



Rapport

Datum: 8 maart 2005

Rapportnummer: 2005/067

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Haarlem bij beslissing van 18 maart 2004 haar werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoekster heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het door haar gevoerde verweer.

Beoordeling

I. Inleiding

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

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

II. Ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak

1. Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Haarlem bij beslissing van 18 maart 2004 haar werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoekster heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het door haar gevoerde verweer.

2. Werkgever verzocht de CWI bij brief van 29 januari 2004 hem voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Verzoekster was op 1 januari 2002 bij werkgever in dienst getreden in de functie van administratief medewerker/secretaresse ten behoeve van het secretariaat van Lokaal Zorgoverleg (LZO).

De arbeidsovereenkomst was aangegaan voor de duur dat het LZO-project werd gefinancierd. Verzoekster was tewerkgesteld in verzorgingshuis E. voor 7 uur in de week. Aangezien de financiering per 1 maart 2004 zou worden stopgezet kwam de arbeidsplaats van verzoekster te vervallen, aldus werkgever.

Werkgever merkte verder op dat er voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst bij verzorgingshuis E. nog drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verschillende functies met verzoekster waren gesloten binnen verpleeghuis B. Ook verpleeghuis B. maakte deel uit van de organisatie van werkgever. Gelet op de binnen werkgever van kracht zijnde personeelsstop voor indirect zorggebonden functies viel er op korte termijn geen geschikte functie voor verzoekster te verwachten, aldus werkgever.

Daarnaar gevraagd deelde werkgever de CWI mee dat er binnen het verzorgingshuis E. twee administratieve functies waren. Die van verzoekster en die van directiesecretaresse. Volgens werkgever was de functie van directiesecretaresse van een ander opleidings- en werkniveau dan die van verzoekster en daarom niet geschikt voor verzoekster. Voorts merkte werkgever op dat er binnen het zorgrayon Hoofddorp wel meerdere functies voor secretaresses waren, maar die functies hadden een ander opleidings- en werkniveau en waren dus eveneens niet geschikt voor verzoekster. Ook was er geen uitwisselingsprogramma binnen de verschillende vestigingen.

3. Verzoekster voerde in haar verweerschrift aan dat werkgever de bedrijfseconomische noodzaak om haar te ontslaan onvoldoende had onderbouwd. Volgens verzoekster had werkgever hiertoe de jaarcijfers van de afgelopen drie jaar moeten overleggen, zodat zij hiertegen verweer had kunnen voeren. Ook was aan verzoekster geen Sociaal Plan en mobiliteitsbureau aangeboden. Verzoekster merkte verder op dat de werkzaamheden als wachtlijstregistratie en secretariaatswerkzaamheden voor het LZO, inmiddels gewijzigd in ZTO, gewoon zouden doorgaan. De wachtlijstregistratie was overgenomen door de verzorgingshuizen en het secretariaat LZO werd nu ingevuld door een medewerkster van het Zorgkantoor, aldus verzoekster. Door deze wijzigingen zouden volgens verzoekster de kosten hoger uitvallen dan in de oude opzet. Verzoekster gaf voorts aan dat werkgever verplicht was een andere passende functie voor haar te zoeken en deze aan haar aan te bieden. Verzoekster was van mening dat ook al stelde werkgever dat er geen uitwisselingsprogramma was binnen de verschillende vestigingen van werkgever, van haar werkgever mocht worden verwacht dat naar functies binnen de vestigingen van werkgever zouden worden gezocht. Verzoekster ontkende verder dat zij niet zou beschikken over het opleidingsniveau en werkniveau van een directiesecretaresse of secretaresse. In dit verband merkte zij op dat zij een secretaresse opleiding had gevolgd en dat zij bij verschillende bedrijven werkzaam was geweest als afdelingssecretaresse, secretaresse en directiesecretaresse. Dit betekende tevens dat door werkgever het anciënniteitsbeginsel niet juist werd toegepast en dat niet zij maar de directiesecretaresse als eerste voor ontslag in aanmerking kwam, aangezien de directiesecretaresse op een later tijdstip dan verzoekster in dienst was getreden. Ook was er volgens verzoekster geen eensluidendheid

over de datum van stopzetting van de subsidie

4. De CWI verleende de werkgever bij beslissing van 18 maart 2004 toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. De CWI overwoog dat haars inziens het besluit van werkgever om in verband met de stopzetting van de projectfinanciering de arbeidsovereenkomst met verzoekster te beëindigen niet op onredelijke gronden tot stand was gekomen. Hierdoor was de arbeidsplaats van verzoekster komen te vervallen, terwijl alternatief voor ontslag ontbrak. Volgens de CWI was er geen sprake van strijd met het anciënniteitsbeginsel, omdat de functie van verzoekster van "administratief medewerkster/ secretaresse LZO-project" niet onderling uitwisselbaar was met de andere functies binnen deze vestiging. Dat verzoekster aangaf dat zij, gezien haar opleidings- en werkniveau en ruime ervaring, werkzaam zou kunnen zijn in andere functies binnen deze locatie afdeling deed hier volgens de CWI niets aan af. Tevens was het voor de CWI voldoende duidelijk geworden dat herplaatsing binnen de organisatie vanwege een personeelsstop op dat moment geen optie was.

5. Verzoekster kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen en diende hierover een klacht in bij de CWI. In haar brief voerde zij dezelfde argumenten aan die zij ook in haar verweerschrift had aangevoerd. In het bijzonder ging verzoekster in op het volgens werkgever ontbreken van een uitwisselingsprogramma tussen de verschillende vestigingen van werkgever. Volgens verzoekster was de CWI blindelings afgegaan op de mededeling van werkgever dat een dergelijk uitwisselingsprogramma zou ontbreken. In dat verband wees zij er op dat zij na het bekend worden van de ontslagvergunning door werkgever bij een andere vestiging tewerk was gesteld alsmede dat er in haar arbeidscontract stond dat werkgever zich het recht voorbehield om wijzigingen in de standplaats aan te brengen.

6. De Raad van bestuur van de CWI antwoordde verzoekster dat de door haar werkgever aangevoerde bedrijfseconomische noodzaak door de CWI marginaal is getoetst en dat de CWI niet bevoegd is om ondernemingskeuzes ter discussie te stellen. Volgens de CWI is een werkgever in zekere mate vrij om binnen diens bedrijfsvoering strategische, of soms opgelegde keuzes uit te voeren. Het is niet aan de CWI om bij de beoordeling van een bedrijfseconomische ontslagaanvraag op de stoel van de werkgever te gaan zitten door af te wegen of een bedrijfseconomische keuze al dan niet gerechtvaardigd was. Wat de CWI wel toetst is of de aangevoerde bedrijfseconomische noodzaak aannemelijk is in het licht van de ontslagaanvraag en in het verweerschrift gepresenteerde informatie en of deze noodzaak ook redelijkerwijs leidt tot het vervallen van de functie van de werknemer die voor ontslag wordt voorgedragen. Verder merkte de CWI op dat een bedrijfseconomische noodzaak niet in alle gevallen onderbouwd behoeft te worden. De CWI wees er in dit verband op dat cijfers wel noodzakelijk zijn als een werkgever aanvoert te moeten saneren wegens een slechte financiële positie, verminderd marktaandeel of een teruglopende orderportefeuille die tot minder omzet leidt. Wanneer echter sprake is van het vervallen van een project, dan kan het vervallen van dat project ook worden aangetoond zonder het

overleggen van jaarcijfers, winst- en verliesrekeningen of accountantsrapporten. Aangezien werkgever aannemelijk had gemaakt dat de subsidie ophield en dat het project zou stoppen, en dat dit niet door verzoekster werd bestreden alsmede dat deze stopzetting door werkgever ook feitelijk was gerealiseerd, bestond er bij de CWI geen twijfel over de bedrijfseconomische noodzaak. Dat er sprake was van tegenstrijdige data van de stopzetting van de subsidie deed hier niet aan af, omdat duidelijk was geworden dat de stopzetting van het project inmiddels feitelijk was gerealiseerd, aldus de CWI.

7. Het redelijkheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is. Werkgever heeft wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagaanvraag voor verzoekster ingediend. Zoals hiervoor onder 1.2. is opgemerkt dient de CWI de werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient zij in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. De CWI behoort immers niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. In deze zaak verzocht de werkgever om een ontslagvergunning voor verzoekster omdat de subsidie voor het LZO-project werd stopgezet. Aangezien verzoekster voor de duur van dit project in dienst was genomen kwam haar arbeidsplaats te vervallen. Door verzoekster wordt de stopzetting van de subsidie niet bestreden.

Gezien de aard van de door de CWI uit te voeren toetsing kan niet worden gesteld dat de CWI, op basis van de door de werkgever verstrekte informatie, niet in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat, gelet op het feit dat de subsidie voor het LZO-project was gestopt, de arbeidsplaats van verzoekster kwam te vervallen.

8. Voor zover verzoekster van mening is dat er een uitgebreid financieel plaatje diende te komen en dat aan haar geen Sociaal Plan en mobiliteitsbureau is aangeboden wordt het volgende opgemerkt. Artikel 4:1, eerste lid van het Ontslagbesluit stelt slechts als voorwaarde dat de werkgever aannemelijk maakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Werkgever verzocht de CWI om een ontslagvergunning voor verzoekster omdat de subsidie voor het project LZO waarvoor zij was aangenomen werd stopgezet. De CWI kan in haar mening worden gevolgd, dat wanneer er sprake is van het vervallen van een project het vervallen van dit project ook kan worden aangetoond zonder het overleggen van jaarcijfers, winst- en verliesrekeningen of accountantsrapporten, en dat werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat de subsidie ophield en dat daardoor het project was gestopt. Of aan verzoekster al dan niet een Sociaal Plan of mobiliteitsbureau is aangeboden is niet aan de CWI ter beoordeling en doet aan het hier vorenstaande dan ook niet af.

In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

III. Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel

1. Verzoekster klaagt er verder over dat de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast. Verzoekster wijst er in dit verband op dat niet zij maar de directiesecretaresse voor ontslag in aanmerking had moeten komen. Verzoekster baseert dit daarop dat zij een diploma afdelingssecretaresse heeft en dat zij regelmatig als secretaresse werkzaam is geweest. Ook is zij van mening dat werkgever bij het zoeken naar een andere functie voor haar ook had moeten kijken naar de andere vestigingen van werkgever. Zij is het er dan ook niet mee eens dat CWI blindelings op de opmerking van werkgever is afgegaan dat er geen uitwisselingsprogramma van personeel tussen de verschillende vestigingen zou zijn.

2. Het anciënniteitsbeginsel is neergelegd in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 2.). Het anciënniteitsbeginsel houdt in dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht.

3. Vaststaat dat verzoekster op het moment van de ontslagaanvraag in dienst was als administratief medewerkster/secretaresse ten behoeve van het LZO. Ten aanzien van verzoeksters verweer dat zij ook in staat is om directiesecretaresse werkzaamheden te verrichten en dat zij in het bezit is van een diploma afdelingssecretaresse wordt opgemerkt dat verzoekster het begrip uitwisselbaar te ruim uitlegt. Van uitwisselbare functies is uitsluitend sprake indien het gaat op vergelijkbare (zowel naar de aard van de functies als naar de beloning) functies. Niet van belang is welke functie de met ontslag bedreigde medewerkster 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. In dit geval was de functie van verzoekster de enige functie van administratief medewerkster/secretaresse binnen verzorgingshuis E. Gelet op het feit dat verzoekster een unieke functie binnen het verzorgingshuis E. vervulde kan niet worden gesteld dat de CWI niet in redelijkheid tot de conclusie heeft kunnen komen dat het anciënniteitsbeginsel wat betreft het verzorgingshuis E. correct is toegepast.

In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

4. Ten aanzien van verzoekers klacht dat ook naar de andere vestigingen van werkgever had moeten worden gekeken, wordt het volgende opgemerkt. Het begrip 'bedrijfsvestiging' wordt noch in het Ontslagbesluit, noch in de toelichting hierop, omschreven. Dit betekent dat het Ontslagbesluit de CWI op dit punt een zekere beoordelingsruimte laat. Hierbij dient de CWI het redelijkheidsbeginsel als algemene toetsingsmaatstaf in acht te nemen (zie artikel 3:1 van het Ontslagbesluit, Achtergrond onder 1.).

5. De CWI merkte op dat onder bedrijfsvestiging wordt verstaan: "Elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband" dat voornamelijk wordt geduid door de formele werkgever, de locatie van de vestiging waar het werk wordt verricht en de bedrijfseconomische eenheid. Het op regelmatige en structurele basis uitwisselen van personeel is één van de criteria die kunnen leiden tot een andere of grotere

bedrijfsvestiging dan alleen de standplaats en daarmee afwijking van de hoofdregel.

Uit de reactie van de CWI blijkt dat de CWI in geval van verzoekster het niet aannemelijk heeft geacht dat sprake was van regelmatige en structurele personeelsuitwisseling. Het feit dat er bij ontslag of ziekte wisselingen in de bezetting hebben plaatsgevonden betrof een tijdelijke situatie die niet als structureel of regelmatig terugkerend kon worden aangemerkt. Ook het feit dat verzoekster voorheen op een andere vestiging was tewerkgesteld, betrof volgens de CWI veeleer een eenmalige functiewijziging dan personeelsuitwisseling zoals bedoeld in het Ontslagbesluit. Volgens de CWI waren daarbij ook andere criteria relevant zoals de financiële verantwoordingsplicht, zelfstandige aanname- en ontslagbevoegdheid en de naam die gevoerd wordt. Aangezien deze criteria in het geval van verzoekster niet aan de orde waren, was de CWI dan ook van mening dat de bedrijfsvestiging in haar geval dan ook op een juiste wijze was gedefinieerd.

Gelet op hetgeen hiervoor is aangegeven, moet worden beoordeeld of deze beslissing van de CWI de redelijkheidstoets kan doorstaan.

6. Uit de door werkgever overgelegde arbeidsovereenkomst van verzoekster blijkt dat verzoekster was aangenomen in de functie van administratief medewerkster/secretaresse ten behoeve van het secretariaat van het LZO. De standplaats van verzoekster was verzorgingshuis E. Voorts stond in de arbeidsovereenkomst aangegeven dat werkgever zich het recht had voorbehouden om wijzigingen aan te brengen in de standplaats van verzoekster.

Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst bij verzorgingshuis E. waren er drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, en in verschillende functies, geweest binnen verpleeghuis B. Verpleeghuis B. en verzorgingshuis E. maken beiden deel uit van werkgever.

7. Uit het vorenstaande volgt dat werkgever met verzoekster steeds een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor verschillende functies en bij verschillende vestigingen van werkgever. Verzoekster heeft deze overeenkomsten steeds uitgediend bij de desbetreffende vestiging. Niet is gebleken dat er tussentijds sprake is geweest van een structureel of regelmatig terugkerende personeelwisseling tussen de verschillende vestigingen. Gelet op het vorenstaande kan niet worden gesteld dat de CWI niet in redelijkheid het standpunt heeft kunnen innemen dat het toepassingsbereik van het anciënniteitsbeginsel zich diende te beperken tot het verpleeghuis E. waar verzoekster feitelijk tewerk was gesteld.

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Haarlem is niet gegrond.

Onderzoek

Op 30 juli 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 28 juli 2004, van mevrouw K. te Hoofddorp, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Haarlem.

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

In het kader van het onderzoek werd de 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.

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

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1.1. Bij brief van 29 januari 2004 verzocht de werkgever van verzoekster de Centrale organisatie werk en inkomen te Haarlem (CWI) hem voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen. In zijn ontslagaanvraag merkte werkgever het volgende op:

“...Mevrouw is sinds 1 januari 2002 in dienst, in de functie van secretaresse voor het LZO-project. Het LZO-project wordt gefinancierd door het zorgkantoor en er worden werkzaamheden verricht voor verschillende zorginstellingen binnen de Haarlemmermeer.

Mevrouw is te werkgesteld in verzorgingshuis E. voor 7 uur in de week, ze heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur dat het LZO-project gefinancierd wordt. Nu stopt de financiering per 1 maart 2004. De arbeidsovereenkomst met (verzoekster; N.o.) is dus per 1 maart 2004 schriftelijk opgezegd.

Inmiddels is gebleken dat deze opzegging wettelijk niet kan omdat Verzorgingshuis E. een onderdeel is geworden van (werkgever; N.o.).

Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst bij verzorgingshuis E. zijn er 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in verschillende functies, geweest binnen verpleeghuis B. Ook verpleeghuis B. is een onderdeel van (werkgever; N.o.).

De op 1 januari 2002 gesloten arbeidsovereenkomst is dus de 4e arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Binnen (werkgever; N.o.) is er een personeelsstop van kracht voor indirect zorggebonden functies. Er is op dit moment geen andere functie voor mevrouw voorhanden en een geschikte functie valt op korte termijn door de personeelsstop ook niet te verwachten.

De reden van deze ontslaanvraag is (verzoekster; N.o.) mondeling toegelicht op 2 februari 2004.

Op basis van bovenstaande verzoeken wij u om een ontslagvergunning voor het gehele dienstverband van (verzoekster; N.o.), te weten 7 uur per week, te verlenen...”

1.2. Bijgevoegd was een kopie van de met verzoekster gesloten arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst luidt onder meer als volgt:

“1. De werknemer treedt bij de werkgever in dienst per 1 januari 2002 in de functie van administratief medewerker/secretaresse ten behoeve van het secretariaat van Lokaal Zorgoverleg (LZO).

2. De standplaats van de werknemer is Verzorgingshuis E.

De werkgever behoudt zich het recht voor wijzigingen in de standplaats aan te brengen.

(...)

4. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van de subsidieverstrekking voor het voeren van het secretariaat van het LZO, ingaande op 1 januari 2002 en van rechtswege eindigend op uiterlijk 31 december 2004 of zoveel eerder indien de subsidieverstrekking wordt stopgezet, hetgeen partijen onverlet laat de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen door middel van een rechtsgeldige opzegging.”

2.1. Daarnaast gevraagd deelde werkgever de CWI bij brief van 12 februari 2004 nog het volgende mee:

“...stuur ik u een personeelsoverzicht van verzorgingshuis E. De correspondentie met betrekking tot het stopzetten van de subsidie wordt eveneens als bijlage meegestuurd.

Er is in het verzorgingshuis E. maar sprake van 1 administratieve functie en wel die van directie secretaresse. Deze functie is van een ander opleidings- en werkniveau en derhalve niet geschikt voor (verzoekster; N.o.).

Binnen zorgrayon Hoofddorp zijn er wel meerdere functies voor secretaresses, maar ook deze vragen een ander opleidings- en werkniveau. De functie van Administratief medewerker is in het kader van de bezuinigingen komen te vervallen.

Er is geen uitwisselingsprogramma binnen de verschillende vestigingen...”

2.2. Uit het bijgevoegde personeelsoverzicht bleek dat verzoekster de enige secretaresse was die bij verzorgingshuis E. in dienst was.

2.3. Bijgevoegd was verder een Memo van de Raad van Bestuur van de werkgever aan de Directeuren van werkgever van 23 oktober 2003. Deze luidt als volgt:

“...De signalen over de begrotingsvoorbereidingen in de werkmaatschappijen leren ons dat we, om de noodzakelijke bezuinigingen te realiseren, op korte termijn het aantal indirecte functies (bij werkgever; N.o.) flink zullen moeten verminderen.

Om die reden heeft de Raad van Bestuur in zijn vergadering van 21 oktober het volgende besloten:

1. Vanaf heden is er een vacaturestop voor alle indirecte functies
2. Tijdelijke contracten van indirecte functies worden niet verlengd, of niet opnieuw afgesloten
3. Voor indirecte functies worden geen nieuwe contracten voor de inhuur van externen aangegaan; bestaande contracten worden zo spoedig mogelijk beëindigd.

Zodra duidelijk is welke indirecte functies in het kader van het huidige bezuinigingstraject zullen worden opgeheven, en welke personen het betreft, zullen deze laatste als eerste in aanmerking worden gebracht voor de vervulling van eventuele vacatures.

Mocht de voortgang van het werk het absoluut noodzakelijk maken dat bezetting op korte termijn nodig is, dan is afwijking van dit beleid alleen mogelijk na besluit van de RvB...”

3.1. Verzoekster voerde in haar verweerschrift van 29 februari 2004 onder meer het volgende aan:

“

De datum in dienst is onjuist: 1 januari 2002 moet zijn 1 oktober 1999. (...). Volledigheidshalve vermeld ik dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor

onbepaalde tijd;

De 3 genoemde arbeidsovereenkomsten in verschillende functies binnen verpleeghuis B. staan gedeeltelijk los van het LZO. Voor het verrichten van LZO werkzaamheden zijn in ruim 4 jaar tijd 6 arbeidsovereenkomsten afgesloten bij 3 verschillende instanties (...). Daarvan zijn twee arbeidsovereenkomsten van Verpleeghuis B.;

(Werkgever; N.o.) wenst de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van bedrijfseconomische redenen. Bij een dergelijke grondslag dient de noodzaak daartoe onderbouwd te worden. In het verzoek van (werkgever; N.o.) ontbreekt deze onderbouwing. Zij had de jaarcijfers van de afgelopen drie jaar moeten overleggen. Tegen die jaarstukken had ik dan verweer kunnen voeren. Nu is dat onmogelijk. Ik kan niet nagaan of er ook op andere posten dan de personeelskosten voor de functie van secretaresse bezuinigd kan worden. Ook kan ik niet controleren of er onder een andere post voldoende liquide middelen aanwezig zijn die de bezuinigingen overbodig maken. Zonder bekend te zijn met de cijfers constateer ik nu al dat de kosten van het LZO in de nieuwe werkverdeling hoger uitvallen dan in de oude situatie (zie ook f.). De vakbonden hebben in een bijeenkomst op 17 februari jl. bij Verpleeghuis B. aan de aanwezigen kenbaar gemaakt dat er geen sprake is van een ongezonde financiële situatie bij (werkgever; N.o.).

Als er op personeelskosten bezuinigd dient te worden, dan dient daar een weloverwogen reorganisatieplan aan ten grondslag te liggen. In deze zaak is dat plan aanwezig (het Sociaal Plan, (...), echter (werkgever; N.o.) heeft dit Plan niet aan mij aangeboden (zie ook onder e.);

Door (werkgever; N.o.) is een memo bijgevoegd van de Raad van Bestuur aan de directeuren van (werkgever; N.o.) (gedateerd 23 oktober 2003), waarin melding wordt gemaakt van het verminderen van het aantal indirecte functies. Volgens het informatiebulletin van de Raad van Bestuur (...) wordt (is) voor medewerkers die ten gevolge van de formatiereductie boventallig (dreigen te) worden een Sociaal Plan opgesteld. Waarom wordt voor mij dan een ontslagvergunning aangevraagd en waarom wordt dit Sociaal Plan (en mobiliteitsbureau) mij niet aangeboden? In dit memo wordt overigens niets vermeld over het beëindigen van contracten voor onbepaalde tijd, zoals die van mij.

Financiering door het Zorgkantoor zou zijn stopgezet, doch de werkzaamheden als wachtlijstregistratie en secretariaatswerkzaamheden voor het LZO (nu ZTO) gaan door. Wachtlijstregistratie is door de verzorgingshuizen overgenomen en het secretariaat LZO wordt nu ingevuld door een medewerkster van het Zorgkantoor. Met een vergaderfrequentie van 1x per 2 weken (...) en de reistijd Leiden-Hoofddorp vv van zowel voorzitter als notulist zullen de kosten hoger uitvallen dan in de "oude" LZO-opzet, waarbij 1x in de 6 weken is vergaderd en voorzitter en notulist in Hoofddorp wonen en werken;

(Werkgever; N.o.) is als goed werkgeefster verplicht bij het wegvallen van mijn functie een andere passende functie te zoeken en aan te bieden. Diverse keren is gezegd dat aan mij werd gedacht bij de invulling van de functie van secretaresse voor het onlangs opgerichte Zorg Informatie Punt. Ik heb aangegeven belangstelling te hebben voor deze functie. De functie is mij tot op heden nooit formeel aangeboden. (Werkgever; N.o.) stelt geen uitwisselingsprogramma te hebben binnen haar verschillende vestigingen. Ik ben evenwel van mening dat van haar als goed werkgeefster wel verwacht mag worden dat naar functies in die vestigingen gezocht wordt. Dit heeft (werkgever; N.o.) nagelaten.

(Werkgever; N.o.) geeft aan dat ik niet beschik over het opleidingsniveau en werkniveau van een directie-secretaresse of secretaresse. Ik heb een secretaresse opleiding gevolgd bij Schoevers en heb de opleiding afgesloten met een afdelingssecretaresse diploma, omdat ik voor het vak Franse handelcorrespondentie een onvoldoende haalde. Bij verschillende bedrijven ben ik werkzaam geweest als afdelingssecretaresse, secretaresse en directie-secretaresse. Omdat ik vele jaren op uitzendbasis heb gewerkt, beschik ik over zeer ruime ervaring. Zelfs bij Verpleeghuis B. (onderdeel van (werkgever; N.o.) ben ik diverse malen werkzaam geweest in de functie van secretaresse (...). Aan bijlagen (...) zijn een getuigschrift toegevoegd. Bovendien heeft (werkgever; N.o.) nooit de functie van secretaresse LZO meegenomen in het FWG 3.0 traject. (...) En ik heb nooit klachten ontvangen ten aanzien van mijn functioneren als secretaresse LZO, integendeel zelfs (...).

Verwezen wordt naar de functies/het personeelsoverzicht bij E., terwijl bij (werkgever; N.o.) ook zijn ondergebracht Verpleeghuis B. en Thuiszorg. Interessant zou zijn het personeelsoverzicht in te zien van het Zorg Informatie Punt. Voor de secretaressefunctie bij dit Zorg Informatie Punt werd mijn naam genoemd door (...) (manager Zorg Informatie Punt) en (...) (locatiemanager E.). Interessant is het eveneens om te weten of deze functie inmiddels is ingevuld of dat de functie op de vacaturelijst voorkomt die in het bezit is van (...), coördinator mobiliteitsbureau. Het mobiliteitsbureau is opgericht teneinde de medewerkers die boventalig zijn (of worden) te begeleiden. In week 9 (22/28 februari 2004) verschijnt bij (werkgever; N.o.) een vacaturekrant.

(Werkgever; N.o.) past het anciënniteitsbeginsel niet goed toe. Uit het door (werkgever; N.o.) overlegde personeelsoverzicht blijkt dat de directiesecretaresse later dan ik in dienst is gekomen. Voor mij is deze functie uitwisselbaar, hetgeen betekent dat niet ik, maar de directiesecretaresse voor ontslag in aanmerking dient te komen. Mogelijk dat bij overleg van de personeelsoverzichten van B. en Thuiszorg (onderdelen van (werkgever; N.o.) zou blijken, dat mijn functie uitwisselbaar is met nog meerdere secretaressefuncties.

De correspondentie met betrekking tot het stopzetten van de subsidie dateert van 12 februari 2004. Naar mijn idee is dit e-mailbericht duidelijk verzonden -gezien datum en urgentie- met het doel de argumenten van (werkgever; N.o.) om een ontslagvergunning te verkrijgen te ondersteunen. (...) meldt in dit bericht dat de subsidie wordt stopgezet op 1 januari 2004. Voor een dergelijk belangrijk punt is het vreemd dat het per e-mail wordt

afgehandeld en bovendien is het een erg summier bericht. Geconcludeerd mag worden dat er geen andere correspondentie bestaat over het stopzetten van de subsidie, zeker niet van vóór 1 januari 2004. Overigens heeft (werkgever; N.o.) in de brief aan het CWI van 29 januari 2004 aangegeven dat de subsidie stopt per 1 maart 2004. Dus ook over de datum van stopzetting subsidie is geen eensluidendheid.

In de brief van RK Zorgcentrum M. wordt aangegeven dat "het LZO goed functioneerde; niet in de laatste plaats te danken aan de secretariële ondersteuning". Uit deze brief blijkt dat ik goed functioneerde als secretaresse van het LZO en uit de brief blijkt eveneens dat het Zorgkantoor niet haar verantwoordelijkheden op zich neemt en traag handelt.

In de brief van het Zorgkantoor aan Verpleeghuis B. (d.d. 19 december 2003) staat dat de inhoud en werkwijze van het LZO wijzigen, maar dat vooralsnog wordt vastgehouden aan de huidige LZO indeling. Ook in het LZO "oude stijl" werd in goed overleg en in gezamenlijke verantwoordelijkheid gekomen tot het oplossen en signaleren van zorgrealisatieproblemen en werden probleemgevallen aan de hand van rapportages, dossiers en bespreklijsten besproken. Uit deze brief blijkt dat het Zorgkantoor zowel voorzitter als notulist levert. Het notuleren van het LZO was één van mijn taken. De subsidie is dan mogelijkwjs stopgezet, maar de notulist van het Zorgkantoor zal ook betaald moeten worden. (...)

Deze brief van 19 december 2003 is niet aan mij toegezonden terwijl op dat moment nog sprake was van uitbreiding van uren en in de brief het verzoek wordt gedaan de informatie "te verspreiden aan een ieder die zich bezighoudt met het proces van zorgtoewijzing". Volgens mij blijkt hieruit dat reeds was besloten mij uit de functie van secretaresse LZO te zetten, terwijl negen dagen daarvoor nog was gesproken over uitbreiding van het aantal uren.

Bovendien blijkt uit deze brief dat wachtlijstregistratie niet vervalt. Ik citeer "met betrekking tot wachtlijstbeheer van de LZO's voor verzorgingshuizen vanuit de werkgroep zorgtoewijzing A&M een dringend verzoek is gedaan de huidige systematiek in stand te houden totdat AZR volledig operationeel is". Sinds 1 november 2003 kan de wachtlijst niet meer bijgehouden worden door het secretariaat LZO omdat er geen indicatiedossiers meer ontvangen worden, ondanks mijn herhaaldelijke verzoeken de dossiers toe te zenden.

Het Zorgkantoor geeft in de brief van 19 december 2003 zelf al aan dat de informatievoorziening geen schoonheidsprijs verdient. Bijna 7 weken na invoering van de veranderingen in de zorgtoewijzing (1 november 2003) informeert het Zorgkantoor betrokkenen."

Verzoekster gaf verder een uitvoerige toelichting op de door haar hierboven in haar verweerschrift aangevoerde punten.

3.2. Bij haar verweerschrift had verzoekster een groot aantal bijlagen gevoegd. Een van die bijlagen betrof een e-mail aan verzoekster en afkomstig van een medewerkster van Zorgcentra M. van 2 februari 2004. Deze e-mail luidt als volgt:

“Het zorgkantoor gaat met ingang van volgende week het LZO nieuwe stijl opstarten. Dragen zelf zorg voor het secretariaat, en voorzitterschap.”

4. Bij beslissing van 18 maart 2004 verleende de CWI werkgever toestemming om de arbeidsovereenkomst met verzoekster te beëindigen. De CWI overwoog in haar beslissing 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 werkneemster 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.

(Werkgever; N.o.), (...), verzoekt om toestemming tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met (verzoekster; N.o.), (...), in dienst sinds 1 januari 2002 in de functie van Secretaresse, vanwege bedrijfseconomische redenen.

Werkgever stelt dat betrokkene werkzaam is voor een tijdelijk project. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van de subsidieverstrekking van het project of uiterlijk tot en met 31 december 2004. Aangezien de financiering is gestopt per 1 maart jongstleden, is werkgever genoodzaakt de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Binnen de organisatie zijn momenteel geen herplaatsingsmogelijkheden, omdat er een personeelsstop is voor indirect zorggebonden functies. Tevens stelt werkgever dat er voor werkneemster geen uitwisselbare functies zijn binnen haar werklocatie en dat er geen uitwisselingsprogramma is tussen de verschillende vestigingen. Werkgever heeft de ontslagaanvraag onderbouwd middels relevante correspondentie en bijlagen.

Werkneemster protesteert tegen het aangevraagde ontslag. Betrokkene is van mening dat werkgever onvoldoende motieven aanvoert om haar ontslag te kunnen rechtvaardigen. Werkneemster bestrijdt de bedrijfseconomische noodzaak en stelt dat de onderbouwing hiertoe ontbreekt. Voorts voert betrokkene aan dat het anciënniteitsbeginsel niet juist is toegepast. Zij stelt dat haar functie uitwisselbaar is met de functie van "directiesecretaresse". Werkneemster geeft voorts aan dat er onvoldoende inspanningen zijn gedaan om haar te herplaatsen in een andere passende functie. Zij stelt dat er functies

zijn geweest, waarin zij werkzaam zou kunnen zijn, maar dat deze haar niet zijn aangeboden.

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

Gelet op het vorenstaande en de door werkgever overgelegde gegevens ben ik van oordeel dat werkgever de aangevoerde ontslaggrond voldoende aannemelijk heeft kunnen maken. Het besluit van werkgever om in verband met stopzetting van de projectfinanciering de arbeidsovereenkomst met betrokkene te beëindigen is mijns inziens niet op onredelijke gronden tot stand gekomen. Hierdoor komt de arbeidsplaats van werkneemster te vervallen, terwijl alternatief voor ontslag ontbreekt. Van strijd met het anciënniteitsbeginsel is mij dezerzijds niet gebleken, daar haar functie van "administratief medewerker/ secretaresse LZO-project" niet onderling uitwisselbaar is met andere functies binnen deze vestiging. Dat werkneemster aangeeft dat zij, gezien haar opleidings- en werkniveau en ruime ervaring, werkzaam zou kunnen zijn in andere functies binnen deze locatie afdeling doet hier niets aan af. Voor mij is het tevens voldoende duidelijk geworden dat herplaatsing binnen de organisatie vanwege een personeelsstop momenteel geen optie is.

Mijn besluit is dan ook dat de gevraagde toestemming wordt verleend..."

5. Verzoekster kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning door de CWI niet verenigen en diende hierover bij brief van 7 april 2004 een klacht in bij het CWI. In haar brief gaf verzoekster onder meer het volgende aan:

"Vraag: Waarom heeft de Ontslagadviescommissie geen rekening gehouden met het Sociaal Plan dat bij (werkgever; N.o.) op tafel ligt voor de boventallige medewerkers?"

2. De Raad van Bestuur schrijft in de brief van 18 maart jl.: "gelet op de door werkgever overgelegde gegevens ben ik van oordeel dat werkgever de aangevoerde ontslaggrond voldoende aannemelijk heeft kunnen maken". Dat heeft de werkgever echter pas nadat het CWI de werkgever specifiek om bepaalde stukken heeft gevraagd.

Het CWI is in mijn ogen op de hand van de werkgever en komt niet op voor de belangen en de rechtsbescherming van de werknemer. Bovendien zijn de overgelegde gegevens naar mijn idee absoluut niet voldoende geweest.

Aan de hand van summiere, onvolledige en tegenstrijdige gegevens geeft de werkgever aan dat de subsidie wordt stopgezet (...). Had de werkgever niet moeten aantonen dat er ooit subsidie ontvangen is voor mijn functie?

Vraag: Waarom worden door het CWI aan de werkgever specifieke bewijsstukken gevraagd en moet de werknemer het allemaal zelf uitzoeken? Was de

Ontslagadviescommissie niet verbaasd over de tegenstrijdige data van stopzetting subsidie?

3. (...) dient een werkgever nogal wat informatie te verschaffen om duidelijk te maken dat het inderdaad om bedrijfseconomische redenen gaat. In het verzoek van (werkgever; N.o.) ontbreekt deze onderbouwing. Zij had de jaarcijfers van de afgelopen twee jaar en accountantsverklaring moeten overleggen. (...)

Vraag: De ontslagaanvraag is gebaseerd op “bedrijfseconomische redenen”. Waarom heeft de werkgever de aanvraag niet met financiële cijfers moeten onderbouwen? Had de werkgever niet moeten aantonen ooit subsidie voor mijn functie ontvangen te hebben? Heeft (werkgever; N.o.) aangetoond een gegronde reden te hebben om een personeelsstop in te stellen? Zou er zonder een personeelsstop geen ontslagvergunning afgegeven zijn?

(...)

5. Aan de toestemming de arbeidsverhouding op te zeggen ligt onder meer ten grondslag artikel 4:2 (“eerste lid bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werkneemster met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht”). De werkgever heeft aangegeven, in één enkele zin, dat er geen uitwisselingsprogramma binnen de verschillende vestigingen is. Na bekendwording van het afgeven van de ontslagvergunning ben ik bij een andere vestiging tewerkgesteld voor het uitvoeren van secretariaatswerkzaamheden voor de thuiszorg. (...) Als het de werkgever goed uitkomt blijkt er dus wel een uitwisseling mogelijk te zijn tussen de verschillende vestigingen. Zieke werknemers en medewerkers waarvoor een ontslagvergunning is afgegeven kunnen wel bij andere vestigingen aan het werk. Het CWI gaat blindelings af op de verklaring (één zin) van de werkgever. Als er namelijk wel een uitwisselingsprogramma is binnen de verschillende vestigingen, is het anciënniteitsbeginsel niet goed toegepast. (...)

Vraag: Had de werkgever niet moeten aantonen met één of ander officieel stuk (statuten?) dat er géén uitwisselingsprogramma bestaat binnen de verschillende vestigingen? Waarom kunnen zieke medewerkers en medewerkers waarvoor een ontslagvergunning is afgegeven wel binnen verschillende vestigingen worden tewerkgesteld? Waarom staat in mijn arbeidsovereenkomst met (werkgever; N.o.) dat de standplaats E. is en dat de werkgever zich het recht voorbehoudt wijzigingen in de standplaats aan te brengen? Is dit niet meten met twee maten? En waarom is de Ontslagadviescommissie hieraan voorbijgegaan?

Het besluit van het CWI om toestemming te verlenen de arbeidsverhouding op te zeggen is absoluut onbegrijpelijk en niet alle argumenten van de werknemer zijn voldoende meegewogen in de besluitvorming, terwijl de Ontslagadviescommissie zich wel kan vinden

in de summiere en onvolledige bewijsvoering van de werkgever.”

6. De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen antwoordde verzoekster bij brief van 22 juni 2004 onder meer:

“Beoordeling

Uw werkgever heeft (kort samengevat) aangevoerd dat de financiering van het project Lokaal Zorgtoewijzings Overleg (LZO-project) stopgezet is en dat werkzaamheden ten behoeve van zorgtoewijding thans worden verricht door het Zorgkantoor. Deze instantie, die voorheen zorg droeg voor subsidieverstrekking aan LZO, heeft besloten de zorgtoewijzing in eigen beheer te nemen. Uw werkgever heeft voorts aangevoerd dat als gevolg daarvan uw functie is komen te vervallen. Op 12 februari 2002 hebben u en uw werkgever een arbeidsovereenkomst gesloten, inhoudende dat u als administratief medewerker / secretaresse werkzaamheden zou verrichten voor het LZO-project met als standplaats Verzorgingshuis E.

De bedrijfseconomische noodzaak

Ten aanzien van de op deze wijze door uw werkgever onderbouwde bedrijfseconomische noodzaak kan allereerst worden opgemerkt dat deze noodzaak door CWI marginaal wordt getoetst. Op de hoorzitting is toegelicht dat dit inhoudt dat CWI niet bevoegd is om ondernemingskeuzes ter discussie te stellen. Een werkgever is in zekere mate vrij om binnen diens bedrijfsvoering strategische, of soms opgelegde, keuzes uit te voeren. Het is niet aan CWI om bij de beoordeling van een bedrijfseconomische ontslagaanvraag 'op de stoel van de werkgever te gaan zitten' door af te wegen of een bedrijfseconomische keuze al dan niet gerechtvaardigd was. Wat CWI wél toetst, is of de gepresenteerde noodzaak *aannemelijk* is in het licht van de in de ontslagaanvraag en in het verweerschrift gepresenteerde informatie en of deze noodzaak ook *redelijkerwijs* leidt tot het vervallen van de functie van de werknemer die voor ontslag wordt voorgedragen. Voorts kan worden opgemerkt dat een bedrijfseconomische noodzaak niet in alle gevallen door cijfers onderbouwd hoeft te worden. Cijfers zijn bijvoorbeeld noodzakelijk als een werkgever claimt te moeten saneren wegens een slechte financiële positie, verminderd marktaandeel of een teruglopende orderportefeuille die tot minder omzet leidt. Wanneer echter sprake is van het vervallen van een project, dan kan het vervallen van dat project ook worden aangetoond zonder het overleggen van jaarcijfers, winst- en verliesrekeningen of accountantsrapporten. De door u aangehaalde checklist in de CWI-brochure "Ontslag, de procedure", vormt veeleer een hulpmiddel dat niet in alle gevallen onverkort hoeft te worden toegepast.

In casu werd op basis van bijlagen bij de ontslagaanvraag aannemelijk dat de subsidie ophield en dat het project zou stoppen, de stopzetting van de subsidie of van het project werd door u ook niet betwist en deze stopzetting werd ook door uw werkgever

gerealiseerd. De tegenstrijdige data van de stopzetting van de subsidie konden daar niet aan af doen, omdat duidelijk werd dat de stopzetting van het project inmiddels feitelijk was gerealiseerd. Bij CWI Juridische Zaken Noordwest Nederland bestond er daarom geen twijfel ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak. Ik acht deze overweging niet onbegrijpelijk. Uw klachtonderdelen 2 en (deels) 3 zijn hiermee beantwoord.

Ontslagselectie conform het anciënniteitsbeginsel

Conform artikel 4:2, lid 1, Ontslagbesluit worden binnen de bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst in aanmerking gebracht.

Over de bedrijfsvestiging is door u onder punt 5 van uw klachtbrief opgemerkt dat volgens u niet ondubbelzinnig is komen vast te staan dat er geen uitwisselingsprogramma was. Een bedrijfsvestiging volgens het Ontslagbesluit is *"Elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband"* dat voornamelijk wordt geduid door de formele werkgever, de locatie van de vestiging waar het werk wordt verricht en de bedrijfseconomische eenheid. Het op regelmatige en structurele basis uitwisselen van personeel is één van de criteria die kunnen leiden tot een andere of grotere bedrijfsvestiging dan alleen de standplaats en daarmee afwijking van de hoofdregel. In uw geval is niet aannemelijk geacht dat sprake was van regelmatige en structurele personeelsuitwisseling. Ik acht deze conclusie terecht. Weliswaar hebt u aangegeven dat er bij ziekte of ontslag wisselingen in de bezetting hebben plaatsgevonden, doch dit betreft een tijdelijke situatie die niet als structureel of regelmatig terugkerend kan worden aangemerkt. En het feit dat u op een andere vestiging bent tewerkgesteld betrof veeleer een eenmalige functiewijziging dan personeelsuitwisseling zoals bedoeld in het ontslagbesluit. Daarbij zijn ook andere criteria relevant om tot een andere bedrijfsvestiging te kunnen concluderen (zoals de financiële verantwoordingsplicht, zelfstandige aannemen en ontslagbevoegdheid, de naam die gevoerd wordt); deze criteria waren in uw situatie niet aan de orde. In antwoord op uw vijfde klachtonderdeel concludeer ik dan ook dat de bedrijfsvestiging in casu op juiste wijze is gedefinieerd.

Gebleken is, in de ontslagprocedure en tevens op de hoorzitting d.d. 14 juni jl., dat u binnen de bedrijfsvestiging een unieke functie had die niet uitwisselbaar was met een van de andere functies binnen de bedrijfsvestiging. Ik concludeer dan ook dat het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast. Herplaatsing op een passende functie binnen de bedrijfsvestiging en/of de gehele organisatie is niet mogelijk gebleken vanwege het ontbreken van vacante vacatures, een reorganisatie (waardoor personeel boventallig is geworden) en een personeelsstop.

Het sociaal plan

In uw eerste klachtonderdeel vraagt u zich af waarom CWI, als ontslag in de rede zou liggen, geen rekening heeft gehouden met het Sociaal Plan en met het feit dat uw werkgever dit niet onverkort op u toegepast zou hebben. Door Juridische Zaken Noordwest Nederland is ter hoorzitting gesteld dat het overeenkomen en toepassen van een Sociaal Plan een zaak is die zich afspeelt in de civiele sfeer tussen werkgever en werknemer en dat CWI hierover geen oordeel kan uitspreken. Dit standpunt onderschrijf ik.

De wederindiensttredingsvoorwaarde

In reactie op uw vierde vraagpunt kan worden opgemerkt dat de wederindiensttredingsvoorwaarde in de beschikking is opgenomen om u te beschermen tegen de mogelijkheid dat uw werkgever korte termijn na uw ontslag een nieuwe werknemer aantrekt voor dezelfde functie. U kunt dit controleren aan de hand van bijvoorbeeld internet of advertenties voor vacatures. Als de voorwaarde van artikel 4:5 Ontslagbesluit intreedt (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.), betekent dit dat met terugwerkende kracht de toestemming van CWI voor opzegging komt te vervallen. Het is raadzaam om, als zich bedoelde situatie voordoet, juridisch advies in te winnen.

Conclusie

Onder verwijzing naar het bovenstaande en naar hetgeen op de hoorzitting besproken is, ben ik van mening dat Juridische Zaken Noordwest Nederland in redelijkheid tot de onderhavige beslissing heeft kunnen komen.

Ik acht uw klacht derhalve ongegrond.”

B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht en naar haar hiervoor onder A. Feiten opgenomen brieven.

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoekster bij brief van 24 november 2004 het volgende mee:

“...De klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Haarlem bij beslissing van 18 maart 2004 haar werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoekster heeft CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het door haar gevoerde verweer. Uit het bij de Nationale Ombudsman ingediende klachtschrift

d.d. 29 januari blijkt onder meer dat verzoekster nog steeds vraagtekens plaatst bij de bedrijfseconomische noodzaak, bij de toepassing van het anciënniteitsbeginsel en bij de consequenties van de wederindiensttredingsvoorwaarde.

Relevante regelgeving

De artikelen 4:1, 4:2 en 4:5 Ontslagbesluit.

Beoordeling

Allereerst kan worden opgemerkt dat bij brief van 22 juni 2004 reeds veel inhoudelijke punten aan de orde zijn geweest. Deze brief gelieve u hier als herhaald en ingelast te beschouwen. Thans volstaat de Raad van bestuur met de volgende opmerkingen naar aanleiding van verzoeksters klachtschrift aan de Nationale Ombudsman d.d. 28 juli 2004.

De bedrijfseconomische noodzaak

De noodzaak voor verzoeksters werkgever om tot ontslag over te gaan, was erin gelegen dat de zorgtoewijzing anders werd georganiseerd. De beslissing hiertoe is genomen door het RIO (regionaal indicatie orgaan), de AWBZ-aanbieders en het zorgkantoor. Werkzaamheden ten behoeve van zorgtoewijzing zouden in de toekomst worden verricht door het Zorgkantoor. Als gevolg van deze reorganisatie werd het project Lokaal Zorgtoewijzings Overleg (het LZO-project) beëindigd en de subsidie ervoor stopgezet. Verzoeksters werkgever diende (haar organisatie; N.o.) conform deze besluitvorming in te richten. Dit heeft volgens werkgever geleid tot het verval van de functie van verzoekster; secretaresse van het LZO-project voor 7 uur per week.

In de ontslagprocedure die bij CWI is gevoerd, bij de interne klachtprocedure die na de ontslagbeschikking gevoerd werd en thans bij klachtschrift bij de Nationale Ombudsman, zijn door verzoekster vraagtekens geplaatst bij de bewijsvoering van de bedrijfseconomische noodzaak door de werkgever. Met name mist verzoekster bewijsstukken van de financiële noodzaak en van de ontvangst van en later stopzetting van het project en van de subsidie. Hierover kan het volgende worden opgemerkt.

In de eerste plaats was in onderhavige ontslagprocedure de specius van de grond bedrijfseconomische redenen "*reorganisatie*" aan de orde. Bij reorganisatie gaat het veeleer om een keuzeverantwoording door de werkgever. Deze keuzeverantwoording behoeft niet per definitie aan de hand van financiële stukken te worden onderbouwd. Immers, een verliesgevende situatie of daling van de omzet behoeft in het geheel niet aan de orde te zijn wanneer op basis van reorganisatie wordt geconstateerd dat arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Bij de klachtreactie d.d. 22 juni 2004 is afdoende aangegeven hoe in casu het motief getoetst diende te worden. Verzoeksters klachtonderdeel dat er ten onrechte geen financiële cijfers zijn overgelegd acht ik dan ook

ongegrond.

Voorts is uit de ontslagcorrespondentie (aanvraag en verweer) en uit de door beide partijen overgelegde stukken (in- en externe correspondentie, Sociaal Plan, notulen) voldoende gebleken dat het LZO-project, zoals het tot die tijd uitgevoerd werd, gestaakt zou worden. Het feit dat de subsidie voor dit specifieke project vervallen was, is niet te beschouwen als een onderbouwing van de slechte financiële situatie, maar als nadere onderbouwing van het feit dat het betreffende project daadwerkelijk kwam te vervallen. Dat de exacte datum waarop deze subsidie verviel niet ondubbelzinnig vast ligt, doet aan het gegeven dat die subsidie verviel niet af. Overigens is door verzoekster voornamelijk de *datum* van verval van subsidie betwist.

Ook is voldoende duidelijk geworden dat verzoeksters functie als enige functie aan dit LZO-project verbonden was. In verzoeksters arbeidsovereenkomst is zelfs de voorwaarde van deze specifieke subsidieverlening opgenomen. Verzoeksters functie verviel als gevolg van de geschetste bedrijfseconomische noodzaak; de reorganisatie. Dat bepaalde onderdelen van verzoeksters functie mogelijk deels elders worden ondergebracht doet daaraan niet af. Dit is immers inherent aan een reorganisatie. In casu werd in ieder geval noch aangevoerd dat de functie in overwegende mate bleef bestaan, noch blijkt zulks uit de overige overgelegde stukken. Het verval van verzoeksters functie is dan ook terecht aannemelijk geacht.

Tot slot verdient nogmaals opmerking dat van de zijde van werkgever geen sprake behoeft te zijn van 'bewijsvoering', zoals door verzoekster vermeld op het klachtenformulier. De marginale toets die door CWI aan de dag wordt gelegd houdt in dat het bedrijfseconomisch motief voor ontslag *aannemelijk* is. Ik volsta op dit punt met een verwijzing naar de brief dezerzijds aan verzoekster d.d. 22 juni 2004, pag.4, eerste alinea. Niet is gebleken dat door CWI hierin een onjuiste toetsing aan de dag is gelegd.

Samenvattend kan worden opgemerkt dat verzoekster naar het oordeel van de Raad van bestuur niet kan worden gevolgd in haar klachtonderdeel betreffende (onderdelen van) de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak.

Het anciënniteitsbeginsel

Nu verzoeksters eigen functie verviel en zij binnen de bedrijfsvestiging een unieke functie bekleedde, is verzoekster conform het anciënniteitsbeginsel terecht voor ontslag voorgedragen.

De herplaatsingsinspanningen

Voorts diende verzoeksters werkgever zich in te spannen voor herplaatsing. Bij de beoordeling van de herplaatsingsinspanningen is relevant welke functies als passend kunnen worden beschouwd. Het gaat dan om de eigen aangepaste functie dan wel om

vacatures die voor de werknemer in kwestie als passend kunnen worden beschouwd. Voor wat betreft vacatures wordt van een werkgever gevraagd om deze te betrekken in de herplaatsingsinspanningen. Van hem wordt uitdrukkelijk *niet* gevergd om functies te creëren. Evenmin wordt van een werkgever verlangd om diens inspanningen te doen uitstrekken tot buiten de bedrijfsvestiging of zelfs buiten de onderneming - tenzij hij zichzelf hiertoe verbonden heeft. Verzoeksters eigen functie kon niet in aangepaste vorm voortbestaan. Bij het nieuw opgestarte Zorg Toewijzings Orgaan (ZTO) of Zorg Informatie Punt (ZIP) bleken geen voor verzoekster passende functies voor handen. Er gold daarnaast een personeelsstop voor de gehele organisatie. Herplaatsing is derhalve voor de werkgever niet mogelijk gebleken. Verzoekster kan niet worden gevolgd in haar klachtonderdeel dat ten aanzien van dit punt door CWI een onjuiste toetsing aan de dag is gelegd.

De wederindiensttredingsvoorwaarde

Aan de beschikking d.d. 18 maart 2004 is de wederindiensttredingsvoorwaarde verbonden. Op pagina 5 van de brief dezerzijds d.d. 22 juni 2004 is hierover reeds een toelichtende paragraaf opgenomen. Ter hoorzitting d.d. 14 juni 2004 is door verzoekster over deze voorwaarde een vraag gesteld. De voorwaarde zelf kan voor verwarring zorgen, omdat enerzijds wordt gesteld dat een werkgever geen nieuwe werknemer in dienst mag nemen voor het verrichten van *werkzaamheden van dezelfde aard*, terwijl anderzijds de ontslagen werknemer eerst in de gelegenheid zou moeten worden gesteld om *zijn vroegere werkzaamheden* te hervatten. Aangegeven is dat het de rechter is die over het toepassingsbereik van deze voorwaarde een uitspraak kan doen. Aan verzoekster is geadviseerd om, mocht de situatie als bedoeld in de voorwaarde zich voordoen, zich te wenden tot een juridisch adviseur die haar belangen kan behartigen. Het is niet aan CWI om hier verder in te treden.

Conclusie

Op grond van voorgaande en de eerdere reactie dezerzijds acht de Raad van bestuur verzoeksters klacht ongegrond. Er is wel degelijk rekening gehouden met verzoeksters verweer in onderhavige klachtprocedure, doch dit verweer heeft er niet aan kunnen afdoen dat in casu op basis van het Ontslagbesluit toestemming voor opzegging kon worden verleend...”

Achtergrond

1. **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)

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

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

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1, eerste lid

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

Artikel 4:2, eerste en zesde lid

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

6. De CWI kan toestemming weigeren ten aanzien van een werknemer die overeenkomstig het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt, indien deze werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt."

Artikel 4:5

"Indien de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding wegens bedrijfseconomische redenen verleent, kan hij aan zijn toestemming de voorwaarde verbinden dat de werkgever binnen 26 weken na de bekendmaking van die toestemming geen werknemer in dienst zal nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij degene voor wie toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding wordt verleend, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten."

2. De **Toelichting** bij het Ontslagbesluit luidt onder meer:

"Artikel 4:1

Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit 1993 en heeft betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze categorie omvat

bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productie-proces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden."