



# Rapport

**Datum: 10 augustus 2006**  
**Rapportnummer: 2006/275**

## Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidwest Nederland te Rotterdam (CWI) haar werkgever bij beslissing van 25 februari 2005 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In het bijzonder klaagt verzoekster erover dat de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast alsmede dat de CWI geen advies heeft ingewonnen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

## Beoordeling

### Bevindingen

#### I. Algemeen

1. Verzoekster was sinds 21 december 1998 als offsetdrukker in dienst bij een handelsdrukkerij.

2. Op 22 december 2004 verzocht verzoeksters werkgever de CWI te Rotterdam toestemming om de arbeidsverhouding met vijf van zijn werknemers, waaronder verzoekster, te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgever merkte op dat de grafimedia branche onder sterke druk stond. Er was sprake van een overcapaciteit op de binnenlandse markt alsmede van een grote concurrentie van grote en kleine drukkerijen. Daarnaast vonden er in deze sector grote technologische veranderingen plaats zoals een toenemende automatisering en digitalisering. Dit had ertoe geleid dat bij werkgever de resultaten sterk onder druk waren komen te staan.

Vanaf eind 2001 was een teruggang merkbaar in de omzet. De teruggang in de omzet werd enerzijds veroorzaakt door de economische malaise en anderzijds door de grote concurrentie. Voorts kon werkgever in het verleden een aantal ministeries tot zijn klanten rekenen. Maar door de verplichting om Europees aan te besteden was een groot aantal ministeries afgehaakt. Ook had werkgever zich onder druk van grote opdrachtgevers genoodzaakt gezien de verkoopprijzen te verlagen met soms wel 10 tot 20%, hetgeen eveneens een omzetsdaling tot gevolg had.

Daarnaast diende werkgever te gaan investeren in nieuwe drukpersen om de concurrentie de baas te blijven en de continuïteit van de onderneming op lange termijn te waarborgen.

Werkgever voegde verder de winst- en verliesrekening bij over de jaren 2002 en 2003. Hieruit bleek dat het resultaat over 2002 € 39.227 negatief en over 2003 € 90.894 negatief was. Per 1 september 2004 was het resultaat € 19.393 negatief en de prognose voor heel 2004 was € 41.009 negatief.

Als gevolg van het vorenstaande zag werkgever zich genoodzaakt tot het treffen van maatregelen in de personele sfeer.

Ten aanzien van verzoekster merkte werkgever op dat verzoekster werkzaam was als offsetdrukker op de afdeling Drukkerij. In deze hoedanigheid verrichtte zij simpele drukwerkzaamheden aan de zogenaamde kleine persen. Volgens werkgever was verzoekster niet in staat om de speedmasters van het grotere formaat of een vierkleurenpers te bedienen. Hierdoor was verzoekster beperkt inzetbaar. Werkgever wees erop dat de overige drukkers wel multi-inzetbaar waren en alle drukpersen konden bedienen. Ook met een korte opleiding zou verzoekster niet klaar te stomen zijn voor het grotere en ingewikkeldere werk op de grote drukpersen. Anders dan de andere drukkers had verzoekster geen grafisch technische opleiding (van ongeveer vier jaar) genoten. Om die reden was zij volgens werkgever niet multi-inzetbaar op het persenbestand van na de herstructurering en kwam haar functie te vervallen.

Gelet op het vorenstaande was de functie van verzoekster dus niet onderling uitwisselbaar met de andere functies bij werkgever. Ook kon werkgever verzoekster, gelet op haar kennis en ervaring, geen andere passende functie aanbieden. Er waren ook geen vacatures.

Werkgever wees de CWI er tevens op dat verzoekster sinds 14 april 2003 arbeidsongeschikt was.

Bijgevoegd was een personeelslijst. Uit deze personeelslijst bleek dat er op de afdeling Drukkerij drie 'offsetdrukkers alle drukpersen' werkzaam waren en twee 'offsetdrukkers alleen SM 52 en kleine pers', te weten verzoekster en de heer P. Zowel verzoekster als de heer P. werden voor ontslag voorgedragen.

3. Verzoeksters gemachtigde deelde de CWI in het verweerschrift van 11 januari 2005 mee dat verzoekster in het kader van de reïntegratie na het bedrijfsongeval van 14 april 2003 vervangende werkzaamheden bij werkgever had verricht en wel in de functie van orderbegeleidster. Nadat werkgever een nieuwe ordervoorbereider had aangenomen had werkgever verzoekster op 5 december 2003 laten weten dat werkgever liever had dat verzoekster zich zou laten afkeuren. Dit had zo'n impact gehad op verzoekster dat zij zich sedertdien volledig arbeidsongeschikt had gemeld.

Volgens verzoekster was de ontslagaanvraag voor haar in strijd met het anciënniteitsbeginsel. Indien uitgegaan werd van het aantal dienstjaren dan hadden twee van de vijf drukkers een korter dienstverband dan verzoekster. Verzoekster was met een korte bijscholing zeer wel in staat om de Speedmaster 72 of een vierkleurenpers te bedienen. Verzoekster merkte in dit verband op dat zij, voordat zij bij werkgeverster in dienst was getreden, een eigen drukkerij had gehad. Verzoekster was een gekwalificeerde vellenoffsetdrukker en had daarbij de cursus desktop publishing illustrator afgerond.

Volgens verzoekster was zij dus op meerdere plaatsen in het bedrijf inzetbaar.

Voorts was verzoekster van mening dat werkgever de ontslagaanvraag met onvoldoende financiële gegevens had onderbouwd. Verzoekster wees er in dit verband onder meer op dat de bruto en netto omzet vanaf 2001 gestaag was gestegen en dat 2004 een enorme stijging van de personeelskosten liet zien terwijl er geen nieuwe medewerkers waren aangenomen.

4. Werkgever liet de CWI in zijn schriftelijke reactie van 20 januari 2005 weten dat er geen sprake was van een schending van het anciënniteitsbeginsel. De functie van verzoekster was slechts onderling uitwisselbaar met de functie van de heer P., de andere 'offsetdrukker alleen SM 52 en kleine pers'. Zowel de heer P. als verzoekster werden voor ontslag voorgedragen.

Voor zover verzoekster van mening was dat zij onderling uitwisselbaar was met twee van de drie gekwalificeerde 'offsetdrukkers alle drukpersen' merkte werkgever op dat verzoekster slechts gekwalificeerd was tot maximaal een Speedmaster 52. Zoals werkgever reeds had aangegeven in de ontslagaanvraag wijzigde het gehele persbestand van werkgever na de reorganisatie. Hierbij was het van belang dat de overgebleven drukkpersen alle drukpersen moesten kunnen bedienen in verband met de continuïteit. Werkgever kon zich een stagnatie in de productie vanwege ongekwalificeerde drukkpersen niet veroorloven. Wilde verzoekster gekwalificeerd worden voor de grote pers, dan diende zij ten minste een tweejarige grafisch technische opleiding te volgen, hetgeen in het kader van de reorganisatie niet van werkgever mocht worden verwacht.

Volgens werkgever was verzoekster ook niet multi-inzetbaar. Reïntegratie in de functie van orderbegeleider was mislukt, omdat zij onvoldoende gekwalificeerd was voor deze functie.

Ten aanzien van de opmerkingen van verzoekster betreffende de bedrijfseconomische noodzaak verwees werkgever naar een bijgevoegde verklaring van de accountant. In deze brief werden de door verzoekster aangevoerde argumenten met betrekking tot de bedrijfseconomische noodzaak, weerlegd. Ten aanzien van de toegenomen personeelskosten merkte de accountant op dat deze werden veroorzaakt door het in dienst nemen van vier nieuwe personeelsleden in november/december 2003. Deze uitbreiding werd veroorzaakt door de overname door werkgever van een andere drukkerij.

5. Verzoeksters gemachtigde deelde de CWI in een nader verweerschrift van 4 februari 2005 mee dat verzoekster ten onrechte werd gekwalificeerd als drukker en van daaruit werd beoordeeld vanuit het perspectief van uitwisselbare functies. Verzoekster wees er in dit verband op dat zij na het bedrijfsongeval vanaf 14 juli 2003 een andere functie was gaan bekleden, te weten die van orderbegeleider. Verzoekster ontkende dat zij deze functie niet naar behoren zou hebben uitgeoefend. Temeer daar er in de periode waarin zij deze functie uitoefende geen functioneringsgesprekken met haar hadden plaatsgevonden

waaruit dit zou blijken.

Verzoekster benadrukte verder dat er door werkgever geen plan van aanpak was gemaakt om haar binnen het bedrijf te reïntegreren.

Voorts handhaafde verzoekster haar kanttekeningen bij de bedrijfseconomische noodzaak van werkgever en de juistheid van de geconsolideerde winst- en verliesrekeningen.

6. Bij beslissing van 23 februari 2005 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. Volgens de CWI had werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat de bedrijfseconomische situatie het noodzakelijk maakte om maatregelen in de personele sfeer te nemen. Voorts overwoog de CWI dat de functie van verzoekster niet uitwisselbaar was met de functie van 'offsetdrukker alle drukpersen'. De CWI wees erop dat de uitwisselbaarheid is opgehangen aan het objectieve criterium van functies en niet aan het subjectieve criterium van medewerkers. Het feit dat een persoon die werkzaam is in de functie A, gelet bijvoorbeeld op zijn arbeidsverleden of opleiding, ook in staat is de functie B te bekleden, maakte de functies A en B nog niet uitwisselbaar, aldus de CWI.

Wat betreft de functie van orderbegeleider gaf de CWI aan:

"Betrokkene heeft in replek aangegeven dat zij ten onrechte gekwalificeerd wordt als drukker, aangezien zij na haar bedrijfsongeval als orderbegeleider werkzaam is geweest. Ik kan betrokkene hierin niet goed volgen. Immers, ten eerste heeft zij in haar verweer gesteld (...) dat haar functie uitwisselbaar is met 'andere drukkers'.

Ten tweede blijkt uit zowel uw als haar uiteenzetting dat betrokkene vanaf 5 december 2003, derhalve al meer dan een jaar, geen werkzaamheden meer als orderbegeleider uitvoert. Gesteld noch gebleken is dat betrokkene toentertijd bezwaar heeft aangetekend toen zij van deze functie 'ontheven' is. Het gaat mijns inziens dan ook niet aan thans, in het kader van deze procedure en meer in het bijzonder het anciënniteitsbeginsel, te stellen dat haar functie orderbegeleider moet zijn."

7. Verzoekster kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen en diende hierover bij brief van 23 maart 2005 een klacht in bij de CWI. Volgens verzoekster had de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met het feit dat zij een arbeidsgehandicapte werknemer was

8. De CWI Zoetermeer antwoordde verzoekster op 10 augustus 2005 schriftelijk dat de CWI geen aanleiding had gevonden om, gelet op het gegeven van de arbeidsongeschiktheid van verzoekster, bij het UWV een arbeidsmedisch rapport op te vragen, waarin centraal stond de (on)mogelijkheid om verzoekster te herplaatsen in een aangepaste of andere passende functie. Het vragen van een advies van het UWV was niet in alle gevallen een strikte eis. Zo was volgens de CWI geen advies vereist bij een

ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen van een zogenoemde Rea-werknemer. In deze zaak was gebleken dat verzoekster en werkgever twistten over de vraag of er voor verzoekster - gegeven de vastgestelde arbeidsmedische beperkingen - binnen de krimpende arbeidsorganisatie van werkgever passende herplaatsingsmogelijkheden bestonden. Volgens de CWI had verzoekster geen enkele concrete indicatie gegeven in welke richting een eventuele werkhervatting zou kunnen plaatsvinden. Ook was het voorstelbaar dat verzoekster, desnoods op eigen initiatief, op dit punt voorstellen had gedaan bij het UWV om te laten onderzoeken of haar voorstellen haalbaar waren.

9. Verzoekster kon zich met deze reactie van de CWI op haar klacht niet verenigen en wendde zich bij brief van 14 augustus 2005 tot de Nationale ombudsman met het verzoek haar klacht in onderzoek te nemen.

10. Verzoekster stuurde de Nationale ombudsman op 17 oktober 2005 de uitspraak toe van de rechtbank Rotterdam, sector bestuursrecht van 5 juli 2005 gewezen in het geding tussen haar werkgever en het UWV over de loondoorbetalingsverplichting van verzoeksters werkgever. Deze uitspraak luidt onder meer als volgt:

“De rechtbank stelt op grond van de stukken vast dat de reïntegratie van de werkneemster tot 5 december 2003 goed leek te verlopen.

Op of rond deze dag heeft de werkneemster te horen gekregen dat zij de aangepaste functie niet meer mocht verrichten, hetgeen door eiseres (werkgever; N.o.) is bevestigd. De werkneemster heeft zich vanwege de hierdoor bij haar veroorzaakte spanningen op 8 december 2003 opnieuw ziek gemeld. De rechtbank kan zich niet aan de indruk onttrekken dat het optreden van eiseres deze ziekmelding heeft veroorzaakt. (...) Uit de gedingstukken blijkt vervolgens dat in de periode van 8 december 2003 tot mei 2004 zeer weinig is gebeurd op het gebied van de reïntegratie en dat mediation om het ontstane arbeidsconflict op te lossen niet van de grond is gekomen, ondanks dat hierover door de arbodienst tweemaal is geadviseerd. Er lijkt geen poging gedaan te zijn om tot positieve toenadering te komen. Reïntegratie in het tweede spoor is evenmin opgezet; de actuele oordelen van de arbodienst van na maart 2004 zijn zeer beknopt; er is geen informatie opgevraagd bij behandelend sector.

De rechtbank is van oordeel dat het vorenstaande eiseres zeker aan te rekenen is. Daarbij wordt opgemerkt dat ook handelen van de arbodienst voor risico van eiseres moet blijven.

Naar het oordeel van de rechtbank heeft verweerder dan ook terecht geoordeeld dat er onvoldoende reïntegratie-inspanningen door eiseres zijn verricht. Evenwel is niet vast komen staan in hoeverre deze nalatigheden zich hebben voorgedaan in de te beoordelen periode, te weten van 12 april 2004 tot en met 11 augustus 2004.”

## II. Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel

### Bevindingen

1. Verzoekster klaagt er in de eerste plaats over dat de CWI bij het verlenen van de ontslagvergunning voor haar het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast.
2. De CWI Amsterdam deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoekster op 17 februari 2006 ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel onder meer het volgende mee:

“Functie inhoud

(...) In de door werkgever overgelegde personeelslijst staat als functie van verzoekster vermeld 'Offsetdrukker, alleen SM 52 en kleine pers'. Met een korte bijscholing acht verzoekster zich in staat de Speedmaster 72 of een 4 kleurenpers te bedienen. Voorts geeft verzoekster in haar verweer aan dat zij laatstelijk, in het kader van haar reïntegratieproces, werkzaamheden heeft verricht in de functie van orderbegeleider. Deze werkzaamheden vonden plaats in de periode van 14 juli 2003 tot en met 5 december 2003. Werkgever heeft verzoekster medegedeeld dat haar inzet niet meer nodig was, daar werkgever een nieuwe orderbegeleider had aangenomen. Verzoekster is hierna volledig uitgevallen en heeft haar werkzaamheden niet meer hervat.

Doorslaggevend voor het vaststellen van de functie-inhoud is de wijze waarop werknemers in de praktijk uitvoering geven aan hun functie. De feitelijke situatie dient derhalve te worden vastgesteld. De Raad van bestuur is er in haar oordeel van uitgegaan dat verzoekster laatstelijk werkzaam was in de functie van drukker. Weliswaar is betrokkene hierin uitgevallen na een bedrijfsongeval, doch de vervangende werkzaamheden behorende bij de functie van orderbegeleider werden uitsluitend uitgevoerd in het kader van het reïntegratieproces. Nu verzoekster tijdens het reïntegratieproces op 6 december 2003 blijvend is uitgevallen, kan, ongeacht de oorzaak van de uitval, niet worden gesteld dat zij daadwerkelijk is herplaatst in de functie van orderbegeleider. CWI is bij de vaststelling van de feitelijke werkzaamheden er naar mijn mening terecht van uitgegaan dat betrokkene laatstelijk werkzaam was in de functie van drukker.

Uitwisselbaarheid functies

Uitwisselbare functies zijn - in de ontslagpraktijk van het CWI - functies *'die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn'*. Het bovenstaande houdt in dat de toets op de uitwisselbaarheid is opgehangen aan het objectieve criterium van de functie en niet aan het subjectieve criterium van medewerker. Het feit dat een persoon die werkzaam is in de functie A ook in staat is om functie B te bekleden bijvoorbeeld door opgedane kennis en ervaring in het

arbeidsverleden, maakt functies A en B nog niet uitwisselbaar. Dat betrokkene zich, gezien haar arbeidsverleden, na een korte bijscholing zeer wel in staat acht de functie van 'offsetdrukker alle drukpersen' te verrichten, betekent derhalve niet dat haar functie wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig is met die van de werknemers in de functie 'offsetdrukker alle drukpersen' die na haar in dienst zijn getreden. Laatstgenoemde functie is onder meer naar aard en inhoud niet vergelijkbaar te achten met die van verzoekster."

## Beoordeling

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

4. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de CWI ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De CWI dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht. Bij de beoordeling van het verzoek gaat de CWI ervan uit dat aan de werkgever een zekere mate van ondernemingsvrijheid toekomt.

5. Het redelijkheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is.

6. Verzoeker vervulde de functie van 'offsetdrukker alleen SM 52 en kleine pers'. Op 14 april 2003 werd verzoekster arbeidsongeschikt voor deze functie. In de periode van 14 juli 2003 tot 5 december 2003 verrichtte verzoekster in het kader van haar reïntegratie vervangende werkzaamheden bij werkgever en wel in de functie van orderbegeleider. Vanaf 5 december 2003 tot het moment van de ontslagaanvraag was verzoekster volledig arbeidsongeschikt. Gelet op het feit dat verzoekster de functie van orderbegeleider in het kader van haar reïntegratie tijdelijk heeft vervuld, kan de CWI in haar standpunt worden gevolgd dat niet kan worden gesteld dat zij daadwerkelijk is herplaatst in de functie van orderbegeleider en dat wat betreft het anciënniteitsbeginsel dient te worden uitgegaan van de functie die verzoekster vervulde op het moment waarop zij arbeidsongeschikt werd namelijk die van 'offsetdrukker alleen SM 52 en kleine pers'.



7. Vervolgens diende te worden nagegaan of de functie van verzoekster uitwisselbaar was met andere functies binnen het bedrijf van werkgever. De CWI merkte op dat uitwisselbare functies, functies zijn die wat betreft aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn. Niet van belang is welke functie de met ontslag bedreigde werknemer 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. De CWI kan in haar standpunt worden gevolgd dat de functie van verzoekster niet uitwisselbaar was met de functie van 'offsetdrukker alle drukpersen'. Het feit dat verzoekster zich, gezien haar arbeidsverleden, na een korte bijscholing zeer wel in staat achtte de functie van 'offsetdrukker alle drukpersen' te vervullen, betekende niet dat haar functie wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig is met die van de werknemers in de functie van 'offsetdrukker alle drukpersen' die na verzoekster in dienst zijn getreden.

Gelet op het vorenstaande heeft de CWI in redelijkheid tot de conclusie kunnen komen dat de functie van verzoekster naar aard en inhoud niet vergelijkbaar was te achten met de functie van 'offsetdrukker alle drukpersen' en dat verzoekster op grond van het anciënniteitsbeginsel voor ontslag in aanmerking kwam.

De onderzochte gedraging is in zoverre dan ook behoorlijk.

### **III. Ten aanzien van het niet inwinnen van een UWV-advies**

#### **Bevindingen**

1. Verzoekster klaagt er verder over dat de CWI geen advies heeft ingewonnen bij het UWV. Gelet op het feit dat zij een arbeidsgehandicapte werknemer is, had de CWI dit volgens verzoekster moeten doen.

2. Ten aanzien van het niet inwinnen van advies bij het UWV merkte de CWI onder meer op dat de CWI op dit punt een discretionaire bevoegdheid heeft. De CWI gaf hierbij aan:

"Uitgangspunt is het aanvragen van een arbeidsmedisch advies tenzij:

- er sprake is van een algehele bedrijfssluiting, of
- werkgever met redenen omkleed stelt dat er geen passende arbeid aanwezig is en werknemer hiertegen geen relevant verweer voert, dan wel het door werkgever gestelde erkent.

In dit laatste geval zal werkgever gemotiveerd moeten stellen waarom er op het moment van indiening van de ontslagaanvraag of in de nabije toekomst binnen zijn bedrijf geen mogelijkheden zijn om een Rea-werknemer te herplaatsen. Werkgever dient zoveel mogelijk stukken te overleggen waaruit zulks blijkt, bijvoorbeeld door een overzicht van

vacante functies tot en met het niveau waarop werknemer laatstelijk werkzaam is geweest. Hierbij dient voorts aangegeven te worden waarom de vacante functie(s) niet passend is / zijn voor de Rea-werknemer, dan wel waarom het passend maken van de functie(s) in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden. Werknemer dient met redenen omkleed aan te geven waarom er zijns inziens binnen het bedrijf wél mogelijkheden zijn tot herplaatsing in een aangepaste dan wel andere passende functie. Ingeval er geen relevant verweer door werknemer wordt gevoerd, dan wel werknemer het door werkgever in de ontslagaanvraag gestelde erkent, kan worden afgezien van het vragen van een UWV-advies.

In de onderhavige ontslagzaak gaf het verweer van verzoekster CWI geen concrete indicatie in welke richting een eventuele werkhervatting zou kunnen plaats vinden. Echter gelet op de magere onderbouwing van de ontslagaanvraag ben ik van mening dat een arbeidsmedisch advies van UWV mogelijk aanvullende informatie had kunnen bieden ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden van verzoekster binnen het bedrijf van werkgever. In het kader van een zorgvuldige afweging van alle belangen van betrokkenen zou bovengenoemd advies op zijn plaats zijn geweest. (...)

Ik merk daarbij tegelijk op dat uit het gevoerde verweer en de overige ter beschikking staande informatie onvoldoende concrete werkhervattingsmogelijkheden naar voren zijn gekomen.

Vonnis Rechtbank Rotterdam

Het vonnis van de Rechtbank Rotterdam, sector bestuursrecht d.d. 5 juli 2005 doet aan het bovenstaande niet af. CWI heeft in het kader van de uitvoering van de ontslagtaak een eigen verantwoordelijkheid. Het oordeel van de Rechtbank ten aanzien van de reïntegratieinspanningen van werkgever staat geheel los van de vraag of ontslag om bedrijfseconomische redenen verleend had mogen worden. Voorts is dit vonnis geweest na afgifte van de ontslagvergunning door CWI. Hiermee acht ik uw vraag ten aanzien van bovengenoemd vonnis afdoende beantwoord.”

## **Beoordeling**

3. 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 beschikbare informatie te twijfelen.

4. Verzoekster verrichtte na haar arbeidsongeschiktheid voor een periode van bijna acht maanden vervangende werkzaamheden als orderbegeleider. Werkgever stelde dat reïntegratie van verzoekster in de functie van orderbegeleider was mislukt omdat zij onvoldoende gekwalificeerd was voor deze functie. Volgens verzoekster had zij deze functie wel naar behoren uitgeoefend. Verzoekster merkte tijdens de ontslagprocedure op dat er door werkgever verder geen plan van aanpak was gemaakt om haar binnen het bedrijf te reïntegreren. Verzoekster gaf niet aan in welke functies zij eventueel zou kunnen reïntegreren.

De CWI merkte op dat het verweer van verzoekster de CWI geen concrete indicatie gaf in welke richting een eventuele werkhervatting zou kunnen plaatsvinden. Wel gaf de CWI aan van mening te zijn, dat gelet op de magere onderbouwing van de ontslagaanvraag van werkgever een arbeidsmedisch advies van het UWV mogelijk aanvullende informatie had kunnen geven ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden van verzoekster binnen het bedrijf van werkgever.

Dit betekent dat de CWI niet zonder arbeidsmedisch advies van het UWV ervan had mogen uitgaan dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voor verzoekster waren binnen het bedrijf van werkgever. Door dit wel te doen is de CWI uit het oogpunt van een actieve en adequate informatieverwerving jegens verzoekster tekortgeschoten.

Op dit punt is onderzochte gedraging niet behoorlijk.

## **Conclusie**

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

- niet gegrond ten aanzien van de toepassing van het anciënniteitsbeginsel.
- gegrond ten aanzien van het niet inwinnen van advies bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), wegens strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

## **Onderzoek**

Op 17 oktober 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw A. te Capelle aan den IJssel, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidwest Nederland te Rotterdam.

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.

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

Verzoekster 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 Centrale organisatie werk en inkomen berichtte dat het verslag geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

#### Informatieoverzicht

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

1. Verzoekschrift van 14 augustus 2005 aangevuld op 17 oktober 2005 aan de Nationale ombudsman.
2. De stukken uit het ontslag- en klachtdossier.
3. Reactie van de Centrale organisatie werk en inkomen van 17 februari 2006, gericht aan de Nationale ombudsman.

## 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;)

### § 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, zoals dit luidde tot 1 maart 2006

"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, zoals dit luidde tot 1 maart 2006

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

Artikel 4:4, zoals dit luidde tot 1 maart 2006

"Indien toepassing van de artikelen 4:1 en 4:2 er toe leidt dat een of meer arbeidsgehandicapte werknemers als bedoeld in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, voor ontslag in aanmerking komen, kan toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan artikel 5:2, eerste lid onder b, en tweede lid."

Artikel 5:2, eerste lid onder b, en tweede lid

"1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

(...)

b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen dat voor zijn besluitvorming in het kader van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond noodzakelijk acht, wint hij het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of de mogelijkheid, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht."