



# Rapport

**Datum: 6 september 2006**  
**Rapportnummer: 2006/308**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) Noordwest Nederland te Haarlem bij beslissing van 2 juni 2004 zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker heeft de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist toegepast. Verzoeker wijst er in dit verband op dat volgens een eerdere uitspraak van de kantonrechter te Haarlem van 26 maart 2004 hij volgens het anciënniteitsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking kwam.

## Beoordeling

### I. Bevindingen

1. Verzoeker was sinds 1 augustus 1983 in dienst bij zijn werkgever.

2. Op 31 maart 2004 verzocht verzoekers werkgever de CWI te Haarlem hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgever was een middelgrote organisatie met een personeelsbestand van op dat moment circa 50 personen, die natuurverven, schilderslakken, sierpleisters etc. ontwikkelde, produceerde en verkocht. Als gevolg van de economische recessie was de exploitatie van werkgever in toenemende mate verliesgevend geworden. Het verlies over 2002 bedroeg € 202.027, dat over 2003 naar schatting circa € 429.000 en de verwachting voor 2004 bij ongewijzigd beleid was een verlies van circa € 440.000, terwijl het eigen vermogen per ultimo 2002 reeds negatief € 327.269 was. Werkgever verwees de CWI in dit verband naar de bijgevoegde jaarrekening 2002, alsmede het door zijn accountant uitgebrachte rapport met daarin opgenomen de schatting voor 2003 en de prognose voor 2004.

Teneinde de continuïteit van werkgever te waarborgen dienden er volgens werkgever elf arbeidsplaatsen te vervallen.

Ten aanzien van verzoeker merkte werkgever op dat verzoeker de functie van manager Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM) vervulde. Deze functie stond op zichzelf. De inhoud van deze functie bestond voor zo'n 90% uit werkzaamheden in het kader van het behalen van een ISO-certificering Kwaliteit, Arbo en Milieu. Gelet op de slechte financiële positie van werkgever en het beperkte commerciële belang van certificering, kon werkgever zich de kosten in verband met de ISO-certificering, waaronder de arbeidskosten van verzoeker niet meer veroorloven en had werkgever moeten besluiten het ISO-project stop te zetten. Werkgever was niet in staat verzoeker een andere passende functie aan te bieden.

Werkgever gaf verder aan dat in eerste instantie de kantonrechter was verzocht de arbeidsovereenkomst met verzoeker op bedrijfseconomische gronden te ontbinden. Dit

verzoek was door de kantonrechter afgewezen omdat het problematische functioneren van verzoeker in de functie van plantmanager/hoofd productie onvoldoende was komen vast te staan (zie Achtergrond, onder 2.). Met deze uitspraak was de kantonrechter er volgens werkgever echter geheel aan voorbijgegaan dat de aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde gronden van bedrijfseconomische aard waren, terwijl anderzijds werkgever in verband met het ontbindingsverzoek de kwaliteit van het functioneren van verzoeker niet aan de orde had gesteld.

Bijgevoegd was onder meer een personeelsoverzicht. Op dit personeelsoverzicht stond aangegeven dat de heer K. na de reorganisatie de functie van Hoofd Productie zou krijgen.

3. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift van 21 april 2004 onder meer op dat het verzoek van werkgever aan de CWI om een ontslagvergunning voor verzoeker gezien diende te worden als een verkapt hoger beroep tegen de uitspraak van de kantonrechter. Aan het verzoek van werkgever aan de CWI werden geen nieuwe feiten of omstandigheden ten grondslag gelegd, zodat het verzoek reeds op die grond behoorde te worden afgewezen. De CWI was geen hoger beroep instantie en er bestond geen enkele aanleiding te veronderstellen dat de CWI op basis van dezelfde feiten tot een ander oordeel zou komen dan de kantonrechter.

Voorts merkte verzoeker op dat werkgever op basis van een geprognosticeerd verlies geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische reden kon indienen. In het bijzonder al niet als de accountant zelf al aangaf dat de werkelijkheid aanzienlijk kon afwijken van de prognose.

Tevens was volgens verzoeker het anciënniteitsbeginsel niet in acht genomen. Verzoeker was sinds 1983 in dienst bij werkgever en had verschillende functies bij werkgever vervuld. Vanaf 1996 was verzoeker werkzaam als manager/hoofd productie en logistiek, van zowel de locatie van werkgever in IJmuiden als in Zaandam en in die hoedanigheid verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de beide vestigingen. Naar aanleiding van een reorganisatieadvies medio 2002 werd verzoeker door de directie tijdelijk belast met de opdracht zorg te dragen voor een ISO-certificaat op het gebied van Kwaliteit Arbo en Milieu. Verzoeker had deze tijdelijke functie geaccepteerd onder de uitdrukkelijke mondelinge toezegging van werkgever dat verzoeker niet zou worden ontslagen en kon terugkeren in zijn oude functie. De functie van verzoeker werd per 1 oktober 2002 tijdelijk overgenomen door de zoon van werkgever. Omdat de zoon van werkgever alle afdelingen van het bedrijf moest doorlopen werd hij tijdelijk met de functie van verzoeker belast. Inmiddels was de zoon van werkgever een andere functie toegedacht en was de heer A. benoemd tot hoofd laboratorium/productie, zijnde de functie die verzoeker tot voor kort vervulde. De heer A. had een korter dienstverband dan verzoeker. Daarbij kwam dat de heer A. eind 2004 met de VUT zou gaan, en kwam verzoeker op basis van het Sociaal Plan weer in aanmerking voor zijn oude functie.

Verder was in het kader van de reorganisatie aan een andere medewerker, de heer K., evenals de heer A., de functie van Hoofd Productie toegedacht. Aangezien de heer K. korter in dienst was dan verzoeker was deze benoeming in strijd met het anciënniteitsbeginsel alsmede in strijd met de aan verzoeker gedane toezegging tot terugkeer in zijn oude functie.

Verzoeker had, zo gaf hij aan, altijd goed gefunctioneerd bij werkgever. In de 21 jaar dat hij voor werkgever had gewerkt had hij één keer een functioneringsgesprek gehad met werkgever op 28 oktober 2003. Werkgever vermeldde in het functioneringsverslag:

“...(Verzoeker; N.o.) heeft de opdracht bijzonder professioneel aangepakt en kwijt zich bijzonder goed van zijn taak. (Verzoeker; N.o.) is niet altijd even goed in zelfreflexie, kritisch zelfbeeld is wel beter geworden. (...) Ik heb al zo'n 20 jaar met (verzoeker; N.o.) samengewerkt en over het algemeen met veel genoeg...”

Verzoeker had nooit negatieve beoordelingen gehad, aldus verzoeker.

4. Werkgever deelde de CWI in een nadere schriftelijke reactie van 5 mei 2004 mee dat de kantonrechter ten onrechte van mening was dat er door werkgever een inbreuk was gemaakt op het anciënniteitsbeginsel.

Wat betreft de bedrijfseconomische noodzaak merkte werkgever op dat uit de inmiddels vastgestelde cijfers over 2003 bleek dat het verlies over 2003 € 440.823 bedroeg te vermeerderen met de afboeking dubieuze debiteuren ad € 67.000. Het eigen vermogen was met verdiscontering van het verlies over 2003 per ultimo 2003 opgelopen tot ruim € 830.000 negatief. De verwachting voor 2004 was, dat de verliezen slechts konden worden gestopt als de reorganisatie volledig werd doorgevoerd.

Werkgever gaf verder aan dat verzoeker als hoofd productie niet goed had gefunctioneerd. Om die reden had werkgever zich genoodzaakt gezien verzoeker in september 2002 uit deze functie te ontheffen en met zijn toestemming in de functie van manager KAM aan te stellen. Het was onjuist dat de functie van manager KAM een tijdelijke functie was. Ook had werkgever verzoeker niet toegezegd dat hij niet zou worden ontslagen noch dat hij zou kunnen terugkeren in zijn oude functie. Terugkeer in de oude functie was uitgesloten gelet op de verstoorde verhoudingen, die werkgever juist hadden genoodzaakt verzoeker uit deze functie te ontheffen.

Ten aanzien van verzoekers verweer dat werkgever in strijd handelde met het anciënniteitsbeginsel door hem voor ontslag voor te dragen merkte werkgever op dat deze veronderstelling niet juist was. Per 1 januari 2004 was de heer A. benoemd tot hoofd laboratorium en productie. De heer A. was vóór de reorganisatie technisch assistent van de directie van werkgever. Als verftechnisch deskundige lag het zwaartepunt van zijn werkzaamheden bij de toenmalige afdeling laboratorium, hiërarchisch viel hij rechtstreeks

onder de directie.

De heer K. stond in de nieuwe situatie vermeld als “hoofd productie”. Inhoudelijk hield deze gewijzigde omschrijving geen wijziging van functie in, aldus werkgever. De heer K. viel onder het hoofd productie (en laboratorium) en had geen promotie gemaakt. Na het vertrek van de heer A. zou de heer K. diens functie niet overnemen. Daarbij kwam dat de functie van K. uitvoerend was en die van verzoeker (mede) beleidsbepalend. De functies van A. en K. waren dus niet uitwisselbaar met die van verzoeker, aldus werkgever.

Voorts merkte werkgever op dat er vóór 2004 twee separate afdelingen waren, de afdeling laboratorium en de afdeling productie. In het kader van de reorganisatie waren die afdelingen samengevoegd. De reden daarvoor was dat een goede communicatie tussen beide afdelingen van groot belang was. Daarbij kwam dat werkgever intussen tot de overtuiging was gekomen dat één man voldoende was om zowel de afdeling laboratorium als de afdeling productie te leiden. Verzoeker kwam voor deze functie van hoofd nieuwe afdeling niet in aanmerking, omdat hij geen verftechnicus was en daarom niet in staat was om adequaat leiding te geven aan het laboratorium van de afdeling.

Verzoeker kwam ook voor de functie van K. niet in aanmerking. Dit omdat de functie van K. hiërarchisch ondergeschikt was aan de functie van verzoeker.

Ook los van het vorenstaande was terugkeer van verzoeker naar de afdeling laboratorium en productie uitgesloten, omdat het vertrek van verzoeker uit de functie van hoofd productie gedwongen was als gevolg van verstoorde verhoudingen tussen verzoeker en de medewerkers van die afdeling. Dit had als gevolg dat de situatie onhoudbaar was geworden en ten koste ging van de kwaliteit van de afdeling en van het welzijn van de medewerkers.

Wat betreft het verslag van het op 28 oktober 2003 met verzoeker gehouden functioneringsgesprek merkte werkgever op:

“...(Verzoeker; N.o.) heeft de opdracht bijzonder professioneel aangepakt en kwijt zich bijzonder goed van zijn taak”: dit heeft betrekking op de opdracht in het kader van zijn huidige functie, manager KAM;

(Verzoeker; N.o.) is niet altijd even goed in zelfreflectie; kritisch zelfbeeld is wel beter geworden”(…): dit slaat op het feit dat in het verleden bij de vele gesprekken destijds met (verzoeker; N.o.) in verband met zijn functioneren als hoofd productie hij zijn functioneren in feite niet ter discussie wenste te stellen, omdat volgens hem de problemen door anderen werden veroorzaakt;

Ik heb al zo'n 20 jaar met (verzoeker; N.o.) samengewerkt en over het algemeen met veel genoegen”: wat de (directeur: N.o.) betreft is dat geheel juist. Het probleem van het functioneren van (verzoeker; N.o.) als hoofd productie zat echter niet in zijn relatie met (de

directeur; N.o.), maar in die met zijn ondergeschikten van de productieafdeling...”

Werkgever voegde verder onder meer verklaringen bij van een drietal werknemers van werkgever, gedateerd 17 maart 2004, waarin zij commentaar gaven op het functioneren van verzoeker als hoofd productie. Uit deze verklaringen bleek dat het functioneren van verzoeker volgens deze medewerkers te wensen had overgelaten. Tevens was bijgevoegd een verslag van een gesprek tussen verzoeker, de directeur en een tweetal andere werknemers van 26 augustus 2001, waarin het functioneren van verzoeker werd besproken.

5. Verzoeker handhaafde in zijn nader verweer van 17 mei 2004 zijn standpunt dat de functie manager KAM slechts een tijdelijke functie was en dat uitdrukkelijk met hem was afgesproken dat hij, nadat de zoon van werkgever een nieuwe functie had, weer terug zou keren in zijn oude functie. De stelling dat werkgever niet in staat was verzoeker een andere passende functie aan te bieden was dan ook niet juist. Verzoeker wees er nogmaals op dat ook de kantonrechter de mening was toegedaan dat het anciënniteitsbeginsel niet juist was toegepast en dat er voldoende passende functies voor verzoeker aanwezig waren.

De heer A. bekleedde voor de reorganisatie de functie van technisch assistent en na de reorganisatie de functie Hoofd Laboratorium en Productie, met andere woorden de oude functie van verzoeker. Verzoeker wees er in dit verband op dat hij de volledige opleiding verftechnologie had gevolgd en met succes had afgesloten. In tegenstelling tot verzoeker had de heer A. niet het diploma verftechnicus en was de heer A. geen hoofd productie geweest. Voorts merkte verzoeker op dat uit de door werkgever overgelegde stukken bleek dat de heer K. na de reorganisatie hoofd productie was geworden, derhalve de oude functie van verzoeker had gekregen

Wat betreft het door werkgever aangevoerde slechte functioneren van verzoeker merkte verzoeker op dat dit aspect pas door werkgever naar voren was gebracht om afwijking van het anciënniteitsbeginsel te rechtvaardigen. Verzoeker wees in dit verband op de volgende passage uit het vonnis van de kantonrechter:

“...De kantonrechter constateert dat over die gestelde ‘problemen’ (tenminste!) niet naar behoren met (verzoeker; N.o.) is gecommuniceerd.

Er zijn geen bescheiden (functioneringsgesprekken, evaluatiegesprekken, gespreksverslagen of anderszins) overgelegd, waaruit blijkt dat dit de reden is geweest en dat dit met (verzoeker; N.o.) is besproken en hem destijds de gelegenheid is geboden zijn functioneren te verbeteren.”

Weliswaar staat vast dat in 2001 een gesprek heeft plaatsgevonden met (verzoeker; N.o.), waarvoor ook zijn echtgenote was uitgenodigd en dat toen over zijn functioneren is gesproken. Echter over inhoud van dit gesprek hebben partijen een totaal verschillende

lezing. Het verslag van dit gesprek (dat is overgelegd) is nooit aan (verzoeker; N.o.) verstrekt. Hetzelfde geldt voor het memo van de hand van de heer T. (organisatieadviseur) dat door (werkgever; N.o.) is overgelegd..."

Hieruit bleek volgens verzoeker dat zijn functioneren door werkgever niet met hem naar behoren was besproken.

6. Bij beslissing van 2 juni 2004 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De CWI overwoog dat werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt middels de overgelegde gegevens dat de arbeidsplaats van verzoeker was komen te vervallen. De CWI merkte in dit verband op dat het laten vervallen van functies primair behoort tot de beleidsvrijheid van werkgever, die de CWI slechts marginaal diende te toetsen. Voorts was het de CWI niet gebleken dat de ontslagaanvraag van werkgever in strijd was met het anciënniteitsbeginsel, nu verzoeker als enige werkzaam was in de functie van manager KAM en deze functie in het kader van de reorganisatie kwam te vervallen. Van een concrete toezegging tot terugplaatsing in verzoekers oude functie was de CWI niet gebleken. Verder achtte de CWI dat door werkgever voldoende was onderbouwd en toegelicht dat binnen de onderneming van werkgever geen mogelijkheden waren tot herplaatsing van verzoeker.

7. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen en diende hierover bij brief van 8 juni 2004 een klacht in bij de CWI. Verzoeker vond het niet terecht dat de CWI de beslissing van de rechter naast zich had neergelegd.

8. Bij brief van 28 december 2004 verklaarde de CWI de klacht van verzoeker niet gegrond. De CWI merkte op dat verzoeker vanaf 1 augustus 1983 in dienst was bij werkgever als productiemedewerker, meewerkend voorman, plantmanager/hoofd productie en manager/hoofd logistiek. Vanaf 1 oktober 2002 was verzoeker werkzaam in de functie van manager Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM). Verzoeker had tijdens de ontslagprocedure aangevoerd dat dit een tijdelijke functie betrof vanwege een reorganisatie en dat hij een mondelinge toezegging had dat hij zou kunnen terugkeren in zijn oude functie van manager/hoofd logistiek. De oude functie van verzoeker zou tot die tijd worden waargenomen door de zoon van werkgever die een 'traineeship' zou doorlopen. De CWI gaf aan dat het jammer was dat er over de functie geen nadere schriftelijke afspraken waren gemaakt. Nu dit niet was gebeurd diende de CWI aan te nemen dat de laatstelijk verrichte arbeid de bedongen functie was, te weten de functie van manager KAM. Aangezien dit een unieke functie was, bleef het anciënniteitsbeginsel verder buiten toepassing.

Wat betreft de door verzoeker geopperde herplaatsingsmogelijkheden merkte de CWI op dat op basis van de door werkgever overgelegde stukken het voor de CWI een gerechtvaardigde conclusie was dat de heer A. blijkens de stukken al per 1 januari 2004 de functie van Hoofd Laboratorium en Productie vervulde terwijl op 31 maart 2004 voor

verzoeker een ontslagaanvraag was ingediend. Door verzoeker was tijdens de ontslagprocedure onvoldoende weersproken dat deze functie nog niet vervuld zou zijn. Voorafgaande aan de ontslagaanvraag was door werkgever blijkbaar al een keuze gemaakt in de opvulling van deze vacature, zodat deze niet meer openstond en niet meer in de toets van de herplaatsingsinspanningsplicht kon worden betrokken.

Ten aanzien van het vonnis van de kantonrechter gaf de CWI aan dat de kantonrechter en de CWI elk hun eigen toetsingskader hebben zodat een gelijklopende uitkomst geen gegeven was. Over het aanhouden van de anciënniteitsvolgorde nam de kantonrechter een scherper oordeel in dan de regelgeving voor de CWI rechtvaardigde. Waar de kantonrechter enkele overwegingen wijdde aan vermeend disfunctioneren, merkte de CWI op dat disfunctioneren in ieder geval geen onderdeel uitmaakte van de toets van een bedrijfseconomische ontslagaanvraag bij de CWI.

9. Verzoeker kon zich met deze reactie van de CWI op zijn klacht niet verenigen en wendde zich bij brief van 22 december 2005 tot de Nationale ombudsman met het verzoek zijn klacht in onderzoek te nemen.

10. De Raadsman Ombudsmanzaken deelde de Nationale ombudsman namens de Raad van bestuur van de CWI in reactie op de klacht van verzoeker op 4 april 2006 onder meer mee dat niet was gebleken dat het anciënniteitsbeginsel niet juist was toegepast. Werkgever had voldoende aannemelijk gemaakt dat de functie van verzoeker niet onderling uitwisselbaar was met enige andere functie binnen de organisatie. De functie van manager KAM betrof een unieke functie en dan was het anciënniteitsprincipe niet aan de orde.

Werkgever had verder beargumenteerd dat de functie geen tijdelijk karakter had zoals aangevoerd door verzoeker; verzoeker was duurzaam herplaatst op die functie en er was geen sprake van enige toezegging dat verzoeker in zijn oude functie kon terugkeren. Dit lag tevens niet voor de hand aangezien verzoeker in de zomer van 2002 na functioneringsproblemen was ontheven uit de voormalige functie.

Met betrekking tot eventuele herplaatsing was werkgever niet verplicht om het anciënniteitsbeginsel te hanteren. Een en ander was mede afhankelijk van de geschiktheid van de werknemers voor de vacante functie. De CWI was gebleken dat werkgever gemotiveerd en toegelicht had wat de redenen waren waarom verzoeker niet geplaatst werd. Dat de uitkomst bij de CWI anders was dan de uitspraak door de kantonrechter betekende niet dat de CWI een onjuiste conclusie zou hebben getrokken. De CWI heeft een eigen verantwoordelijkheid en beide instanties hebben een verschillend toetsingskader, zodat een gelijklopende uitkomst geen vaststaand gegeven was. De CWI is gehouden het Ontslagbesluit te hanteren in tegenstelling tot de rechter en de CWI laat zich niet leiden door de kantonrechter. Dat de CWI een beslissing van de rechter naast zich neer zou leggen zoals door verzoeker gesteld was volgens de CWI dan ook niet



terecht.

## II. Beoordeling

11. Verzoeker klaagt erover dat de CWI bij beslissing van 2 juni 2004 zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoeker heeft de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist toegepast. Verzoeker wijst er in dit verband op dat volgens een eerdere uitspraak van de kantonrechter te Haarlem van 26 maart 2004 hij volgens het anciënniteitsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking kwam (zie Achtergrond, onder 2.).

12. Het anciënniteitsbeginsel is neergelegd in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 1.) Op grond van het eerste lid van genoemd artikel dient per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht.

13. De CWI merkte op dat verzoeker ten tijde van de ontslagaanvraag de functie vervulde van manager Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM). Deze functie vervulde verzoeker sinds 1 oktober 2002. Aangezien deze functie een unieke functie betrof bleef het anciënniteitsbeginsel buiten toepassing, aldus de CWI.

14. Verzoeker voerde aan, dat hij de functie van manager KAM tijdelijk zou uitoefenen en dat hij een mondelinge toezegging van werkgever had dat hij zou kunnen terugkeren in zijn oude functie van manager/hoofd productie logistiek. Door werkgever werd echter ontkend dat aan verzoeker een dergelijke toezegging was gedaan. Ook was hierover niets op schrift gesteld.

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

16. Vast staat dat verzoeker op het moment van de ontslagaanvraag in dienst was als manager KAM. In dit geval was de functie van verzoeker de enige functie van manager KAM binnen het bedrijf van werkgever.

Voorts was herplaatsing van verzoeker in zijn vorige functie van manager/hoofd productie logistiek niet aan de orde omdat deze functie, al dan niet terecht, reeds voor de ontslagaanvraag was vergeven aan een andere werknemer.

17. Wat betreft het verweer van verzoeker dat volgens een eerdere uitspraak van de kantonrechter te Haarlem van 26 maart 2004 hij volgens het anciënniteitsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking kwam, wordt het volgende opgemerkt. De CWI kan in haar standpunt worden gevolgd dat de CWI in deze aangelegenheid een eigen verantwoordelijkheid heeft. De CWI dient aan de hand van het Ontslagbesluit na te gaan of er aan de vereisten voor het verlenen van een ontslagvergunning wegens

bedrijfseconomische reden is voldaan. Dit toetsingskader verschilt van dat van de kantonrechter. Voorts blijkt uit de uitspraak van de kantonrechter niet dat tijdens de ontslagprocedure voor de kantonrechter is aangevoerd dat de oude functie van verzoeker inmiddels al was vergeven aan een andere werknemer en dat de kantonrechter dit gegeven bij het doen van zijn uitspraak heeft betrokken. In de procedure voor de CWI is wel uitdrukkelijk aan de orde gesteld dat de oude functie van verzoeker inmiddels was vergeven aan een andere werknemer.

18. Gelet op het feit dat de oude functie van verzoeker werd vervuld door iemand anders en de huidige functie van verzoeker een unieke functie betrof, kon de CWI in redelijkheid tot de conclusie komen dat verzoeker niet voor herplaatsing in zijn oude functie in aanmerking kwam. De CWI heeft derhalve het anciënniteitsbeginsel juist toegepast en kon in redelijkheid toestemming geven de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

## **Conclusie**

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

## **Onderzoek**

Op 2 januari 2006 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer D. te IJmuiden, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen Noordwest Nederland 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 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 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 Centrale organisatie werk en inkomen berichtte dat het verslag haar geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

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

1. Verzoekschrift van 22 december 2005 aan de Nationale ombudsman.
2. De stukken uit het ontslagdossier.
3. Reactie van de Centrale organisatie werk en inkomen van 4 april 2006 gericht aan de Nationale ombudsman.

## **Bevindingen**

Zie onder Beoordeling.

## **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, 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."

2. Beschikking van de kantonrechter te Haarlem d.d. 26 maart 2004

De beschikking van de kantonrechter te Haarlem naar aanleiding van het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verzoeker wegens wijziging van de omstandigheden luidt onder meer als volgt:

"Resteert de vraag of er herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen de organisatie. (Verzoeker; N.o.) stelt dat hij vanwege zijn anciënniteit (als eerste) in aanmerking komt voor de functie hoofd laboratorium/productie. (Werkgever; N.o.) stelt -na kennis genomen te hebben van dit verweer- dat (verzoeker; N.o.) gediskwalificeerd is voor deze functie vanwege de problemen die vóór de benoeming in de functie van manager Kwaliteit, Arbo en Milieu in de samenwerking met ondergeschikten waren ontstaan. De kantonrechter constateert dat voor de (nieuwe) functie van Hoofd laboratorium/Hoofd productie 3 kandidaten zijn: (verzoeker; N.o.) en de heren A. en K. De anciënniteit van betrokkenen is: 20, 16 en 12. Het is evident dat (verzoeker; N.o.) qua anciënniteit als eerste in aanmerking komt voor deze functie. De vraag die de kantonrechter heeft te beantwoorden is of de problemen in het verleden een afwijking van de anciënniteitsregels rechtvaardigt. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend. In het verzoek is op geen enkele wijze melding gemaakt dat dit aspect een rol heeft gespeeld. Eerst tijdens de voortgezette behandeling is dit aan de orde gekomen en zijn stukken hieromtrent overgelegd. (Werkgever; N.o.) heeft in het verzoekschrift nagelaten te melden waarom afgeweken is van de anciënniteitsregels. Waar het per saldo op neer komt is dat (verzoeker; N.o.) voor ontslag wordt voorgedragen omdat hij destijds -naar (werkgever; N.o.) stelt- niet naar behoren functioneerde in de toenmalige functie van Plantmanager/Hoofd Productie en dat hij om die reden destijds uit die functie is "gezet". (Verzoeker; N.o.) betwist dat hij niet naar behoren zou hebben gefunctioneerd en dat dit de reden van de overplaatsing is geweest.

De kantonrechter constateert dat hierover (tenminste) niet naar behoren is gecommuniceerd met (verzoeker; N.o.).

Immers, er zijn geen bescheiden (functioneringsgesprekken, evaluatiegesprekken, gespreksverslagen of anderszins) overgelegd waaruit blijkt dat dit de reden is geweest en dat dit met (verzoeker; N.o.) is besproken en hem destijds de gelegenheid is geboden zijn functioneren te verbeteren.

Weliswaar staat vast dat in 2001 een gesprek heeft plaatsgevonden met (verzoeker; N.o.) (waarvoor ook zijn echtgenote was uitgenodigd) en dat toen over zijn functioneren is gesproken. Echter, over de inhoud van dit gesprek hebben partijen een totaal verschillende

lezing. Het verslag van dit gesprek (dat is overgelegd) is nooit aan (verzoeker; N.o.) verstrekt. Hetzelfde geldt voor het memo van de hand van de heer T. (organisatieadviseur) dat door (werkgever; N.o.) is overgelegd. Onder deze omstandigheden kan de kantonrechter niet anders dan concluderen dat het problematische functioneren van (verzoeker; N.o.) in de functie van plantmanager/hoofd productie onvoldoende is komen vast te staan. Vast staat dat dit niet naar behoren met (verzoeker; N.o.) is besproken en niet in zijn dossier is vastgelegd. Onder deze omstandigheden is een (zeer ingrijpende) inbreuk op de ancienniteitsregels niet gerechtvaardigd. Het verzoek wordt derhalve afgewezen.”