



# Rapport

**Datum: 17 maart 2005**

**Rapportnummer: 2005/080**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland (CWI) de voor hem op 30 mei 2002 afgegeven ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd. Voorts klaagt verzoeker over de wijze waarop de CWI zijn op 26 juli 2002 ingediende klacht over het verlenen van de ontslagvergunning heeft afgehandeld.

## Beoordeling

### Algemeen

1. Verzoeker trad op 1 maart 1999 voor onbepaalde tijd in dienst bij zijn werkgever in de functie van Project Coördinator.
2. Bij brief van 14 maart 2002 verzocht verzoekers werkgever de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland (verder: CWI) hem voor 56 werknemers, waaronder verzoeker, een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgever voerde in zijn ontslagaanvraag voor verzoeker aan dat er binnen de salarisgroep HP1 & HP2, waartoe ook verzoeker behoorde, een aantal functies kwam te vervallen, waaronder de functie van Project Coördinator en drie functies van Project Manager. Gelet op het feit dat verzoeker de functie van Project Coördinator vervulde en deze functie een unieke functie was, bracht toepassing van het anciënniteitsbeginsel volgens werkgever met zich mee dat de arbeidsplaats van verzoeker kwam te vervallen.
3. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift van 9 april 2002 aan de CWI onder meer op van oordeel te zijn dat aan werkgever geen toestemming kon worden verleend om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Verzoeker voerde aan dat hij op 1 maart 1999 bij zijn werkgever in dienst was getreden in de functie van Project Coördinator. Direct voorafgaand aan zijn indiensttreding was verzoeker via een ander bedrijf voor ongeveer twee jaar op detacheringsbasis bij werkgever werkzaam geweest. Per 1 februari 2000 was de functie van verzoeker gewijzigd in Project Manager. Uitgangspunt bij de beoordeling van de ontslagaanvraag diende volgens verzoeker dan ook de functie van Project Manager te zijn.

In dit verband merkte verzoeker op dat er in de salarisgroep HP1 & HP2, inclusief verzoeker, veertien Project Managers waren ingedeeld. Ervan uitgaande dat ook de plaats van verzoeker zou komen te vervallen, zouden er vier functies van Project Manager komen te vervallen. Bij strikte toepassing van het anciënniteitsbeginsel zou verzoeker in deze situatie voor ontslag in aanmerking komen. Echter verzoeker was voor zijn indiensttreding reeds twee jaar op detacheringsbasis voor werkgever werkzaam geweest. Verzoeker verrichtte dus reeds sedert 1997 feitelijk werkzaamheden voor werkgever, aldus verzoeker.

4. Werkgever merkte in zijn nadere schriftelijke reactie aan de CWI van 25 april 2002 op dat de functie van verzoeker ten tijde van de reorganisatie wel degelijk Project Coördinator was. Werkgever baseerde dit op het feit dat verzoeker ook andere werkzaamheden verrichtte dan die van Project Manager. Ook was werkgever van mening dat de door verzoeker aangehaalde werkzaamheden die hij op detacheringbasis voor werkgever had verricht niet aan de dienstjarendefinitie voldeed, zoals opgenomen in het Sociaal Plan.

5. Verzoeker merkte in zijn nader schriftelijk verweer aan de CWI van 14 mei 2002 op dat het volgens hem overduidelijk was dat hij werkzaam was in de functie van Project Manager. Verder verwees hij naar het Sociaal Plan van werkgever. In dit Sociaal Plan stond vermeld dat de eventuele periode waarin werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband bij werkgever via een uitzend-/detacheringbureau werkzaam was, zou worden meegeteld bij de vaststelling van het aantal dienstjaren tot maximaal één jaar. Dit betekende dat verzoeker bij werkgever in dienst was sinds 1 maart 1998, aldus verzoeker. Uitgaande van het door werkgever verstrekte overzicht van Project Managers waren er vier Project Managers korter in dienst dan verzoeker. Verzoeker was dan ook van mening dat hij volgens het anciënniteitsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking kwam.

6. Bij beslissing van 30 mei 2002 verleende de CWI verzoekers werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen.

I. Ten aanzien van de motivering

## Bevindingen

1. De CWI overwoog in haar beslissing dat ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding kan worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch 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).

De CWI gaf in haar ontslagbeslissing verder een samenvatting van hetgeen door werkgever en verzoeker tijdens de ontslagprocedure naar voren was gebracht. De CWI merkte daarbij op dat het slechts een beknopte samenvatting betrof van de informatie die partijen over en weer in de procedure hebben gebracht. Dit bracht echter niet met zich mee dat argumenten die niet waren opgenomen in de samenvatting per definitie niet, of minder relevant zouden zijn. Wellicht ten overvloede merkte de CWI op dat kennis was genomen van alle informatie en argumenten die door partijen waren aangereikt tijdens de procedure, alvorens de besluitvorming had plaatsgevonden.

Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel overwoog de CWI:

“...Ik ben hierbij van mening dat uitgegaan dient te worden van de functie van Project Coördinator. Bij de ontslagaanvraag is een overzicht overgelegd van de functies en de te vervallen functies, uitgesplitst naar salarisgroepen. Hieruit komt naar voren dat betrokkene, uitgaande van de eerdergenoemde datum, binnen de betreffende functiecategorie het kortste dienstverband heeft. Op grond hiervan is dezerzijds niet gebleken dat het ontslag van betrokkene in strijd is met het anciënniteitsbeginsel. Hierbij dient tevens te worden opgemerkt dat het niet aan de beoordelaar is zich te mengen in het herplaatsingsproces van de werkgever...”

2. Verzoeker klaagt erover dat de CWI de voor hem op 30 mei 2002 afgegeven ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd.

3. In reactie op dit klachtonderdeel liet de Raad van bestuur van de CWI de Nationale ombudsman bij brief van 13 maart 2002 het volgende weten:

“...De ontslagbeschikking van CWI is naar klagers mening ondeugdelijk gemotiveerd.

De Raad van bestuur is van oordeel dat in voorkomende gevallen verschil van inzicht mogelijk is op dit punt. Niet kan echter worden gesteld dat deze beschikking een onvoldoende feitelijke weergave van de relevante gegevens en omstandigheden, te summier kenbare overwegingen, dan wel onvoldoende draagkracht van het besluit bevat. Het moet klager duidelijk zijn geweest op grond waarvan toestemming tot ontslag is verleend, zowel ten aanzien van de bredere bedrijfseconomische argumentatie, alsook inzake de gemaakte selectie uit het personeelsbestand (unieke, niet uitwisselbare functie in de categorie project coördinator en anciënniteit in die van project manager). De klacht is overigens op dit onderdeel zelf globaal van karakter (“...in het algemeen kan dan ook worden gezegd dat...”)...”

## **Beoordeling**

4. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een kenbare en deugdelijke motivering, zeker indien de genomen beslissing het belang van een bij die beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een ontslagbeslissing betekent dit dat uit de motivering moet blijken hoe de CWI tot haar beslissing is gekomen.

5. Uit overwegingen van de CWI in de ontslagvergunning blijkt op geen enkele wijze waarom de CWI van mening is dat uitgegaan dient te worden van de functie van Project Coördinator voor verzoeker.

Niet gesteld kan dan ook worden dat de ontslagbeslissing toereikend is gemotiveerd. De onderzochte gedraging van de CWI op dit punt is niet behoorlijk.

## II. Ten aanzien van de klachtafhandeling

### Bevindingen

1. Verzoeker diende bij brief van 26 juli 2002 een klacht in bij de CWI over het verlenen van de ontslagvergunning. Volgens verzoeker was het anciënniteitsbeginsel niet juist toegepast, was er geen rekening gehouden met het feit dat hij extra ontslagbescherming genoot vanwege zijn arbeidsongeschiktheid, was er geen rekening gehouden met de mogelijkheid om te reïntegreren in passende arbeid bij zijn werkgever en was er geen advies ingewonnen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

2. De CWI antwoordde verzoekers gemachtigde bij brief van 10 oktober 2002 onder meer het volgende:

“Ten aanzien van de werkelijk uitgeoefende functie is er veel onduidelijkheid. (Verzoeker; N.o.) is per brief van 3 februari 2000, met terugwerkende kracht benoemd tot projectmanager, is de salarisklasse HP 1. Op 14 februari 2000 heeft (verzoeker; N.o.) zich voor 2 dagen ziek gemeld. Dit betekent dat de laatst werkelijk uitgeoefende functie, projectcoördinator is, Deze functie is vervallen en de anciënniteit is niet geschonden.

Er is geen advies ingewonnen bij het U.W.V. naar her[plaatsingsmogelijkheden, omdat (verzoeker; N.o.) bij het indienen van de ontslagaanvraag op 14 maart 2002 80 - 100%

arbeidsongeschikt was volgens opgave van de werkgever.

Op 21 maart 2002 is betrokkene ingedeeld in klasse 35-45%. Gezien de diverse reorganisaties bij (werkgever; N.o.), het ziektebeeld en het arbeidsongeschiktheidspercentage van betrokkene, was het in dat stadium niet te verwachten dat voor betrokkene een zodanige herplaatsmogelijkheid zou worden gevonden dat (verzoeker; N.o.) binnen 26 weken volledig arbeidsgeschikt een duurzame vaste plaats zou kunnen bezetten.

Het onderdeel Beschouwing algemeen van de verzekeringsarts van het UWV-Gak d.d. 19 maart 2002 bevestigt e.e.a. Hieruit blijkt ook dat (verzoeker; N.o.) omdat gesproken wordt over een outplacementinspanning van (werkgever; N.o.) en over contacten over een middenkaderfunctie via een kennis, waarin hij geleidelijk zou kunnen beginnen, zelf geen reële mogelijkheden ziet.

De zinsnede betreffende het herplaatsingsproces heeft betrekking op ontslag op economische gronden; de grondslag waerop deze ontslagaanvraag is ingediend. T.a.v. een herplaatsing bij langdurige ziekte, heeft het CWI een eigen onderzoeksplicht en kan hiervoor ook advies inwinnen bij het U.W.V.

Ik moet constateren dat uw klacht t.a.v. het volgens u niet correct handelen van het CWI ontvangen is na effectuering van het ontslag, in tegenstelling tot uw klacht bij (werkgever; N.o.) welke door u verzonden is toen betrokkene nog in dienst was. Het had voor de hand gelegen dat u uw klacht meteen na het ontvangen van de kopie van de beschikking had geuit. Dan hadden zaken nog in een vroegtijdig stadium besproken kunnen worden. Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.”

3. Verzoeker klaagt over de wijze waarop de CWI zijn op 26 juli 2002 ingediende klachten heeft afgehandeld. Volgens verzoeker wordt er in de brief van de CWI van 10 oktober 2002 nauwelijks op zijn klachten ingegaan. Voorts vindt verzoeker de stelling dat zijn klacht over het handelen van de CWI pas is ontvangen na effectuering van het ontslag nogal onzinnig. Verzoeker wees er in dit verband op dat de CWI bij beschikking van 30 mei 2002 de ontslagvergunning had verleend en dat werkgever de arbeidsovereenkomst bij brief van 31 mei 2002 had opgezegd. Het was voor verzoeker dan ook onmogelijk om al een klacht in te dienen bij de CWI vóór effectuering van het ontslag. Daarbij komt dat een klacht over het verlenen van een ontslagvergunning door de CWI niet tot gevolg heeft dat de verleende ontslagvergunning zou worden ingetrokken, aldus verzoeker.

## Beoordeling

4. De Raad van bestuur van de CWI liet de Nationale ombudsman is reactie op dit klachtonderdeel weten dat op verzoekers klacht bij de CWI indertijd door de CWI te 's-Hertogenbosch schriftelijk was gereageerd. Verzoeker had afgezien van de mogelijkheid om in persoon te worden gehoord. Daarom was de gang van zaken schriftelijk toegelicht, aldus de CWI.

5. Zoals hiervoor reeds is aangegeven, is de CWI in haar reactie op de klacht van verzoeker nader ingegaan op de door verzoeker aangevoerde klachtonderdelen. De CWI ging nader in op het anciënniteitsbeginsel, de CWI gaf aan waarom er geen advies was ingewonnen bij het UWV en de CWI gaf aan waarom zij van mening was dat er bij werkgever geen mogelijkheden waren om hem te herplaatsen. Hoewel de CWI in haar reactie niet erg uitvoerig ingaat op verzoekers klachten, kan niet worden gesteld dat de reactie van de CWI ontoereikend is.

Wat betreft de opmerking van de CWI in de brief van 10 oktober 2002 dat het voor de hand had gelegen dat verzoeker zijn klacht meteen na het ontvangen van de ontslagbeschikking had geuit omdat dan de zaken nog in een vroegtijdig stadium besproken hadden kunnen worden, wordt opgemerkt dat niet valt in te zien wat het nut hiervan zou zijn geweest. Immers, zoals ook door verzoeker wordt gesteld, kan een eenmaal door de CWI verleende en aan de werkgever toegestuurde ontslagvergunning, door de CWI niet meer ongedaan worden gemaakt.

Wat hier ook van zij, gelet op het vorenstaande kan niet worden gesteld dat de CWI uit het oogpunt van een toereikende beantwoording van verzoekers klacht jegens verzoeker tekort is geschoten. De onderzochte gedraging van de CWI op dit punt is behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is gegrond wat betreft de motivering van de ontslagbeslissing.

Voor het overige is de klacht niet gegrond.

## **Onderzoek**

Op 17 augustus 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 16 augustus 2004, van de heer C. te Nijmegen, ingediend door mevrouw mr. I.G.J. van den Broek, advocaat te Nijmegen, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland.

Verzoeker had zich reeds eerder, bij brief van 15 november 2002, tot de Nationale ombudsman gewend. Het naar aanleiding van dit verzoekschrift ingestelde onderzoek werd eind juli 2003 beëindigd, omdat ook een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag voor de kantonrechter aanhangig was. Nadat het vonnis van de kantonrechter onherroepelijk was geworden verzocht verzoekers gemachtigde de Nationale ombudsman het onderzoek voort te zetten.

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.

### **Informatieoverzicht**

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

1. Verzoekschrift van 16 augustus 2004.
2. De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoekers gemachtigde.

## **Bevindingen**

Zie onder Beoordeling.

## 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)

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 bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht.”