



Rapport

Datum: 24 december 2004
Rapportnummer: 2004/491

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem het verzoek van zijn werkgever om ten aanzien van verzoeker een ontslagvergunning te verlenen, heeft toegewezen. Verzoeker is het daar met name niet mee eens, omdat de CWI naar zijn mening onvoldoende aandacht heeft geschonken aan zijn verweer.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond) dient de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), indien aan haar een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en mogelijkheden van de betrokken werknemer moeten daarbij in aanmerking worden genomen. Van de CWI mag worden verwacht dat zij haar beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat zij zich dient te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten. Indien zij van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient zij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de CWI ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De CWI dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht. De CWI behoort bij haar beslissing niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten.

II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem (de CWI te Arnhem) het verzoek van zijn werkgever om ten aanzien van hem op bedrijfsorganisatorische gronden een ontslagvergunning te verlenen heeft toegewezen, terwijl onvoldoende aandacht is geschonken aan zijn verweer. Dat de CWI onvoldoende aandacht heeft geschonken aan zijn verweer blijkt volgens verzoeker met name uit het feit dat de CWI zijn functie niet uitwisselbaar acht met de functie van DTP-er (desk top publisher), terwijl hij vrijwel dezelfde taken vervulde als een DTP-er. De taken die hij daarnaast nog vervulde, zullen vervallen door de reorganisatie. Omdat het een klein bedrijf betreft, kunnen functies niet zo strikt van elkaar worden gescheiden als in een groot bedrijf, aldus verzoeker. Het personeel wordt flexibel ingezet op de verschillende taken. Hij acht zijn functie dan ook uitwisselbaar met een groot aantal andere functies, met name de

functie van DTP-er.

2. In de reactie op de klacht aan de Nationale ombudsman geeft de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam (de CWI te Amsterdam) aan van mening te zijn dat de CWI te Arnhem voldoende aandacht heeft besteed aan verzoekers verweerschrift en in redelijkheid heeft kunnen besluiten een ontslagvergunning te verlenen. Hierbij tekent de CWI te Amsterdam wel aan dat de beschikking gebrekkig is gemotiveerd, maar dit motiveringsgebrek is weggenomen door de brief van de CWI van 29 januari 2004, door daarin nader in te gaan op de overwegingen die tot het verlenen van de vergunning hebben geleid.

3. Wat betreft de uitwisselbaarheid geeft de CWI te Amsterdam aan dat het Ontslagbesluit geen basis biedt voor een onderscheid tussen kleine en grote bedrijven in het kader van het anciënniteitsbeginsel. Verder geeft de CWI aan dat de opgave van werkzaamheden door verzoeker in zijn verweerschrift aan de CWI, als uitgangspunt van de CWI heeft gediend. De CWI acht verzoekers functie niet uitwisselbaar met de functie van DTP-er, omdat de werkgever naar zijn mening voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de functie van verzoeker niet uitwisselbaar is met de functie van DTP-er. De CWI verwijst daarbij met name naar de toelichting van de werkgever in zijn brief van 9 oktober 2003. Hierin staat onder meer vermeld dat de overige functies bij de werkgever, waaronder de functie van DTP-er, op het creatieve vlak liggen, terwijl de functie van verzoeker op het uitvoerende vlak ligt. De functie valt onder de functiefamilie conventionele beeldvervaardiging.

4. De CWI kan worden gevolgd in haar standpunt dat in redelijkheid kon worden overgegaan tot de verlening van een ontslagvergunning. Hierbij is het volgende in overweging genomen. Terecht heeft de CWI gesteld dat het Ontslagbesluit geen onderscheid maakt tussen grote en kleine bedrijven in het kader van de anciënniteit (zie Achtergrond). De werkgever heeft een ontslagvergunning aangevraagd, omdat de functie van verzoeker zal komen te vervallen op bedrijfsorganisatorische gronden. Een deel van de werkzaamheden van verzoeker zal door verdergaande automatisering komen te vervallen en de overgebleven werkzaamheden zijn onvoldoende om de functie te laten bestaan, en zullen worden ondergebracht bij de overige werknemers. Verzoeker stelt in zijn verweer dat hij tot het moment dat hij op non-actief werd gesteld, nog volop werkzaamheden had. Hij ontkent echter niet dat een aantal van zijn werkzaamheden door de verdergaande automatisering zal verdwijnen. Ook stelt verzoeker in zijn verweer dat hij gelet op zijn ervaring en opleidingen in staat is om de functie van onder meer DTP-er te vervullen. In het kader van het anciënniteitsbeginsel is het echter niet van belang of een werknemer een bepaalde functie kan vervullen, maar of zijn functie uitwisselbaar is met een andere functie. Verzoeker stelt niet expliciet in zijn verweer dat zijn werkzaamheden grotendeels uit DTP-werkzaamheden bestaan. Zo stelt zijn gemachtigde in het tweede verweer van 21 oktober 2003 dat verzoeker deed aan voor- en nabewerking en controle en derhalve op de hoogte diende te zijn van de door DTP-ers verrichte werkzaamheden en ook in staat diende te zijn die werkzaamheden te verrichten. Dat hij die werkzaamheden

ook daadwerkelijk (in zijn geheel) verrichte, stelt verzoeker echter niet. Deze stelling heeft hij pas betrokken, nadat de ontslagvergunning was verleend.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam is niet gegrond.

Onderzoek

Op 11 februari 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd op 9 februari 2004, van de heer B. te 's Heerenberg, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Arnhem.

Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 2 november 2003, tot de Nationale ombudsman gewend. Zijn verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen. Naar aanleiding van verzoekers brief van 9 februari 2004 en nadat verzoeker nog nadere informatie had verstrekt, werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

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

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

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

De CWI berichtte dat het verslag haar geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Bij brief van 20 augustus 2003 verzocht verzoekers werkgever aan de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem (verder de CWI) om toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker en een collega op te zeggen op bedrijfseconomische gronden. Verzoeker was bij zijn werkgever werkzaam op de afdeling genaamd lithografie. In zijn aanvraag vermeldde de werkgever onder meer het volgende:

"3. Uit bijlage 1 (niet opgenomen; N.o.) kan worden opgemaakt dat onze ontslagaanvragen zijn gericht tegen de bij ons in dienst zijnde werknemers die zich bezig houden met *lithografie*.

4. Zo'n 12 jaar geleden bestond het lithowerk bij (de werkgever; N.o.) vooral uit het maken van filmmontages. In die periode ontstond zelfs behoefte aan extra mankracht omdat de werkzaamheden die te maken hebben met montage van full color beelden door (de werkgever; N.o.) verricht gingen worden. Deze filmmontage werd door de voortgaande automatisering echter vrij spoedig achterhaald. Nieuwe werkzaamheden voor de lithograaf werden het scannen van beelden, het maken van kleurproeven van die beelden en (digitale) bewerking en archivering van beelden. Op dit moment is een aantal van deze werkzaamheden reeds vervallen. De werkzaamheden die op dit moment nog resteren zullen met de invoering van de eerstkomende automatiseringsslag tot het verleden behoren.

(...)

Redenen voor ontslag: bedrijfsorganisatorisch noodzaak tot ontslag

11. Naar onze overtuiging is er op dit moment in ieder geval een bedrijfsorganisatorische noodzaak om de door ons genoemde werknemers te ontslaan.

12. Daarnaast zou ook sprake kunnen zijn van bedrijfseconomische redenen tot ontslag. Immers: ook uit bedrijfseconomische oogpunt is het ontslag van deze werknemers noodzakelijk te noemen.

13. We hebben de checklist uit de brochure nagelopen en we hebben de door u genoemde cijfermatige gegevens, zoals de winst- en verliesrekening, balans, omzetcijfers c.q. het stuk van de accountant als *bijlage 2* (niet opgenomen; N.o.) toegevoegd. Zonodig kan de accountant nog extra stukken aanleveren. Daarnaast hebben wij aangegeven hoe de onderneming er voor en na reorganisatie uitziet. Deze stukken worden als *bijlage 3* (niet opgenomen; N.o.) toegevoegd. Als dat nodig mocht blijken te zijn, dan kunnen wij ook nog aanleveren gegevens gespecificeerd naar afdelingen, functies, verhouding man/vrouw, leeftijdsopbouw, duur dienstverband en vermelding van sleutelfuncties.

(...)

De reden van het voorgenomen ontslag nader toegelicht

Wijzigingen, samenwerking en extern deskundigen

15. Vanaf 2003 is de onderneming bezig met het doorvoeren van een groot aantal (ingrijpende) wijzigingen en wel in en na overleg met extern deskundigen.
16. Zo is er op de eerste plaats sprake van een wisseling van de wacht qua directie. Sinds 2 mei 2003 is niet langer de heer S. directeur. De nieuwe directeur is de heer G.
17. Deze nieuwe directeur heeft inmiddels verschillende externe berichten mogen ontvangen, allen er op neer komend dat onder de gegeven feiten en omstandigheden (reorganisatie) maatregelen strikt noodzakelijk te noemen zijn.
18. Zo heeft 1 van de grootste klanten (zijnde I.) in 2003 meer dan eens haar bezorgdheid uitgesproken over de (toekomstige) samenwerking.
19. Betreffende klant heeft laten weten dat de onderneming niet goed omgaat met de technologische ontwikkelingen. De onderneming zou niet meer marktconform zijn.
20. Er is begin 2003 met deze klant gesproken over automatisering. I. eist dat onze onderneming zich verder automatiseert. Doen we dat niet, dan raken wij 1 van onze grootste klanten kwijt. I. is, met drie winkelformules, verantwoordelijk voor 90% van de omzet van (de werkgever; N.o.). Als (de werkgever; N.o.) haar organisatie/mate van automatisering niet op korte termijn op het door I. gewenste niveau brengt, zal een van de winkelformules (goed voor 30% van de omzet) op zeer korte termijn voor een andere studio kiezen. In het verlengde daarvan zullen de twee resterende formules zich zeker ook bezinnen. De gewenste ontwikkelingen moeten tot scherpe prijsdaling voor I. leiden, het is voor (de werkgever; N.o.) van levensbelang daar aan te voldoen.
21. In en na overleg met I. is besloten tot het doorvoeren en doorlopen van een automatiseringstraject. Er moeten aanpassingen en verbeteringen worden doorgevoerd en er is een plan van aanpak opgesteld. Daarbij moeten ook onderwerpen als planning en organisatie worden meegenomen.
22. Hierna heeft een extern deskundige, (...) ons in de maand april 2003 voor het eerst geadviseerd. Het adviestraject had betrekking op database publishing. Dit om de workflow te verbeteren, die niet optimaal te noemen is. Als het advies zou worden gevolgd, dan zullen de productiekosten sterk verminderen, hetgeen voor lijfsbehoud noodzakelijk te noemen is.
23. Vervolgens heeft een tweede extern deskundige, (...) ons in mei 2003, van een eerste advies gediend. In dat advies is stilgestaan bij de noodzaak om goedkoper en efficiënter te werken, met name bij de publicaties die voor I. worden geproduceerd. De vraag was of de

uitgaven voor I. via database publishing tot stand kunnen/moeten komen.

24. Opvolgend heeft ook S. als derde extern adviseur stilgestaan bij de situatie waarin ons bedrijf zich bevindt en waar we naar toe moeten. Haar bevindingen, als schriftelijk vastgelegd bij brief van 5 juni 2003, worden als *bijlage 4* toegevoegd.

25. Uit het advies van S. volgt dat een *inhaalslag* pure noodzaak is. We moeten naar een andere manier van werken, om zo de samenwerking met I. te behouden. Dit is voor ons voortbestaan en voor een gezonde toekomst strikt noodzakelijk. We bevinden ons als bedrijf op dit moment in een *cruciale fase*. Er zal ingegrepen moeten worden, o.a. in het primaire voortbrengingsproces binnen het bedrijf. Ook is de *noodzaak van automatisering* en dergelijke (*reorganisatie*)maatregelen een gegeven. Deze maatregelen kunnen niet langer worden uitgesteld. Voor ons als bedrijf is het op dit moment *5 voor 12*.

(...)

Verval van functie en werkzaamheden, geen andere passende functie

28. Kort samengevat komt het er op neer dat de andere wijze van werken, de verdere automatisering en alle overige (reorganisatie)maatregelen binnen onze onderneming met zich brengt dat de werkzaamheden die zijn ondergebracht bij de afdeling lithografie definitief komen te vervallen.

29. De afdeling waar de thans voor ontslag voorgedragen werknemers werk(t)en is te typeren als de afdeling lithografie. Deze afdeling en de daarbij behorende werkzaamheden komen niet meer voor na het doorvoeren van de (reorganisatie)maatregelen.

30. Door de in de afgelopen jaren doorgevoerde automatisering:

-is de filmmontage weggevallen

-is het scanwerk dat tijdelijk voor vervangend werk zorgde inmiddels gereduceerd tot nul

-is de controle van via de computer uitgedraaide lithofilms en het maken van kleurproeven van die films door de digitalisering verminderd tot maximaal 5% van de werkzaamheden ooit

-worden vervangende werkzaamheden als controle van opgemaakte documenten nu geautomatiseerd

-wordt de opslag, formaat-aanpassing, toevoegen van drukspecificaties en archivering van beelden thans geautomatiseerd

-zullen internetbeelden zonder tussenkomst van (...) medewerkers, door de klant in het gewenste formaat en automatisch voorzien van de gewenste specificaties, via het net van

de (...) -server (van de werkgever; N.o.) (mediabank) worden gehaald

-is de handmontage volledig verdwenen.

Al het resterende werk zal digitaal / geautomatiseerd worden uitgevoerd.

31. Lithograaf werkzaamheden als door de voor ontslag geselecteerde werknemers gedaan, verdwijnen definitief. Dat houdt in dat de noodzaak voor ontslag een gegeven is, tenzij wij de werknemers zouden kunnen herplaatsen.

32. *Interne herplaatsing* is echter *geen mogelijkheid*, omdat geen sprake is van onderlinge uitwisselbaarheid en/of geschiktheid voor de overgebleven functies. Er is, per categorie uitwisselbare functies, geen sprake van onderlinge uitwisselbaarheid.

33. Er is binnen ons bedrijf geen sprake van wederkerig vergelijkbare en gelijkwaardige functies. Bovendien vereisen ontwerp- en opmaakwerkzaamheden een steeds grotere mate van creativiteit, welke bij genoemde litho-werknemers ontbreekt.

34. *Externe herplaatsing* ligt ook niet voor de hand, nu de werkzaamheden als door de werknemers in kwestie verricht vervallen zijn of zullen verdwijnen, als gevolg van de steeds verder gaande automatisering en andere ontwikkelingen in onze branche. We weten overigens ook niet of wij gehouden zouden kunnen worden om de werknemers extern te herplaatsen. Wijzelf denken van niet. Het gaat immers om ons bedrijf en de toekomst daarvan. In dat licht moet deze ontslagaanvraag ook worden gezien."

2. In het door de gemachtigde van verzoeker ingediende verweerschrift van 26 september 2003 werd onder meer het volgende vermeld:

"(Verzoeker; N.o.) is geboren op 2 december 1962 en derhalve thans 40 jaar oud. Hij is bij (de werkgever; N.o.) in dienst getreden op 24 mei 1990 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van lithograaf.

(Verzoeker; N.o.) beschrijft zijn werkzaamheden, zoals die thans door hem worden verricht, als volgt:

- internet:

het verzorgen van een nieuwe vormgeving aan de Internetsite/het restylen van de site;

- het aanpassen van percentages voor de folders;

- controle op binnenkomende beelden;

- controle van het werk van collega's voordat het naar de klant gaat;

- op schijf aangeleverde foto's overbrengen naar het Internet;
- de vervaardiging van Fuji kleurproeven;
- het uitdraaien van films;
- het onderhouden van regelmatig contact met klanten (mede in verband met aanpassingen Internet);
- functioneren als derde systeembeheerder;
- vervangen van de collega ISDN bij dienst afwezigheid;
- het verrichten van sporadisch nog voorkomende lithografische werkzaamheden zoals scanwerk.

Het pakket van de werkzaamheden van (verzoeker; N.o.) is derhalve door de jaren heen veel breder van opzet geworden dan het enkel verrichten van werkzaamheden als lithograaf. Dankzij zijn grafische opleiding en zijn uitgebreide kennis en expertise op grafisch gebied kan (verzoeker; N.o.) dit uitgebreide pakket van werkzaamheden verrichten. Aan de beschreven werkzaamheden heeft hij een volledige dagtaak.

Algemeen

(De werkgever; N.o.) schetst onder het kopje introductie van partijen haar eigen bedrijf en onder punt 4 de werkzaamheden van verweerders, zoals zij die ziet. In de openingsstukken van de verweerschriften is al ten aanzien van beide verweerders aangegeven dat het pakket van hun werkzaamheden rijker geschakeerd is dan hetgeen (de werkgever; N.o.) onder punt 4 van de aanvraag opvoert. Verweerders wensen nog te benadrukken dat er geen sprake is geweest van een plotselinge omslag in hun werkzaamheden. Ook in het begin van de jaren negentig was het zuivere lithografische werk al op zijn retour.

Onder punt 11 van haar aanvraag in het hoofdstuk "Redenen voor ontslag":

Bedrijfsorganisatorische noodzaak tot ontslag geeft (de werkgever; N.o.) aan dat er naar haar overtuiging in ieder geval een bedrijfsorganisatorische noodzaak is om verweerders te ontslaan. Onder punt 12 van de aanvraag vermeldt zij nogal tastend dat er ook sprake zou kunnen zijn van bedrijfseconomische redenen tot ontslag.

De door haar genoemde bedrijfsorganisatorische noodzaak tot ontslag illustreert (de werkgever; N.o.) in de punten 15 tot en met 25. Uit de opsomming aldaar komt vooral naar voren dat het management van (de werkgever; N.o.) ruimhartig gebruik maakt van externe

deskundigen, dat die externe deskundigen haar aanraden de organisatie dusdanig aan te passen dat de grootste klant I. binnenboord wordt gehouden.

Ten aanzien van de bedrijfseconomische redenen voor ontslag zoeken verweerders tevergeefs in de stukken naar een tekstuele onderbouwing daarvan. Bij de bijlagen valt op bijlage 2 (niet opgenomen; N.o.), dat een tweetal opstellingen bevat waarbij in de eerste opstelling wordt uitgegaan kennelijk van het behoud van de cliënt K. en in de tweede opstelling wordt uitgegaan van het verlies van de klant K. vanaf 1 januari 2004.

Uit hetgeen is naar voren gebracht onder het hoofdstuk bedrijfsorganisatorische redenen, maken verweerders op dat het afhaken van K. nu juist dient te worden voorkomen en uit de tekst van de aanvraag valt ook zeker niet af te leiden dat het afhaken van K. als klant een zekerheid is of een grote waarschijnlijkheid waarmee dient te worden rekening gehouden.

Daarbij komt dat in geen van beide opstellingen rekening wordt gehouden met nieuw toetredende klanten in de plaats van K., mocht zich de situatie voordoen dat K. niet meer tot de klanten van (de werkgever; N.o.) gaat behoren.

De eerste opstelling onder bijlage 2 laat een constante groei zien in het bruto resultaat van (de werkgever; N.o.) en een bedrijfsresultaat dat er in de loop van de komende jaren niet veel slechter op wordt en in 2005 zelfs beter. Als verweerders de posten voor management goed lezen, zullen de bedrijfsresultaten toenemen zodra de externe adviseurs het bedrijf weer hebben verlaten.

Het is verweerders bekend dat de directeurs van (de werkgever; N.o.) op een vergadering van werknemers van (de werkgever; N.o.) hebben aangegeven dat (de werkgever; N.o.) nog steeds winst maakt. Uit de overgelegde financiële stukken blijkt dat die situatie zich inderdaad voordoet, dat de winst nog zal toenemen en dat mogelijk het afhaken van K. een lichte invloed zal hebben op de bedrijfseconomische ontwikkelingen zonder dat dit binnen het bedrijf tot maatregelen zal behoeven te leiden. Daarbij komt dat bij (de werkgever; N.o.) een viertal mensen specifiek voor K. werkt, te weten (een viertal met de voornaam aangeduide medewerkers; N.o.). Als K. als klant wegvalt, vallen eerder hun werkzaamheden weg dan die van verweerders.

Bovendien kan nu al worden vastgesteld dat grote klanten zoals E. en Sc. steeds meer werk aanleveren bij (de werkgever; N.o.).

De kern van de aanvraag van (de werkgever; N.o.) is te vinden onder de punten 28 tot en met 35 van de aanvraag waarin (de werkgever; N.o.) aangeeft dat de werkzaamheden die zijn ondergebracht bij de afdeling lithografie definitief zijn komen te vervallen.

Verweerders hebben ieder voor zich al hierboven aangegeven welke werkzaamheden zij verrichten, dat daarbij nog weinig werkzaamheden zijn die te maken hebben met

lithografie, dat die ontwikkeling zich al jarenlang voordoet en dat zij binnen het geautomatiseerde bedrijf van (de werkgever; N.o.) werkzaamheden verrichten waarvan de eisen tegemoetkomen aan hun kwaliteiten.

Anders dan (de werkgever; N.o.) dan ook stelt in de punten 31 en 32 van de aanvraag is er geen sprake van het wegvallen van een functie en de noodzaak om voor degenen die die functie vervullen op zoek te gaan naar andere werkzaamheden. (De werkgever; N.o.) hanteert slechts een reeds overleefde onderverdeling om haar stelling te onderbouwen.

Onder punt 33 van de aanvraag treffen verweerders opmerkingen aan over een vermeend gebrek aan creativiteit bij hun. Verweerders wijzen erop dat hun creativiteit door klanten wordt geprezen en dat (de werkgever; N.o.) in het verleden nooit enige aanmerking heeft gemaakt van de aard als thans onder punt 33 is opgenomen.

Opvallend afwezig in de aanvraag is de omstandigheid dat (de werkgever; N.o.) verweerders feitelijk op non-actief heeft gesteld en vervolgens intern medewerkers uit hun functies heeft moeten halen om het werk van verweerders te verrichten.

Opvallend afwezig is verder in de aanvraag enig verwijzing naar het aannemen van een nieuwe werknemer met de naam U. met ingang van 11 september 2003 die het color-management voor zijn rekening zou nemen. Deze nieuwe werknemer verricht nu ook de werkzaamheden die door verweerders werden verricht.

(De werkgever; N.o.) vermeldt verder niet dat aan St. eind 2002 begin 2003 een nieuwe functie is aangeboden waarbij hij voor 50% DTP (desk top publishing; N.o.) gaat doen en voor 50% "de weg op" gaat. Genoemde heer St. was aangenomen als ontwerper.

Een werkneemster met de naam Sa., wier achternaam bij verweerders niet bekend is, is ongeveer een half jaar geleden aangenomen als DTP-er.

Mevrouw K. is nog onlangs aangenomen als buitendienst medewerkster.

A. wordt thans opgeleid om tweede systeembeheerder te worden, werk dat nu door verweerders wordt gedaan en aan andere werknemers wordt gevraagd wie wil worden opgeleid in andere functieonderdelen die nu door verweerders worden vervuld.

Uit het bovenstaande blijkt enerzijds dat er in het algemeen geen sprake is van inkrimping van personeel bij (de werkgever; N.o.) en dat anderzijds sprake is van uitwisseling tussen de diverse functies waarbij uitdrukkelijk ook de functies van verweerders zijn betrokken.

(De werkgever; N.o.) maakt het zich erg gemakkelijk door onder punt 32 van de aanvraag aan te geven dat voor interne herplaatsing geen mogelijkheid bestaat omdat geen sprake is van onderlinge uitwisselbaarheid en/of geschiktheid voor de overgebleven functies. Zij stelt als onderbouwing van die stelling dat per categorie uitwisselbare functies geen sprake

is van onderlinge uitwisselbaarheid.

Verweerders hebben al aangegeven dat deze voorstelling van zaken niet met de werkelijkheid overeenkomt en alleen maar door (de werkgever; N.o.) levend kan worden gehouden door verweerders als zeer beperkte lieden, slechts geschikt voor ouderwetse lithografische werkzaamheden, neer te zetten. Hoe zeer dit in strijd is met de werkelijkheid, is hierboven al uitvoering belicht.

Bij beschouwing van de lijst van werknemers valt tot slot nog op, dat (de werkgever; N.o.) in het geheel geen rekening houdt met de anciënniteitsvolgorde bij de aangevraagde ontslagaanvragen. Verweerders behoren tot de werknemers met een zeer lang dienstverband.

Op grond van het bovenstaande menen verweerders dat aan (de werkgever; N.o.) de toestemming om hun te ontslaan dient te worden onthouden."

3. In reactie op het verweerschrift deelde de werkgever het CWI bij brief van 9 oktober 2003 nog onder meer het volgende mee:

"Algemene reactie

Het is beslist niet juist dat voor beide heren nog enige functie voorradig is. Hun functie is komen te vervallen, terwijl aan hen ook geen andere passende functie kan worden aangeboden.

Geen uitwisselbaarheid of vergelijkbaarheid van de (verdwijnde) functie(s)

(De werkgever; N.o.) wijst er op dat zij opereert in een bijzondere branche, namelijk de Grafimedia. Deze branche is een branche die onder meer een apart niveau - bladenboek heeft (opgesteld). Ook uit dat boek volgt dat voor wat betreft (de indeling en uitwisselbaarheid van) functies geen sprake is van enig uitwisselbare functie. Als je kijkt naar de functie en de functiefamilie als opgenomen in het hiervoor genoemde boek, dan zie je direct dat alleen de functie van (verzoeker en zijn collega; N.o.) valt in de functiefamilie 322, *conventionele beeldvervaardiging*.

Zoals eerder vermeld in onze aanvraag zijn de werkzaamheden binnen deze functie komen te vervallen en vervolgens is voor beide heren naar vervangende werkzaamheden gezocht. Als gevolg van de eerder genoemde noodzakelijke automatisering (m.i.v. 1 oktober 2003) vervallen echter ook de incidentele in omvang steeds verder afnemende vervangende werkzaamheden.

Zowel de functie van lithograaf, als de gezochte vervangende werkzaamheden zijn niet uitwisselbaar met de overige functies binnen het bedrijf. Het is een geheel andere familie en functie als die van bijvoorbeeld Art Director, DTP'er, (junior) ontwerper,

krantcoördinator, manager infrastructuur en traffic medewerker en/of traffic manager. (Bij laatstgenoemde functies is beslist geen sprake van conventionele beeldvervaardiging, noch van grafisch technische functies). Dat maakt dat van onderlinge uitwisselbaarheid geen sprake is (geweest).

Gelet op de inhoud van de verdwijnende werkzaamheden is naar onze stellige overtuiging geen sprake van onderlinge uitwisselbaarheid, wat wil zeggen niet wederkerig vergelijkbaar en/of gelijkwaardig met de overige binnen onze (gewijzigde en te wijzigen) aanwezige functies. Vandaar dat wij juist (verzoeker en zijn collega; N.o.) voor ontslag hebben voorgedragen.

(...)

Geen mogelijkheid om in enig ander passende functie het dienstverband voort te zetten

De aan de werknemers aangeboden maar inmiddels (mede door de automatisering van 1 oktober 2003) verdwenen tijdelijk incidentele verrichtte vervangende werkzaamheden waren uitsluitend van interne en incidentele aard, terwijl werkgever (...) uit commercieel oogpunt uiteraard graag werk voor derden had gevonden. Dit is echter om diverse redenen niet gelukt (...). Overigens hebben we niet in alle gevallen een optimale medewerking verkregen bij het vinden van vervangende werkzaamheden.

Extern deskundige(n)

Voor wat betreft de geraadpleegde deskundigen kan het volgende worden opgemerkt. De grootste klanten van (de werkgever; N.o.), I. (= G. Nederland, G. België en K.), hebben dwingend gesteld dat innovatie en kostenverlaging noodzakelijk waren/zijn voor (de werkgever; N.o.). Zij hebben de heer K. aangedragen om (de werkgever; N.o.) technisch door te lichten. Van zijn hand is ook een rapport beschikbaar dat is bijgevoegd. Zijn conclusie was dat (de werkgever; N.o.) tien jaar achterliep!

Er moe(s)t verder worden geautomatiseerd. Reden voor ons om samenwerking te zoeken met S. ("Nederland gaat digitaal"). (De werkgever; N.o.) heeft daardoor vooralsnog het voordeel van de twijfel gekregen en kreeg bovendien de beschikking over een technisch adviseur via S. Deze heeft het automatiseringsproject in gang gezet en uitgevoerd.

Vooralsnog maakt (de werkgever; N.o.) winst, maar als wij dat automatiseringstraject niet hadden ingezet hadden we de slag sowieso verloren. Ook nu nog is de relatie met K. zeer broos. Zij vinden dat we nog niet genoeg hebben geautomatiseerd.

De organisatie en het personeel

Wij verwijzen allereerst naar onze eerdere berichten van 20 augustus 2003 en van 4 september 2003. Aanvullend nog het volgende:

De genoemde medewerkers (een viertal met de voornaam aangeduide medewerksters; N.o.) zijn inderdaad werkzaam voor K., maar dan wel in de functie van **DTP'er / Art Director/ (jr) ontwerper**.

Dat zijn compleet andere functies dan de functies van (verzoeker en zijn collega; N.o.) en derhalve niet uitwisselbaar. Zowel zijn (verzoeker; N.o.) als (zijn collega; N.o.) zijn voor DTP'er, art director en (jr) ontwerper niet geschikt. Zij zijn o.a. niet nauwkeurig en de werkzaamheden zijn niet gericht op fysieke arbeid maar op creativiteit en denkvermogen. Dat is iets anders dan een uitvoerende functie conform de beschreven werkzaamheden van beide heren.

Implementatie automatisering door een externe, de heer U.

Voor wat betreft de genoemde heer U. Daarvan moet worden vermeld dat hij een eigen bedrijf heeft en als free-lancer is ingehuurd om de nieuw ontwikkelde automatisering te implementeren (er is sprake van een overeenkomst van opdracht). Dat is specialistenwerk. Dit is een tijdelijke aangelegenheid. Over twee maanden is de implementatie totaal gereed en getest. Alle hierna resterende handelingen worden overgenomen door de DTP'ers / manager infrastructuur.

Over twee maanden werkt de tijdelijk ingeschakelde heer U. dus niet meer bij (de werkgever; N.o.) Deze werkzaamheden zouden door (verzoeker en zijn collega; N.o.) niet kunnen worden verricht.

Halfjaarcontract voor een tijdelijk DTP'er, de heer S.

De heer S. heeft een halfjaarcontract aangezien mevrouw S. met zwangerschapsverlof is gegaan. En haar functie is DTP'er, een compleet andere functie waarvoor beide heren ongeschikt zijn. (Niet uitwisselbaar.)

Accountmanager op tijdelijke basis, mevrouw K.

Mevrouw K. is op tijdelijke basis aangesteld als accountmanager voor K. Dat is door deze klant geëist omdat een vertrek van deze klant nog steeds aan de orde is. Aangezien de relatie met K. door alle perikelen (te hoge kosten en te weinig geautomatiseerd!) op de tocht staat, is een *extra klantbegeleiding* strikt noodzakelijk. Zij stuurt ook de DTP'ers en de trafficmanagers aan: een totaal onmogelijke functie voor een (chef) lithograaf lijkt ons. Kennis van het reclamevak, diplomatie, tact, creativiteit en commercieel gevoel zijn bij deze functie aan de orde. Kortom: niet uitwisselbaar, noch in te vullen door beide heren.

Beëindiging van het contract van S.

De genoemde Sa betreft mevrouw M., wiens contract als DTP'er op 30 november afloopt. Hier was/is sprake geweest van een niet vergelijkbare, noch uitwisselbare functie, die niet

langer wordt ingevuld.

Assistent trafficmanager, een niet vergelijkbare of uitwisselbare functie

De genoemde A. (...) is werkzaam als assistent-trafficmanager. De heer A. is geen systeembeheerder en wordt daarvoor ook niet opgeleid!

Meer of minder werk?

Door beide heren wordt opgemerkt dat E. en Sc. meer werk aanleveren. Overigens zou (de werkgever; N.o.) het zeer op prijs stellen als beide heren ons dit werk kunnen garanderen.

E. is hetzelfde werk als I./K. dus die argumenten zijn naar onze mening weinig steekhoudend omdat dit de functie en het werk niet verandert. Er is geen sprake van geschiktheid, of uitwisselbaarheid. Uitzondering vormt het vertaalwerk dat (de werkgever; N.o.) verzorgt voor Sc. (Duits/Nederlands). Voor deze werkzaamheden kunnen we echter beide heren evenmin inschakelen. Hiervoor is namelijk specifieke talenkennis noodzakelijk.

Het verval van de functie(s), geen ander passende functie(s)

De werkelijke reden ligt aan de aard van de werkzaamheden die thans liggen in het creatieve; art-director, (junior) ontwerper en DTP'er zijn daarvan, evenals de, trafficmanager, de meest cruciale functies.

Beide heren hadden en hebben een totaal ander, uitvoerend vak en compleet andere vakkennis. Ook de overig vereiste eigenschappen bezitten zij niet. Ordelijk en nauwkeurig werken in combinatie met gevoel voor creativiteit is een andere wereld.

Voor alle duidelijkheid: Op dit moment hebben wij beide heren outplacement aangeboden, alsmede zijn zij in deze moeilijke periode met doorbetaald verlof gestuurd. Wij missen hen echter niet. Alles loopt gewoon door! En dit is voor ons de drukste periode van het jaar!

De kern van dit alles is en blijft dat (Chef) Lithograaf niet uitwisselbaar is met Art-director, DTP'er, (junior) ontwerper, trafficmanager, directeur, accountmanager K. en Systeembeheerder. Meerdere functies zijn er (helaas) niet. Dat betekent dat de heren terecht voor ontslag zijn voorgedragen.

Specifieke reactie op verweer van (verzoeker; N.o.)

1. De omschrijving van de werkzaamheden door (verzoeker; N.o.) is onjuist en geeft een vertekend en onjuist beeld. Hieronder zal de ontslagaanvragende werkgever eerst puntsgewijs reageren op de door (verzoeker; N.o.) omschreven werkzaamheden:

De restyling van internet voor G. Nederland is inmiddels voltooid. De restyling is verzorgd door DTP'er/junior vormgever de heer M. (Verzoeker; . o.) heeft hierbij slechts de elementen die daartoe benodigd waren aangeleverd.

Het aanpassen van de percentages voor de folders is grotendeels komen te vervallen. Er is hier sprake van een deeltaakje, welke geen aparte functie beslaat. Deze werkzaamheden zijn reeds nu voor minimaal 80% weggeval- len. De overgebleven werkzaamheden beslaan weinig tijd en kunnen door DTP'ers worden uitgevoerd.

De controle op de binnenkomende beelden is door middel van de geauto- matiseerde PDF-workflow verdwenen.

De controle van het werk van collega's is als gevolg van de geautomati- seerde PDF-workflow verdwenen. Overigens namen deze werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.) niet meer dan enkele dagen in het jaar in beslag.

Op schijf aanleveren van foto's naar de server wordt nu sporadisch gedaan door enkele stagiaires.

Conventionele kleurproeven van lithofilms worden niet meer vervaardigd.

Uitdraaien van films is historie.

De door (verzoeker; N.o.) genoemde werkzaamheden mbt klantcontacten, namelijk het aanleveren van beelden ten behoeve van het internet voor I., zal in de nabije toekomst volledig komen te vervallen. In de nieuwe situatie haalt I. de beelden zelf op uit de (...) -beeldbank (van de werkgever; N.o.).

Derde systeembeheerder: onzin, minimaal, hooguit 3 dagen per jaar indien anderen ziek of afwezig zijn (...).

Vervangen ISDN collega, hooguit 3 dagen per jaar indien anderen ziek of afwezig zijn (...).

Verrichten van sporadische lithografische werkzaamheden: compleet vervallen.

Ook hier geldt dat de incidentele tijdelijke nevenwerkzaamheden kennelijk in de ogen van (verzoeker; N.o.) belangrijker zijn geworden dan de oorspronkelijk hoofdtaken van (verzoeker; N.o.). Zelfs de nevenwerkzaamheden zoals internet zijn komen te vervallen.

Feitelijk erkent (verzoeker; N.o.) met zoveel woorden het verval van zijn functie, doch hij meent aanspraak te kunnen maken op andere hem passende werkzaamheden. Die zijn er echter niet binnen de gewijzigde en te wijzigen organisatie, nu de werkgever geen andere hem passende functie voorhanden heeft, noch voorhanden zal hebben.

Ten overvloede nog het volgende mbt verval functie, geen andere passende functie

Binnen de organisatie van de werkgever is een aantal functies gedefinieerd. Alle functies gezamenlijk zijn noodzakelijk om de werkzaamheden zowel kwalitatief als kwantitatief te realiseren. Voor elke functie is, in en na overleg met de extern deskundigen, het aantal medewerkers vastgesteld dat noodzakelijk is om de continuïteit van het werkproces te kunnen garanderen: budgetplaatsen(FTE's). Een functie bestaat uit meerdere (deel)taken die qua niveau en belasting een logische samenhang vertonen. Afhankelijk van het werkaanbod voert een medewerker een of meerdere taken uit, die tot zijn functie horen. Bij het invullen/vervullen van (deel)taken gaat het dus niet om reguliere werkzaamheden, die onderdeel uitmaken van een functie. Het gaat dus altijd om het tijdelijk verrichten van dergelijke werkzaamheden.

Indien blijkt dat, gezien de aard van het werk en de te stellen eisen aan de resterende functies, de beperkingen en niet inzetbaarheid van een medewerker blijvend zijn en zijn functie is komen c.q. komt te vervallen en na enige tijd duidelijk is geworden dat er geen (passende) functie beschikbaar is of op korte termijn beschikbaar zal komen, kunnen we niet anders dan constateren dat een interne herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort. Het (blijvend) verrichten van dergelijke gezochte tijdelijke, incidentele interne (deel)taken kan in het kader van een goede bedrijfsvoering nooit de bedoeling zijn. Dit geldt te meer nu deze (deel)taken als gevolg van de geautomatiseerde processen inmiddels ook zijn verdwenen."

4. Vervolgens reageerde verzoekers gemachtigde op 21 oktober 2003 onder meer als volgt op de reactie van de werkgever:

"Allereerst stel ik vast dat bij repliek door (de werkgever; N.o.) niet meer wordt herhaald dat er sprake is van bedrijfseconomische redenen om de arbeidsovereenkomst met (verzoeker en zijn collega; N.o.) te verbreken. In de repliek spitst (de werkgever; N.o.) de aanvraag volledig toe op de door haar gestelde bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen binnen (de werkgever; N.o.).

De stellingname van (de werkgever; N.o.) doet denken aan die van een electriciteitsbedrijf dat thans in 2003 wenst te komen tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten met lantaarnopstekers wier werkzaamheden reeds in het begin van de twintigste eeuw niet meer bestonden.

(De werkgever; N.o.) zet zichzelf weg als een bedrijf dat ten onrechte veel te laat is begonnen met automatisering en dat nu in één klap bij de tijd moet geraken door mensen te ontslaan die in een verouderde productiewijze werkzaam waren en daarin werkzaam waren met ouderwetse en thans niet meer relevante kennis en ervaring.

(De werkgever; N.o.) doet zichzelf daarmee tekort, omdat zij één van de eerste artstudio's was die het belang van automatisering en digitalisering erkende. Voorgangers van de huidige directeur van (de werkgever; N.o.) waren zo ijverig in het bijbenen van de

ontwikkelingen op automatiseringsgebied dat zij elk nieuw snufje dat op de markt kwam, elk nieuwe programma dat de markt bereikte wilden invoeren in hun bedrijf.

Er bestond in de vroege jaren van de automatisering binnen de branche niet alleen bij de directie van (de werkgever; N.o.) een groot enthousiasme om met de nieuwe mogelijkheid aan de slag te gaan. Dat enthousiasme werd ook gedragen door de werknemers bij (de werkgever; N.o.) en werd ook vanuit die werknemers gevoed. (Verzoeker en zijn collega; N.o.) hebben zich vanaf het eerste uur enthousiaste voorstanders getoond van automatisering en digitalisering, zij hebben kennis opgedaan op de terreinen waarop de moderne ontwikkelingen zich voordeden en zij hebben hun steentje bijgedragen aan de lang geleden ingezette ontwikkelingen.

Het kan niet liggen aan de kwaliteit van de werkzaamheden van (verzoeker en zijn collega; N.o.), het kan niet liggen aan de aard van de door (verzoeker en zijn collega; N.o.) verrichte werkzaamheden, het kan niet liggen aan de kwaliteit en kwantiteit van de door hun geleverde productie dat (de werkgever; N.o.) thans aan u toestemming vraagt hen te ontslaan.

Dat is dan ook het raadselachtige in deze gehele procedure: twee goed functionerende werknemers bij (de werkgever; N.o.) worden van de ene dag op de andere op non-actief gesteld, moeten merken dat hun werkzaamheden worden overgenomen door anderen die daartoe moeten worden opgeleid of van buiten moeten worden aangetrokken en dat alles terwijl (de werkgever; N.o.) tegenover uw college het standpunt inneemt dat (verzoeker en zijn collega; N.o.) met verouderde kennis, kort gezegd eigenlijk niets zaten te doen. En dat terwijl de beide heren tot aan het moment waarop zij op non-actief gesteld werden geen minuut van de dag stilzaten.

(De werkgever; N.o.) heeft zich vastgebeten in een beeld van de werkzaamheden van de heren en zij heeft dat beeld nog eens in haar repliek van 9 oktober 2003 uiteengezet.

Thans heeft (de werkgever; N.o.) daarbij te hulp geroepen een overzicht functiefamilies, uitgegeven door Centraal Bureau Grafimedia en blijkens het onderschrift onder het stuk dat als bijlage 1 (niet opgenomen; N.o.) bij de repliek is gevoegd, afkomstig uit **juni 1997**.

De publicatie over de functiefamilies binnen de Grafimedia gaf in 1997 al jarenlang niet meer de situatie weer die zich bij (de werkgever; N.o.) voordeed.

Nu (de werkgever; N.o.) zich op het overzicht functiefamilies beroept, zullen de beide heren ook daarop reageren.

Volgens (de werkgever; N.o.) zou de functie van (verzoeker en zijn collega; N.o.) vallen in de functie van 322, conventionele beeldvervaardiging en ook alleen maar in die functiefamilie.

In aansluiting op het reeds eerder geleverde verweer van (verzoeker en zijn collega; N.o.) merken zij naar aanleiding van de functiefamilie-indeling op dat zij werkzaamheden verrichten die passen in de functiefamilie 210 administratie, 301 planning/werkvoorbereiding, 302 werktekenen/ontwerpen, 303 proces- en kwaliteitscontrole, 304 leidinggeven, 305 productiemedewerkers, 312 technische systeembeheer, 313 tekstcorrectie, 320 montage (een terrein dat niet meer bestaat), 321 elektronische beeldvaardiging, 322 conventionele beeldvervaardiging, 323 elektronische verwerking 332 proefdrukken (kleuproeven), 430 beveiliging en milieu.

(Verzoeker en zijn collega; N.o.) die zijn meegegroeid met de digitalisering zijn geschikt voor de functies van art-director, DTP-er, ontwerper, klachtcoördinator, management infrastructuur en traffic medewerker en/of trafic manager.

Voor zover zij op enig terrein aanvullende scholing zouden moeten volgen om hun geschiktheid voor het werk ten opzichte van (de werkgever; N.o.) te bewijzen, zijn de heren daartoe gaarne bereid.

Het is in dit verband wellicht aardig een voorbeeld te noemen dat binnen de (de werkgever; N.o.) actueel is: blijkens een notitie van 13 oktober 2003 (**bijlage 1**) (niet opgenomen; N.o.) is op 17 september 2003 binnen (de werkgever; N.o.) gesproken met de werknemers over de vraag wie interesse had om de photoshop handelingen in de toekomst te gaan doen. Er is een aantal namen naar voren gekomen en in de notitie wordt verder vermeld dat deze nieuwe photoshoppers binnenkort een interne opleiding zullen krijgen voor wat nodig is om de werkzaamheden in de photoshop goed uit te voeren. Uit de notitie blijkt verder dat gedurende de opleidingstijd voor DTP-ers, vormgevers ene Sa. samen met **stagiaires** (...) tot 1 december de photoshop handelingen zullen verrichten.

Het is een opvallend fenomeen, omdat (verzoeker en zijn collega; N.o.) zich het programma photoshop al jaren geleden hebben aangeleerd zonder cursorische ondersteuning door (de werkgever; N.o.). Zij hebben bovendien de afgelopen jaren in hun werkzaamheden photoshop handelingen verricht en op de kwaliteit ervan is nimmer kritiek gekomen. Door het wegvallen van (verzoeker en zijn collega; N.o.), althans door het wegvallen van beide heren in de visie van (de werkgever; N.o.), moeten nu **andere** werknemers worden opgeleid om photoshop handelingen in de toekomst te gaan doen.

Uit de notitie blijkt overigens ook nog de bij (de werkgever; N.o.) toegenomen drukte, waarschijnlijk mede ten gevolge van het wegvallen van (verzoeker en zijn collega; N.o.). Die drukte blijkt onder andere uit de omstandigheid dat zelfs stagiaires in de productie worden ingezet zoals blijkt uit de stukken van (de werkgever; N.o.) zelf. Daarnaast is het de heren bekend dat er thans sprake is van een enorme verzwaring van de werkdruk op de achtergebleven werknemers.

Nog steeds in het wat algemenere kader van de aanvraag valt ook het onderwerp of (de werkgever; N.o.) serieus heeft gezocht naar vervangende werkzaamheden voor (verzoeker en zijn collega; N.o.). (De werkgever; N.o.) stelt dat zulks het geval is, dat het zou zijn gegaan om incidentele werkzaamheden die inmiddels zijn vervallen.

De werkelijkheid is dat er in het geheel niet is gezocht naar vervangende werkzaamheden voor (verzoeker en zijn collega; N.o.) juist omdat er voor hun volop werk aanwezig was binnen (de werkgever; N.o.) in de brede range van activiteiten die zij vervulden.

Illustratief in dit verband is de als bijlage 2 (niet opgenomen; N.o.) bijgevoegde memo van E. aan allen d.d. 2 juni 2003 waarin wordt vermeld dat (verzoekers collega; N.o.) de zaken van W. gaat overnemen met uitzondering van de mail en ISDN en dat (verzoeker; N.o.) de taken van (verzoekers collega; N.o.) overneemt met betrekking tot beeldverwerking en indien (verzoeker; N.o.) niet aanwezig is neemt (verzoekers collega; N.o.) zijn taken waar. De door (de werkgever; N.o.) opgegeven reden hiervoor is om W. in de gelegenheid te stellen de zaken met betrekking tot de automatisering verder te ontwikkelen en uit te voeren.

De brede inzetbaarheid van de beide heren is met deze memo gegeven.

Anders dan (de werkgever; N.o.) stelt op pagina 2 van haar repliek is er geen sprake van tijdelijk incidenteel vervangende werkzaamheden. Zoals al is uiteengezet in het verweerschrift is er sprake van een breed scala van werkzaamheden die door de beide heren werd verricht.

Op pagina 3 geeft (de werkgever; N.o.) aan dat zij is doorgelicht door de heer K. en dat deze heer K. een rapport heeft vervaardigd dat zou zijn bijgevoegd. Het rapport is niet aangetroffen bij de stukken en ik verzoek dan ook uw college het stuk alsnog op te vragen bij (de werkgever; N.o.) en aan mij ter hand te stellen zodat ik daarop kan reageren namens mijn cliënten.

Het belangrijkste stuk uit het hoofdstukje extern deskundigen is naar mijn oordeel overigens de laatste alinea ervan waarin (de werkgever; N.o.) stelt alsnog winst te maken waarin zij verder aangeeft dat automatisering daartoe een noodzaak is. Cliënten juichen die stellingname alleen maar toe; zoals gezegd droegen en dragen zij met hun kennis en ervaring ook op het gebied van digitale technieken bij aan het automatiseringsproces.

De door (de werkgever; N.o.) gestelde broosheid van haar relatie met K. komt niet erg naar voren uit de wijze waarop het bedrijf (de werkgever; N.o.) inmiddels is georganiseerd. Ten behoeve van de werkzaamheden voor K. heeft verhuizing plaatsgevonden waarbij voorlopig de voor K. werkzame medewerkers naar beneden zijn verhuisd, terwijl een apart gebouw voor K. werkzaamheden in de planning is.

Onder het hoofdstuk de organisatie en personeel bespreekt (de werkgever; N.o.) de functies van (een viertal met de voornaam aangeduide medewerkers; N.o.). Zij stelt daarbij dat de door hen verrichte functies compleet andere zin dan die van (verzoeker en zijn collega; N.o.) en derhalve niet uitwisselbaar. Zo zouden de heren voor DTP-er, art-director en ontwerper niet geschikt zijn omdat zij niet nauwkeurig zijn, omdat werkzaamheden niet zijn gericht op fysieke arbeid maar op creativiteit en op denkvermogen hetgeen iets anders is dan een uitvoerende functie conform de beschreven werkzaamheden van de beide heren.

Nog afgezien van het feit dat ook voor werkzaamheden in functiegroep 322 creativiteit en nauwkeurigheid noodzaak is, verrichten de heren denkwerk bij het maken van collage's, deden zij aan zowel voor- als nabewerking en controle en dienen zij derhalve op de hoogte zijn van de door DTP-ers verrichte werkzaamheden en ook in staat te zijn die werkzaamheden te verrichten. Hetzelfde geldt voor de overige door (de werkgever; N.o.) genoemde functies zoals art-director en ontwerper. Dankzij hun opleiding, hun vakkennis, hun ervaring en hun grote belangstelling voor digitalisering, zijn de heren voor alle binnen (de werkgever; N.o.) verrichte functies geschikt of in ieder geval naar de specifieke wensen van (de werkgever; N.o.) geschikt te maken door lichte cursorische ondersteuning.

In een volgend hoofdstuk beschrijft (de werkgever; N.o.) de impletatie automatisering door een externe, de heer U. Van de heer U. is de heren bekend dat hij regelmatig de werkzaamheden verricht die voorheen door (verzoeker en zijn collega; N.o.) werden gedaan. Die werkzaamheden zijn nu overgenomen door Sa. en de heer U. geeft thans persoonlijke photoshop cursussen. Hij blijft en is derhalve niet tijdelijk aanwezig om te begeleiden en assistentie te verlenen bij automatisering, dat alles voor zover de heren weten.

In een volgend hoofdstuk bespreekt (de werkgever; N.o.) de positie van de heer S. Zij geeft aan dat de heer S. een halfjaar contract heeft aangezien mevrouw S. met zwangerschapsverlof is gegaan. Haar functie is DTP-er hetgeen een compleet andere functie zou zijn waarvoor beide heren ongeschikt zouden zijn.

Op de eerste plaats is mevrouw S. nog niet met zwangerschapsverlof. Op de tweede plaats is de heer S. binnengehaald om werkzaamheden voor K. te verrichten.

Hij is van die werkzaamheden afgehaald en ontving een nieuw contract waarin hij voor 50% traffic doet en voor 50% werkzaam is voor G. Nederland. Zijn functie bestaat naast die van mevrouw S. derhalve. Opnieuw betwisten overigens de heren dat zij voor het verrichten van werkzaamheden als DTP-er niet geschikt zouden zijn, maar los daarvan valt niet in te zien waarop de heer St. binnen het bedrijf werkzaam zou blijven ten koste van de beide heren.

De accountant-manager op tijdelijke basis mevrouw Kl., door (de werkgever; N.o.) beschreven in een volgend hoofdstuk, verricht werkzaamheden die uitstekend zouden kunnen worden vervuld door de beide heren. Zij hebben dat soort werkzaamheden in het verleden ook gedaan omdat dat deel uitmaakte van een totaalpakket. (De werkgever; N.o.) lijkt te zeer vast te zitten op ouderwetse functieaanduidingen alsof een lithograaf geen account-manager zou zijn. (De werkgever; N.o.) vergeet daarbij dat haar beste art-director een machinebankwerker is.

De door (de werkgever; N.o.) genoemde mevrouw M. doet samen met twee stagiaires werkzaamheden die (verzoeker en zijn collega; N.o.) in het verleden verrichtten. Zij is van haar werkzaamheden als DTP-er weggehaald om dit te kunnen doen.

Ten aanzien van de heer A. (...), merken (verzoeker en zijn collega; N.o.) op dat hun bekend is dat A. wel een opleiding systeembeheer krijgt.

Het is (verzoeker en zijn collega; N.o.) bekend dat bedrijven E. en Sc. al veel werk **hebben** opgeleverd. Dat behoeven de heren derhalve niet te garanderen, het is al een feit. Het soort werk dat voor E. en S. dient te worden verricht werd ook verricht door de beide heren. Voor de vereiste specifieke talenkennis en voor vertaalwerk is binnen het bedrijf van (de werkgever; N.o.) een persoon vrijgemaakt, ook in de huidige situatie.

Naast de al eerder genoemde functies die door de beide heren zouden kunnen worden vervuld valt nog te noemen die van traffic-manager. Dat is een functie die al eerder aan (verzoeker; N.o.) is aangeboden en tot het verrichten van welke werkzaamheden hij zich ook bereid heeft verklaard. Een nadere uitwerking van het plan dat (de werkgever; N.o.) ooit in die richting met hem heeft gehad is niet tot stand gekomen. (De werkgever; N.o.) drijft voor een groot deel op de vakkennis van de beide heren op hun brede kennis en ervaring. Het merkwaardige is dat de heer A. zonder enige ervaring het bedrijf is binnengekomen en thans via cursussen voor werkzaamheden geschikt wordt gemaakt.

Van het aanbod van outplacement hebben de heren niet meer vernomen nadat het een keer is genoemd door (de werkgever; N.o.). Evenmin van de daarbij door (de werkgever; N.o.) genoemde financiële tegemoetkoming. De heren hebben uit berichten van hun collega's gehoord dat zij wel degelijk worden gemist binnen het bedrijf en dat er door hun collega's thans door het wegvallen van de beide heren veel overwerk dient te worden verricht en veel extra werk.

De kern van de zaak is dat de beide heren voor alle door (de werkgever; N.o.) genoemde functies uitwisselbaar zijn. Met name zijn zij dat, omdat zij vrijwel alle functies binnen het bedrijf kennen en hebben uitgevoerd. Een meer specifieke inzet op een specifiek onderdeel van de werkzaamheden door (de werkgever; N.o.) kan nog worden bereikt door voor aanvullende opleidingen zorg te dragen, zoals (de werkgever; N.o.) die ook aanbiedt aan andere werknemers.

Tenslotte is het de heren bekend, dat de traffic manager T. met ingang van 1 december 2003 het bedrijf van (werkgever; N.o.) zal verlaten. Die functie zal opnieuw moeten worden ingevuld hetgeen door (verzoeker en zijn collega; N.o.) zou kunnen geschieden.

Thans ga ik in op hetgeen (de werkgever; N.o.) aanvoert ten aanzien van (verzoeker; N.o.)

- Restyling - I.

Die werkzaamheden heeft (verzoeker; N.o.) samen gedaan met de heer M. Er is sprake geweest van een volle samenwerking op gelijkwaardig niveau. Overigens was de heer M. ten tijde van de genoemde restyling alleen DTP-er en geen DTP-er/junior vormgever.

- Percentages:

Tot september 2003 was dit onderdeel nog steeds volop aan de orde, het wordt nog steeds gedaan en niet \pm 20% zoals (de werkgever; N.o.) stelt, maar zeker voor zo'n 40%.

- Controle op binnenkomende beelden:

Die werkzaamheden zijn niet verdwenen. De beelden worden nog steeds op cd aangeleverd. Thans worden zij door een DTP-er en een stagiaire op het net gezet. Controle vooraf, zoals door (verzoeker; N.o.) werd verricht, is nog steeds nodig.

- Controle op werk van collega's geschiedde bij vlagen en dagelijks. Ondanks alle automatisering is al het werk nog steeds mensenwerk dat controle behoeft.

- Op schijf aanleveren van foto's naar de surfer.

Volgens (de werkgever; N.o.) wordt dat thans sporadisch en door stagiaires gedaan. (De werkgever; N.o.) trekt hieruit de conclusie dat stagiaires in verband met de drukte moeten worden ingezet voor productiewerk.

- Conventionele kleurproeven van lithofilms:

Anders dan (de werkgever; N.o.) stelt gebeurt dat nog steeds.

- Het uitdraaien van films gebeurt nog steeds voor bijvoorbeeld B. en G. België.

Dat moet ook wel want er zijn nog steeds kleurproeven.

- Werkzaamheden met betrekking tot klantcontacten:

Uit de reactie van (de werkgever; N.o.) blijkt dat de genoemde en door

(verzoeker; N.o.) verrichte werkzaamheden in ieder geval thans nog bestaan.

Anders dan (de werkgever; N.o.) stelt geschiedde dit overigens niet alleen voor

G. maar ook voor K. Ook al haalt G. in de toekomst de beelden zelf op uit de

(...)-beeldbank (van de werkgever; N.o.), dan nog geldt dat niet persé voor K.

- Derde systeembeheerder:

In ieder geval erkent (de werkgever; N.o.) dat (verzoeker; N.o.) als zodanig werd

ingeschakeld. Net zo min als (de werkgever; N.o.) daarvan precies een boekhou-

ding bij, maar het gaat bij deze werkzaamheden zeker om meer dan drie dagen

per jaar.

- Hetzelfde geldt voor het vervangen van de ISDN-collega. Een en ander geschied-

de op een wijze die wellicht aan (de werkgever; N.o.) ontgaat maar die daar-

om niet minder belangrijk was voor de voortgang van de werkzaamheden bij (de

werkgever; N.o.). Men kon op de aanwezigheid en de capaciteit van (verzo-

ker; N.o.) in dit opzicht gewoon vertrouwen.

- Lithografisch werk:

Zolang er films zijn en er kleurproeven worden gemaakt is er lithografisch werk.

(Verzoeker; N.o.) deed veel internet-werk dat nog steeds binnen het bedrijf van

(de werkgever; N.o.) wordt verricht. Hij heeft op het gebied van DTP cursussen

gevolgd op twee onderdelen te weten Quark-express en Adobe-illustrator en

zichzelf het programma photoshop eigen gemaakt. Hij is inzetbaar op meerdere zo niet alle functies binnen (de werkgever; N.o.).

Ten aanzien van het op pagina 6 ten overvloede door (de werkgever; N.o.) nog vermelde in interessant te vernemen of de door (de werkgever; N.o.) bijgevoegde publicatie van het Centraal Bureau Grafimedia ook door de interne deskundigen is gebruikt of dat er van een volledig ander overzicht van functiefamilies is uitgegaan. (De werkgever; N.o.) geeft daarover weinig helderheid. (De werkgever; N.o.) stelt wel dat de functie bestaat uit meerdere taken of deeltaken die qua niveau en belasting een logische samenhang vertonen en dat afhankelijk van het werk een medewerker een of meerdere taken uitvoert die tot zijn functie behoren. De multi inzetbaarheid van (verzoeker; N.o.) kan niet zoals (verzoeker; N.o.) doet, tegen hem worden gebruikt. Zijn allround vakmanschap ook op de functiegebieden die binnen (de werkgever; N.o.) worden gehandhaafd, kunnen worden aangesproken en dienen ook door (de werkgever; N.o.) te worden aangesproken.

Tot slot:

(Verzoeker; N.o.) realiseert zich dat de stukkenwisseling met (de werkgever; N.o.) in hoge mate het karakter dragen van een welles/nietes discussie en dat het voor uw college onmogelijk is te achterhalen wiens beeld dichter de werkelijkheid benadert. Dat van (de werkgever; N.o.) of dat van (verzoeker; N.o.). Naar oordeel van (verzoeker; N.o.) heeft (de werkgever; N.o.) dat aan zichzelf te wijten. Zij heeft vele jaren gebruik gemaakt van het vakmanschap van (verzoeker; N.o.), zij heeft hem laten meegroeien in de digitalisering van het bedrijf onder loslating van het specifiek lithografische bestand van zijn werkzaamheden. Het is nimmer gekomen tot een nieuwe omschrijving van de functie van (verzoeker; N.o.), zoals ook nooit functioneringsgesprekken binnen (de werkgever; N.o.) zijn gevoerd of beoordelingen zijn gegeven. Het bizarre van de situatie is dat kennelijk door (de werkgever; N.o.) ingeschakelde externe deskundigen meer hebben gekeken naar de oorspronkelijke en zeer verouderde functieomschrijving van (verzoeker; N.o.) en zij onvoldoende het oog hebben gericht op hetgeen (verzoeker; N.o.) werkelijk doet en wat hij kan waarna aan de hand van een nieuwe omschrijving van zijn functie het dienstverband van (verzoeker; N.o.) met (de werkgever; N.o.) kan worden gecontinueerd...”

5. In zijn beschikking van 28 oktober 2003 overwoog de CWI het volgende:

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

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

Werkgever heeft -samengevat- aangevoerd dat:

- werknemer sedert 1 mei 1990 bij werkgever in dienst is in de functie van medewerker litho/scan;
- als gevolg van bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen, de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen;
- die ontwikkelingen hieruit bestaan dat een andere manier van werken door de verdere noodzakelijke automatisering met zich meebrengt dat de werkzaamheden die op de afdeling lithografie ondergebracht zijn, komen te vervallen;
- dit men name fysieke werkzaamheden zijn;
- de functies die blijven binnen de onderneming, functies zijn waarbij een steeds grotere mate van creativiteit vereist is;
- ontslag voor werknemer, bij gebrek aan herplaatsingsmogelijkheden, onontkoombaar is;
- Ter adstructie relevante correspondentie wordt overgelegd.

Namens werknemer is -samengevat- aangevoerd dat:

- de werkzaamheden van werknemer door de jaren heen veel breder van opzet zijn geworden dan alleen de werkzaamheden als lithograaf;
- het lithografische werk al sinds 1990 op zijn retour is;
- de werkzaamheden die verricht worden al reeds lange tijd weinig met lithografie te maken heeft.
- ter adstructie een lijst met werkzaamheden van werknemer overgelegd wordt;
- er nieuwe medewerkers aangenomen zijn die nu ook de werkzaamheden van werknemer verrichten;
- het anciënniteitsprincipe niet goed wordt toegepast;

- derhalve de ontslagvergunning geweigerd dient te worden.

Werkgever heeft in repliek -samengevat- aangevoerd dat:

- er voor werknemer geen functie meer voorradig is;
- het werk dat zij deden is komen te vervallen;
- vervolgens naar vervangende werkzaamheden is gezocht en deze werkzaamheden, zeker gezien de noodzakelijke automatisering, steeds verder afnemen;
- ook deze vervangende werkzaamheden niet onderling uitwisselbaar zijn met de overige functies binnen het bedrijf;

Namens werknemers is in dupliek -samengevat- aangevoerd dat:

- werknemer meegegroeid is met de digitalisering en geschikt is voor alle functies binnen het bedrijf;
- werknemer tot aanvullende scholing bereid is;
- er niet gezocht is naar vervangende werkzaamheden daar werknemer voldoende werkzaamheden had.

Conclusie:

Ik stel vast dat werkgever verzoekt hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer te mogen opzeggen op bedrijfsorganisatorische gronden.

Op basis van de mij ter beschikking staande gegevens, te weten afschriften van relevante correspondentie c.q. de overgelegde gegevens, concludeer ik dat werkgever zijn motieven en de daaruit voortvloeiende ontslagnoodzaak voldoende aannemelijk heeft gemaakt. De functie van werknemer bestond reeds geruime tijd uit vervangende werkzaamheden omdat zijn oorspronkelijk functie steeds minder inhoud kreeg. Door de verdergaande ontwikkelingen binnen het vakgebied komen de eisen die aan functies ten grondslag liggen op een ander gebied te liggen. Werknemer acht zich voor alle functies geschikt en vindt dat daarom het anciënniteitsprincipe niet goed is toegepast. Ik acht echter de besproken functies niet gelijkwaardig/onderlinge-uitwisselbaar met de werkzaamheden die werknemer tot op heden uit heeft geoefend.

Dat werknemer deze functie ook kan uitvoeren doet daaraan niets af.

Bij elementen uit deze functies is dit misschien wel mogelijk, maar sommige werkzaamheden die door werknemer uitgeoefend worden, dienen nu door andere

werknemers gedaan te worden naast hun eigen werkzaamheden. Deze taken in aparte functies laten levert geen besparing op.

Ik heb goede nota genomen van werknemers belangen en positie, maar ben, alles afwegende, niet tot de overtuiging gekomen dat werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld, noch dat zijn overwegingen ingegeven zijn door andere motieven dat een gerechtvaardigd bedrijfseconomische belang c.q. de continuïteit van de onderneming.

Gehoord de Ontslagadviescommissie, het geheel overziende en in aanmerking nemende de mogelijkheden en overwegingen van de betrokken werkgever en werknemer ben ik van oordeel dat ik het verzoek van werkgever dien te honoreren.”

6. Op 22 november 2003 diende verzoeker een klacht in bij de CWI te Zoetermeer inzake de verleende ontslagvergunning. Hierbij bracht verzoeker onder meer het volgende naar voren:

“Wij hebben heel sterk het idee dat er niet naar ons geluisterd wordt. Wat de werkgever zegt is waar. Is dit wel voldoende gecontroleerd?

Waar het ons nu echt om gaat is het feit dat wij zijn aangenomen als Lithograaf (in 1990). Dit staat ook in ons contract. Ongeveer in 1994 liep het lithografiewerk terug.

Daarom ben ik later ook een cursus Quark Xpress en Illustrator gaan volgen. Ik heb toen naast het lithografiewerk ook andere werkzaamheden gedaan (DTP werk en andere werkzaamheden) zoals beschreven in mijn verweer.

Echter mijn functieomschrijving is nooit aangepast. Er zijn ook geen functioneringsgesprekken gehouden. Dit is de hoofdreden waarom ik ben ontslagen (de functie bestaat niet meer terwijl ik jaren ander werk deed).

Ook is er gezegd dat de werkgever heeft gekeken of er nog ander werk voor mij is.

Dit is er niet zegt hij (terwijl ik al jaren ander werk heb gedaan en mijn collega's nu mijn werk overnemen en hiervoor een cursus Photoshop krijgen terwijl ik hier al jaren mee werk). Er is ook nooit overleg geweest tussen mijn werkgever en mij dat er geen werk meer voor mij was en dat we een oplossing hiervoor moesten zoeken. Ik werkte 32 uur per week en die uren was er ook steeds werk. (Nu wij weg zijn wordt er met grote regelmaat overgewerkt en zijn er al collega's die zeer gestrest zijn).

Er werken verschillende DTP'ers in het bedrijf. Wat voor een kennis/opleiding heb je hier voor nodig? Is dit niet Illustrator, Quark Xpress en Photoshop?

En wat voor een cursussen heb ik gevolgd? En met welke programma's heb ik gewerkt?

Volgens mij heeft mijn werkgever veel geluk gehad met de ontslagaanvraag. Er wordt niet eens gekeken naar het anciënniteitsprincipe!

Je wordt op kosten gejaagd omdat je een advocaat in handen moet nemen om je te verweren maar er wordt helemaal niet naar geluisterd.

Als het CWI er hier zo makkelijk over denkt dan kan bijna iedereen worden ontslagen. Geen wonder dat er zoveel werkelozen zijn. Het wordt de werkgever wel makkelijk gemaakt. (en goedkoop)

(...)

De enigste conclusie die ik er uit kan trekken is de volgende;

Als de werkgever ooit in het verleden op papier zou hebben gezet wat ik nu werkelijk doe, had hij mij niet kunnen ontslaan. Zijn nalatigheid is hem nu zeer goed uitgekomen. Hij heeft twee van zijn dure krachten kunnen ontslaan en wij kunnen hier niets tegen doen!!!

Dit is je dank voor bijna veertien jaar inzet om het bedrijf van handmatig werk naar automatisering (waar nog steeds mensen voor nodig zijn) te krijgen. "Het meegroeien met en van het bedrijf" !!!!! (je wordt weer teruggezet in het stenen tijdperk).

Ik ben nu bijna 41 jaar en het zal niet gemakkelijk zijn om op deze leeftijd een andere baan te vinden."

7. Bij brief van 23 december 2003 stuurde de CWI te Arnhem verzoeker een verslag van de hoorzitting van 11 december 2003. Hierin staat onder meer het volgende vermeld:

"U heeft in het kader van deze hoorzitting geen nieuwe feiten en of omstandigheden aangevoerd die betrekking hebben op uw, in uw brief, geformuleerde klacht.

(...)

In belangrijke mate hebben wij stil gestaan bij de taken en inhoud van uw functie. U heeft hierbij nog eens uiteengezet dat uw taken in de loop der jaren zijn aangepast. In afnemende mate was u lithograaf/scanoperator, echter uw taken zijn door uw werkgever aangepast vanwege veranderde (markt)omstandigheden. U heeft mij uiteengezet dat mede gezien uw lange dienstverband bij uw werkgever u uiteindelijk multifunctioneel inzetbaar was. Zo was u niet alleen, gezamenlijk met (verzoekers collega; N.o.), lithograaf ook scanwerkzaamheden behoorden tot uw dagelijkse werkzaamheden. Hiernaast heeft u, in toenemende mate werkzaamheden verricht als beeldbewerker.

Het is ook de combinatie van uw lange dienstverband en uw veelzijdige inzetbaarheid bij uw werkgever, die het voor u onbegrijpelijk maken waarom werkgever voor u gekozen heeft.

In onze ontslagprocedure wordt naast bedrijfseconomische/organisatorische noodzaak de uitwisselbaarheid van functies, in het kader van anciënniteit, getoetst.

Hierbij heb ik u uiteengezet dat hierbij de aard, het niveau en de beloning centraal staan.

Aangezien u het tevens niet redelijk vindt dat uw werkgever u geen financiële (schade) vergoeding heeft aangeboden heb ik gewezen op de mogelijkheden voor het voeren van een *kennelijk onredelijk ontslagprocedure*.”

8. Op 29 januari 2004 stuurde de CWI te Arnhem verzoeker haar reactie op de klacht. De CWI deelde daarin onder meer het volgende mee:

“Ik stel vast dat uw klacht zicht richt tegen de genomen beslissing. U gaf aan dat uw functie van lithograaf inmiddels niet meer bestond en dat u al jaren ander werk deed. Nu gaan uw collega's uw werkzaamheden overnemen, terwijl u wordt ontslagen en de collega's al moeten overwerken. U heeft de indruk dat er niet naar uw verweer is gekeken en evenmin naar het anciënniteitsbeginsel.

Naar mijn mening beschikte CWI, op basis van de door de werkgever overgelegde onderbouwing van de ontslagnoodzaak én uw verweerschrift, over voldoende informatie om de onderhavige ontslagnoodzaak en daarmee de redelijkheid van het voorgenomen ontslag adequaat te kunnen toetsen.

Ook leden van de Ontslagadviescommissie waren van oordeel dat zij op grond van de ingediende bescheiden in de onderhavige procedure (unaniem positief) konden adviseren.

Ingaande op uw klacht ben ik van mening dat erkend wordt dat uw functie (lithograaf) niet meer bestond. Werkgever noemt dan ook uw aangepaste takenpakket en merkt daarbij op: “...het scannen van beelden, het maken van kleurproeven van die beelden en (digitale) bewerking en archivering van beelden. Op dit moment is een aantal van deze werkzaamheden eveneens reeds vervallen en de werkzaamheden die nog resterend zullen met de invoering van de eerstkomende automatiseringsslag tot het verleden gaan behoren.”

Bij de beoordeling en weging van de relevante feiten en omstandigheden wordt door CWI in het kader van de ontslagprocedure uitgegaan van de feitelijk uitgeoefende taken. Dat de formele functiebeschrijving nooit is aangepast en beoordelingen niet hebben plaatsgevonden doet daaraan niet af. Op basis van de mij ter beschikking staande gegevens heb ik geconstateerd dat uw oude functie (lithograaf) als ook een groot deel van de vervangende werkzaamheden zijn of komen te vervallen als gevolg van door de werkgever noodzakelijk geachte verdergaande automatisering. Wat er aan werkzaamheden dan nog overblijft, is naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meer om een aparte functionaris voor in dienst te houden. De resterende taken worden bij de overige medewerkers ondergebracht.

Het laatste uitgeoefende takenpakket acht ik echter niet onderling uitwisselbaar met de functie DTP-er. Of een *werknemer* de taken/werkzaamheden van een andere, korter in dienst zijnde, werknemer in die functie zou kunnen uitoefenen doet daaraan niets af, aangezien het anciënniteits- of dienstjarenbeginsel alleen op wederkerig vergelijkbare en gelijkwaardige c.q. onderling uitwisselbare *functies* van toepassing is. Ik stel vast dat het anciënniteitsbeginsel in deze correct is toegepast.

Na toetsing van het vervallen van de arbeidsplaats en van de keuzerechtvaardiging (bij uitwisselbare functies op basis van anciënniteit) dient te worden gekeken of de werkgever voor de werknemer wiens arbeidsplaats is komen te vervallen herplaatsingsmogelijkheden heeft. Ik stel vast dat in de huidige situatie binnen werkgevers organisatie geen (passende) vacatures aan de orde zijn.

Conclusie.

Op grond van bovenstaande overwegingen concludeer ik dat bij de beoordeling van de aanvraag het namens werknemer gevoerde verweer wel degelijk is meegewogen bij de besluitvorming.

Bij de toepassing van het anciënniteitsbeginsel is uitgegaan van de feitelijk door werknemer uitgevoerde werkzaamheden. Dit takenpakket is niet uitwisselbaar met enig andere functie in de organisatie.

Gelet op de grieven van werknemer merk ik op dat het tot de beleidsvrijheid van de ondernemer behoort om zijn onderneming c.q. de organisatie van de werkzaamheden naar eigen inzicht in te richten. Tot deze beleidsvrijheid behoort ook de beslissing om bepaalde onderdelen of functies/taken binnen de onderneming in het kader van een reorganisatie (automatisering) te laten vervallen c.q. af te stoten en resterende taken (indien functievorming bedrijfseconomisch niet verantwoord is) onder te brengen bij andere functies. Deze beleidsbeslissingen kunnen en mogen door CWI slechts marginaal getoetst worden.

Ten aanzien van het ontbreken van een passende vergoeding in verband met het voorgenomen ontslag zij opgemerkt dat het al dan niet redelijk zijn van een ontslag zonder dat een (passende) afvloeiingsregeling is, ter beoordeling van de burgerlijke rechter staat.

Aangezien er in casu voor het overige geen redenen waren de gevraagde toestemming niet te verlenen, kan op grond van het enkele feit dat er geen afvloeiingsregeling is getroffen, de klacht niet gegrond verklaard worden.

Ik acht derhalve de door u ingediende klacht ongegrond.”

B. Standpunt verzoeker

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

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

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker bij brief van 10 juni 2004 het volgende mee:

“Op 9 april 2004 heeft u mij verzocht te reageren op een klacht van (...) (hierna: verzoeker). Verzoeker is van mening dat CWI bij het nemen van de beslissing op de ontslagaanvraag van de werkgever van verzoeker onvoldoende aandacht heeft geschonken aan zijn verweer.

Naast een reactie op de klacht heeft u gevraagd een antwoord te geven op de volgende vragen:

1. *Hoe bent u tot het oordeel gekomen dat verzoekers functie niet uitwisselbaar was met de functie van DTP-er binnen het betreffende bedrijf?;*
2. Had u de beschikking over een functiebeschrijving van de functie van DTP-er? Zo ja, dan ontvang ik graag een kopie;
3. Verzoeker stelt dat slechts een klein deel van zijn werkzaamheden is komen te vervallen (...) en dat juist de overgebleven taken vergelijkbaar zijn met de functie van DTP-er. Deze taken zijn nu ook herverdeeld onder de overige DTP-ers. Omdat hij ook extra taken deed, en zijn functiebeschrijving nooit is aangepast aan de veranderde omstandigheden, moet hij nu verdwijnen. Verzoeker acht zich nu benadeeld. Omdat hij zich flexibel heeft opgesteld inzake te verrichten werkzaamheden. Wat is uw reactie daarop?

In het hierna volgende ga ik op de klacht en de door u gestelde vragen nader in.

Met betrekking tot de onderhavige klacht is in de interne klachtbehandeling uitvoerig gereageerd door CWI Juridische Zaken te Arnhem. Zie de brief van 29 januari 2004. Ik verzoek u deze brief hier als herhaald en ingelast te beschouwen.

Reactie op de klacht

(...)

Het klachtschrift van 9 februari 2004 komt er op neer dat verzoeker van mening is dat CWI weinig aandacht heeft besteed aan zijn verweer. Verzoeker vindt dat CWI op de werkgeversstoel zit. De argumenten van verzoeker worden niet genoemd, wel die van de werkgever. Voor wat betreft dit laatste neem ik aan dat verzoeker doelt op de beschikking

van 28 oktober 2003. In deze beschikking is overwogen dat op basis van de ter beschikking staande gegevens de ontslagnoodzaak door werkgever aannemelijk is gemaakt. Ik ben het met verzoeker eens dat de argumenten en overwegingen van CWI compact in de beschikking zijn opgenomen. Wel ben ik van mening dat CWI in haar brief van 29 januari 2004 het motiveringsgebrek heeft hersteld door nader in te gaan op de overwegingen die tot het verlenen van de ontslagvergunning hebben geleid.

De overige door verzoeker aangevoerde punten in zijn brief van 9 februari 2004 worden in het hierna volgende besproken. Wel wil ik nog kort ingaan op de opmerking van verzoeker over het anciënniteitsbeginsel. Verzoeker geeft aan dat hij tijdens de hoorzitting van 11 december 2003 een uitleg over het anciënniteitsbeginsel heeft gekregen en de uitleg over uitwisselbaarheid ook heeft begrepen. Wel stelt verzoeker dat dit beginsel alleen toegepast dient te worden bij grote bedrijven en niet bij kleine bedrijven (ca. 20 werknemers). Indien men werkzaam is bij een kleiner bedrijf - zo vervolgt verzoeker - is men eerder geneigd neventaken te vervullen en daarmee ben je eerder niet uitwisselbaar met collega's die later in dienst zijn gekomen.

Het Ontslagbesluit biedt geen basis om het anciënniteitsbeginsel te differentiëren naar de omvang van een onderneming. Het Ontslagbesluit in deze is duidelijk.

Hoe bent u tot het oordeel gekomen dat verzoekers functie niet uitwisselbaar was met de functie van DTP-er binnen het betreffende bedrijf?

Uitwisselbare functies zijn functies die onder andere naar aard, inhoud en functieniveau en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.

Belangrijk is dat het moet gaan om de uitwisselbaarheid van *functies*, dus niet van medewerkers.

Verzoeker was in dienst sinds 1 mei 1990 in de functie van lithograaf/scanoperator (zie de arbeidsovereenkomst) en werkzaam op de afdeling lithografie. Uit de door werkgever en verzoeker overgelegde stukken blijkt dat verzoeker steeds minder als lithograaf/scanoperator werkzaam is geweest en in de loop van de tijd andere werkzaamheden is gaan verrichten. Dit is nog eens bevestigd door verzoeker op de hoorzitting bij CWI op 11 december 2003 (...). Van deze veranderde werkzaamheden is door verzoeker een opsomming gegeven. Zie voor een overzicht van deze werkzaamheden het verweerschrift van 26 september 2003, pagina 1 en 2. Ik concludeer dat deze werkzaamheden door werkgever nooit in een formele functiebeschrijving zijn vastgelegd. Het samenstel van deze in het verweerschrift van 26 september 2003 genoemde werkzaamheden is voor mij de "eigen functie" van verzoeker. Dit is ook de functie die bij de toetsing van de uitwisselbaarheid is afgezet tegen de functie van DTP-er.

Bij de toetsing van de ontslagaanvraag is CWI dus uitgegaan van de feitelijk door verzoeker uitgevoerde werkzaamheden. In de brief van CWI Juridische Zaken te Arnhem van 29 januari 2004 is vermeld dat is geconstateerd dat de (oude) functie van lithograaf is komen te vervallen alsmede een groot deel van de vervangende werkzaamheden. Wat resteert is bij andere werknemers ondergebracht. Verzoeker acht zijn functie uitwisselbaar met onder andere de functie van DTP'er. Werkgever heeft naar mijn mening echter aannemelijk gemaakt dat de functie van verzoeker niet uitwisselbaar is met de functie van DTP'er. Ik wijs onder meer op de nadere toelichting die is overgelegd naar aanleiding van het verweerschrift van verzoeker. Zie de brief van 9 oktober 2003 van verzoeker. (bedoeld zal worden: van werkgever; N.o.). In deze brief wordt duidelijk toegelicht dat de functie van lithograaf, maar ook de andere werkzaamheden die verzoeker verricht, niet uitwisselbaar zijn met de functie DTP'er. Overigens ook niet met de functies van Art Director, ontwerper, krantcoördinator, manager infrastructuur en traffic medewerker/trafficmanager. In zijn verweerschrift van 21 oktober 2003 stelt verzoeker dat - door het meegroeien met de digitalisering - hij voor al deze functies geschikt is te achten. Ik stel hiermee vast dat ook verzoeker erkent dat het hier om andere functies gaat.

Natuurlijk mag verzoeker stellen dat bij bovengenoemde functies - gezien zijn achtergrond - kan vervullen. Zoals hierboven reeds aangegeven gaat het bij uitwisselbaarheid echter om de uitwisselbaarheid van *functies*. In dit verband is een beroep van verzoeker op uitwisselbaarheid niet aan de orde. De toets op de uitwisselbaarheid is objectief opgehangen aan de functie en niet subjectief aan wat de medewerker zou kunnen.

Tot slot merk ik op dat verzoeker mogelijk elementen van de genoemde functies, onder andere de functie van DTP'er, verricht c.q. kan verrichten. Dit wil echter niet zeggen dat de functie van verzoeker daarmee uitwisselbaar is met de door hem genoemde functie van DTP'er.

Had u de beschikking over een functiebeschrijving van de functie van DTP'er? Zo ja, dan ontvang ik graag een kopie.

In het ontslagdossier is geen functiebeschrijving van de functie van DTP'er aangetroffen.

Verzoeker stelt dat slechts een klein deel van zijn werkzaamheden is komen te vervallen (...) en dat juist de overgebleven taken vergelijkbaar zijn met de functie van DTP'er. Deze taken zijn nu ook herverdeeld over de overige DTP-ers. Omdat hij ook extra taken deed, en zijn functiebeschrijving nooit is aangepast aan de veranderde omstandigheden, moet hij nu verdwijnen. Verzoeker acht zich nu benadeeld. Omdat hij zich flexibel heeft opgesteld inzake te verrichten werkzaamheden. Wat is uw reactie daarop?

Hierboven heb ik reeds aangegeven dat bij de toetsing van de ontslagaanvraag is uitgegaan van de feitelijk door verzoeker uitgevoerde werkzaamheden. Op basis van de overgelegde stukken kom ik tot de conclusie dat juist het overgrote deel van de

werkzaamheden van verzoeker, de werkzaamheden die zijn ondergebracht bij de afdeling lithografie, zijn komen te vervallen en zijn verdeeld over de overige werknemers. Het behoort tot de beleidsvrijheid van werkgever om na een reorganisatie - in dit geval automatisering - de werkzaamheden van bepaalde afdeling te beëindigen en de resterende werkzaamheden over de overige werknemers te verdelen. (...)

Het is duidelijk dat verzoeker - na het vervallen van zijn werkzaamheden als lithograaf - in de loop van de jaren andere werkzaamheden is gaan verrichten.

Verzoeker vindt het onbegrijpelijk dat hij - na zich al die jaren flexibel opgesteld te hebben - nu voor ontslag is voorgedragen en dat CWI tot het verlenen van de ontslagvergunning overgegaan. Ik heb er begrip voor dat verzoeker zich hierdoor benadeeld voelt. Werkgever heeft de functieomschrijving van verzoeker echter nooit aangepast. Het is ook nog maar de vraag of een aanpassing van de functiebeschrijving tot een ander resultaat zou hebben geleid. Zo verzoeker van mening is dat bij een aanpassing van de functiebeschrijving er sprake zou zijn geweest van één van de door hem genoemde functies (o.a. DTP'er), deel ik zijn mening niet. Verzoeker acht een deel van zijn taken vergelijkbaar met de taken van een DTP'er en acht zich tevens geschikt om deze taken uit te voeren. Dit betekent - zo heb ik hierboven uiteengezet - niet dat er ook sprake is van uitwisselbaarheid.

Conclusie

Ik ben van mening dat CWI Juridische Zaken te Arnhem in voldoende mate aandacht heeft besteed aan het verweerschrift van verzoeker en dat CWI Juridische Zaken te Arnhem in redelijkheid heeft kunnen besluiten een ontslagvergunning te verlenen.

Tot slot merk ik op dat in de beschikking van 28 oktober 2003 is overwogen dat op basis van de ter beschikking staande gegevens de ontslagnoodzaak door werkgever aannemelijk is gemaakt. Vervolgens volgt de motivering. De beslissing van CWI heeft bij verzoeker de nodige vragen opgeroepen. Vragen waaraan naar mijn mening ruim aandacht is gegeven in de hoorzitting van 11 december 2003, het verslag van deze hoorzitting van 23 december 2003 en het schriftelijk standpunt van CWI Juridische Zaken te Arnhem van 29 januari 2004.”

D. Reactie verzoeker

In reactie op het standpunt van de CWI bracht verzoeker op 20 juli 2004 onder meer nog het volgende naar voren:

“Uitwisselbaarheid; als je alle papieren voor DTP'er hebt en Quark Express en Illustrator en al jarenlange ervaring hebt met Photo Shop ben je nog niet uitwisselbaar als DTP'er omdat jou werk als lithograaf al jaren niet meer bestaat.

(...)

In het verweer van het CWI verwijzen ze ook wel dat er geconstateerd is dat de functie van Lithograaf is komen te vervallen. Ze vermelden er echter niet bij dat dit al jaren zo is en dat het hele kleine beetje wat er nog was (misschien 2 - 3% van mijn werkzaamheden (...)) nu helemaal gaat vervallen wat inmiddels is gebeurd mede ook omdat de kennis hiervan niet meer aanwezig is. De apparatuur hebben ze weggegeven aan de buurman. Hier mogen ze af en toe nog gebruik van maken.

97 - 98% van mijn tijd was ik bezig met DTP werkzaamheden, al jaren. De werkgever heeft het er gewoon op gegooid dat de werkzaamheden die ik deed geen DTP werkzaamheden zijn. En het CWI trapt erin. Naar mij luisteren ze niet. Als ze zich nu eerst eens verdiept hadden in de functie van DTP-er hadden ze kunnen zien dat de werkgever ongelijk had!!!

De werkgever kan gewoon verwerpen en daar wordt naar geluisterd. De werknemer heeft bijna geen rechten. Als de werkgever bepaalt dat je eruit moet valt er altijd wel wat te verzinnen om hem te ontslaan. Je begint met reorganisatie om economische redenen en bedrijfsorganisatorische redenen en je schakelt tijdens de procedure om naar alleen bedrijfsorganisatorische belangen (het gaat om 1 "afdeling" op papier waar 2 mensen werken die al geruime tijd in dienst zijn en die in verhouding tot de overige mensen duurder zijn door de aantal jaren dat ze het bedrijf hebben opgebouwd.) Wij werken hier langer als de huidige directeur die ons heeft ontslagen.

Ons verweer wijst geheel naar bedrijfseconomische redenen omdat het de bedoeling was om weer terug te keren bij het bedrijf. Dit hadden wij dus beter niet kunnen doen maar tijdens de procedure ontbinding aan kunnen vragen bij de kantonrechter zodat ik met een gouden handdruk bij dit bedrijf weg kon gaan (14 maanden).

Hierdoor hadden wij een gedeelte van de advocaatkosten kunnen besparen, het had ons een hoop tijd en inspanning kunnen schelen, en we waren er financieel een stuk beter van geworden. Ik had iets voor mijzelf kunnen gaan beginnen, maar dit is nu helaas niet mogelijk.

Het CWI heeft ook helemaal niet gekeken (evenals de werkgever; er is nooit overleg geweest) of er evt. een andere oplossing aanwezig was. Ze hadden bijvoorbeeld ook ontslag aan kunnen vragen voor het gedeelte van de lithografische werkzaamheden omdat de overige werkzaamheden die ik deed puur DTP werkzaamheden waren en het anciënniteitsbeginsel hier in mijn ogen op toegepast had kunnen worden als het CWI en de werkgever zich van hun goede kant hadden laten zien. Maar aangezien ik nogal een "dure" kracht ben en de baas en ik niet bepaald vrienden zijn heeft hij het op deze manier geprobeerd. En het is hem gelukt. Wat de werkgever zegt daar wordt naar geluisterd.

Het CWI wil mensen aan het werk helpen zeggen ze, maar dat is dan misschien een andere tak als waar wij mee te maken hebben gehad. Die tak waar wij mee te maken hebben gehad gaat met de werkgevers mee; ruim 80 % van de ontslag aanvragen worden geaccepteerd werd ons verteld. (de overige hebben meestal met arbeidsongeschiktheid te maken)

Ik werk nu totaal 25 jaar. Heb samen met mijn vrouw drie kinderen en een eigen huis.

Binnenkort als de WW uitkering is afgelopen heb ik waarschijnlijk niets meer (of mijn vrouw moet stoppen met werken, dan heb ik tenminste nog een uitkering van de sociale dienst) En je kan hier niets tegen doen. Als het bedrijf nou failliet was gegaan kan je er misschien nog een beetje vrede mee hebben. Maar deze manier absoluut niet!!!"

Achtergrond

Ontslagbesluit (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van

7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238; zoals onder meer gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, nr. AV/IR/2002/18553, Stcrt.53)

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

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

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1, eerste lid

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

Artikel 4:2, eerste lid

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