



Rapport

Datum: 3 november 2006
Rapportnummer: 2006/356

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, Noordwest Nederland te Haarlem (CWI), die aan zijn werkgever op 28 oktober 2004 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen, geen advies heeft gevraagd aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Tevens klaagt verzoeker erover dat de CWI de ontslagbeslissing ontoereikend heeft gemotiveerd.

Beoordeling

Algemeen

1. Verzoeker was sinds 16 februari 1966 in dienst bij zijn werkgever. Vanaf 1995 vervulde hij de functie van slijper.

2. Op 1 september 2004 verzocht verzoekers werkgever de CWI te Haarlem toestemming om de arbeidsverhouding met vier van zijn werknemers, waaronder verzoeker, te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. Ten aanzien van verzoeker merkte werkgever op:

“Het betreft hier een arbeidsovereenkomst met een feitelijk beperkte omvang, nu (verzoeker; N.o.) reeds een groot aantal jaren voor 50% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO is verklaard.

Ook voor de beperkte feitelijke omvang van zijn arbeidsovereenkomst is thans, door de terugloop van activiteiten, onvoldoende werk meer voorhanden.

Onderzocht en besproken is of er binnen de onderneming nog andere werkzaamheden voorhanden zijn die aan hem redelijkerwijze zouden kunnen worden opgedragen. Dat blijkt, mede gelet op zijn werkervaring, opleiding en kennis en - vooral - de voor hem geldende medische beperkingen, niet het geval. De twee overige productiefuncties (schaver en bestekzoeker) zijn van zo specifiek andere inhoud dat van een onderlinge uitwisselbaarheid geen sprake is.

De functie van (verzoeker; N.o.) komt daarmee thans definitief te vervallen en voor hem zijn geen andere werkzaamheden voorhanden.”

3. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn verweerschrift van 20 september 2004 op dat verzoeker vanaf 1972 de functie vervulde van productieleider. Vanaf 1992 ontving verzoeker een WAO-uitkering van 35-45% en werkte hij vanaf dat moment eerst 20 en

later 30 uur per week in de functie van productieleider. In 1995 was verzoeker - onder dreiging met ontslag - weer voor 30 uur per week als slijper gaan werken, terwijl hij formeel geregistreerd bleef staan als productieleider. Verzoeker was van mening dat hij gezien zijn opleiding en jarenlange ervaring nog steeds inzetbaar was als productieleider. Verder had verzoeker een vakopleiding als machinaal houtbewerker en een jarenlange ervaring binnen het bedrijf, waarvan ruim 20 jaar als productieleider en waren er zijns inziens voldoende werkzaamheden voorhanden die hij zou kunnen vervullen. Desgewenst ging verzoeker akkoord met aan arbeidshandicapbeoordeling door het UWV.

4. De gemachtigde van werkgever liet de CWI in zijn schriftelijke reactie van 24 september 2004 onder meer weten, dat in 1995 duidelijk was geworden dat verzoeker ten gevolge van zijn beperkte inzetbaarheid als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid niet meer voldeed aan de inmiddels te stellen eisen betreffende de leiding over de afdeling schaverij/zagerij. De leiding over de afdeling schaverij/zagerij was derhalve toebedeeld aan (de bedrijfsleider) de heer S. Doordat de leidinggevende werkzaamheden werden geconcentreerd in de persoon van de bedrijfsleider S. vielen die (gedurende een aantal uren per week) door verzoeker uitgeoefende werkzaamheden voor hem weg. Werkgever vond het dan ook onbegrijpelijk dat verzoeker stelde dat hij nog inzetbaar zou zijn als productieleider. Niet alleen was hij nimmer daadwerkelijk productieleider geweest naar de sinds 1995 bestaande en huidige inhoud van de functie van bedrijfsleider, maar ook overigens was hij daar om gezondheidsredenen niet toe in staat. Voorts kwam verzoeker volgens werkgever niet in aanmerking voor de functie van vertegenwoordiger, manager, verkoper of administrateur omdat hij deze werkzaamheden nimmer had verricht en hem voor deze functies ook de opleiding, kennis en werkervaring ontbrak.

Verder was verzoeker volgens werkgever geen werknemer in de zin van de Wet Rea. In dat verband merkte werkgever op dat verzoeker ook geen omscholingstraject of aanpassing van zijn werkplek nodig had gehad voor het verrichten van zijn werkzaamheden.

5. Verzoekers gemachtigde gaf in zijn verweerschrift van 22 oktober 2004 aan dat verzoeker van mening was dat er voldoende werkzaamheden waren die hij binnen het bedrijf van werkgever zou kunnen verrichten. In de eerste plaats het werk dat hij jarenlang als productieleider op de werkvloer had uitgevoerd. Deze functie stond ook nog steeds op zijn salarisspecificatie vermeld. Ook was verzoeker van mening dat hij de werkzaamheden die op dat moment door de heer S. werden gedaan zou kunnen uitvoeren in de 30 uur die hij werkte. De beperkingen die verzoeker had waren van fysieke aard, zodat het werk als schaver te zwaar zou zijn evenals zware tilwerkzaamheden. Voorts waren er uitzendkrachten in dienst die werkzaamheden uitvoerden die door verzoeker ook gedaan zouden kunnen worden, zoals werfmedewerker, insteken, hulpschaver, stickeren etc. Verzoeker had nimmer aangegeven dat hij in aanmerking wilde komen voor de door werkgever genoemde functies van vertegenwoordiger, verkoper binnendienst of administrateur. Bij de onderlinge uitwisselbaarheid van functies doelde verzoeker specifiek

op voorbereidende (bedrijfsleiding) en uitvoerende werkzaamheden en functies op de werf.

6. Bij beslissing van 28 oktober 2004 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen.

I. Ten aanzien van het niet inwinnen van een UWV-advies

Bevindingen

1. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen. In een brief van 17 november 2004 aan de CWI merkte verzoekers gemachtigde op dat verzoeker, omdat hij een gedeeltelijke WAO-uitkering ontvangt, van rechtswege een arbeidsgehandicapte werknemer is. Gelet op dit gegeven had de CWI conform artikel 4:4 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond) advies moeten inwinnen bij het UWV.

In een nadere brief aan de CWI van 9 februari 2005 liet verzoekers gemachtigde de CWI nog weten dat het niet aan de CWI was om te beoordelen of er al dan niet passend werk voor verzoeker bij werkgever was maar aan het UWV. Verzoeker wees er in dit verband op dat hij specifiek functies had aangeduid die volgens hem voor hem als passend konden worden beschouwd.

2. De CWI antwoordde verzoekers gemachtigde bij brief van 22 februari 2005 dat het een discretionaire bevoegdheid is van de CWI om te bepalen of al dan niet een UWV-advies wordt aangevraagd. Deze discretionaire bevoegdheid is geregeld in artikel 5:2, tweede lid van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond). Volgens het Ontslagbesluit is het UWV-advies niet langer verplicht bij onder meer ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen van arbeidsgehandicapte Rea-werknemers. De CWI dient, indien sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak voor een Rea-werknemer, extra kritisch te toetsen of werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer binnen de onderneming te herplaatsen. Indien gewenst kan de CWI daarbij het UWV om advies vragen. Het beleid van de CWI is dat het UWV advies gevraagd dient te worden indien de werkgever onvoldoende informatie heeft verschaft over herplaatsingsmogelijkheden dan wel dat er sprake is van een relevant verweer. De enkele stelling van een werknemer, inhoudende dat er zijns inziens herplaatsingsmogelijkheden zijn, zonder dat deze adequaat wordt onderbouwd, wordt door de CWI niet als relevant verweer beschouwd. Werknemer dient expliciet te onderbouwen waarom bepaalde concrete vacante functies voor hem, gelet op zijn opleidingsniveau en arbeidsverleden, passend zijn. Voorts gaf de CWI aan dat een werknemer met een WAO-uitkering van rechtswege wordt aangemerkt als arbeidsgehandicapte in de zin van de wet Rea. De mededeling van werkgever dat verzoeker niet onder de wet Rea zou vallen, was dan ook niet juist.

De CWI was van mening dat de CWI aan de hand van de haar ter beschikking staande gegevens voldoende informatie had om zelfstandig te kunnen beoordelen of er een

herplaatsingsmogelijkheid voor verzoeker binnen het bedrijf van werkgever aanwezig was.

3. Verzoeker kon zich met deze reactie van de CWI op zijn klacht niet verenigen en wendde zich tot de Nationale ombudsman. De CWI verwees de Nationale ombudsman wat betreft haar reactie op de klacht naar het door de CWI bij brief van 22 februari 2005 ingenomen standpunt.

Beoordeling

4. Ter beoordeling ligt voor de vraag of de CWI verzoekers werkgever een ontslagvergunning voor verzoeker mocht verlenen, zonder dat de CWI advies had ingewonnen bij het UWV.

5. 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.

6. Verzoeker voerde tijdens de ontslagprocedure aan dat er voor hem binnen het bedrijf van werkgever passende werkzaamheden voorhanden waren. Verzoeker doelde hierbij op voorbereidende (bedrijfsleiding) en uitvoerende werkzaamheden en functies op de werf. Gelet op het feit dat verzoeker specifieke functies had aangeduid waarvoor hij in aanmerking meende te komen, had het op de weg gelegen van de CWI om hierover een nader advies in te winnen bij het UWV.

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

Overigens impliceert dit oordeel niet dat de ontslagvergunning niet verleend had mogen worden.

Op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

II. Ten aanzien van de motivering

Bevindingen

1. De CWI overwoog in haar beslissing van 28 oktober 2004 ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden van verzoeker binnen het bedrijf van werkgever het volgende:

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

betrokkene sedert 16 februari 1966 in dienst is bij werkgever, laatstelijk in de functie van slijper;

werkgever heeft betoogd en nader toegelicht dat deze als gevolg van tegenvallende resultaten genoodzaakt is tot inkrimping van het bedrijf over te gaan;

werkgever voorts heeft betoogd dat ten gevolge hiervan de werkzaamheden van betrokkene zullen komen te vervallen alsmede dat een andere passende arbeidsplaats niet voorhanden is;

werkgever zich derhalve genoodzaakt ziet de arbeidsverhouding met betrokkene te beëindigen;

(...)

Overwegende hieromtrent ik tot de volgende conclusie gekomen ben, dat

(...);

werkgever mij voldoende aannemelijk heeft (gemaakt; N.o.) dat een andere passende arbeidsplaats niet voorhanden is;...”

2. Verzoeker klaagt erover dat de CWI de voor hem op 28 oktober 2004 afgegeven ontslagbeslissing ontoereikend heeft gemotiveerd.

3. De CWI liet de Nationale ombudsman schriftelijk op 25 oktober 2006 weten dat de CWI in haar reactie van 22 februari 2005 op de primaire klacht van verzoeker uitvoerig was ingegaan op alle klachtonderdelen van verzoeker. Volgens de CWI diende deze reactie te worden beschouwd als een aanvulling op de in de ontslagvergunning van 28 oktober 2004 vermelde motivering.

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. Zoals hiervoor al is aangegeven, had de CWI niet zonder het vragen van advies aan het UWV een ontslagvergunning voor verzoeker kunnen verlenen. Nu de CWI in haar beslissing heeft geconcludeerd dat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een andere passende arbeidsplaats niet voorhanden is, zonder aan te geven waarop deze conclusie is gebaseerd en waarom het niet nodig was het advies van het UWV te vragen, is de Nationale ombudsman van oordeel dat de motivering van de ontslagvergunning tekortschiet. Dat de CWI in haar reactie op verzoekers klacht alsnog nader motiveert waarom zij van mening is dat het niet nodig was om een advies aan het UWV te vragen, doet hier niet aan af. Van de CWI mag verwacht worden dat uit haar ontslagbeslissing blijkt hoe zij tot haar beslissing is gekomen en niet dat zij hiermee wacht tot er al dan niet een klacht wordt ingediend.

Ook op dit punt is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

Conclusie

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

gegrond ten aanzien van:

- het niet inwinnen van advies bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), wegens strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving;
- de motivering van de ontslagbeslissing wegens schending van het motiverings- vereiste.

Onderzoek

Op 17 januari 2006 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Velsen, ingediend door FNV Bouw te Woerden, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, Noordwest Nederland te Haarlem.

Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 9 maart 2005, tot de Nationale ombudsman gewend. Aangezien er ook een civiele procedure aanhangig was die nauw samenhang met de klacht, werd het ingestelde onderzoek niet voortgezet. Nadat verzoeker zich bij brief van 16 januari 2006 opnieuw tot de Nationale ombudsman had gewend met het bericht dat er geen civiele procedure meer aanhangig was, werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, 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.

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

De reactie van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

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

1. Verzoekschriften van 9 maart 2005 en 16 januari 2006 aan de Nationale ombudsman.
2. De stukken uit het ontslag- en klachtdossier.
3. Reacties van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen van 18 april 2005 en 4 mei 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 4:4, 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."