatie voor de commissie wel duidelijk was. Ik heb u al eerder aangegeven dat daar nu juist de kern van het probleem ligt. Mijn aanvraag had meer integraal beoordeeld moeten worden en een nauwkeurigere afweging zou hier op zijn plaats zijn geweest.

Tot slot wil ik u nogmaals melden dat ik geen bezwaar maak tegen uw beslissing maar tegen de door u gevoerde procedure in deze. De twee door u genoemde (oud)medewerkers hebben het bedrijf niet overgenomen of voort gezet maar zijn per 1 januari 2002 een nieuwe onderneming gestart waar een aantal andere (oud)medewerkers weer werk hebben gevonden.

Ik ga ervan uit u hiermee voldoende op de hoogte te hebben gebracht en zal mijn bezwaar inderdaad bij de Nationale ombudsman neerleggen ter beoordeling. Door MKB Nederland is mij toegezegd dat er op hoog juridisch niveau naar gekeken zal worden daar er meer onduidelijkheid is over deze “nieuwe” wetgeving betreffende het functioneren van de procedure rond de ontslagadviescommissie van het CWI...”

## B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht.

## C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

In reactie op de klacht en een aantal door de Nationale ombudsman gestelde vragen deelde de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen bij brief van 16 september 2002 het volgende mee:

### “...**Beoordeling**

Met de brief van 11 april 2002 heeft het Hoofd Juridische Zaken van het district Noordwest Nederland gereageerd op de klacht van (verzoeker; N.o.) van 25 maart 2002. Deze brief van 11 april 2002 dient u als herhaald en ingelast te beschouwen (...).

Voorop zij gesteld, dit is nog eens expliciet door klager in de hoorzitting van 11 juli 2002 naar voren gebracht, dat klager niet klaagt over de uitkomst van de ontslagprocedure, te weten een onthouding van de gevraagde toestemmingen. Het gaat klager om de gevolgde procedure.

#### 1. Reactie op “tweede verweren”

Het is juist dat de verweren in de tweede ronde van hoor en wederhoor niet meer zijn voorgelegd aan klager voor een nadere reactie. In beginsel is bij een goed onderbouwde ontslagaanvraag één ronde van hoor en wederhoor voldoende om de ontslagaanvraag aan de ontslagadviescommissie te kunnen voorleggen. Een verweerschrift kan echter aanleiding geven om een tweede ronde van hoor en wederhoor in te lassen. In de onderhavige ontslagaanvragen is dit gebeurd. Indien na een twee ronde van hoor en wederhoor de CWI over voldoende informatie beschikt, en de ontslagaanvraag derhalve adviesrijp is, wordt de ontslagaanvraag voor advies aan de ontslagadviescommissie voorgelegd.

Is dan nog een derde ronde van hoor en wederhoor noodzakelijk dan wordt hiertoe door de voorzitter van de ontslagadviescommissie besloten, gehoord het advies van de leden van de ontslagadviescommissie. In de onderhavige ontslagaanvragen hebben de leden van de ontslagadviescommissie echter gemeend dat er voldoende informatie voorhanden was om een advies te kunnen uitbrengen. De voorzitter heeft vervolgens beslist.

Klager heeft een afschrift van de verweren in de tweede ronde ter kennisneming ontvangen met de mededeling dat een nadere reactie niet nodig was omdat voldoende informatie voorhanden was om een beslissing te kunnen nemen. Klager heeft telefonisch verzocht om te mogen reageren op deze verweerschriften omdat volgens klager deze

verweerschriften onjuistheden en insinuaties bevatten. Volgens klager zou een consulent van de afdeling Juridische Zaken van het district Noordwest Nederland hem echter te verstaan hebben gegeven dat dit niet mogelijk is en dat klager de beslissing inzake de ontslagaanvragen maar moest afwachten. Indien echter een verzoeker als partij in de ontslagprocedure wil reageren op een verweer in tweede ronde dan zal hem/haar worden meegedeeld dat, gezien het principe van hoor en wederhoor, de procedure langer zal duren. Indien verzoeker echter persisteert bij zijn verzoek om een schriftelijke reactie te geven, wordt hij/zij hiertoe in de gelegenheid gesteld. Klager had dus schriftelijk kunnen reageren.

Wel had dit moeten gebeuren vóór de datum waarop de beslissing aan partijen was verzonden (conform uw uitspraak van 1993, rapportnummer 735). Ook tijdens de hoorzitting van 11 juli 2002 is gesproken over wat de consulent Juridische Zaken al dan niet gezegd zou hebben. Klager stelt zich op het standpunt dat hem verboden zou zijn nog te reageren. Het Hoofd Juridische Zaken van het district Noordwest Nederland is echter van mening dat de consulent Juridische Zaken de procedure heeft uitgelegd en klager niet heeft verboden alsnog te reageren op de verweren in tweede ronde.

## 2. Verslag advies ontslagadviescommissie

Door klager is aangevoerd dat van de bijeenkomst van de ontslagadviescommissie geen verslag beschikbaar is en dat daardoor geen inzicht bestaat in de overwegingen die hebben geleid tot de uiteindelijke advisering. Als klager bedoelt aan te geven dat uit het ontslagdossier de overwegingen van de leden van de ontslagadviescommissie niet kenbaar zijn, dan is dit juist. Van de bijeenkomst van de ontslagadviescommissie zijn geen notulen (...) gemaakt. Dit is ook niet verplicht. Artikel 8, tweede lid van het Reglement ontslagadviescommissie van 7 maart 2002 vermeldt dat de advisering schriftelijk wordt vastgelegd. In de onderhavige zaak zijn de overwegingen van de leden van de ontslagadviescommissie niet vastgelegd maar is op het ontslagdossier door de leden van de ontslagadviescommissie aangegeven, en geparafeerd, dat zij adviseerden de gevraagde toestemming te weigeren. In die zin wordt wel vastgelegd of voor een toestemming of weigering wordt geadviseerd. De overwegingen van de leden van de ontslagadviescommissie worden overgenomen bij de te nemen beslissing en komen tot uitdrukking in de beschikking. De overwegingen die hebben geleid tot de beslissingen in de onderhavige ontslagaanvragen zijn bij ons wel bekend door aanwezigheid bij de vergadering van de ontslagadviescommissie van degene die de beschikking concipieert; echter niet is geëxpliciteerd dat deze overwegingen van de ontslagadviescommissie afkomstig zijn.

In verband met het bovenstaande wil ik het volgende opmerken. De werkwijze van de ontslagadviescommissie is dit jaar diverse malen onderwerp van gesprek geweest binnen de landelijke afdeling Juridische Zaken. Deze besprekingen hebben geleid tot het instellen van een werkgroep die onder andere als doelstelling heeft het doorlichten van de

werkwijze van de ontslagadviescommissie. Deze werkgroep zal naar verwachting dezer dagen met een aantal concrete voorstellen komen. Zo zal op een aantal punten worden voorgesteld het bestaande Reglement ontslagadviescommissie aan te passen, waarbij het punt van de vastlegging van het advies en de overwegingen van de commissieleden ook onderwerp van gesprek is.

### 3. Bekendmaking namen leden van de ontslagadviescommissie

Klager klaagt er tevens over dat hem de namen van de leden van de ontslagadviescommissie, die over de ontslagaanvragen geadviseerd hebben, niet zijn verstrekt. Klager vindt het uitermate belangrijk dat leden van de ontslagadviescommissie bekend zijn met de branche waarin klager werkzaam is. Alleen dan, zo heeft klager tijdens de hoorzitting aangegeven, is het mogelijk om een afgewogen advies te geven. Aan het gegeven dat de namen van leden van de ontslagadviescommissie niet worden verstrekt liggen de volgende overwegingen ten grondslag.

Bekend is wie zitting hebben in ontslagadviescommissies (als uitvoering van de ontslagtaak beschikt de CWI over ongeveer 25 ontslagadviescommissies). Leden van de ontslagadviescommissie worden voorgedragen door verenigingen van representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en benoemd door de Raad van Bestuur van de CWI. Benoemingen worden ook gepubliceerd.

Het is irrelevant welke leden van de ontslagadviescommissie over welke zaken hebben geadviseerd, en wel om de volgende reden. De vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, die zitting hebben in de ontslagadviescommissie, nemen aan de beraadslaging deel op grond van ervaring en kennis van het bedrijfsleven en niet vanuit een positie van partijgebondenheid of belangenbehartiging. Daarnaast worden leden van de ontslagadviescommissie geacht te kunnen adviseren over alle ontslagaanvragen die aan de ontslagadviescommissie worden voorgelegd, ongeacht de branche in welke werkgever werkzaam is.

Tevens ben ik de mening toegedaan dat betrokkenen, zowel medewerkers van de afdelingen Juridische Zaken van CWI als leden van de ontslagadviescommissie bij de ontslagprocedure onnodig zouden worden belast indien partijen al dan niet via de afdelingen Juridische Zaken van CWI, benaderd zouden worden over individuele zaken.

### 4. Bezwaar en beroep

Tot slot is door klager aangegeven dat geen bezwaar of beroep mogelijk is tegen de beslissing op een ontslagaanvraag. Artikel 6, lid 10 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen sluit beroep in deze uit. Wel kan een ieder een schriftelijk verzoek indienen bij de Nationale Ombudsman om over te gaan tot een onderzoek naar de wijze waarop de CWI zich jegens hem of haar heeft gedragen. Daarnaast staat altijd de weg

open zich te wenden tot de burgerlijke rechter met een actie uit onrechtmatige daad jegens CWI, dan wel een kennelijk onredelijk ontslagprocedure jegens de werkgever.

## Conclusie

Ten aanzien van het verzoek van klager aan de afdeling Juridische Zaken van het district Noordwest Nederland om te mogen reageren op de verweerschriften in de tweede ronde, blijft verschil van mening bestaan over wat nu precies is gezegd in het gesprek dat klager heeft gevoerd met de consulent Juridische Zaken van de afdeling Juridische Zaken. Vaststaat in ieder geval dat, als een werkgever nadrukkelijk verzoekt om te reageren op verweerschriften in tweede ronde, dit te allen tijde mogelijk is mits de reactie van werkgever op de verweerschriften de afdeling Juridische Zaken bereikt voordat de beslissing op de ontslagaanvraag is uitgegaan.

In ieder geval concludeer ik dat bij het verstrekken van informatie door een afdeling Juridische Zaken, waar het specifiek betreft de vraag of op een verweerschrift nog gereageerd kan worden, het de werkgever duidelijk moet zijn c.q. duidelijk moet worden gemaakt dat het niet is verboden om alsnog op een verweerschrift in tweede ronde te reageren. Ik zal hiertoe in de daarvoor bestaande overlegvormen nog eens extra aandacht vragen.

Voor wat betreft de klacht dat van de advisering van de leden van ontslagadviescommissie geen verslag is/wordt gemaakt, is de opmerking van klager juist dat er geen vastlegging heeft plaatsgevonden van de overwegingen van de leden van de ontslagadviescommissie. Wel is een aantekening in het ontslagdossier gemaakt van de uitkomst van de advisering door de commissieleden (toestaan of weigeren) en is een paraaf gezet.

Zoals ik onder paragraaf 3 heb aangegeven is het vastleggen van het advies van de leden van de ontslagadviescommissie onderwerp van studie in een daarvoor ingestelde werkgroep. Ik verwacht de voorstellen van deze werkgroep in de daartoe bestemde overlegvormen zeer binnenkort te kunnen bespreken.

Met betrekking tot het niet verstrekken van namen van de leden van de ontslagadviescommissie concludeer ik dat een overzicht van namen van personen die zitting hebben in een ontslagadviescommissie openbaar is; dit betekent niet dat op verzoek van werkgever of werknemer namen van commissieleden die in een concrete zaak hebben geadviseerd bekend moeten worden gemaakt.

Zoals ik hierboven heb aangegeven is het niet relevant om op verzoek van partijen namen van de leden van de ontslagadviescommissie bekend te maken. Leden van de ontslagadviescommissie worden geacht in alle ontslagaanvragen advies te kunnen uitbrengen. Het is derhalve niet van belang voor werkgever om te kunnen nagaan of commissieleden deskundig in c.q. bekend zijn met de branche waarin werkgever



bedrijfsactiviteiten uitoefent.

Ik concludeer derhalve dat dit onderdeel van de klacht ongegrond is.

Wat het onderdeel van de klacht betreft, dat er tegen de beslissing op een ontslagaanvraag geen bezwaar en beroep mogelijk zijn, wil ik volstaan met de opmerking dat de wetgever ervoor heeft gekozen deze mogelijkheid uit te sluiten. Ik verwijs in dit verband naar artikel 8:5 van de Algemene wet bestuursrecht: “geen beroep kan worden ingesteld tegen een besluit, genomen op grond van een wettelijk voorschrift dat is opgenomen in de bijlage die bij deze wet hoort”. Deze bijlage is de zogenaamde negatieve lijst en deze lijst verwijst ook naar artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Ik concludeer derhalve dat ook dit onderdeel van de klacht ongegrond is.

Tot zover mijn standpunt inzake de klacht. De onderhavige klacht betreft enkele onderwerpen die van groot belang zijn voor CWI in het algemeen en de preventieve ontslagtoets in het bijzonder. Ik wil u dan ook verzoeken om deze klacht zo spoedig mogelijk, eventueel met voorrang, af te handelen...”

#### D. Nadere reactie Centrale organisatie werk en inkomen

1. De reactie van de Centrale organisatie werk en inkomen van 16 september 2002 was aanleiding voor de Nationale ombudsman om nog enige nadere vragen te stellen. Deze werden bij brief van 11 december 2002 als volgt beantwoord:

“...1. Verzoek werkgever om te reageren op het verweerschrift

De toelichting op het Ontslagbesluit geeft aan dat uitgaande van een goed onderbouwde ontslagaanvraag volstaan kan worden met één ronde van hoor en wederhoor. Het ontslagdossier moet voldoende gegevens bevatten voordat wordt overgegaan tot het voorleggen van het ontslagdossier aan de ontslagadviescommissie voor advies. Het is ter beoordeling van de Centrale organisatie werk en inkomen (verder te noemen: CWI) of een tweede ronde, eventueel een derde ronde, van hoor en wederhoor nodig is.

Mede om te voorkomen dat ontslagprocedures onnodig lang duren zal door CWI niet lichtvaardig worden besloten tot het instellen van een tweede ronde, en zeker niet van een derde ronde, van hoor- en wederhoor. Uitvoeringspraktijk is dat bij het agenderen van een ontslagaanvraag voor de ontslagadviescommissie de aanvrager (werkgever) een afschrift van het verweerschrift in tweede ronde krijgt toegezonden met de mededeling dat CWI over voldoende gegevens beschikt om tot een beslissing te komen en dat het niet de bedoeling is dat werkgever hierop nog eens schriftelijk reageert. Het komt echter voor, zo ook in de ontslagaanvraag van (verzoeker; N.o.), dat werkgever toch verzoekt om schriftelijk te mogen reageren op dit verweerschrift. In beginsel zal zo'n verzoek niet worden gehonoreerd indien CWI over voldoende gegevens beschikt en om te voorkomen

dat door het inlassen van een derde ronde van hoor en wederhoor de ontslagprocedure onnodig lang gaat duren. Dit laat echter onverlet dat een schriftelijke reactie van de werkgever op een verweerschrift toch moet worden meegenomen in de procedure zolang op de ontslagaanvraag nog niet is beslist en een eventuele beslissing nog niet aan partijen is verzonden. Uiteraard alleen in die situatie dat de schriftelijke reactie van de werkgever iets toevoegt aan de op dat moment bekende informatie. Een herhaling van zetten zal niet kunnen leiden tot een volgende ronde. Dit kan betekenen, zoals u zelf al aangeeft in uw brief van 24 oktober 2002, dat door het insturen van een schriftelijke reactie van de werkgever op het verweerschrift van werknemer daarmee een derde ronde van hoor en wederhoor wordt ingelast. Het is niet zozeer dat de werkgever bepaalt of er een volgende ronde zal plaatsvinden. In telefonische contacten met de werkgever zal ook door CWI namelijk worden benadrukt dat voldoende informatie aanwezig is om een beslissing te kunnen nemen. Wel zal de werkgever, indien hij persisteert in zijn verzoek om een schriftelijke reactie te geven, door het insturen van een schriftelijke reactie bewerkstelligen dat er een volgende ronde zal plaatsvinden.

U vraagt of er ook situaties denkbaar zijn dat CWI niet toestaat dat een werkgever reageert op een tweede verweer. Zoals hierboven aangegeven zal CWI de werkgever desgevraagd laten weten dat een schriftelijke reactie op een tweede verweerschrift niet nodig is omdat CWI over voldoende gegevens beschikt. Echter als de werkgever toch een reactie instuurt, en deze reactie geeft nieuwe relevante informatie, dat zal deze reactie een derde ronde van hoor en wederhoor inluiden.

Voor het voeren van een tweede of eventuele derde ronde van hoor en wederhoor zijn in het referentiewerkproces Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 van CWI nadere richtlijnen gegeven. Indien CWI zelf besluit om een derde ronde in te lassen dient de werkgever binnen 7 kalenderdagen een schriftelijke reactie te geven op het tweede verweerschrift. Indien de werkgever, ondanks dat CWI door middel van de standaardbrief heeft laten weten over voldoende gegevens te beschikken, toch persisteert in een schriftelijke reactie, dan kan de werkgever reageren zolang nog geen beslissing is genomen en deze beslissing nog niet aan partijen is verzonden.

## 2. Reactie van de werknemer op reactie van werkgever op het verweerschrift

Zoals onder punt 1 is aangegeven kan werkgever door het schriftelijk reageren op een verweerschrift bewerkstelligen dat een volgende ronde van hoor en wederhoor plaatsvindt. In dat kader van hoor en wederhoor zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld om schriftelijk te reageren op de reactie van de werkgever. Er vindt dus een volledige ronde van hoor en wederhoor plaats.

## 3. Verweerschrift ter kennisneming

Het is inderdaad een vaste werkwijze van CWI om het tweede verweerschrift ter kennisneming naar de werkgever te sturen. In een begeleidende standaardbrief wordt werkgever meegedeeld dat het verweerschrift alleen ter kennisneming wordt toegezonden en dat CWI over voldoende gegevens beschikt om tot een beslissing te komen. Deze werkwijze wordt ook gehanteerd als een derde ronde heeft plaatsgevonden. Zoals onder punt 2 geformuleerd kan de werknemer in het kader van hoor en wederhoor altijd reageren op een reactie van werkgever. Werknemer kan van deze mogelijkheid natuurlijk ook afzien.

#### 4. Hoor en wederhoor en duur ontslagprocedure

Het inlassen van een extra ronde van hoor en wederhoor kan inderdaad betekenen dat een ontslagprocedure langer gaat duren. Het is dan ook om deze reden dat uitgaande van een goed onderbouwde ontslagaanvraag in beginsel volstaan kan worden met één ronde van hoor en wederhoor. Als het eerste verweerschrift daartoe echter aanleiding geeft kan CWI omwille van een juiste en zorgvuldige besluitvorming besluiten een tweede ronde van hoor en wederhoor in te lassen. Indien noodzakelijk kan CWI tevens besluiten een derde ronde in te lassen.

Ik wil nog eens benadrukken dat het voeren van een derde ronde van hoor en wederhoor tot de uitzonderingen moet horen. CWI is gehouden ontslagaanvragen binnen een bepaalde termijn af te handelen. De zorgvuldigheid kan echter met zich meebrengen een extra ronde in te lassen. Hier dient een afweging te worden gemaakt tussen de snelheid van de procedure en de zorgvuldigheid. In de praktijk betekent dit dat alleen als het echt noodzakelijk is om een afgewogen beslissing te kunnen nemen CWI een derde ronde van hoor en wederhoor inlast. Echter indien werkgever persisteert om schriftelijk te reageren op een tweede verweerschrift, en werkgever doet dit ook, dan volgt een derde ronde van hoor en wederhoor met dien verstande dat de reactie van werkgever op het tweede verweer ook wezenlijk iets moet toevoegen aan de reeds bekende informatie. Wel wil ik in dit verband opmerken dat het inlassen van een extra ronde van hoor en wederhoor op aangeven van de werkgever ook betekent dat de werkgever daarmee kiest voor een langere behandelingsduur van de ontslagprocedure. Gevolg hiervan is weer dat bij een positieve beslissing op de ontslagaanvraag de werkgever pas op een later tijdstip kan opzeggen en ook is gehouden langer salaris door te betalen. Het inlassen van een extra ronde heeft niet alleen nadelen voor de duur van de ontslagprocedure in het kader van een tijdige afhandeling van CWI, ook echter zal de werkgever langer moeten wachten op een eventuele toestemming om de arbeidsverhouding met de werknemer te mogen beëindigen. De werkgever moet zich dit wel realiseren. In ieder geval zal de werkgever, indien op een extra ronde wordt aangedrongen, hierop door de behandelend consultant worden gewezen.

#### 5. Werkgroep ontslagadviescommissie

De werkgroep ontslagadviescommissie heeft diverse voorstellen gedaan met betrekking tot de werkwijze van de ontslagadviescommissie. Een van deze voorstellen heeft betrekking op het vastleggen van het advies en de overwegingen van de commissieleden. Deze voorstellen dienen te worden doorgesproken met de in de STAR vertegenwoordigde sociale partners en het Ministerie van SZW. Definitieve besluitvorming heeft nog niet plaatsgevonden. Zodra besluitvorming hieromtrent heeft plaatsgevonden zal ik u hierover informeren..."

2. De reactie van de Centrale organisatie werk en inkomen van 16 september 2002 was aanleiding voor de Nationale ombudsman om op 14 juli 2003 nog een vraag te stellen. Hierop werd bij brief van 6 oktober 2003 als volgt gereageerd:

"...Op 14 juli 2003 zijn door u nadere vragen gesteld over mijn brief van 16 september 2002 inzake de klacht van (verzoeker; N.o.), in het bijzonder over het klachtonderdeel 3 dat nader ingaat op de bekendmaking van de namen van de leden van de ontslagadviescommissie. CWI stelt zich in de reactie van 16 september 2002 op het standpunt dat het om diverse redenen voor partijen in de ontslagprocedure niet relevant is te weten welke leden van de ontslagadviescommissie over welke zaken hebben geadviseerd.

In uw brief van 14 juli 2003 geeft u aan dat de Nationale ombudsman van mening is dat een ontslagadviescommissie een adviseur is in de zin van artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb). Op grond van artikel 3:8 Awb - zo vervolgt u - wordt in of bij het besluit de adviseur vermeld die het advies heeft uitgebracht. U vraagt zich af hoe het standpunt van CWI met betrekking tot het niet vermelden van de namen van de leden van de ontslagadviescommissie zich verhoudt tot het gestelde in artikel 3:8 Awb.

Artikel 3:5, eerste lid, van de Awb luidt als volgt: "In deze afdeling wordt verstaan onder adviseur: een persoon of college, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het adviseren inzake door een bestuursorgaan te nemen besluiten en niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van dat bestuursorgaan".

Artikel 3:8 van de Awb luidt: "In of bij het besluit wordt de adviseur vermeld die advies heeft uitgebracht".

Ik deel de mening van de Nationale ombudsman dat de ontslagadviescommissie dient te worden beschouwd als een "adviseur" in de zin van artikel 3:5 van de Awb. De wettelijke basis voor de advisering in ontslagzaken ligt in artikel 6, vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Op grond van artikel 1:1, onder c, van het Ontslagbesluit bestaat de ontslagadviescommissie uit vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen. Benoeming van de leden van de ontslagadviescommissie geschiedt door de Raad van bestuur CWI.

In de toelichting op artikel 3:5, eerste lid, van de Awb wordt "adviseur" gedefinieerd als "persoon of college". De ontslagadviescommissie is naar mijn mening een representatief college dat bestaat uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, voorgedragen door representatieve organisaties van werkgevers en werknemers en benoemd door de Raad van bestuur CWI. Benoemingen worden gepubliceerd in de Staatscourant. De ontslagadviescommissie is derhalve de adviseur in de zin van artikel 3:5, eerste lid, van de Awb.

Artikel 3:8 van de Awb schrijft voor dat in of bij het besluit de adviseur wordt vermeld die advies heeft uitgebracht. In een ontslagbeschikking dient dan ook altijd de ontslagadviescommissie te worden vermeld. Artikel 3:8 van de Awb verplicht echter op geen enkele wijze dat ook de namen worden vermeld van de adviseur, in de onderhavige situatie de namen van de leden die deel uitmaken van de ontslagadviescommissie die in een concrete zaak hebben geadviseerd. Vermelding van de adviseur en diens advies zou van belang zijn indien over het besluit een geschil mocht ontstaan (Parlementaire Geschiedenis Awb Eerste Tranche, pagina 219). Voor de betrokkene en de rechter of de beroepsinstantie zou het dan van belang zijn kennis te kunnen nemen van uitgebrachte adviezen. Ook hier wordt niet de eis gesteld dat de namen worden vermeld van de leden die deel uitmaken van een college als bedoeld in artikel 3:5 van de Awb. Naar mijn mening kan derhalve volstaan worden met vermelding van de adviseur, in casu de ontslagadviescommissie.

Bovendien rijst de vraag wat de toegevoegde waarde c.q. het belang van partijen in een ontslagprocedure zou zijn van het vermelden van namen van leden van de ontslagadviescommissie in een ontslagbeschikking. Zoals ik reeds heb aangegeven in mijn brief van 16 september 2002 nemen de leden van de ontslagadviescommissie deel aan de beraadslaging op grond van ervaring en kennis van het bedrijfsleven en niet vanuit een positie van partijgebondenheid of belangenbehartiging. Ook worden leden van de ontslagadviescommissie geacht te kunnen adviseren over alle ontslagaanvragen die aan de ontslagadviescommissie worden voorgelegd, ongeacht de branche in welke werkgever of werknemer werkzaam zijn. Het is dan ook niet relevant welke leden van de ontslagadviescommissie over welke zaken een advies hebben uitgebracht.

Tevens ben en blijf ik van mening dat betrokkenen, zowel medewerkers van de afdelingen Juridische Zaken van CWI als leden van de ontslagadviescommissie bij de ontslagprocedure onnodig zouden worden belast indien partijen al dan niet via de afdelingen Juridische Zaken van CWI, benaderd zouden worden over individuele zaken. In dit verband wil ik er op wijzen dat het voor de bereidheid van leden van de ontslagadviescommissie om als adviseur op te treden van belang kan zijn dat een zekere mate van anonimiteit/privacy is gewaarborgd.

## **Conclusie**

Ten aanzien van het klachtonderdeel "bekendmaking namen van de leden van de ontslagadviescommissie" handhaaf ik mijn standpunt van 16 september 2002. Op basis van het bovenstaande kom ik tevens tot de conclusie dat artikel 3:8 van de Awb niet verplicht tot het vermelden van namen van commissieleden die in een concrete zaak hebben geadviseerd. Vermelding van de ontslagadviescommissie als adviseur in de zin van artikel 3:5 eerste lid, van de Awb is voldoende. Het niet vermelden van de namen van de leden van de ontslagadviescommissie in een ontslagbeschikking is naar mijn mening niet in strijd met artikel 3:8 van de Awb..."

3. Daarnaast gevraagd deelde een medewerker van de Afdeling Juridische Zaken van de CWI te Zoetermeer op 31 maart 2004 telefonisch mee dat hij niet kon aangeven in welk nummer van de Staatscourant de benoemingen van de leden van de ontslagadviescommissie, die in de ontslagzaak van verzoeker hadden geadviseerd, waren gepubliceerd.

Met het toezenden van het verslag van bevindingen aan de CWI bij brief van 13 april 2004, werd de CWI nog enkele aanvullende vragen gesteld. De CWI beantwoordde deze brief bij brief van 25 mei 2004 als volgt:

"...Op 13 april 2004 heeft u nadere vragen gesteld met betrekking tot de klacht van (verzoeker; N.o.). Uw vragen luiden als volgt:

"De vraag van verzoeker om bekendmaking van de namen van de leden van de ontslagadviescommissie is niet opgepakt als een verzoek om informatie op grond van artikel 3 van de Wet Openbaarheid van bestuur. Kunt u argumenten geven waarom dat niet is gebeurd? Zo ja, welke? Indien het verzoek zou moeten zijn als WOB-verzoek, op welke gronden zou u naar uw mening een dergelijk verzoek dan kunnen afwijzen?"

(...)

Voor wat betreft de weergave in het verslag van de feiten en mijn zienswijze van 13 april 2004 deel ik u mee hiermee akkoord te gaan.

(...)

Overwegingen

Met betrekking tot de door u gestelde vragen merk ik het volgende op. Artikel 3, lid 1 WOB vermeldt dat een ieder een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid kan richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf. Onder de term "bestuurlijke aangelegenheid" verstaat de WOB een aangelegenheid die betrekking heeft op het beleid van een bestuursorgaan, waaronder de voorbereiding en uitvoering van dat beleid inbegrepen (artikel 1, onder b, WOB). Uitgangspunt is dat het

begrip "bestuurlijke aangelegenheid" zeer ruim opgevat dient te worden. Verzoeker vraagt om bekendmaking van de namen van de leden van de Ontslagadviescommissie. Meer specifiek verzoekt verzoeker om de namen van de leden van de Ontslagadviescommissie die ten aanzien van de ontslagaanvraag van verzoeker hebben geadviseerd.

Ik kan dit verzoek niet rangschikken onder de term "bestuurlijke aangelegenheid" betrekking hebbend op het beleid van CWI, ook niet bij een ruime uitleg. Evenmin heeft het verzoek betrekking op de voorbereiding en uitvoering van beleid. Ik kom dan ook tot de conclusie dat het verzoek niet valt onder informatie over een "bestuurlijke aangelegenheid".

Bovendien wijs ik op artikel 10 WOB. In lid 2 van dit artikel wordt vermeld dat het verstrekken van informatie ingevolge deze wet achterwege blijft voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de in lid 2 opgesomde belangen. Bij de bedoelde belangenafweging moet het in de WOB vermelde belang van het verstrekken van informatie worden opgevat als het algemene publieke belang van openbaarheid - dit betekent toegankelijk voor iedereen - van de informatie. Dit betekent dat het bijzondere specifieke belang dat een informatieverzoeker heeft bij het aan hem verstrekken van de gevraagde informatie, bij die belangenafweging niet in aanmerking mag worden genomen. Deze toegankelijkheid voor iedereen is wezenlijk voor de openbaarheid. In mijn brief van 16 september 2002, pagina 6 heb ik toegelicht dat verzoeker over de namen van de Ontslagadviescommissie wil beschikken omdat hij het belangrijk vindt dat deze leden bekend zijn met de branche waarin verzoeker werkzaam is. Dit bijzondere specifieke belang van verzoeker kan bezwaarlijk worden aangemerkt als een algemeen publiek belang van openbaarheid. Ook om deze reden ben ik van mening dat het specifieke individuele belang van verzoeker geen rol dient te spelen bij de beoordeling van het informatieverzoek.

Mocht u van mening zijn dat een belangenafweging in het kader van artikel 10, lid 2 WOB dient plaats te vinden, dan wijs ik subsidiair op lid 2, onder e van dit artikel: verstrekken van informatie dient achterwege te blijven als het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. In mijn brieven van 16 september 2002 en 25 augustus 2003 heb ik betoogd dat leden van de Ontslagadviescommissie onnodig worden belast indien partijen bij de ontslagprocedure al dan niet via de afdeling Juridische Zaken van CWI benaderd zouden worden over individuele zaken. Het kan voor de bereidheid van de leden van de Ontslagadviescommissie als adviseur op te treden van belang zijn dat een zekere mate van anonimiteit/privacy is gewaarborgd.

In dit verband wijs ik op een uitspraak van Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: ARBvS) van 1 oktober 2003. In deze uitspraak ging het om het verstrekken van de privé-adressen van de leden en secretaris van een commissie voor de bezwaar- en beroepschriften van een Gemeente. De ARBvS was van mening dat het belang van

openbaarmaking van adressen van de commissieleden niet opweegt tegen het in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e van de WOB genoemde belang. Weliswaar gaat het in het onderhavige onderzoek om de namen van de leden van de Ontslagadviescommissie, en niet de privé-adressen. Dit maakt de belangenafweging echter niet anders. Ook in het onderhavige verzoek moet naar mijn mening het belang van de privacy zwaarder wegen dan het belang van het bekendmaken van de namen. Juist vanwege de bescherming van de anonimiteit en privacy van de leden van de Ontslagadviescommissie worden door CWI hun namen niet verstrekt. Ik concludeer derhalve dat het bekendmaken van de namen van de leden van de Ontslagadviescommissie een inbreuk maakt op hun privacy en dat dit belang dient te prevaleren boven het belang van openbaarmaking. Dit staat verder los van het feit dat het bekend maken van de namen geen enkel gevolg kan en mag hebben voor de in het geval van verzoeker genomen beslissing inzake de ontslagaanvraag.

Tot slot merk ik op dat ik in mijn brief van 6 oktober 2003 heb uiteengezet dat de Ontslagadviescommissie dient te worden beschouwd als een "adviseur" in de zin van artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb). Ik heb toen geconcludeerd dat de Awb (artikel 3:8) niet de eis stelt dat de namen worden vermeld van deze adviseur. De WOB deelt haar achtergrond met onder andere de Awb: het versterken van de rechtspositie van de burger ten opzichte van de overheid. Ik vermag niet in te zien dat waar de Awb niet verplicht tot het vermelden van namen van de adviseur dit wel zou moeten gebeuren op basis van de WOB.

## Conclusie

Ik ben van mening dat het onderhavige verzoek om bekendmaking van de namen van de leden van de Ontslagadviescommissie niet is aan te merken als een "bestuurlijke aangelegenheid". Bovendien moet het bij de in artikel 10, lid 2 WOB genoemde belangen gaan om algemene belangen en niet het specifieke individuele belang van verzoeker. Mocht toch worden toegekomen aan de belangenafweging van artikel 10, lid 2 - en in het bijzonder onder e - van de WOB dan weegt naar mijn mening het belang van het bekend maken van de namen van de leden van de Ontslagadviescommissie niet op tegen het belang van privacybescherming van deze personen..."

## Achtergrond

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

Artikel 1:1, aanhef en onder c

"In deze regeling wordt verstaan onder:



c. Ontslagadviescommissie: de vertegenwoordigers van de voor de toepassing van artikel 6, vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen.”

Artikel 2:2, eerste tot en met derde lid

“1. Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Centrale organisatie werk en inkomen de werknemer hiervan onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek schriftelijk mededeling en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na deze mededeling verweer te voeren.

2. Na ontvangst van het verweer kan de Centrale organisatie werk en inkomen achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.

3. De in het eerste en tweede lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.”

Artikel 4:1, eerste lid

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

Artikel 4:2, eerste en vierde lid

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

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

## **2. Reglement ontslagadviescommissie (besluit van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening nr. 1998/015, in werking getreden op 1 januari 1999 en zoals dit luidde tot 7 maart 2002)**

Artikel 3, eerste en derde lid

“1. De ontslagadviescommissie bestaat uit minimaal 6 vertegenwoordigers op voordracht van organisaties van werkgevers en minimaal 6 vertegenwoordigers op voordracht van

organisaties van werknemers. (...)

3. Een lid van de ontslagadviescommissie dient in beginsel werkgever of werknemer te zijn, dan wel aantoonbare affiniteit te hebben met het arbeids- en ontslagrecht in het algemeen en de preventieve ontslagtaak in het bijzonder.”

Artikel 8

“1. De leden van de ontslagadviescommissie tekenen ter vergadering de presentielijst.

2. De advisering van de ontslagadviescommissie wordt schriftelijk vastgelegd.”

Artikel 12

“1. De Regionaal Directeur neemt, na de ontslagadviescommissie te hebben gehoord, de beslissing terzake van het verzoek om toestemming de arbeidsverhouding te beëindigen.

2. Indien de ontslagadviescommissie een verdeeld advies geeft, kan de Regionaal Directeur het advies van de Algemene Directie vragen.

3. De Algemene Directie zal zo mogelijk binnen 7 werkdagen advies geven.”

### **3. Algemene wet bestuursrecht**

Artikel 3:5, eerste lid

“In deze afdeling wordt verstaan onder adviseur: een persoon of college, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het adviseren inzake door een bestuursorgaan te nemen besluiten en niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van dat bestuursorgaan.”

Artikel 3:8

“In of bij het besluit wordt de adviseur vermeld die advies heeft uitgebracht.”

### **4. Memorie van Toelichting bij de algemene wet bestuursrecht**

Artikel 3:5

“...Een belangrijke algemene vraag is of de wettelijke bepalingen zouden moeten gelden voor alles wat zich onder de naam advisering aandient. Moeten de bepalingen bij voorbeeld ook gelden voor het advies dat door de individuele ambtenaar wordt uitgebracht aan bij voorbeeld een minister of wethouder? Ligt het voor de hand dat de bepalingen zich mede uitstrekken tot de algemene beleidsadvisering aan bij voorbeeld de regering of aan het college van gedeputeerde staten?

Het verdient aanbeveling het bereik van de voorgestelde bepalingen te beperken. Dat geschiedt in artikel 3.3.1, waarin een begripsomschrijving van adviseur is opgenomen. De belangrijkste elementen daarvan zijn de volgende:

a. << niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan >>:

dit element houdt de adviezen die ambtenaren als onderdeel van hun normale taakuitoefening aan hun superieuren uitbrengen buiten de werking van de Awb. De hiërarchische relatie tussen ambtenaren en hun superieuren wordt uitputtend geregeld in ambtenaarrechtelijke voorschriften. Afdeling 3.3 dient op die relatie dan ook niet van toepassing te zijn. Met het oog daarop zijn in artikel 3.3.1 de woorden << niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan >> opgenomen. (...)

b. <<...persoon of ...college...>>:

er bestaat geen reden de werking van de bepalingen inzake advisering te beperken tot meerhoofdige adviesinstanties. Zou dit wel geschieden, dan zouden met name de gevallen waarin door een bestuursorgaan een beroep wordt gedaan op individuele externe deskundigen buiten het bereik van de Awb vallen, hetgeen onwenselijk zou zijn.

c. << bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het adviseren >>:

dit element van een uitdrukkelijke wettelijke grondslag brengt tot uitdrukking dat de bepalingen van afdeling 3.3 niet gelden voor de advisering die op een min of meer informele basis geschiedt. De adviesrelatie moet steeds in het leven zijn geroepen in een wettelijk voorschrift, indien de wetgever het advies niet heeft voorgeschreven, moet het inwinnen van advies op eenvoudige wijze mogelijk blijven.

d. << inzake door een bestuursorgaan te nemen besluiten >>:

deze woorden beogen tot uitdrukking te brengen dat de advisering gericht moet zijn op concrete besluiten van een bestuursorgaan: een concrete beschikking, algemeen verbindend voorschrift, beleidsregel of plan. Deze woorden strekken er derhalve toe de beleidsadvisering niet onder de Awb te doen vallen. Met de beleidsadvisering zijn in het algemeen gesproken andere organen belast dan die welke adviseren omtrent besluiten in de hier bedoelde zin. Bovendien geeft de inhoud van de Awb, die zich vooral richt op bestuurshandelingen, aanleiding tot het beperken van de werking van afdeling 3.3 tot die bestuurshandelingen..."

#### Artikel 3.8

"...Goed bestuur vereist dat, wanneer bij de voorbereiding van een besluit advies is gevraagd, dit in of bij het besluit wordt aangegeven, onder vermelding van de adviseur(s). Niet enkel omdat dit op zichzelf al een eis van behoorlijkheid is jegens degene tot wie het

besluit is gericht, maar tevens omdat de vermelding een rol kan spelen indien over het besluit een geschil mocht ontstaan. Voor de betrokkene en voor de rechter of beroepsinstantie zal het dan van belang zijn kennis te kunnen nemen van de uitgebrachte adviezen...”

**5. Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945** (Koninklijk Besluit van 5 oktober 1945, Stb. 1945, F214, gewijzigd bij wet van 24 december 1998, Stb. 1998, 741 en zoals dit luidde tot 1 januari 2002)

Artikel 6, eerste en vierde lid

“1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.”

**6. Wet openbaarheid van bestuur** (Wet van 4 juni 1992, Stb. 422)

Artikel 1, onder b

“In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

b. bestuurlijke aangelegenheid: een aangelegenheid die betrekking heeft op beleid van een bestuursorgaan, daaronder begrepen de voorbereiding en de uitvoering ervan.”

Artikel 3

“1. Een ieder kan een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf.

2. De verzoeker vermeldt bij zijn verzoek de bestuurlijke aangelegenheid of het daarop betrekking hebbend document, waarover hij informatie wenst te ontvangen.

3. Een verzoek om informatie wordt ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11.”

Artikel 10, tweede lid, onder e

“2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:

e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.”

**7. Afdeling bestuursrechtspraak Raad van State** (uitspraak van 1 oktober 2003, gepubliceerd in AB Rechtspraak Bestuursrecht 2003, nr. 438)

### “...2. Overwegingen

**2.1.** Ingevolge art.10 lid 2 aanhef en onder e WOB blijft het verstrekken van informatie ingevolge deze wet achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

**2.2.** Appellant (...) is opgekomen tegen het besluit tot afwijzing van zijn verzoek om verstrekking van de privé-adressen van de leden en de secretarissen van de commissie, omdat hij de daarbij door het college (college van burgemeester en wethouders van de gemeente Leeuwarden; N.o.) gemaakte belangenafweging onjuist acht.

**2.3.** De privé-adressen van de leden en de secretarissen van de commissie moeten als strikt persoonlijke gegevens worden aangemerkt. In haar uitspraak van 25 april 2000 (...) heeft de Afdeling het doorhalen van dergelijke gegevens gerechtvaardigd geacht. Daargelaten of het verzoek van appellant wel een bestuurlijke aangelegenheid in de zin van de WOB betreft, heeft de rechtbank gelet op het vorenstaande terecht geen aanleiding gezien om te concluderen dat het college niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten dat het belang van openbaarmaking niet opweegt tegen het in art. 10 lid 2 aanhef en onder e WOB genoemde belang. Het betoog van appellant dat het college de namen en privé-adressen van de commissieleden meerdere malen heeft openbaar gemaakt en dat de bescherming van de privacy van de commissieleden dan ook niet meer als grond voor weigering van de verzochte gegevens kan worden tegengeworpen, doet daaraan niet af. Met de rechtbank moet worden geoordeeld dat voldoende aannemelijk is dat de eerdere publicatie op een vergissing berustte. Het college was niet gehouden in die vergissing te volharden.

**2.4.** Het hoger beroep is ongegrond. De aangevallen uitspraak dient te worden bevestigd...”