



Rapport

Datum: 13 januari 2006

Rapportnummer: 2006/007

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) te Arnhem bij beslissing van 15 oktober 2004 aan zijn werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen.

Verzoeker is van mening dat de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast.

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. Bij de beoordeling van het verzoek gaat de CWI ervan uit dat aan de werkgever een zekere mate van ondernemingsvrijheid toekomt.

II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Op 15 oktober 2004 heeft de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem (CWI) de werkgever van verzoeker toestemming verleend om de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In haar ontslagbeschikking overwoog de CWI onder meer dat de werkgever zich met betrekking tot het aantal voor ontslag voorgedragen medewerkers gehouden heeft aan de gewenste proportionaliteit. De CWI acht de organisatorische overwegingen van de werkgever voldoende redelijk om verzoeker voor ontslag voor te dragen te meer daar er geen beroep was gedaan op het dienstjarenbeginsel.

In zijn bij de Nationale ombudsman ingediende klacht betwist verzoeker niet dat de bedrijfseconomische noodzaak bij zijn werkgever zodanig is dat ontslagen noodzakelijk zijn. Hij is echter van mening dat de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast.

2. Verzoeker was sinds 16 januari 1995 in dienst van zijn werkgever. Hij vervulde de functie van opperman. De werkgever deelde de CWI bij brief van 9 september 2004 mee dat wegens bedrijfseconomische reden zestien arbeidsplaatsen kwamen te vervallen. Ten aanzien van verzoeker merkte de werkgever op dat hij deel uitmaakte van een vaste ploeg met drie metselaars. Ook deze drie metselaars waren voor ontslag voorgedragen. Werkgever merkte verder op dat de mensen uit de ploeg van verzoeker uit dezelfde regio kwamen en van elkaar afhankelijk waren door gezamenlijk vervoer. Voorts was het werken met vaste ploegen in de bouw gebruikelijk. Een opperman uit een andere ploeg voordragen voor ontslag was derhalve niet praktisch omdat de mensen van één ploeg op elkaar waren ingewerkt en veelal uit dezelfde regio kwamen.

3. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift tegen de ingediende ontslagaanvraag onder meer op dat door de werkgever het anciënniteitsbeginsel werd gepasseerd. Na verzoeker waren er nog twee opperlieden in dienst genomen. Het argument dat voor metselaars uit zijn ploeg ontslag was aangevraagd was geen reden om in het geval van verzoeker het anciënniteitsbeginsel te passeren. Volgens verzoeker kon hij in andere ploegen worden ingezet.

4. Bij beslissing van 15 oktober 2005 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De CWI overwoog in haar ontslagbeslissing dat de organisatorische overwegingen van werkgever voldoende redelijk waren om verzoeker voor ontslag voor te dragen, te meer daar er door verzoeker geen beroep was gedaan op het dienstjarenbeginsel.

5. Verzoeker stelt zich op het standpunt dat het anciënniteitsprincipe niet juist is toegepast. Na verzoeker waren er twee nieuwe opperlieden in dienst genomen. Het argument van de werkgever dat voor de metselaars uit zijn ploeg ontslag was aangevraagd, was geen reden om in zijn geval de anciënniteit te passeren. Verzoeker kon ook in andere ploegen worden ingezet. Het door de CWI in haar ontslagbeslissing gestelde dat verzoeker geen beroep zou hebben gedaan op het dienstjarenbeginsel was dan ook niet juist, aldus verzoeker.

6. Volgens de Raad van bestuur van de CWI was verzoeker werkzaam als opperman met een drietal collega-metselaars in één ploeg. De gehele ploeg is door werkgever voor ontslag voorgedragen. Na verzoeker is nog een tweetal werknemers in de functie van opperman in dienst getreden. De werkgever heeft in de ontslagaanvraag aangevoerd dat het niet praktisch is om een opperman uit een andere ploeg voor te dragen, nu de werknemers in een ploeg op elkaar zijn ingewerkt en veelal uit dezelfde regio komen en daarmee van elkaar afhankelijk zijn door een gezamenlijk vervoer. Wel merkt de Raad van

bestuur op dat door de CWI niet expliciet is nagegaan of het werken in vaste ploegen bij werkgever gebruikelijk is. Uitgangspunt voor de CWI is geweest dat het van algemene bekendheid is dat het werken in ploegen in de bouw gebruikelijk is en dat de CWI het gestelde hieromtrent in de ontslagaanvraag aannemelijk heeft geacht. De Raad van bestuur is echter wel van mening dat de CWI op dit op dit punt nadere vragen had moeten stellen aan de werkgever nu verzoeker in zijn verweerschrift op dit punt gemotiveerd verweer heeft gevoerd. Voorts benadrukt de Raad van bestuur dat bij de vraag of er sprake is van uitwisselbaarheid van functies ook gekeken dient te worden naar de omstandigheden waaronder een functie dient te worden uitgeoefend. Het werken in ploegen kan een dergelijke omstandigheid zijn. Dit gegeven kan mede bepalend zijn voor de uitwisselbaarheid van functies. Het enkel werken in ploegen kan echter geen grond zijn om af te wijken van de anciënniteit.

7. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. Dit vereiste, dat een uitwerking is van het zorgvuldigheidsbeginsel, impliceert onder meer dat het bestuursorgaan zich dient te overtuigen van de juistheid dan wel aannemelijkheid van de informatie waarop het zijn beslissing baseert en dat het bestuursorgaan nader onderzoek dient te verrichten indien er redenen zijn om aan de juistheid van de beschikbare informatie te twifelen.

8. Gelet op het verweer van verzoeker dat er na hem nog twee opperlieden in dienst waren getreden en dat hij ook in andere ploegen kon worden ingezet, had van de CWI mogen worden verwacht dat zij bij de werkgever hierover nadere informatie had ingewonnen. Door zonder meer op basis van de haar wel ter beschikking staande gegevens voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen is de CWI uit het oogpunt van een actieve en adequate informatieverwerving jegens verzoeker tekortgeschoten.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, is gegrond wegens schending van het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

Onderzoek

Op 25 november 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 24 november 2004, van de heer X te Balgoij, ingediend door FNV Bouw te Deventer, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem.

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 te Amsterdam verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd de Centrale organisatie werk en inkomen een aantal specifieke vragen gesteld.

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

Verzoeker maakte van die gelegenheid geen gebruik.

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

De Raad van Bestuur van de CWI deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt.

A. feiten

1. Verzoeker trad op 16 januari 1995 in dienst bij zijn werkgever in de functie van opperman.
2. Bij brief van 9 september 2004 verzocht werkgever, die een bouwonderneming exploiteerde, de Centrale organisatie werk en inkomen te Arnhem (hierna: CWI) hem voor zestien medewerkers een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. In zijn ontslagaanvraag merkte werkgever onder meer op:

“Voor (verzoeker; N.o.) wordt ontslag aangevraagd omdat hij deel uitmaakt van een vaste ploeg metselaars: de heer L., de heer Ja. en de heer K. Ook deze drie mensen zijn voor ontslag voorgedragen.

De mensen uit deze ploeg komen uit dezelfde regio en zijn van elkaar afhankelijk door gezamenlijk vervoer. Het werken met vaste ploegen in de bouw is gebruikelijk. Een opperman uit een andere ploeg voordragen voor ontslag is derhalve niet praktisch omdat de mensen van één ploeg op elkaar zijn ingewerkt en veelal uit dezelfde regio komen.”

3. Verzoekers gemachtigde voerde in zijn verweerschrift van 28 september 2004 aan de CWI het volgende aan:

“...Door verzoekster worden slechts overzichten overgelegd waaruit moet blijken dat de omzet daalt en de orderportefeuille te weinig werkvoorraad heeft.

Deze stukken zijn niet vergezeld van een accountantsverklaring. Daarnaast heeft de werkgever geen financiële gegevens overgelegd.

Verweerder is van oordeel dat verzoekster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen.

Bovendien heeft verzoekster aangegeven aan verweerder dat mocht de situatie veranderen de ontslagaanvraag wordt ingetrokken en dat indien binnen een half jaar na de beëindiging van het dienstverband de situatie beter wordt, de medewerkers waarvoor nu een ontslagvergunning is aangevraagd als eerste weer worden benaderd voor werk.

Dit impliceert dat er geen sprake is van een structurele teruggang van het werkaanbod maar van een tijdelijke situatie, hetgeen behoort tot het normale bedrijfsrisico.

Het bovenstaande wordt bevestigd door het feit dat slechts ontslagaanvragen worden ingediend voor het directe personeel, de UTA-groep niet bij de ontslagaanvragen wordt betrokken en de werkgever alleen de planning tot februari 2005 heeft opgegeven.

Uit door aan verweerder verstrekte informatie blijkt dat verzoekster in maart 2005 kan beginnen met de bouw van 250 woningen aan (...) en 100 woningen aan (...).

Tevens wordt door verzoekster de anciënniteit gepasseerd. (Verzoeker; N.o.) is opperman. Na (verzoeker; N.o.) zijn de opperlieden R. en Jo. in dienst genomen. Het argument dat voor de metselaars uit zijn ploeg ontslag is aangevraagd, is geen reden om in het geval van (verzoeker; N.o.) de anciënniteit te passeren. Hij kan in andere ploegen worden ingezet.

Gelet op de inhoud van het voorgaande verweer verzoekt verweerder de Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen om de gevraagde toestemming aan verzoekster te weigeren...”

4. Bij beslissing van 15 oktober 2004 verleende de CWI de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De CWI overwoog in haar beslissing het volgende:

“...Werkgever heeft - samengevat - het volgende aangevoerd.

Er is thans sprake van een aanzienlijke omzetsdaling en resultaatverslechtering. Werkgever verklaart dit gegeven uit de negatieve bedrijfseconomische ontwikkelingen in de

bouwsector in het algemeen en de gevolgen daarvan voor werkgever in het bijzonder. Als gevolg hiervan zal de omzet de komende maanden aanzienlijk dalen. Vanaf week 45 zal dit gegeven resulteren in een structurele overtaligheid van personeel. Werkgever geeft aan de hand van cijfermatige overzichten aan dat deze knelpunten zullen toenemen naarmate de tijd vordert. Aangezien de timmerwerkplaats nagenoeg uitsluitend produceert voor eigen projecten zijn de problemen navenant. Werkgever voert eveneens aan dat de orderportefeuille te weinig werkvoorraad biedt voor de komende 9 maanden.

Het is volgens werkgever niet te verwachten dat er snel verbetering zal optreden in de ontstane bedrijfseconomische situatie, weshalve een ontslag voor een zestiental werknemers, bij gebrek aan andere (herplaatsings)mogelijkheden, onontkoombaar is. Werkgever heeft ter adstructie relevante correspondentie overgelegd, waaronder diverse cijfermatige overzichten van omzetontwikkelingen en dergelijke en de orderportefeuille.

Met betrekking tot deze ontslagaanvraag voert werkgever het volgende aan.

Betrokkene is sedert 16-01-1995 bij werkgever in dienst, laatstelijk in de functie van opperman. Werkgever is bij deze ontslagaanvraag afgeweken van het anciënniteitsbeginsel. Werknemer maakt deel uit van een ploeg met drie metselaars, die alle drie eveneens voor ontslag zijn voorgedragen.

Namens werknemer is - samengevat - aangevoerd dat werkgever de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van de arbeidsplaats in onvoldoende mate heeft onderbouwd. Werkgever heeft geen financiële gegevens overgelegd en ook geen accountantsverklaring. Namens werknemer wordt ontkend dat er sprake zou zijn van een structurele teruggang van het werkaanbod. Ook is sprake van een tweetal projecten waar werknemer na afloop van het huidige werk tewerk gesteld zou kunnen worden.

Conclusie:

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

Op basis van de mij ter beschikking staande gegevens, te weten afschriften van relevante correspondentie c.q. de overgelegde bedrijfseconomische gegevens, concludeer ik dat werkgever zijn motieven en de daaruit voortvloeiende ontslagnoodzaak voldoende aannemelijk heeft gemaakt.

Ik heb hierbij met name overwogen dat werkgever aan de hand van overgelegde cijfermatige overzichten van de omzetontwikkeling en de orderportefeuille in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat er thans sprake is van een structureel verlies van arbeidsplaatsen. Tevens stel ik vast dat werkgever met betrekking tot het aantal voor ontslag voorgedragen medewerkers zich gehouden heeft aan de gewenste proportionaliteit. Ik acht de organisatorische overwegingen van werkgever voldoende

redelijk om betrokkene voor ontslag voor te dragen, te meer daar er geen beroep gedaan wordt op het dienstjarenbeginsel. Verder zijn er geen herplaatsingsmogelijkheden.

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

5. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen. In zijn brief aan de CWI van 21 oktober 2004 merkte verzoekers gemachtigde het volgende op:

“...Namens (verzoeker; N.o.) is onder meer in het verweerschrift gesteld dat door verzoekster de anciënniteit is gepasseerd. (Verzoeker; N.o.) is opperman. Na (verzoeker; N.o.) zijn de opperlieden R. en Jo. in dienst genomen. Het argument van verzoekster dat voor de metselaars uit zijn ploeg ontslag is aangevraagd, is geen reden om in het geval van (verzoeker; N.o.) de anciënniteit te passeren. Hij kan in andere ploegen worden ingezet.

Ondanks het bovenstaande wordt door u d.d. 15 oktober 2004 een ontslagvergunning aan verzoekster verleend. In de argumentatie hierover wordt gesteld dat er geen beroep wordt gedaan op het dienstjarenbeginsel. Dit is in strijd met het bovenstaande.

Bovendien ben ik van oordeel dat, ook al zou er door verweerder geen beroep zijn gedaan op het dienstjarenbeginsel, het tot uw taak behoort om bij uw beslissing hier rekening mee te houden. Zo staat dit namelijk vermeld in artikel 4.1 van het Ontslagbesluit van 6 maart 2003 (zie Achtergrond: N.o.).

Voorts wijs ik u op lid 5 van artikel 4.2 van eerder genoemd Ontslagbesluit waarin wordt gesteld dat indien werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzonderheden kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemers bij de toepassing van het eerste lid van artikel 4.2 buiten beschouwing laten.

Ik ben van mening dat de opperlieden R. en Jo. Niet aan dit criterium voldoen.

U gelieve de verleende ontslagvergunning voor (verzoeker; N.o.) in te trekken...”

6. De CWI antwoordde verzoekers gemachtigde bij brief van 9 november 2004:

“...Hierbij geef ik u een nadere toelichting op grond van de overwegingen die tot mijn beslissing hebben geleid. Bij het anciënniteitsbeginsel gaat het om gelijkwaardige, onderling wederzijds uitwisselbaarheid tussen de functies. De door het CWI gehanteerde omschrijving daarvan luidt: functies die naar aard, inhoud en functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.

De functie van (verzoeker; N.o.) is opperman hetgeen ook door betrokkene zelf wordt aangegeven. De werkgever stelt dat (verzoeker; N.o.) deel uitmaakt van een vaste ploeg samen met drie metselaars die ook voor ontslag zijn voorgedragen. Zij komen uit dezelfde regio en zijn van elkaar afhankelijk door gezamenlijk vervoer. Het werken met vaste ploegen is in bouw gebruikelijk. Een opperman uit een andere ploeg voordragen stuit op organisatorische en financiële problemen. In de meeste gevallen is het uithalen van een ploeg niet redelijk en evenmin in het belang van de werknemer.

Op grond van deze overweging acht ik de omstandigheden waaronder de functie moet worden uitgeoefend (woon-werkvervoer) niet gelijkwaardig/onderling uitwisselbaar, waardoor het anciënniteitsbeginsel niet van toepassing is.

Daar de daadwerkelijke inzet van beide medewerkers niet onderling uitwisselbaar is, zijn de functies niet gelijkwaardig/onderling uitwisselbaar. Het anciënniteitsbeginsel wordt echter alleen bij gelijkwaardig/onderling uitwisselbare functies toegepast.

Indien functies zowel in de beschrijving als in de daadwerkelijke uitoefening wel wederzijds uitwisselbaar zijn, dan kan pas worden gezien of het gestelde in art. 4.2 lid 5 van toepassing is.

U zult begrijpen dat, gezien het hiervoor gestelde, er naar mijn mening voldoende redenen aanwezig zijn om de genomen beslissing te rechtvaardigen...”

B. Standpunt verzoeker

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

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

De Raad van bestuur van de CWI liet de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker bij brief van 25 februari 2005 het volgende weten:

“...U verzoekt mij in mijn reactie expliciet in te gaan op de volgende door verzoeker gestelde punten/vragen:

1. Het in deze zaak ten onrechte toepassen van Bijlage A van het Ontslagbesluit;
2. In hoeverre is door CWI nagegaan dat het werken in vaste ploegen bij werkgever gebruikelijk is en dat men van elkaar afhankelijk is door gezamenlijk vervoer? Verzoeker is van mening dat er naar de juistheid van deze door werkgever gedane bewering door CWI geen onderzoek is uitgevoerd;
3. Waarom zou het niet in het belang van verzoeker zijn om in een andere ploeg zijn werkzaamheden voort te zetten en is er door CWI rekening gehouden met de leeftijd van

verzoeker, te weten 56 jaar?

In het hierna volgende ga ik nader in op hetgeen in de klachtformulering is opgenomen (anciënniteit) en de door verzoeker gestelde punten/vragen.

Tijdens de interne klachtbehandeling is gereageerd door CWI Juridische Zaken te Arnhem op het klachtschrift van 21 oktober 2004. Zie de brief van 9 november 2004. Het klachtschrift van 21 oktober 2004 komt er op neer dat verzoeker van mening is dat CWI een beslissing heeft genomen die niet in overeenstemming is met het Ontslagbesluit. Meer specifiek is verzoeker van mening dat CWI niet is ingegaan op een beroep van verzoeker op een juiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel. In haar schriftelijke reactie van 9 november 2004 heeft CWI Juridische Zaken te Arnhem aangegeven dat door de omstandigheden waaronder de functie van verzoeker wordt uitgeoefend deze functie niet gelijkwaardig/onderling uitwisselbaar is met de functie van de door verzoeker genoemde personen, waardoor het anciënniteitsbeginsel niet van toepassing is.

Het in deze zaak ten onrechte toepassen van Bijlage A van het Ontslagbesluit;

Verzoeker is van mening dat CWI een relatie legt met Bijlage A van het Ontslagbesluit omdat bij het toetsen van het anciënniteitsbeginsel door CWI gekeken zou zijn naar *de samenstelling van ploegen* (mijn cursivering).

Ik wil benadrukken dat bij de beslissing van CWI om toestemming te verlenen de arbeidsverhouding met verzoeker te mogen beëindigen, Bijlage A van het Ontslagbesluit geen enkele rol heeft gespeeld en ook niet kan spelen. Zoals verzoeker zelf aangeeft heeft Bijlage A betrekking op ontslagen in het Schoonmaakbedrijf. In de onderhavige zaak betreft het een bouwonderneming. Bijlage A kan dus niet van toepassing zijn. De enkele omstandigheid dat CWI Juridische Zaken in haar brief van 9 november 2004 melding maakt van "het werken met vaste ploegen in de bouw" wil niet zeggen dat hiermee wordt gerefereerd aan Bijlage A van het Ontslagbesluit.

In hoeverre is door CWI nagegaan dat het werken in vaste ploegen bij werkgever gebruikelijk is en dat men van elkaar afhankelijk is door gezamenlijk vervoer. Verzoeker is van mening dat er naar de juistheid van deze door werkgever gedane bewering door CWI geen onderzoek is uitgevoerd;

Verzoeker was werkzaam als opperman met een viertal collega-metselaars in één ploeg. De gehele ploeg is door werkgever voor ontslag voorgedragen. Na verzoeker is nog een tweetal werknemers in de functie van opperman in dienst getreden.

Werkgever voert in de ontslagaanvraag aan dat het niet praktisch is om een opperman uit een andere ploeg voor te dragen nu de werknemers in een ploeg op elkaar zijn ingewerkt en veelal uit dezelfde regio komen en daarmee van elkaar afhankelijk zijn door een gezamenlijk vervoer. In de ontslagprocedure is door CWI Juridische Zaken te Arnhem niet

expliciet nagegaan of het werken in vaste ploegen bij werkgever gebruikelijk is. Uitgangspunt is geweest dat het van algemene bekendheid is dat het werken in ploegen in de bouw gebruikelijk is en CWI heeft het gestelde hieromtrent in de ontslagaanvraag aannemelijk geacht. Wel ben ik van mening dat CWI op dit punt nadere vragen had moeten stellen aan werkgever nu verzoeker in zijn verweerschrift op dit punt gemotiveerd verweer heeft gevoerd. Ik merk hierbij echter wel op dat bij de vraag of er sprake is van uitwisselbaarheid van functies ook gekeken dient te worden naar de omstandigheden waaronder een functie dient te worden uitgeoefend. Het werken in groepen (ploegen) kan een dergelijke omstandigheid zijn. Dit gegeven kan mede bepalend zijn voor de uitwisselbaarheid van functies. Het enkel werken in ploegen kan echter geen grond zijn om af te wijken de anciënniteit. Doorslaggevend zijn de criteria "aard, inhoud, functieniveau en beloning".

Waarom zou het niet in het belang van verzoeker zijn om in een andere ploeg zijn werkzaamheden voort te zetten, en is er door CWI rekening gehouden met de leeftijd van verzoeker, te weten 56 jaar.

Het is aannemelijk dat verzoeker er belang bij heeft om zijn werkzaamheden in een andere ploeg voort te zetten. Met betrekking tot uw vraag of CWI rekening heeft gehouden met de leeftijd van verzoeker (bijna 56 jaar) merk ik het volgende op.

Zoals bekend is bij de toepassing van het anciënniteitsbeginsel het aantal dienstjaren van doorslaggevende betekenis. De leeftijd van een voor ontslag voorgedragen werknemer kan alleen een rol te spelen bij de toepassing van artikel 4:2, zesde lid, van het Ontslagbesluit, hetwelk bepaalt dat CWI toestemming kan weigeren ten aanzien van een werknemer, indien deze een zwakke arbeidsmarktpositie heeft en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt. Met andere woorden, de langer in dienst zijnde (qua functie) uitwisselbare collega van de voor ontslag voorgedragen werknemer dient in dat geval juist goede arbeidsmarktperspectieven te hebben. In casu was er blijkens de door werkgever overgelegde personeelslijst één opperman langer in dienst dan verzoeker, te weten de heer P. (in dienst sedert 15 februari 1982). De arbeidsmarktperspectieven van de heer P. zijn echter, onder meer gelet op diens leeftijd van 48 jaar, evenmin gunstig te noemen. Derhalve vormde de leeftijd van verzoeker voor CWI onvoldoende reden om af te wijken van het anciënniteitsbeginsel, mede gelet op het feit dat laatstgenoemd beginsel strikt dient te worden toegepast en afwijkingen van dit beginsel slechts in uitzonderlijke gevallen aan de orde kan zijn..."

Achtergrond

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

§ 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, vijfde 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.

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

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."