



Rapport

Datum: 1 februari 2005

Rapportnummer: 2005/030

Klacht

1. Verzoekers klagen erover dat de CWI, district Zuidoost Nederland te Eindhoven hun werkgever bij beslissing van 17 juni 2003 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hen op te zeggen. Zij klagen er in dat verband over dat de ontslagvergunning onvoldoende is gemotiveerd, dat de CWI onvoldoende is ingegaan op hun verweer, dat de CWI onvoldoende onderzoek heeft gedaan naar de functieomschrijving van verzoekers en het anciënniteitsbeginsel onjuist heeft toegepast.

2. Verzoekers klagen voorts over de wijze waarop de CWI hun klacht over de verleende ontslagvergunning heeft behandeld. In dat verband klagen zij erover dat:

- in het verslag van de hoorzitting die in het kader van de klachtenprocedure plaatsvond niets terug te vinden is met betrekking tot hetgeen zij tijdens de zitting hebben aangegeven inzake de hoofdconclusie van de CWI in de ontslagzaak, dat "de overgelegde stukken alle een startdatum laten zien van voor de splitsing";

- de CWI in het kader van de klachtbehandeling naar een nieuw argument heeft gegrepen ter onderbouwing van de verleende ontslagvergunning, te weten het argument dat updaten van training niet gelijk staat aan het ontwikkelen van training, waarbij niet is aangegeven waarom dat zo zou zijn.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Verzoekers klagen erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Zuidoost Nederland te Eindhoven hun werkgever bij beslissing van 17 juni 2003 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hen op te zeggen. Zij klagen er in dat verband over dat de ontslagvergunning onvoldoende is gemotiveerd, dat de CWI onvoldoende is ingegaan op hun verweer, dat de CWI onvoldoende onderzoek heeft gedaan naar de functieomschrijving van verzoekers en het anciënniteitsbeginsel onjuist heeft toegepast.

2. Het anciënniteitsbeginsel is neergelegd in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond). Op grond van het eerste lid van genoemd artikel dient per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht.

3. Door de CWI wordt aangegeven dat de ontslagdossiers van verzoekers identiek zijn (zie Bevindingen, onder C.2). Dit betekent dat voor zover in de Beoordeling gesproken wordt over verzoeker H. dit tevens betrekking heeft op de beide andere verzoekers L. en D., tenzij anders wordt vermeld.

II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Verzoeker H. was sinds 1 augustus 2000 in dienst bij zijn werkgever. De werkgever verzocht de CWI bij brief van 12 maart 2003 hem voor H. een ontslagvergunning te verlenen. Om de toekomst van werkgever veilig te stellen was het nodig tot herstructurering van de werkzaamheden over te gaan met als gevolg daarvan een vermindering van het personeelsbestand. Werkgever merkte verder op dat H. werkzaam was binnen de sector Customer Support (CS), afdeling Publications & Training Development in de functie van Technical Author 1. Deze afdeling bestond uit vier onderdelen, waaronder Training Development waar verzoeker werkzaam was. Door de voorgenomen efficiëntere en dus snellere manier van werken binnen Publications, een hogere kwaliteit Procedures door samenwerking met Goods Flow en een afname in het aantal nieuw te ontwikkelen systeemtypes kon Training Development afslanken tot een afdeling van zeven medewerkers. Verzoekers functie was een van de zes functies die moesten verdwijnen. Volgens werkgever was er geen sprake van onderling uitwisselbare en tevens als zodanig in de praktijk uitgewisselde functies noch was een bestaande vacature voorhanden waarvoor verzoeker H. geschikt was. Uit de bijgevoegde personeelslijst bleek dat verzoeker op 1 augustus 2000 bij werkgever in dienst was getreden en de functie vervulde van Technical Author 1. In totaal waren bij de afdeling Training Development drie medewerkers werkzaam die de functie hadden van Technical Author 1. Alle drie de medewerkers werden voor ontslag voorgedragen.

Verzoekers L. en D. vervulden bij de afdeling Training Development de functie van Technical Author 2. Van de vijf medewerkers die deze functie vervulden werden er drie voor ontslag voorgedragen, waaronder L. en D. De twee medewerkers die niet voor ontslag werden voorgedragen waren beiden op een eerder tijdstip bij werkgever in dienst getreden.

2. Verzoeker H. merkte in zijn verweerschrift op dat de functietitel niet juist was. Volgens de arbeidsovereenkomst die hij met werkgever had gesloten vervulde hij de functie van Technical Instructor. Aangezien werkgever H. nooit had meegedeeld dat zijn functie was veranderd en hij ook geen andere functie had geaccepteerd, diende volgens H. dan ook uitgegaan te worden van de functie van Technical Instructor. Voorts zou efficiënter werken door de afdeling Publications betekenen dat er juist meer werk zou ontstaan voor het Training Development Team. Ook begreep verzoeker niet waarom er bij de afdeling Training Development verhoudingsgewijs meer mensen weg moesten dan bij de andere afdelingen.

Verder merkte H. op dat het anciënniteitsbeginsel naar zijn mening niet juist was toegepast. Tot 2002 was de training binnen de CS organisatie van werkgever één afdeling geweest waarin alle teamleden zowel training ontwikkelden als uitvoerden. Medio januari 2002 werd dit team opgesplitst in twee teams, namelijk een Training Delivery Team en een Course Development Team. Verzoeker was destijds ingedeeld bij het Course Development

Team. De hoofdwerkzaamheden van de leden van het Course Development Team bestonden uit het ontwikkelen van producttrainingen, alsmede het uitvoeren van deze trainingen tijdens een overdrachtsperiode naar het Training Delivery Team. Na overdracht voert het Training Delivery Team de ontwikkelde trainingen vervolgens op reguliere basis uit. Volgens verzoeker was het vanzelfsprekend dat hij als lid van het Course Development Team perfect in staat was om werkzaamheden van een teamlid van het Training Delivery Team uit te voeren, zoals ook reeds in het verleden was gebeurd. Volgens verzoeker diende het anciënniteitsbeginsel dan ook over beide afdelingen te worden toegepast. Aangezien er binnen het Training Delivery Team nog zeven medewerkers werkzaam waren die op een later tijdstip dan verzoeker in dienst waren getreden, zouden deze medewerkers volgens het anciënniteitsbeginsel het eerst voor ontslag in aanmerking komen en niet verzoeker. Zelfs indien alleen zou worden uitgegaan van de functietitel dan nog was het anciënniteitsbeginsel volgens verzoeker niet juist toegepast, dit omdat er bij de afdeling Public Relations drie mensen met een korter dienstverband niet voor ontslag waren voorgedragen.

3. Werkgever merkte in zijn nadere reactie op dat H. werkzaam was binnen Training Development (Publications). De huidige interne (SAP) functienaam was Technical Author 1. De nummertoevoeging aan de functietitel duidde op een bepaald functieniveau gekoppeld aan carrière groeipaden en een specifiek salarisniveau. Voorts benadrukte werkgever nogmaals dat binnen de afdeling Training Development door afstemming en nauwe samenwerking op het gebied van engineeractiviteiten binnen Custode Support en Goodsflow, de partiële overlap in activiteiten ten behoeve van werkinstructies en/of procedures zouden verdwijnen waardoor de afdeling Training Development zou worden afgeslankt tot 7 werknemers.

Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel merkte werkgever op dat per januari 2002 de afdelingen Training Development en Training Delivery gesplitst en verzelfstandigd zijn, met ieder eigen taken, en organisatorisch elk onder een afzonderlijke leiding waren geplaatst. Volgens werkgever was er hierbij geen sprake van uitwisselbaarheid van de functie Technical Author (afdeling Training Development) met de functie Technical Instructor (afdeling Training Delivery) conform de richtlijnen van de CWI.

4. Verzoeker H. handhaafde in zijn nader verweer zijn eerder ingenomen standpunt dat zijn functietitel onjuist was en dat hem nooit de functie van Technical Author was aangeboden en dat hij deze functie ook niet had geaccepteerd. Ook bleef verzoeker van mening dat werkgever de noodzaak voor zijn ontslag niet met relevante feiten had aangetoond.

Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel gaf verzoeker aan dat voor de splitsing van de afdeling training de werkzaamheden van alle trainers hetzelfde waren. Na de splitsing was slechts de balans tussen de verschillende werkzaamheden veranderd. Wat gelijk was gebleven waren de werkzaamheden, de verantwoordelijkheden en de salariëring. Verzoeker merkte in dit verband op dat hij zonder problemen de werkzaamheden van een

collega uit het Training Delivery Team kon overnemen. Om aan te tonen dat hij sinds de splitsing van beide afdelingen nog trainingen had gegeven overlegde verzoeker een lijst met data van trainingen die hij sinds de splitsing had gegeven. Ook had een collega van verzoeker uit het Training Delivery Team twee trainingmodules in de plaats van verzoeker ontwikkeld omdat verzoeker daarvoor op dat moment geen tijd had. Verzoeker handhaafde dan ook zijn eerder ingenomen standpunt dat het anciënniteitsbeginsel over beide afdelingen moest worden toegepast.

5. Werkgever benadrukte in zijn nadere reactie nogmaals dat door de herstructurering van werkzaamheden er minder trainingen ontwikkeld hoefden te worden. Verder merkte hij op dat door de splitsing en verzelfstandiging van de afdelingen Training Development en Training Delivery, beide afdelingen eigen taken en verantwoordelijkheden hadden gekregen en organisatorisch onder een afzonderlijke leiding waren geplaatst. De taken van Training Development waren: ontwerpen en ontwikkelen van training, evalueren (try-out en aanpassen), implementatie (train the trainer). De taken van Training Delivery waren: organiseren en geven van training, student en instructors coachen en mentoren, update training materialen (aanpassen en onderhouden van reeds ontwikkelde trainingen) en certificering. Volgens werkgever worden deze taken niet onderling in de praktijk uitgewisseld. Wat betreft verzoekers lijst met data van trainingen die hij sinds de splitsing van beide afdelingen had gegeven, merkte werkgever op dat H. de trainingen die hij had ontwikkeld had overgedragen met behulp van train the trainer, hetgeen een onderdeel is van het takenpakket van H., en dat hij dit naar tevredenheid had gedaan. Wat betreft verzoekers opmerking dat een collega van hem uit het Training Delivery Team twee trainingmodules in zijn plaats hadden ontwikkeld omdat hij daarvoor geen tijd had gehad, merkte werkgever op dat Technical Instructors uit het Training Delivery Team de ontwikkelde trainingen hadden geüpdatet, hetgeen ook volgens het takenpakket was.

6. Verzoeker H. handhaafde in zijn nadere reactie zijn eerder gevoerde verweer tegen de ontslagaanvraag. Volgens H. was werkgever er niet in geslaagd zijn verweer te weerleggen. H. merkte onder meer op dat de omschrijvingen van de taken door de werkgever van de afdelingen Training Development en Training Delivery juist de overeenkomsten tussen de taken van beide afdelingen bevestigden en daarmee de uitwisselbaarheid van de leden van beide teams. Verder gaf H. aan dat hij nog regelmatig training geeft en dat collega's uit het Training Delivery team nog steeds training ontwikkelen.

7. Bij beslissing van 17 juni 2003 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met H. te beëindigen. Volgens de CWI had werkgever aannemelijk gemaakt dat er binnen het bedrijf een reorganisatie moest worden uitgevoerd. Werkgever had uitgelegd waarom de arbeidsplaats van H. moest komen te vervallen. De CWI was van mening dat het anciënniteitsbeginsel daarbij correct was toegepast. Volgens de CWI was niet gebleken van regelmatige onderlinge uitwisseling waarbij elkaars functies volledig worden overgenomen. De door H. overgelegde gegevens welke de regelmatige onderlinge

uitwisseling zouden moeten aantonen, toonden volgens de CWI niet aan dat hiervan sprake is geweest sinds de opsplitsing. Volgens de CWI lieten de overgelegde stukken alleen een startdatum zien van vóór de splitsing. De CWI overwoog verder dat H. een en ander inhoudelijk had bestreden maar niet weerlegd.

8. Het verweer van verzoekers tegen de ontslagvergunning richt zich vooral op de, in hun ogen, onjuiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel. Volgens verzoekers is de CWI daarbij onvoldoende ingegaan op hun verweer. Tevens zou de CWI onvoldoende onderzoek hebben gedaan naar de functieomschrijving.

9. Wat betreft de functietitel wordt opgemerkt dat het juist is dat verzoeker H. destijds bij werkgever in dienst is getreden als Technical Instructor. Echter door werkgever is in januari 2002 een reorganisatie doorgevoerd waardoor de afdelingen Training Development en Training Delivery werden gesplitst en verzelfstandigd met ieder eigen taken en verantwoordelijkheden en organisatorisch onder een afzonderlijke leiding waren geplaatst. Als gevolg van deze splitsing was verzoeker ingedeeld bij de afdeling Training development en was de functietitel van verzoeker H. gewijzigd van Technical Instructor in Technical Author 1. Tevens waren de werkzaamheden van H. aangepast en waren de kerntaken waarmee H. zich na de splitsing moest gaan bezighouden het ontwerpen en ontwikkelen van training en het evalueren en implementatie (train the trainer). Gelet op de door werkgever gegeven verklaring voor de verandering van functietitel en de daarmee samenhangende veranderingen in werkzaamheden van H. kon de CWI in redelijkheid uitgaan van de functietitel van Technical Author 1 voor verzoeker H.

10. Voor zover verzoekers van mening zijn dat het anciënniteitsbeginsel niet juist is toegepast wordt opgemerkt dat verzoekers het begrip uitwisselbaar te ruim uitleggen. Van uitwisselbare functies is uitsluitend sprake indien het gaat om vergelijkbare (zowel naar de aard van de functies als naar de beloning) functies. Niet van belang is welke functie de met ontslag bedreigde medewerker zou willen, of gezien de (soms lagere) eisen zou kunnen uitoefenen. Wel relevant is of er binnen het bedrijf één of meer soortgelijke, gelijkwaardige functies als die van betrokken werknemer zijn.

Volgens verzoeker H. die sedert januari 2002 werkzaam was op de afdeling Training Development was er sprake van uitwisselbaarheid van zijn functie ten opzichte van medewerkers van de afdeling Training Delivery. Verzoeker merkte in dit verband onder meer op dat hij ook na de splitsing trainingen zou hebben gegeven en dat een collega van hem van de afdeling Training Delivery werk van hem zou hebben overgenomen. Dit betekende volgens verzoeker dat de anciënniteit over deze beide afdelingen zou moeten worden gezien. Werkgever voerde tijdens de ontslagprocedure echter aan dat er geen sprake was van uitwisselbaarheid van functie tussen de beide afdelingen. Werkgever gaf daarbij aan welke verschillen er in werkzaamheden tussen de beide afdelingen waren. Training Development had als kerntaak het ontwerpen en ontwikkelen van training en Training Delivery had als kerntaak het organiseren en geven van training en het

aanpassen en onderhouden van reeds ontwikkelde trainingen. Ook heeft werkgever weersproken dat H. ook na januari 2002 werkzaamheden op het terrein van de afdeling Training Delivery zou hebben verricht dan wel dat een collega van H. van de afdeling Training Delivery werkzaamheden van H. zou hebben overgenomen. Gelet op het vorenstaande en in het bijzonder het verschil in kerntaken tussen de beide afdelingen en het daarmee samenhangende verschil in werkzaamheden van beide afdelingen kan niet worden geoordeeld dat de CWI niet in redelijkheid tot de conclusie heeft kunnen komen dat er geen sprake was van onderling uitwisselbare functies en dat verzoekers dus conform het anciënniteitsbeginsel voor ontslag in aanmerking kwamen. Niet is daarbij gebleken dat de CWI bij het komen tot deze beslissing geen rekening zou hebben gehouden met het verweer van verzoekers.

De onderzochte gedraging is in zoverre dan ook behoorlijk.

11. Verzoekers klagen er verder over dat de ontslagvergunning onvoldoende is gemotiveerd.

12. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Dit geldt zeker indien de genomen beslissing het belang van een bij die beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de CWI tot haar beslissing is gekomen.

13. De CWI geeft in haar ontslagbeslissing aan wat de reden van werkgever is geweest voor het indienen van een ontslagaanvraag en welk verweer verzoekers tegen deze ontslagaanvraag hebben gevoerd. Voorts heeft de CWI aangegeven op welke wijze zij de door werkgever en verzoeker aangevoerde argumenten heeft beoordeeld en hoe zij tot haar beslissing is gekomen. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen moet worden geoordeeld dat de ontslagbeslissing van de CWI toereikend is gemotiveerd.

Voor zover verzoekers van mening zijn dat uit de beslissing van de CWI moet blijken welke waarde de CWI aan elk argument van het verweer van verzoekers heeft toegekend, wordt opgemerkt dat het motiveringsbeginsel zover niet reikt.

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

III. Ten aanzien van de klachtafhandeling

1. Verzoekers klagen voorts over de wijze waarop de CWI hun klacht over de verleende ontslagvergunning heeft behandeld. Zij wijzen er in dat verband op dat in het verslag van de hoorzitting die in het kader van de klachtenprocedure plaatsvond niets is terug te vinden met betrekking tot hetgeen zij tijdens de zitting hebben aangegeven inzake de hoofdconclusie van de CWI in de ontslagzaak, dat “de overgelegde stukken allen een startdatum laten zien van voor de splitsing”.

2. De CWI merkt in reactie op de klacht van verzoekers op dat de CWI een eigen verantwoordelijkheid heeft om een juiste en zakelijke weergave van een hoorzitting te maken en daarin de essentie samen te vatten. Het kan volgens de CWI niet de bedoeling zijn dat dit verslag nog voorwerp van discussie zou vormen. Dit zou mogelijk anders zijn indien het verslag aperte (feitelijke) onjuistheden zou bevatten. Alsdan zouden verzoekers om een zakelijke rectificatie kunnen verzoeken, aldus de CWI.

3. In het verslag van de hoorzitting staat vermeld dat door verzoekers wordt aangegeven dat zij twifelen of alle gegevens zoals die in het kader van het verweer zijn ingebracht wel zijn meegenomen in de ontslagprocedure. Verzoekers wezen daarbij op een overzicht van verrichte werkzaamheden waaruit duidelijk zou moeten blijken dat zij, ook na de splitsing van beide afdelingen, trainingen hadden verzorgd.

4. Uit het verslag van de hoorzitting blijkt dat het door verzoekers aangevoerde verweer dat zij ook na splitsing van de beide afdelingen trainingen hadden verzorgd tijdens de hoorzitting aan de orde is geweest. De CWI kan in haar standpunt worden gevolgd dat het verslag van de hoorzitting zich kan beperken tot een zakelijke weergave van hetgeen tijdens de hoorzitting naar voren is gebracht en dat dus niet in detail hoeft te worden ingegaan op hetgeen tijdens de hoorzitting door beide partijen is aangevoerd.

In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

5. Het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking houdt in dat een bestuursorgaan burgers met het oog op de behartiging van hun belangen actief en desgevraagd van adequate informatie voorzien. Indien een burger een vraag stelt over een bepaald onderwerp, zal hem een duidelijk en op het onderwerp toegesneden antwoord moeten worden gegeven.

6. Van de CWI had wel mogen worden verwacht dat de CWI in de klachtafhandelingsbrief aan verzoekers van 5 november 2003 uitvoeriger had aangegeven waarom het verweer van verzoekers dat zij ook na de splitsing van beide afdelingen trainingen hadden verzorgd, geen aanleiding had gevormd om de ontslagaanvraag af te wijzen. Door dit na te laten heeft de CWI gehandeld in strijd met dit vereiste.

In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

7. Verzoekers klagen er verder over dat de CWI in het kader van de klachtbehandeling naar een nieuw argument heeft gegrepen ter onderbouwing van de verleende ontslagvergunning, te weten het argument dat updaten van training niet gelijk staat aan het ontwikkelen van training, waarbij niet is aangegeven waarom dat zo zou zijn.

8. De CWI merkt in reactie op dit klachtonderdeel op dat dit standpunt van verzoekers niet juist is. De CWI wijst er in dit verband op dat nadat een beschikking is genomen, de procedure beëindigd is en het dossier wordt gesloten. Het is derhalve niet mogelijk om een

verleende ontslagvergunning naderhand alsnog te 'onderbouwen'. Wel kan de CWI desgevraagd een aanvullende toelichting verstrekken, zoals in deze zaak in het kader van de klachtbehandeling was gebeurd.

9. Opgemerkt wordt dat verzoekers een klacht hebben ingediend omdat zij van mening waren dat de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening had gehouden met de door hun aangevoerde argumenten. De CWI kan in haar standpunt worden gevolgd dat in een dergelijke situatie de CWI de ontslagvergunning nader kan toelichten en op deze wijze kan proberen om de bij verzoekers bestaande vragen en onduidelijkheden weg te nemen en dat de door de CWI gegeven toelichting dus niet moet worden gezien als een onderbouwing achteraf van een eenmaal verleende ontslagvergunning.

De onderzochte gedraging is op dit onderdeel behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Eindhoven is

niet gegrond ten aanzien van

- het verlenen van de ontslagvergunning
- de motivering van de ontslagvergunning
- de klachtafhandeling

gegrond ten aanzien van

- de schriftelijke reactie op de klacht van verzoekers, wegens schending van het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking.

Onderzoek

Op 30 december 2003 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 22 december 2003, van de heren H. uit Lieshout, L. uit Nuenen en D. uit Eindhoven met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Eindhoven.

Verzoekers hadden zich reeds eerder bij brief van 20 augustus 2003 tot de Nationale ombudsman gewend. Aangezien niet aan het kenbaarheidsvereiste, als neergelegd in artikel 12, tweede lid, Wet Nationale ombudsman was voldaan werd de klacht op dat moment niet door de Nationale ombudsman in behandeling genomen. Nadat verzoekers zich bij brief van 22 december 2003 opnieuw tot de Nationale ombudsman hadden

gewend, 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.

Vervolgens werden verzoekers in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

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

Verzoekers berichtten dat het verslag hen geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

De reactie van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker H. trad op 1 augustus 2000 in dienst bij zijn werkgever.

2.1. Bij brief van 12 maart 2003 verzocht werkgever de Centrale organisatie werk en inkomen te Eindhoven hem voor verzoeker H. een ontslagvergunning te verlenen. In zijn ontslagaanvraag voerde de werkgever het volgende aan:

“...Aanleiding voor de ontslagaanvraag:

(Werkgever; N.o.) heeft op 18 december 2002 verscheidene kosten en personele maatregelen afgekondigd die noodzakelijk zijn om de toekomst van (werkgever; N.o.) veilig te stellen. Een daarvan is vermindering van het personeelsbestand als gevolg van een herstructurering van de werkzaamheden binnen (werkgever; N.o.).

De redenen die hieraan ten grondslag liggen zijn in de afgelopen periode besproken met de Vakverenigingen en de Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad heeft op 12 maart 2003 positief beslist op de adviesaanvraag waarna de Bestuurder zijn voorgenomen besluit heeft vastgesteld: het definitieve Herstructureringsplan ligt thans ter inzage bij het CWI op afspraak, en bij (werkgever; N.o.), gebouw 1. Een kopie van het Sociaal Plan is de

werknemer ter hand gesteld.

Toelichting op de ontslaanvraag met betrekking tot de betrokken werknemer:

De heer H. is werkzaam binnen de sector Customer Support afdeling Publications & Training Development in de functie van Technical Author 1. Binnen deze afdeling zal door afstemming en nauwe samenwerking op het gebied van engineering activiteiten binnen Customer Support en Goods Flow, de partiële overlap in activiteiten ten behoeve van werkinstructies en/of procedures verdwijnen. De afdeling bestaat uit medewerkers die de gebruikers manuals schrijven (Descriptive Text), medewerkers die de procedures en werkinstructies schrijven (Procedures A en B), medewerkers die de volgorde van procedures beschrijven (Installation) en uit medewerkers die trainingen ontwikkelen (Training Development). In ieder van de vier onderdelen vinden reducties plaats.

De efficiëntere en dus snellere manier van werken binnen Publications, een hogere kwaliteit Procedures door samenwerking met Goods Flow en een afname in het aantal nieuw te ontwikkelen systeemtypes maken dat Training Development kan afslanken tot een afdeling van 7 medewerkers. Dit heeft als gevolg dat er 6 functies verdwijnen. Zie verder de inhoud van het definitieve Herstructureringsplan.

Er is in deze geen sprake van onderlinge uitwisselbare en tevens als zodanig in de praktijk uitgewisselde functies noch is een bestaande vacature voorhanden waar de werknemer geschikt voor wordt geacht.

Naast het ter inzage leggen van een vacatureoverzicht bij zowel CWI als bij (werkgever; N.o.), wordt ook verwezen naar de vacatures zoals die, zoals bekend verondersteld, op Intranet worden gepubliceerd (HR&O, internal vacancies). Daarnaast kan de werknemer via Internet (...) aangeven door (werkgever; N.o.) op de hoogte gehouden te willen worden van een vacature binnen het aangegeven werkgebied.

Als gevolg van het bovenstaande komt de arbeidsplaats van de heer H. op grond van anciënniteit te vervallen. Gelet op het vervallen van de functie verzoeken wij u een ontslagvergunning te verlenen..."

2.2. Uit de bijgevoegde lijst van medewerkers van de afdeling Publication & Training Development waar verzoeker H. werkzaam was bleek dat H. op 1 augustus 2000 in dienst was getreden bij werkgever en de functie vervulde van Technical Author 1. In totaal waren er bij deze afdeling drie medewerkers met de functie Technical Author 1 werkzaam. Al deze medewerkers werden voor ontslag voorgedragen.

Bij de afdeling Publication & Training Development waren geen medewerkers werkzaam met de functie Technical Instructor.

2.3. Voorts bleek uit het desbetreffende overzicht dat verzoekers L. en D. bij de afdeling Publication & Training Development de functie van Technical Author 2 vervulden. Volgens het overzicht was L. op 1 september 2000 bij werkgever in dienst getreden en D. op 1 december 2000.

In totaal waren er bij de afdeling Publication & Training Development vijf medewerkers met de functie Technical Author 2 werkzaam. Van deze vijf medewerkers werden er drie voor ontslag voorgedragen. De twee medewerkers die niet voor ontslag werden voorgedragen waren beiden eerder in dienst getreden dan de drie medewerkers die wel voor ontslag in aanmerking werden gebracht.

2.4. Op de lijst van medewerkers van de afdeling Publication & Training Development stond geen medewerker vermeld die de functie van Technical Instructor vervulde.

3.1. De heer H. kon zich met zijn ontslagaanvraag niet verenigen. In zijn verweerschrift van 27 maart 2003 aan de CWI merkte hij het volgende op:

“...Punt 1: Functietitel (job title) is onjuist.

De feiten:

- * Een werkgever kan alleen met instemming van de werknemer diens functie wijzigen.
- * In mijn individuele ontslagaanvraag staat als functie vermeld: *"Technical Author 1"*.
- * In mijn arbeidscontract (bijlage 1) staat als functie vermeld: "Technical Instructor".
- * Mijn werkgever heeft mij mondeling noch schriftelijk ooit medegedeeld dat mijn functie is veranderd, en ik heb nadrukkelijk géén andere functie geaccepteerd.

Van de functie "Technical Author 1" had ik tot het moment waarop ik mijn individuele ontslagaanvraag las zelfs nog nooit gehoord. Navraag bij mijn teamleider leerde dat de functie met de bijbehorende functieomschrijving voor "Technical Author 1" hem onbekend zijn. Tevens wist hij de verschillen niet aan te geven tussen de functies "Technical Author", "Technical Author 1" en "Technical Author 2".

Mijn werkgever kan geen schriftelijk bewijs tonen waaruit blijkt dat ik de functie "Technical Author 1" heb geaccepteerd. Bovendien wekt deze functieomschrijving naar het CWI onjuist de indruk dat mijn werkzaamheden overeenkomen met die van werknemers uit de groep "CS CSE PU Publications", en dat daarmee de argumenten voor ontslag die gelden voor deze groep ook voor mijn functie van toepassing zouden zijn.

Op mijn verzoek aan contactpersoon (...) van de afdeling Human Resources & Organisation om mijn persoonlijke gegevens met betrekking tot mijn functietitel en functie omschrijving in te zien, kreeg ik het volgende antwoord:

"De volgende procedure geldt: alle aanvullende informatie inzake het ontslag, loopt via het CWI. Dit betekent dat je in je verweer het verzoek om de jobdescriptions in te zien moet meenemen."

Ik ben in de veronderstelling dat ik recht heb op inzage van mijn persoonlijk dossier. Ik ben dan ook uiterst verbaasd over het feit dat ik alleen via het CWI inzage kan krijgen in op mij van toepassing zijnde gegevens, zoals deze bij (werkgever; N.o.) zijn geregistreerd. Echter, aangezien (werkgever; N.o.) mij deze gegevens weigert te verstrekken, verzoek ik middels deze brief om inzage van mijn persoonlijk dossier.

Samenvattend concludeer ik dat mijn werkgever aan u onjuiste feiten heeft verstrekt in mijn ontslagaanvraag. Hierdoor kan m.i. het CWI onvoldoende objectief oordelen over de rechtvaardigheid van mijn ontslagaanvraag, alsmede de uitwisselbaarheid van functies.

Punt 2: De noodzaak van mijn ontslag is onvoldoende aangetoond.

Naast de bij punt 1 genoemde foutieve omschrijving van mijn functie, verzuimt mijn werkgever in de individuele ontslagaanvraag om met feiten aan te tonen dat mijn functie boventallig wordt in de nieuwe organisatiestructuur. De zeer beperkte uitleg in de individuele ontslagaanvraag richt zich met name op de afdeling Publications, niet op de afdeling Course Development. Mijn individuele ontslagaanvraag is daarom vertroebeld met argumenten die niet op mijn dagelijks werk van toepassing zijn.

Ook uit het organogram van voor en na de reorganisatie blijkt op geen enkele manier dat mijn functie boventallig wordt. Beide organogrammen vermelden een zelfde "CS CSE PU Training Development" team.

De *"toelichting op de ontslagaanvraag met betrekking tot de betrokken werknemer"* beschrijft in de eerste alinea beknopt dat de afdeling "Publications" efficiënter gaat werken, maar verzuimt te beschrijven waarom mijn functie daardoor boventallig wordt. Mijn dagelijks werk bestaat niet uit het maken van procedures en/of werkinstructies, maar uit het ontwikkelen van product-trainingen.

Aangenomen dat de afdeling Publications efficiënter gaat werken (wat betekent dat er meer procedures worden gemaakt), dan zou dat alleen maar betekenen dat er meer vraag komt naar te ontwikkelen trainingsmateriaal voor het "CS CSE PU Training Development" team, waarvan ik deel uitmaak. Het "CS CSE PU Training Development" team ontwikkelt tenslotte training mede op grond van de beschikbare procedures.

De werkzaamheden van het Training Development Team worden doorgaans ingegeven door technologische veranderingen en de introductie van nieuwe machine types en platforms. In het verleden heeft dit altijd geleid tot meer dan voldoende werk voor Training Development. Ook op dit moment is de werkportefuille voor het gehele team meer dan voldoende gevuld. Voor wat betreft de toekomst; de huidige planning (Twinscan-roadmap)

voorziet de introductie van drie nieuwe machine types evenals een nieuw platform voor de komende drie jaar. Hieruit is niet af te leiden dat het werk voor het training Development Team vermindert (tot minstens 02-2006).

Het "*definitieve herstructureringsplan*", waarover in de individuele ontslagaanvraag wordt gesproken, zou bij (werkgever; N.o.) Jobcenter ter inzage liggen. Navraag bij dit Jobcenter leert echter dat er tot op heden niet meer dan de advies aanvraag beschikbaar is. Deze advies aanvraag beschrijft nauwelijks enig detail over de nieuwe CS CSE PU Training Development structuur, waaruit zou moeten blijken dat binnen dat team 6 van de 12 functies (waaronder mijn functie) boventallig zullen zijn. Omdat binnen de afdeling Training Development maar liefst 50% van de teamleden ontslag wordt aangezegd - in vergelijking tot 10% over het hele bedrijf - is mijns inziens een expliciete verklaring van dit verschil op zijn plaats. Tot op heden is een dergelijke uitleg niet verstrekt, wat weerleggen van de argumenten voor het verschil onmogelijk maakt.

Ondanks bovengenoemde beperkingen wil ik hieronder toch inhoudelijk ingaan op de punten uit de adviesaanvraag die betrekking hebben op Training. De onderstaande cursief gedrukte tekst is afkomstig uit de adviesaanvraag (...). De genoemde voornemens van (werkgever; N.o.) zijn genummerd zodat mijn reacties op deze voornemens corresponderen met de voornemens.

D. Reduceren van het geven van Training door het herdefinitie van de trainingsactiviteiten per continent.

Men komt tot de volgende voornemens:

1. Louter richten op haar kernactiviteit, en dat is product training.
2. Reductie in overlappingen tussen de regionale trainingorganisaties. Onderhouds cursussen in de regio's, specialisten cursussen en nieuwe technologieën in Veldhoven.
3. Niet-product gerelateerde training dienen door HR verzorgd te worden, anders gestopt.
4. Cursus en multimedia ontwikkelaars behoren niet in de 'Training Delivery' afdeling. Deze is louter ten behoeve van het geven van trainingen.
5. Herschikking Training systemen gebaseerd op het bovenstaande.
6. De Pilot training activiteiten worden in nauwe samenwerking met PE uitgevoerd.

Hieronder volgt een opsomming van mijn reactie op het bovenstaande:

1. In Veldhoven richt men zich al jaren op product training. Als training ontwikkelaar heb ik uitsluitend product trainingen ontwikkeld. Dit voornemen brengt in de toekomst dus geen verandering, en het argument is dan ook niet steekhoudend.

2. Dit voornemen kan hooguit betekenen dat het 'Training Delivery Team' in Veldhoven minder trainingen gaat uitvoeren. Het verandert echter niets aan de hoeveelheid werk voor het 'Course Development Team'. Ongeacht de locatie waar de trainingen worden uitgevoerd, worden deze ontwikkeld door het "Course Development Team".

3. Hiermee wordt min of meer hetzelfde verwoord als bij het eerst genoemde voornemen. Wederom verandert dit voornemen niets aan de toekomst voor het "Course Development Team".

4. Al sinds begin 2002 behoren cursus en multimedia ontwikkelaars niet meer tot de 'Training Delivery' afdeling. Dit voornemen is dan ook ver achterhaald en verandert wederom niets aan de toekomst voor het "Course Development Team".

5. Dit voornemen heeft geen invloed op de hoeveelheid werk voor het 'Course Development Team'.

6. Ook dit voornemen heeft geen invloed op de hoeveelheid werk voor het 'Course Development Team'.

Samenvattend concludeer ik dat zowel het "Herstructureringsplan" (is adviesaanvraag) als mijn individuele ontslagaanvraag geen enkele verandering in de organisatie beschrijven die tot gevolg heeft dat functies binnen het 'Course Development Team' boventallig worden. De door (werkgever; N.o.) naar voren gebrachte argumenten hebben geen betrekking op mijn huidige werkzaamheden.

Punt 3: Anciënniteit is niet op de juiste wijze toegepast.

Voor zover u mocht oordelen dat de noodzaak van mijn ontslag wel voldoende is aangetoond, dan geldt dat het anciënniteitsbeginsel niet op de juiste wijze is toegepast.

De individuele ontslagaanvraag vermeldt het volgende:

"Er is in deze geen sprake van onderlinge uitwisselbare en tevens als zodanig in de praktijk uitgewisselde functies noch is een bestaande vacature voorhanden waar de werknemer geschikt voor wordt geacht."

Hierop wil ik graag het volgende bezwaar maken, toegelicht met enige feiten uit voorgaande jaren waarin ik voor (werkgever; N.o.) werkzaam was:

- Op 1 augustus 2000 werd ik bij (werkgever; N.o.) Netherlands B.V. aangenomen met als functietitel "Technical Instructor" (zie bijgevoegde arbeidscontract).

- Tot 2002 is training binnen de CS organisatie van (werkgever; N.o.) één afdeling geweest waarin alle teamleden zowel training ontwikkelden als uitvoerden. Gedurende deze periode zijn ná mij nog zeven andere personen voor een vergelijkbare functie aangenomen, voor

wie op dit moment géén ontslagvergunning is aangevraagd.

- Medio januari 2002 werd het team opgesplitst in twee teams, namelijk een Training Delivery Team en een Course Development Team. Ik ben destijds ingedeeld in het Course Development Team. Hoofdwerkzaamheden van de leden van het Course Development Team bestaan uit het ontwikkelen van producttrainingen, alsmede het uitvoeren van deze trainingen tijdens een overdrachtsperiode naar het Training Delivery Team. Daarbij wordt ook training gegeven aan 'echte trainees'. Na overdracht voert het Training Delivery Team de ontwikkelde trainingen vervolgens op reguliere basis uit. Het spreekt dan ook voor zich dat ik als lid van het Course Development Team perfect in staat ben om werkzaamheden van een teamlid van het Training Delivery Team uit te voeren, zoals ook reeds in het verleden is voorgevallen.

Op dit moment werken er binnen het Training Delivery Team nog minstens zeven mensen die na mij zijn aangenomen op dezelfde functie. Indien het anciënniteitsbeginsel op juiste wijze zou worden toegepast, zouden eerst deze mensen moeten worden voorgedragen voor ontslag, aangezien de functies volledig uitwisselbaar zijn en deze mensen korter bij (werkgever; N.o.) werkzaam zijn. Zelfs als er wordt gelet op specifieke productkennis (Twinscan Handling) is er een collega werkzaam in het Training Delivery Team die in vergelijking met mij korter in dienst is.

Samenvattend concludeer ik dat mijn functie wel degelijk uitwisselbaar is met die van teamleden van het Training Delivery Team. Daarom zou het anciënniteitsbeginsel moeten worden toegepast over beide afdelingen (Training Delivery en Course Development), hetgeen niet is gebeurd.

Punt 4: Uitgaande van alleen een functietitel is het anciënniteitsbeginsel ook niet op juiste wijze toegepast.

Zoals toegelicht in punt 1 wordt onterecht de indruk gewekt dat voor personen met een zelfde functietitel, maar werkzaam bij verschillende afdelingen, op dezelfde gronden ontslag kan worden aangevraagd. Indien de juistheid van deze behandeling buiten beschouwing wordt gelaten, dan meen ik te mogen veronderstellen dat het anciënniteitsbeginsel zou moeten worden toegepast over alle werknemers met dezelfde functie bij de betrokken afdelingen. Dit is niet gebeurd. Bij de afdeling Publications worden nu drie mensen met een zelfde functie titel maar een korter dienstverband behouden. Zelfs wanneer wordt gelet op specifieke productkennis (Twinscan Handling), is dit nog voor één persoon het geval.

Samenvattend concludeer ik wederom dat mijn werkgever, zelfs als alléén wordt uitgegaan van functietitel, het anciënniteitsbeginsel onjuist heeft toegepast.

Bovenstaande punten tonen mijns inziens in voldoende mate aan dat mijn werkgever ten onrechte een ontslagvergunning voor mij heeft aangevraagd. Hierbij verzoek ik u om deze vergunning daarom niet te verlenen...”

3.2. Uit het bijgevoegde arbeidscontract bleek dat verzoeker op 1 augustus 2000 bij werkgever in dienst was getreden in de functie van Technical Instructor.

4. De werkgever liet in zijn nadere schriftelijke reactie van 10 april 2003 de CWI het volgende weten:

“...Functietitel (job title) is onjuist

Werknemer geeft in zijn verweer aan dat zijn functietitel onjuist is en dat hierdoor het CWI onvoldoende objectief kan oordelen over de rechtvaardigheid van de ontslagaanvraag en of de uitwisselbaarheid van functies en het anciënniteitsbeginsel op juiste wijze is toegepast.

Uit bijlage bij de individuele ontslagaanvraag blijkt dat de heer H. werkzaam is binnen Training Development (Publications). De huidige interne (SAP) functienaam is Technical Author 1. De nummertoevoeging aan de functietitel duidt op een bepaald functieniveau gekoppeld aan carrière groeipaden en een specifiek salarisniveau.

De op de afdeling Training Development (Publications) werkzame collega's van de heer H. die dezelfde soort werkzaamheden verrichten zijn eveneens Technical Authors (al dan niet met toevoeging 1 of 2).

Werknemer stelt in zijn bezwaarschrift dat zijn functie niet uitwisselbaar is met functies op de afdeling CS CSE PU Publications. Deze stelling is correct, aangezien er inderdaad geen sprake van uitwisselbaarheid conform de richtlijnen van het CWI. Daarbij dient namelijk te worden uitgegaan van een functie die onderling wederzijds uitwisselbaar is en tevens daadwerkelijk in de praktijk regelmatig (frequent) door de betrokken werknemer onderling wederzijds uitgewisseld wordt met andere werknemers van de afdeling CS CSE PU Publications waarbij de werkzaamheden volledig van elkaar worden overgenomen. In de situatie van werknemer is geen sprake van uitwisselbaarheid.

Toepassing van het anciënniteitsbeginsel heeft vervolgens geleid tot het indienen van de ontslagaanvraag ten aanzien van de werknemer. (Werkgever; N.o.) verwijst hiertoe naar het organogram en de namenlijst die als bijlage bij de individuele ontslagaanvraag zijn gevoegd en waarvan de werknemer een kopie heeft ontvangen.

Het verschaffen van een compleet overzicht van functietitels zoals verzocht door werknemer heeft daarom geen toegevoegde waarde voor deze procedure. Tevens zijn door het bovenstaande de vragen van werknemer beantwoord.

Noodzaak ontslag onvoldoende aangetoond

Daarnaast geeft werknemer aan dat de adviesaanvraag en de individuele ontslagaanvraag geen enkele verandering in de organisatie weergeven die tot gevolg heeft dat functies binnen Training Development (Publications) boventallig worden en dat de noodzaak van het ontslag hierdoor onvoldoende is aangetoond.

Zoals aangegeven in de individuele ontslagaanvraag zijn de redenen welke ten grondslag liggen voor het ontstaan van boventallige functies:

- * de efficiëntere en dus snellere manier van werken binnen Publications;
- * een hogere kwaliteit Procedures door samenwerking met Goods Flow;
- * afname in het aantal nieuw te ontwikkelen systeemtypes.

Concluderend: binnen de afdeling Training Development zal door afstemming en nauwe samenwerking op het gebied van engineeringactiviteiten binnen Custode Support en Goodsflow, de partiële overlap in activiteiten ten behoeve van werkinstructies en/of procedures verdwijnen, waardoor de afdeling Training Development wordt afgeslankt tot 7 werknemers.

Op grond van toepassing van het anciënniteitbeginsel (zie hieronder) is werknemer voorgedragen voor ontslag.

Vervolgens geeft werknemer aan dat de afdeling Training Development ook in de nieuwe structuur blijft bestaan. Dit is terecht. Zie verder bovenstaande.

Anciënniteitbeginsel

Tenslotte geeft werknemer aan dat het anciënniteitbeginsel niet op juiste wijze is toegepast. Werknemer beargumenteert dat de activiteiten van de afdelingen Training Development (Publications) en Training Delivery een aanzienlijke overlap hebben en uitwisselbaar zijn.

Per Januari 2002 zijn de afdelingen Training Development en Training Delivery gesplitst en verzelfstandigd, met ieder eigen taken, en organisatorisch onder een elk afzonderlijke leiding geplaatst.

Er is hierbij geen sprake van uitwisselbaarheid van de functie Technical Author (afdeling Training Development) met de functie Technical Instructor (afdeling Training Delivery) conform de richtlijnen van het CWI. Daarbij dient namelijk te worden uitgegaan van een functie die onderling wederzijds uitwisselbaar is en tevens daadwerkelijk in de praktijk regelmatig (frequent) door de betrokken werknemer (afdeling Training Development) onderling wederzijds uitgewisseld wordt met een werknemer/Technical Instructor van de

afdeling Training Delivery waarbij de werkzaamheden volledig van elkaar worden overgenomen.

In de situatie van werknemer is geen sprake van onderlinge uitwisselbaarheid. Toepassing van het anciënniteitsbeginsel heeft vervolgens geleid tot het indienen van de ontslagaanvraag ten aanzien van de heer H. (Werkgever; N.o.) verwijst hiertoe naar het organogram en de namenlijst die als bijlage bij de individuele ontslagaanvraag zijn gevoegd en waarvan de werknemer een kopie heeft ontvangen.

Gezien het bovenstaande handhaven wij de ingediende ontslagaanvraag met betrekking tot de heer H. Wij verzoeken u dan ook om deze aanvraag te honoreren...”

5.1. De heer H. gaf in zijn nadere schriftelijke reactie van 24 april 2003 het volgende aan:

“...In het algemeen blijkt uit deze reactie dat de afdeling HR&O binnen (werkgever; N.o.) onjuist is ingelicht en daardoor een onjuiste voorstelling geeft van de feiten, hetgeen is bevestigd door mijn direct leidinggevende. Dit geldt met name waar het gaat om de uitwisselbaarheid van functies en de daarmee samenhangende toepassing van het anciënniteitsbeginsel, waarover meer uitleg bij punt 3. Mijn verweer richt ik dan ook aan de afdeling HR&O en niet aan mijn leidinggevend.

Om het geheel overzichtelijk te houden, zal ik ingaan op elk van de vier door mij aangevoerde punten uit mijn eerste bezwaarschrift.

Punt 1: Functietitel (job title) is onjuist.

HR&O verzuimt in haar reactie om schriftelijk bewijs te leveren, waaruit blijkt dat ik de functie "Technical Author 1" heb geaccepteerd. Zoals eerder vermeld, is mij deze functie nooit aangeboden. Deze functietitel (en de bijbehorende organisatiestructuur) wordt echter wel gebruikt bij het verantwoorden van de ontslagaanvraag, waarmee HR&O naar mijn mening de ontslagaanvraag beargumenteert met onjuistheden.

Toelichting:

Na controle blijkt dat mijn functietitel per januari 2003 is veranderd. Deze functiewijziging vond dus plaats:

- zonder mijn instemming,

- op een tijdstip waarvan mag worden aangenomen dat reorganisatieplannen reeds bekend waren.

Ik heb HR&O middels mijn eerste verweer verzocht om duidelijkheid te verschaffen met betrekking tot de redenen en de timing van deze functiewijziging. HR&O weigert hieraan mee te werken. Hierdoor heb ik onvoldoende informatie, wat het onderbouwen van mijn

verweer op dit punt onmogelijk maakt.

Samenvattend blijf ik bij mijn standpunt dat HR&O zowel in de ontslagaanvraag als in haar reactie op mijn eerste verweer onjuiste informatie heeft verstrekt met betrekking tot mijn functie en functietitel. Dit punt is naar mijn mening van wezenlijk belang en kan niet slechts gezien worden als een procedurefout van de afdeling HR&O, omdat deze functietitel gebruikt wordt bij de beargumentering van mijn ontslagaanvraag.

Punt 2: De noodzaak van mijn ontslag is onvoldoende aangetoond.

HR&O concludeert in haar reactie met betrekking tot dit punt (...) dat het verdwijnen van een partiële overlap in activiteiten ten behoeve van werkinstructies en/of procedures de afslanking van de afdeling Training Development rechtvaardigt.

Zoals ik reeds in mijn bezwaar aangaf, worden door de afdeling Training Development (en dus door mij) geen werkinstructies en/of procedures gemaakt, maar trainingen.

Ik stel dan ook dat de afdeling HR&O de noodzaak voor mijn ontslag nog steeds niet met relevante feiten heeft aangetoond. In haar reactie worden geen van mijn argumenten met feiten weerlegd. Daarom handhaaf ik het gestelde in mijn eerste verweer.

Punt 3: Anciënniteit is niet op de juiste wijze toegepast.

Zowel in de individuele ontslagaanvraag als in reactie op mijn eerste verweer ontbreekt iedere onderbouwing van het niet uitwisselbaar zijn van mijn functie.

In mijn eerste verweer heb ik uiteengezet waarom in mijn geval wel degelijk sprake is van uitwisselbaarheid met functies uit het Training Delivery team. Hieronder zal ik dit toelichten, met toevoeging van een second opinion en de nodige bewijzen.

Toelichting:

Vóór de splitsing van de afdeling training, nu ruim een jaar geleden, waren de werkzaamheden van alle trainers hetzelfde. Na deze splitsing is slechts de balans tussen de verschillende werkzaamheden veranderd (...). Wat gelijk is gebleven, zijn de werkzaamheden, de verantwoordelijkheden en de salariëring. De uitwisselbaarheid van functies is daardoor gewaarborgd. Als ik zou worden gevraagd om met directe ingang de werkzaamheden van mijn collega uit het Training Delivery team (...) over te nemen, zal ik dit zonder problemen kunnen, zoals door mijn teamleider (...) is bevestigd. Hetzelfde geldt in de situatie waarin bovengenoemde collega wordt gevraagd om een training te ontwikkelen.

Second opinion:

Over de uitwisselbaarheid van functies heb ik op 15 april een gesprek gehad met mijn direct leidinggevende, (...). (...) is teamleider van het Training Development team sinds het ontstaan van het team. In die hoedanigheid is hij als geen ander op de hoogte van de werkzaamheden binnen zijn team, alsmede die van het Training Delivery team waarmee nauw wordt samengewerkt.

Mijn teamleider stelde dat mijn functie 100% uitwisselbaar is met die van collega's uit het Training Delivery team. Daarnaast stelde hij dat de opsplitsing van het Training team begin 2002 in Training Development en Training Delivery is bewerkstelligd, met het nadrukkelijke voornemen om de leden van beide teams in de toekomst van functie te laten wisselen.

Mijn teamleider stelde het bovengenoemde in het bijzijn van een getuige, en gaf toestemming om zijn citaat in mijn verweer op te nemen.

Bewijzen:

Om aan te tonen dat ik het afgelopen jaar (net als in de voorgaande jaren) daadwerkelijk trainingen heb uitgevoerd, treft u bij deze brief een lijst met data aan waarop ik training heb gegeven (...).

Daarnaast treft u als voorbeeld kopieën aan van een aantal evaluatieformulieren van officiële trainees die aan mijn trainingen hebben deelgenomen (...). U kunt hieruit opmaken dat ik deze trainingen naar volle tevredenheid van de trainees heb uitgevoerd.

Om aan te tonen dat collega's uit het Training Delivery Team het afgelopen jaar ook trainingen hebben ontwikkeld, heb ik als voorbeeld de eerste vier pagina's van twee trainingmodules bijgevoegd (...) Deze zijn door mijn directe collega uit het Training Delivery Team (...) ontwikkeld, omdat ik daarvoor op dat moment geen ruimte had in mijn planning.

Samenvattend betreur ik het feit dat de afdeling HR&O over het hoofd heeft gezien dat de eerder genoemde functies wel degelijk in de praktijk zijn uitgewisseld. Ik acht met bijgeleverde bewijsstukken te hebben aangetoond dat op dit punt door de afdeling HR&O een vergissing is gemaakt. Daarom blijf ik bij mijn eerste verweer, dat het anciënniteitsbeginsel zou moeten worden toegepast over beide teams (Training Development en Training Delivery). In dat geval zou de voorgestelde reorganisatie niet resulteren in mijn ontslag aanvraag, omdat meerdere (7) teamleden uit deze teams na mij in dienst getreden zijn.

Punt 4: Uitgaande van alleen een functietitel is het anciënniteitsbeginsel ook niet op juiste wijze toegepast.

Op dit punt van mijn eerste verweer is de afdeling HR&O niet ingegaan.

Samenvattend concludeer ik dat geen van de door mij aangevoerde argumenten door de afdeling HR&O van (werkgever; N.o.) kunnen worden weerlegd met aantoonbare feiten. Met name met betrekking tot de uitwisselbaarheid van functies is HR&O onjuist ingelicht, met als gevolg dat mijn persoonlijke situatie onterecht in mijn nadeel aan u ter beoordeling is aangeboden. Mijn eerste verweer blijft dan ook onverminderd van kracht. Ik verzoek u daarom vriendelijk om op basis hiervan de ontslagaanvraag niet te honoreren...”

5.2. Bijgevoegd was onder meer een overzicht van trainingen die verzoeker in de periode 12 juli 2002 tot en met 13 februari 2003 zou hebben gegeven. Het betrof in totaal 13 trainingen.

6. De werkgever voerde in zijn nadere schriftelijke reactie van 9 mei 2003 het volgende aan:

“...Functietitel (job title) is onjuist

Werknemer geeft in zijn verweer aan dat er onjuiste informatie is verstrekt met betrekking tot zijn functie en functietitel en dat dit niet slechts als procedurefout kan worden gezien, omdat deze functietitel gebruikt wordt bij de beargumentering van zijn ontslagaanvraag.

Zoals reeds aangegeven in ons vorige antwoord zijn de functies binnen de entiteit Training Development bij de ontslagaanvraag als één functiecategorie beschouwd, ongeacht de (SAP) functiebenaming.

Noodzaak ontslag onvoldoende aangetoond

Daarnaast geeft werknemer aan dat de (noodzaak; No) voor zijn ontslag nog steeds niet (bedoeld is: niet; No) met relevante feiten is aangetoond.

Zoals aangegeven in het antwoord op het eerste verweer en in de individuele ontslagaanvraag, zijn de redenen welke ten grondslag liggen voor het ontstaan van boventallige functies:

- * De efficiëntere en dus snellere manier van werken binnen Publications;
- * Een hogere kwaliteit Procedures door samenwerking met Goods Flow;
- * En een afname in het aantal nieuw te ontwikkelen systeemtypes.

Met name het laatste maakt dat er minder trainingen ontwikkeld hoeven te worden.

Anciënniteitbeginsel

Verder geeft werknemer aan dat het anciënniteitbeginsel niet op juiste wijze is toegepast. Werknemer beargumenteert dat de activiteiten van de afdelingen Training Development

(Publications) en Training Delivery een aanzienlijke overlap hebben en uitwisselbaar zijn.

Per januari 2002 zijn de afdelingen Training Development en Training Delivery gesplitst en verzelfstandigd, met ieder eigen taken en verantwoordelijkheden, en organisatorisch onder een afzonderlijke leiding geplaatst.

De taken zijn onderverdeeld op de volgende manier (...):

- * Training Development
- * Ontwerpen van training
- * Ontwikkelen van training (materialen en leeractiviteiten voor trainees en trainers)
- * Evalueren (try-out en aanpassen)
- * Implementatie (train the trainer)
- * Training Delivery
- * Organiseren en geven van training
- * Student coachen en mentoren
- * Instructors coachen en mentoren (door senior instructors)
- * Update training materialen (aanpassen en onderhouden van reeds ontwikkelde trainingen)
- * Certificering

Deze taken worden niet onderling in de praktijk uitgewisseld.

Werknemer voegt 5 bijlagen toe aan zijn verweer. De eerste bijlage laat zien dat de taken van de medewerkers binnen Training en Training Development wel degelijk anders zijn (waarbij de 80 en 20% een interpretatie van de medewerker is. (Werkgever; N.o.) verwijst hiervoor naar bovenstaande taken overzicht van beide afdelingen):

- * Training Delivery: 20% training ontwikkeling (=update van reeds ontwikkelde trainingen)
80% training geven
- * Training Development: 80% training ontwikkeling
20% training geven (= train the trainer)

Bijlage 2 laat zien dat de heer H. de trainingen die hij heeft ontwikkeld heeft overgedragen met behulp van train the trainer (onderdeel van zijn takenpakket) (zie hiervoor onder 5.2.; N.o.). Bijlage 3 laat zien dat hij dit naar tevredenheid heeft gedaan. Bijlagen 4 en 5 geven weer dat Technical Instructors uit het Training Delivery Team de ontwikkelde trainingen hebben ge-update (ook volgens takenpakket).

Tenslotte wijst (werkgever; N.o.) erop dat het gesprek waarvan de heer H. melding maakt, heeft plaats gevonden tussen (...) en de heer H.. De heer (...) heeft in dit gesprek aangegeven dat medewerkers van Training Development in de toekomst, als er vacatures zouden zijn, bij gebleken geschiktheid zouden kunnen gaan werken bij Training Delivery en vice versa. Hij heeft niet gezegd dat de functies nu onderling worden uitgewisseld.

Contractors

Voor de volledigheid hebben wij onderzocht of de heer H. voor herplaatsing in aanmerking komt op een van de contractorposities, (...)

De conclusie naar aanleiding van dit herplaatsingsonderzoek is dat de heer H. niet in aanmerking komt voor herplaatsing op een van de genoemde contractorposities in vermelde memo. De redenen waarom werknemer niet in aanmerking komt voor herplaatsing op een van de contractorposities zijn:

- De opleiding van de heer H. (MTS en Pedagogische Technische Hogeschool

Motorvoertuigen) sluit niet aan op vereiste opleiding (WTB, Elektrotechniek of Informatica) van de functieprofielen van contractorposities;

- De heer H. heeft werkervaring als motorfietsmonteur, chef werkplaats en is de laatste jaren werkzaam binnen het vakgebied Training en Opleiding. Dit sluit niet aan bij de vereiste werkervaring als Ontwerper (software, electronica of mechanica) of IT-engineer in de functieprofielen van contractorposities..."

7. De heer H. deelde de CWI in zijn brief van 23 mei 2003 het volgende mee:

"...Geen van de door mij aangevoerde argumenten kunnen door HR&O worden weerlegd met relevante feiten;

- * Op een aantal van de door mij aangevoerde argumenten gaat HR&O helemaal niet in, en deze worden dus niet door HR&O weerlegd;

- * HR&O verwerkt in haar reactie wederom argumenten die op mij niet van toepassing zijn, en waarvan ze zelf aangeeft dat deze gelden voor de afdeling Publications;

- * HR&O verwerkt in haar meest recente reactie nieuwe informatie met betrekking tot contractors, welke ik niet kan verifiëren.

Desondanks treft u hieronder mijn gedetailleerde reactie op het schrijven van mijn werkgever.

Punt 1: Functietitel (job title) is onjuist.

HR&O ontkent in haar reactie niet dat mijn functiewijziging heeft plaatsgevonden:

- zonder mijn instemming;
- op een tijdstip waarvan mag worden aangenomen dat reorganisatieplannen reeds bekend waren.

HR&O stelt dat de functies binnen de entiteit Training Development bij de ontslagaanvraag als één functiecategorie worden beschouwd, ongeacht de SAP functiebenaming. Deze stelling is juist, maar gaat niet in op de stelling in mijn verweer. Ik stelde dat met de onjuiste functietitel de indruk wordt gewekt dat argumenten voor ontslag die gelden voor de afdeling Publications ook voor mij van toepassing zouden zijn. Dit is nadrukkelijk niet het geval. Echter worden in de laatste reactie van HR&O wederom argumenten voor ontslag naar voren gebracht, die op mijn functie niet van toepassing zijn.

HR&O heeft mij tot op heden nog steeds geen inzage verleend in mijn persoonlijke gegevens.

Mijn standpunt met betrekking tot de onjuiste functietitel is door HR&O niet weerlegd. Ik handhaaf dan ook mijn verweer en verwijs voor details naar mijn vorige twee bezwaarschriften.

Punt 2: De noodzaak van mijn ontslag is onvoldoende aangetoond.

HR&O noemt in haar reactie een drietal redenen welke ten grondslag liggen aan het ontstaan van boventallige functies:

- * De efficiëntere en dus snellere manier van werken binnen Publications;
- * Een hogere kwaliteit procedures door samenwerking met Goods Flow;
- * En een afname in het aantal nieuw te ontwikkelen systeemtypes.

De eerste twee redenen hebben geen betrekking op mijn functie. Het is opvallend dat voor de derde maal argumenten worden aangewend die niet op mij van toepassing zijn, maar die een correcte beoordeling van de ontslagaanvraag wel kunnen beïnvloeden.

De derde reden zou op mij van toepassing kunnen zijn gezien mijn functie. In mijn eerste verweer heb ik echter gesteld, dat uit de huidige planning (TWINSCAN Roadmap) niet is af te leiden dat de vraag naar nieuw te ontwikkelen training afneemt. HR&O heeft deze

stelling in haar reactie niet met feiten weerlegd. (...)

Ik handhaaf het gestelde in mijn eerste verweer, aangezien HR&O niet met feiten heeft kunnen aantonen dat mijn functie boventallig wordt.

Punt 3: Anciënniteit is niet op de juiste wijze toegepast.

Ik heb in mijn tweede verweer aangetoond dat ik met goed gevolg in staat ben trainers als trainees te trainen. Dit wordt door HR&O in haar reactie bevestigd. Het spreekt ook voor zich, dat ik zeker in staat ben om deze training op een meer reguliere basis uit te voeren.

HR&O geeft in haar reactie een samenvatting van de taken binnen Training Development en Training Delivery, gebaseerd op de door HR&O bijgevoegde documenten. In plaats van dat hiermee de verschillen in taken worden aangetoond, bevestigt dit juist de overeenkomsten tussen de taken van beide afdelingen, en daarmee de uitwisselbaarheid van leden van beide teams;

* Het ontwerpen en ontwikkelen van training (takenpakket Training Development) komt overeen met het updaten van trainingsmateriaal (takenpakket Training Delivery);

* Het geven van een "try out" of een "train the trainer" sessie (takenpakket Training Development) bestaat uit het organiseren en geven van training (takenpakket training Delivery);

* Certificering is een administratieve handeling, en vindt plaats bij zowel een "train the trainer" sessie (takenpakket Training Development) als reguliere training (takenpakket Training Delivery).

HR&O meent uit bijlage 1 van mijn tweede verweer (organogram) te kunnen concluderen dat de taken van medewerkers binnen Training Development en Training Delivery andersoortig zijn. Dit is echter onjuist. Zoals hierboven is toegelicht bestaat er geen wezenlijk verschil tussen de taken, maar slechts tussen de verhouding van taken. Uitwisselbaarheid is om die reden gewaarborgd; een mogelijkheid waarmee bij de opsplitsing van het team begin 2002 rekening is gehouden (zie mijn tweede verweer).

De stelling dat taken in de praktijk niet onderling zijn uitgewisseld is onjuist. Ik verwijs hiervoor naar de bijlagen bij mijn tweede verweer, waaruit blijkt dat ik nog steeds regelmatig training geef, en dat collega's uit het Training Delivery team nog steeds training ontwikkelen.

HR&O ontkent in haar reactie niet dat mijn teamleider heeft gesteld dat:

* Mijn functie 100% uitwisselbaar is met die van collega's uit het Training Delivery team;

* De opsplitsing van het Training team begin 2002 in Training Development en Training Delivery is bewerkstelligd, met het nadrukkelijke voornemen om de leden van beide teams in de toekomst van functie te laten wisselen. Mijn collega, (...), was getuige van deze uitspraken gedaan door mijn teamleider, en kan ze ook bevestigen.

Ik betreur het feit dat HR&O in haar reactie eerdere uitspraken van mijn teamleider anders weergeeft.

Samenvattend concludeer ik dat de eerder genoemde taken wel degelijk in de praktijk zijn uitgewisseld. Mijn teamleider bevestigde eerder al dat mijn functie 100% uitwisselbaar is met die van leden van het Training Delivery team.

Op grond van het feit dat binnen het Training Delivery team zeven mensen na mij zijn aangenomen voor een vergelijkbare functie (met gelijke werkzaamheden, verantwoordelijkheden en salariëring), verzoek ik u geen ontslagvergunning te verlenen, aangezien anciënniteit niet op juiste wijze is toegepast..."

8. Bij beslissing van 17 juni 2003 verleende de CWI werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met de heer H. te beëindigen. De CWI overwoog in haar beschikking 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 bedrijfseconomisch/bedrijfsorganisatorisch oogpunt een arbeidsplaats dient te vervallen. Artikel 4:2, eerste lid bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht (zie Achtergrond, onder 1.: N.o.).

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

Motivering

Werkgeefster vraagt toestemming om de arbeidsverhouding met betrokkene te mogen opzeggen omdat de arbeidsplaats van betrokkene als gevolg van reorganisatie en op basis van anciënniteit komt te vervallen.

Middels haar brief van 27 januari 2003 heeft werkgeefster gemeld dat ze voornemens was de arbeidsovereenkomsten van ten minste 20 werknemers, werkzaam in dit werkgebied, op één of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen te doen eindigen.

Behalve de individuele aanvraag voor betrokkene, waarin uiteengezet wordt waarom betrokkene voor ontslag wordt voorgedragen, heeft werkgeefster de navolgende

bescheiden overgelegd:

- aanbiedingsbrief CWI d.d. 12 maart 2003;
- organogram met betrekking tot de betrokken sector/afdeling:
 - a) vóór de herstructurering: totale werknemerspopulatie, functies (oud);
 - b) na de herstructurering: overgebleven functies, werknemers (nieuw). Beide organogrammen: op naam, geslacht, functie(categorie), datum in dienst en geboortedatum;
- lijst van alle werknemers behorende tot de functiecategorie van de sector/afdeling waarbinnen de functie is vervallen gekoppeld aan het organogram vóór en na herstructurering;
- algemeen overzicht personeelsbezetting (werkgever; N.o.): op naam, functie, geslacht;
- indien van toepassing: overzicht niet-payrollers per betrokken sector/afdeling: functie, reden van tewerkstelling binnen (werkgever; N.o.);
- definitief herstructureringsplan d.d. 12 maart 2003, inclusief advies Ondernemingsraad;
- financiële gegevens: jaarverslagen 1999, 2000, 2001 en 2002; en
- overzicht vacatures d.d. 12 maart 2003.

Betrokkene heeft verweer gevoerd. Kort samengevat komt het op het volgende neer. Hij geeft aan dat de functietitel niet correct is. Hij is per 1 september 2000 in dienst getreden als Technical Instructor. Ook bestrijdt hij dat zijn functie boventallig wordt. Voorts geeft hij aan dat er tot 2002 sprake was van één afdeling welke per januari 2002 is opgesplitst in een Training Delivery Team en een Course Development Team. Bij ziekte heeft hij ook wel eens ingevallen bij Delivery. De anciënniteit moet zijns inziens over beide teams bekeken worden. Omdat vóór de splitsing iedereen hetzelfde deed is er zijns inziens sprake van uitwisselbaarheid. Na de splitsing is slechts de balans tussen de activiteiten verschoven. Hij zou zo de werkzaamheden van collega's kunnen overnemen en omgekeerd. Om te onderbouwen dat beide afdelingen elkaars werk hebben verricht overlegt hij enige gegevens. Werkgeefster licht toe waarom zijn arbeidsplaats boventallig wordt. Daarnaast geeft ze aan dat er destijds een splitsing heeft plaatsgevonden, maar dat beide teams hun eigen werkzaamheden zijn blijven verrichten en ieder hun eigen leiding hebben. Er is volgens haar geen sprake van 'regelmatige onderlinge uitwisseling'. Verder geeft ze aan waarom betrokkene haars inziens niet herplaatsbaar is.

Beoordeling:

Middels de overgelegde stukken, waaronder ook het positieve advies van de Ondernemingsraad, is voor mij aannemelijk gemaakt dat er binnen het bedrijf een reorganisatie moet worden doorgevoerd.

Werkgeefster heeft uitgelegd waarom de arbeidsplaats van betrokkene moet komen te vervallen.

Overigens geldt dat het tot de beleidsvrijheid van een ondernemer behoort om zijn organisatie effectiever en efficiënter in te richten dan wel (een onderdeel ervan) te sluiten. Hierbij is het anciënniteitsbeginsel mijns inziens correct toegepast. Tevens is mij niet gebleken dat er sprake is van 'regelmatige onderlinge uitwisseling' waarbij elkaars functies volledig worden overgenomen. De door betrokkene overgelegde gegevens welke de 'regelmatige onderlinge uitwisseling' zouden moeten aantonen, tonen mijns inziens niet aan dat hiervan sprake is sedert de opsplitsing. De overgelegde stukken laten namelijk allen een startdatum zien van vóór de splitsing. Tevens heeft werkgeefster onderzocht of herplaatsing mogelijk was, hetgeen niet het geval is.

Betrokkene heeft een en ander inhoudelijk bestreden maar niet weerlegd.

Alles overwegende acht ik het dan ook redelijk werkgeefster toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding met betrokkene op te zeggen. Uiteraard dient werkgeefster zich (eventueel op risico van kennelijk onredelijk ontslag) te houden aan haar herplaatsingsinspanningsverplichting..."

9. Door de CWI wordt aangegeven dat de ontslagdossiers van verzoekers L. en D. identiek zijn aan dat van verzoeker H. (zie hierna, onder C.2). Ook verzoekers geven aan dat sprake is van identieke klachten en vergelijkbare dossiers.

10. Verzoekers konden zich met het verlenen van de ontslagvergunning door de CWI niet verenigen. In hun klachtbrief van 20 augustus 2003 merkten zij onder meer op dat de ontslagbeschikking ontoereikend was gemotiveerd, dat de CWI geen rekening had gehouden met hun verweer en dat het anciënniteitsbeginsel niet juist was toegepast

11.1. De CWI antwoordde verzoekers bij brief van 5 november 2003:

"...Uw klacht richt zich op een drietal punten.

De inhoudelijke motivering waarop de beschikking is gestoeld dient binnen een korte termijn (ca. 7 dagen) aan partijen kenbaar gemaakt te worden. U heeft de inhoudelijke motivering echter pas na drie weken ontvangen, hetgeen in strijd is met artikel 4.17 van de Algemene Wet Bestuursrecht (reeds lang vervallen; bedoeld zal zijn artikel 3:47 Awb; N.o.).

Er is onvoldoende ingegaan op het verweer, waardoor een goed verweer verder niet mogelijk was.

Het anciënniteitsprincipe is niet correct toegepast.

Naar aanleiding van uw klacht heeft op 27 oktober 2003 een hoorzitting plaatsgevonden. Tijdens deze hoorzitting heeft u uw klacht nader kunnen toelichten. Van deze hoorzitting treft u hierbij, conform afspraak, een kort verslag aan. Verder is afgesproken dat u schriftelijk en gemotiveerd in kennis zult worden gesteld van de bevindingen van het onderzoek naar de klacht en van de eventuele conclusies die daaraan verbonden zijn.

Met betrekking tot uw klacht kom ik tot de volgende overwegingen en conclusies.

Op 17 juni 2003 zijn partijen middels een zogenaamde "kop-staartbeschikking" op de hoogte gebracht van de definitieve beslissing inzake de ontslagprocedure tussen u en uw werkgever (...). De inhoudelijke motivering waarop de beschikking stoelt is eerst begin juli aan partijen toegezonden. Zoals ook reeds tijdens de hoorzitting aan u is medegedeeld acht ik uw klacht op dit punt **gegrond**. Ik wil hierbij opmerken dat het late toezenden van de inhoudelijke motivering te wijten was aan de grote werkdruk. Verder heeft de behandeld consulent (...) uit zorgvuldigheidsoverwegingen ervoor gekozen de motiveringen van de beslissingen van de onderling samenhangende zaken ook gelijktijdig te versturen. Voor deze werkwijze kan ik begrip opbrengen.

Verder sprak u de verwondering uit dat de inhoudelijke motivering, die u begin juli 2003 heeft ontvangen, gedateerd was op 17 juni 2003. U achtte het gepaster om de inhoudelijke motivering te dateren op de datum van daadwerkelijke verzending. Afgesproken is om met deze opmerking in de toekomst rekening te houden.

In uw verweer in eerste termijn heeft u aangegeven dat het noodzakelijk is dat u beschikt over een recente functieomschrijving. De reden hiervoor was, dat tot het moment waarop de individuele ontslagaanvraag door uw werkgever werd ingediend, u nog nooit gehoord had van de functie "Technical Author 1". Werkgever is door CWI verzocht te reageren op uw verweer en de daarin gemaakte opmerkingen en gestelde vragen. Uw werkgever heeft in een tweede termijn echter geen recente functieomschrijving overgelegd, doch heeft slechts verwezen naar een bijlage bij de individuele ontslagaanvraag. CWI overweegt vervolgens of op basis van de beschikbare gegevens tot een beoordeling van de ontslagaanvraag kan worden overgegaan. CWI was van oordeel, mede op advies van de Ontslagadviescommissie, dat op basis van de voorliggende gegevens tot een verantwoorde beslissing kon worden gekomen. Aangezien ik mij in deze benadering kan vinden, acht ik uw klacht op dit punt dan ook **ongegrond**. Ten overvloede wil ik hierbij stellen dat te allen tijde alle gegevens die betrekking hebben op een ontslagaanvraag aan partijen worden verstrekt.

Artikel 4:1 van het Ontslagbesluit stelt dat de werkgever aannemelijk dient te maken dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Artikel 4:2 stelt verder, dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dienen te worden gebracht (het zogenaamde anciënniteitsprincipe). De definitie van uitwisselbare functies luidt als volgt: "Uitwisselbare functies zijn functies die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn." U stelt dat de functie van "Training Development" (door (werkgever; No) "Technical Author" genoemd) wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig is aan de functie van "Training delivery". U motiveert uw stelling door aan te geven dat in beide functies trainingen worden verzorgd en verder het ontwikkelen en updaten van trainingen (nagenoeg) identiek is. Het updaten van trainingen wordt door u gelijkgesteld aan ontwikkelen van trainingen. Gelet hierop acht u beide functies vergelijkbaar en is het anciënniteitsprincipe dan ook niet correct toegepast. Ter staving van uw mening overlegt u bescheiden waaruit blijkt dat u ook na de opsplitsing van de afdeling/bedrijfsonderdeel trainingen heeft verzorgd. Ik ben echter van mening dat de conclusie ten aanzien van een correcte toepassing van het anciënniteitsprincipe juist is. Het essentiële verschil tussen de functies van training development en training delivery, zo is door CWI Eindhoven, mede op basis van het unanieme advies van de Ontslagadviescommissie, geconcludeerd is dat development ONTWERPT en ONTWIKKELT en delivery UPDATE. De taak van ONTWERP en ONTWIKKELING behoort niet tot de functie van training delivery. U gaf aan in het verweer dat updaten gelijk staat aan ontwikkelen. Deze zienswijze kan ik echter niet delen. Uw klacht acht ik op dit punt dan ook **ongegrond**. Samenvattend kom ik tot de conclusie dat uw klacht gegrond is ten aanzien van punt 1 en ongegrond ten aanzien van de punten 2 en 3...

11. Het verslag van de hoorzitting d.d. 27 oktober 2004 luidt als volgt:

"...Vervolgens wordt verzocht om de klacht, welke grofweg in drie delen te onderscheiden valt, nader mondeling toe te lichten.

Klagers geven aan dat artikel 4.17 (lees 3:47; N.o.) van de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB) stelt dat de inhoudelijke motivering waarop de beschikking is gestoeld binnen een korte termijn aan partijen dient te worden toegezonden. Uitgangspunt hierbij is een termijn van circa 7 dagen. Partijen zijn op 17 juni 2003 middels een zogenaamde "kop-staartbeschikking" op de hoogte gebracht van de beslissing. De inhoudelijke beschikking is eerst drie weken later aan partijen toegezonden. Dit is strijdig met de AWB. Ten aanzien van dit onderdeel van de klacht wordt geconcludeerd dat de klacht **gegrond** is. Als reden voor de vertraagde afhandeling wordt de enorme werkdruk aangegeven. Opgemerkt wordt verder dat de datering van de inhoudelijke beschikking beter aangepast had kunnen worden aan de daadwerkelijke verzenddatum en niet aan de datum waarop de kop-staartbeschikking is verzonden. Toegezegd wordt om dit punt mee te nemen voor de toekomst.

Er is onvoldoende ingegaan op het verweer waardoor een goed verweer niet verder mogelijk is. Dit punt wordt door de klagers nader verduidelijkt. Met name het feit dat CWI niet verzocht heeft om nieuwe functieomschrijvingen te overleggen heeft er toe geleid dat er een waas is blijven hangen. Het expliciet ontzeggen van toegang tot HR&O-gegevens, waarom in het verweer is verzocht, hebben er toe geleid dat een nader verweer niet goed meer mogelijk was. Aangegeven wordt dat CWI het verweer heeft doorgeleid aan werkgever voor een reactie op de gemaakte opmerkingen en de gestelde vragen. In de nadere toelichting heeft werkgever slechts aangegeven dat voor nadere gegevens de werknemer zich maar moest wenden tot CWI. De veronderstelling dat CWI derhalve beschikte over de verzochte gegevens is hierdoor bij klagers nogmaals versterkt. Verduidelijkt wordt dat klagers **alle gegevens** die op hen van toepassing was in kopie zijn verstrekt. Er zijn absoluut geen gegevens achtergehouden c.q. niet beschikbaar gesteld door CWI.

Het anciënniteitsprincipe is niet correct toegepast. Klagers geven aan dat de functie van training development onderling uitwisselbaar is met de functie van training delivery. Enerzijds wordt aangegeven dat in beide functies trainingen worden gegeven. Verder worden in de functie van training development trainingen ontworpen en in de functie van training delivery worden trainingen geüpdate. Beide functies tonen in de ogen van de klagers dermate veel overeenkomsten, dat gesproken dient te worden over uitwisselbare functies. In dat licht bezien is het anciënniteitsbeginsel niet correct toegepast. Zou wel rekening zijn gehouden met de onderlinge uitwisselbaarheid van beide functies, dan zou CWI nooit tot een toestemming tot ontslag zijn gekomen. Verder wordt getwijfeld of alle gegevens zoals die in het kader van de verweerprocedure zijn ingebracht, meegenomen zijn in de ontslagprocedure. Nadrukkelijk wordt gewezen op een overzicht van verrichte werkzaamheden, waaruit duidelijk zou moeten blijken dat klagers, ook na de opsplitsing van hun afdeling/bedrijfs onderdeel, trainingen hebben verzorgd..."

B. Standpunt verzoekers

1. Voor het standpunt van verzoekers wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht en naar de hiervoor onder A. Feiten opgenomen brieven van de heer H.

2. In hun klachtbrief aan de Nationale ombudsman van 22 december 2003 merkten verzoekers onder meer nog op:

"1. Zoals aangegeven in onze eerste brief is de hoofdconclusie van het CWI in de beoordeling van onze ontslagaanvraag gebaseerd op de mening van het CWI dat "de overgelegde stukken allen een startdatum laten zien van voor de splitsing". Dit onderwerp is in de hoorzitting uitvoerig door ons ter sprake gebracht, maar daar is niets van in het verslag gekomen. Tijdens de hoorzitting hebben wij aangetoond dat wij ook gegevens van na de splitsingsdatum hebben aangeleverd. De door ons geleverde (en door werkgeefster niet ontkende) gegevens zijn dus foutief of niet door het CWI gelezen. Daarmee valt dus

de basis voor de hoofdconclusie weg, maar het CWI wenst daar niet verder op in te gaan of conclusies aan te verbinden.

2. In eerder telefonisch contact met het CWI is aangegeven dat er geen nieuwe argumenten door het CWI naar voren gebracht zouden kunnen worden ter onderbouwing van hun conclusies, mocht daar naderhand een dispuut over ontstaan. De hoofdconclusie van het CWI in de beoordeling van de ontslagaanvraag is gebaseerd op het vermeend ontbreken van essentiële gegevens. Doordat tijdens de hoorzitting bewezen is dat die "essentiële gegevens" wel degelijk geleverd waren, is ons inziens toch naar een nieuw argument gegrepen om hun conclusies staande te kunnen houden. Het nieuwe argument is dat "updates van training niet gelijk staat aan het ontwikkelen van training".

(...)

5. (...) In ons verweer hebben wij aangegeven dat deze ondeugdelijke functieomschrijving voor het grootste deel onjuist is. Aan deze onvolledige en onjuiste informatieverstrekking door werkgeefster worden door het CWI geen conclusies verbonden. Desondanks meent het CWI toch te kunnen toetsen dat het anciënniteitsbeginsel juist is toegepast en dat er überhaupt functieplaatsen komen te vervallen. Door het niet goed onderzoeken heeft het CWI gehandeld in het strijd met het zorgvuldigheidsprincipe.

6. De uitwisselbaarheid van onze functies met andere functies bij (werkgever; N.o.) is door onze directe meerdere (teamleider) aangegeven. Deze bewering werd niet ontkend door werkgeefster. Bovendien hebben wij bewijzen geleverd aan het CWI dat de werkzaamheden, verantwoordelijkheden, benodigde kennis en ervaring binnen de diverse functies daadwerkelijk gelijk zijn maar hooguit in frequentie van voorkomen verschillen. Wij menen daarom ook dat het anciënniteitsbeginsel toegepast had moeten worden over deze gelijksoortige functies, hetgeen niet gebeurd is."

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

1. De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen deel de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoekers bij brief van 7 juni 2004 het volgende mee:

"...De klacht

Klagers klagen er - kort samengevat - over dat CWI toestemming heeft verleend aan hun werkgever (...) om hun dienstverband te beëindigen. Zij vinden de beschikking onvoldoende gemotiveerd, en menen dat de respectieve functieomschrijvingen onvoldoende zijn onderzocht, en dat mede daardoor het anciënniteitsbeginsel onjuist is toegepast.

Voorts behelst de klacht dat in het verslag van de hoorzitting die in het kader van de klachtbehandeling door CWI plaatsvond, onvoldoende is terug te vinden van klagers opmerkingen tijdens die hoorzitting.

Tenslotte stelt de klacht dat CWI een nieuw argument heeft gebezigd ter onderbouwing van de verleende ontslagvergunning.

In het kader van de klacht zijn klagers op 27 oktober 2003 op een hoorzitting gehoord door het hoofd Juridische Zaken CWI-district Zuidoost Nederland, Het van deze hoorzitting gemaakte verslag maakt deel uit van het dossier. Genoemd hoofd Juridische Zaken heeft vervolgens de (interne) klacht beantwoord bij brief d.d. 5 november 2003, welke brief hier als herhaald en ingelast kan worden beschouwd.

Beoordeling

Bestudering van het complete dossier geeft aanleiding tot de volgende inleidende opmerkingen.

1. CWI beoordeelt ontslagaanvragen in het kader van bedrijfseconomische redenen aan de hand van de overgelegde financiële bescheiden, zoals in casu jaarstukken en andere documenten zoals organogrammen en personeelsoverzichten. Hieruit heeft CWI afgeleid dat de bedrijfseconomische noodzaak om te reorganiseren en het bedrijf voor de toekomst effectiever en efficiënter in te richten 'aannemelijk' gemaakt was. Conform het Ontslagbesluit is vervolgens de selectie uit het personeelsbestand getoetst. Deze selectie stoelt op de anciënniteitsregel. Deze regel geldt per categorie van 'uitwisselbare functies' binnen de bedrijfsvestiging. De grief van klagers richt zich vooral op deze toetsing van de anciënniteitsregel. Klagers, die laatstelijk werkzaam waren op de afdeling 'Training Development', menen dat sprake was van uitwisselbaarheid van functie ten opzichte van medewerkers van de afdeling 'Training Delivery'. De anciënniteit zou volgens klagers over beide afdelingen moeten worden gezien, in welk geval zij ten onrechte voor ontslag waren voorgedragen. De werkgever had hierover beargumenteerd en gedocumenteerd toegelicht dat er juist *geen* sprake was van uitwisselbaarheid van functie tussen beide afdelingen. Uit deze documentatie blijkt dat de inhoud van beide functies wezenlijk verschilt. De functie van Training Development houdt als kerntaak in het 'ontwerpen van training', derhalve het concipiëren van nieuw materiaal. De functie van Training Delivery daarentegen behelst het 'organiseren en geven van training' en het 'updaten van training materialen', derhalve het bewerken van reeds bestaand materiaal. Daardoor zijn beide functies naar aard en niveau onderling verschillend. CWI heeft dit gemaakte onderscheid na een uitvoerige stukkenwisseling in drie ronden van hoor- en wederhoor gehonoreerd, en dat ook in de beschikking uiteengezet.

Het was CWI niet gebleken dat er na 1 januari 2002 sprake was van regelmatige onderlinge uitwisseling waarbij elkaars functie volledig en structureel over en weer worden

overgenomen. Dit geven de door partijen overgelegde stukken ook niet aan.

Naar mijn oordeel komt aan CWI een eigen beslissingsverantwoordelijkheid toe om op basis van de aangeleverde informatie van partijen tot bepaalde conclusies te komen. CWI is in deze niet over een nacht ijs gegaan, en heeft de discussie tussen partijen over de anciënniteit en uitwisselbaarheid, als gezegd, in drie ronden afgewikkeld.

Met name in de derde ronde heeft werkgever dit punt gedetailleerd toegelicht op blad een en twee, ondersteund door diverse bijlagen waaruit van de inhoudelijke verschillen tussen de beide afdelingen en functies blijkt. Het hiertegen gevoerde verweer is in de procedure aldus goed meegewogen, maar heeft deze stellingname naar het oordeel van CWI niet voldoende kunnen weerleggen.

CWI heeft - anders dan klagers stellen - wel degelijk goed onderzoek gedaan naar de uitwisselbaarheid van functies. Dit is ook in de beschikking tot uitdrukking gekomen, zij het dat dit wellicht enigszins uitgebreider had kunnen worden verwoord. Daarbij had het aan duidelijkheid gewonnen indien in concreto was verwezen naar dossierstukken die aangaven welke werkzaamheden klagers wanneer hadden verricht, gelet op de splitsing van taken per 1 januari 2002 over twee afdelingen. Niet valt echter in te zien dat CWI in deze besluitvorming onjuist of onzorgvuldig te werk is gegaan, zodat de klacht op dit onderdeel goede grond ontbeert. Ten overvloede is het wellicht nuttig om nog eens te benadrukken dat het bij anciënniteit gaat om structurele uitwisselbaarheid over en weer van functies en niet van personen. Het gaat er ook niet om welke (andere) werkzaamheden een medewerker eventueel nog zou *kunnen* verrichten.

2. Klagers hebben voorts geklaagd over de - in hun ogen - te beperkte verslaglegging van de hoorzitting. CWI weersprekt deze klacht, en wijst mij er desgevraagd op dat er destijds geen op- of aanmerkingen bij het verslag zijn gemaakt. Uitgangspunt is dat CWI een eigen verantwoordelijkheid heeft om een juiste en zakelijke weergave van een hoorzitting te maken en daarin de essentie samen te vatten. Het kan niet de bedoeling zijn dat dit verslag zelf nog voorwerp van discussie zou vormen. Dit zou mogelijk anders zijn indien het verslag aperte (feitelijke) onjuistheden zou bevatten. Alsdan zou de belanghebbende om zakelijke rectificatie kunnen verzoeken. Het klachtonderdeel is derhalve naar mijn oordeel niet gegrond.

3. Klagers stellen tot slot dat CWI 'in het kader van de klachtbehandeling naar een nieuw argument heeft gegrepen ter onderbouwing van de verleende ontslagvergunning'. Dit standpunt is niet juist. Immers, nadat een beschikking is genomen, is de procedure beëindigd en het dossier gesloten. Het is derhalve niet mogelijk - zoals klagers stellen - om een verleende ontslagvergunning naderhand alsnog te 'onderbouwen'.

Uiteraard kan CWI desgevraagd wel een aanvullende toelichting verstrekken, zoals hier in het kader van de klachtbehandeling is gebeurd. Daarmee wordt een mogelijke

onduidelijkheid of onvolkomenheid naderhand alsnog gerepareerd. Dit doet echter niet af aan de houdbaarheid van de beslissing. Hierin valt geen klachtwaardig aspect te zien, ik acht de klacht dan ook ongegrond.

Conclusie

Gezien voorgaande is de Raad van bestuur van oordeel dat de klachtonderdelen ongegrond zijn. CWI heeft een uitvoerige procedure in drie ronden van hoor- en wederhoor gevoerd, en daarbij voldoende onderzoek doen plaatsvinden naar de aangevoerde ontslagmotieven en de gehanteerde selectiemaatstaven. De verweren zijn daarbij evenwichtig aan bod gekomen, zij het dat de argumentatie daarin niet is gehonoreerd...”

2. Als bijlage stuurde de CWI het ontslagdossier van verzoeker H. mee. De CWI merkte in dat verband op dat de dossiers van de beide andere verzoekers D. en L. identiek waren.

D. Reactie verzoekers

Verzoekers lieten de Nationale ombudsman in hun nadere schriftelijke reactie van 15 juli 2004 het volgende weten:

“...Wij hebben vrijwillig gehoor gegeven aan de oproep voor een hoorzitting georganiseerd door het CWI, voornamelijk omdat dit voor ons de eerste en tevens laatste mogelijkheid was om onze standpunten persoonlijk te kunnen verduidelijken. Dit ondanks het feit dat de uitkomst van deze hoorzitting de acceptatie van onze ontslagaanvraag niet meer kon beïnvloeden. Het herhaalde aanbod om persoonlijk onze visie te komen geven gedurende de verweerperiode werd door het CWI niet gehonoreerd. Commentaar op het verslag van het CWI van deze hoorzitting hebben wij in tegenstelling tot wat beweerd wordt wel degelijk geleverd; in de vorm van het voortzetten van de klachtenprocedure bij de Nationale ombudsman.

De reactie van het CWI op onze klachten benadrukt, geheel onnodig, meerdere malen hun onweerlegbare autoriteit en beslissingsbevoegdheid. Belangrijker achten wij echter dat het CWI zich beroept op beslissingsbevoegdheid zonder de basis daarvoor te leveren, namelijk de wettelijke verplichting deze beslissingen met gedegen argumenten te onderbouwen.

Het CWI gaat nauwelijks inhoudelijk in op onze klachten, beslist arbitrair en verzuimt meermalen om de motivering te leveren waarom het ene argument zwaarder zou wegen dan het andere. Bovendien beweert het CWI in punt 1, dat geen bewijs is overlegd dat 'regelmatige onderlinge uitwisseling' na 1 januari 2002 heeft plaatsgevonden. Dit hebben wij echter wel gedaan en we hebben het CWI daar ook tijdens de hoorzitting uitvoerig op gewezen (hetgeen enkele pijnlijke stiltemomenten veroorzaakte). Het CWI blijft er voor kiezen om deze uitgebreide en duidelijke bewijsvoering (welke door werkgever niet

ontkend wordt) te negeren en onvermeld te laten. Dit feit ligt ten grondslag van onze belangrijkste klacht: punt 1.

Volgens ons levert het CWI in hun verweer verder geen enkel argument waarop wij onze klachten zouden moeten herzien. Wij handhaven daarom alle door ons opgestelde klachten en hopen dat de Nationale ombudsman wel de moeite wil nemen deze inhoudelijk te beoordelen...”

E. Reactie centrale organisatie werk en inkomen

In haar nadere schriftelijke reactie van 14 januari 2005 liet de Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en Inkomen de Nationale ombudsman onder meer het volgende weten:

“In de reactie d.d. 15 juli 2004 brengen verzoekers een nieuw gegeven c.q. een nieuwe klacht ten aanzien van CWI naar voren. Deze nieuwe klacht is niet eerder in de gevolgde klachtprocedure bij CWI en bij de Nationale ombudsman als zodanig naar voren gebracht in de klachtformulering. Het betreft de bewering van verzoekers dat ‘hun herhaalde aanbod aan CWI om persoonlijk hun visie te komen geven gedurende de verweerperiode door CWI niet werd gehonoreerd’. Deze klacht komt niet voor in eerdere klachtformuleringen zodat CWI geen mogelijkheid heeft gehad om op deze bewering en klacht haar zienswijze naar voren te brengen. CWI betwist hetgeen door verzoekers wordt gesteld.”

Achtergrond

Ontslagbesluit (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238; zoals gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, nr. AV/IR/2002/18553, Stcrt.53)

§ 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

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