



Rapport

Datum: 16 februari 2007
Rapportnummer: 2007/032

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Middenwest Nederland, te Amersfoort zich niet actief heeft opgesteld om de schijn van partijdigheid te vermijden bij de behandeling van de door haar werkgever ingediende ontslagaanvraag. Daarbij wijst zij erop dat de gemachtigde van haar werkgever in de ontslagprocedure lid is van de ontslagadviescommissie district Middenwest Nederland en dat leden van deze commissie advies hebben uitgebracht over de betrokken ontslagaanvraag.

Beoordeling

I. Bevindingen

1. Verzoeksters werkgever verzocht de Centrale organisatie werk en inkomen, district Middenwest Nederland te Amersfoort (hierna: de CWI) bij brief van 4 juli 2005 hem voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen wegens ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Bij brief van 18 juli 2005 verzocht verzoekster de CWI de ontslagaanvraag aan een andere vestiging van de CWI over te dragen wegens het feit dat de gemachtigde van werkgever zitting had in de ontslagadviescommissie van CWI, district Middenwest Nederland. De CWI wees het verzoek van verzoekster af. Aangezien de gemachtigde van werkgever niet zou worden betrokken bij de advisering in deze ontslagzaak was de objectiviteit volgens de CWI voldoende gewaarborgd.
2. Bij beslissing van 29 september 2005 verleende de CWI de werkgever van verzoekster toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen wegens ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie.
3. De gemachtigde van verzoekster diende bij brief van 1 november 2005 een klacht in bij de CWI tegen de handelwijze van de CWI tijdens de ontslagprocedure. Verzoekster had de CWI er tijdens de ontslagprocedure op gewezen dat de gemachtigde van werkgever zitting had in de ontslagadviescommissie district Middenwest Nederland. Om die reden had verzoekster de CWI ter voorkoming van partijdigheid verzocht de ontslagaanvraag over te dragen aan een andere vestiging van de CWI. Verzoekster vond het niet juist dat de CWI aan haar verzoek geen gevolg had gegeven. Verzoekster was van mening dat het enkele feit dat de gemachtigde van werkgever benoemd was als lid van de ontslagadviescommissie een schijn van partijdigheid met zich mee bracht. Dat deze gemachtigde niet bij de advisering in de ontslagprocedure was betrokken deed hier volgens verzoekster niet aan af, aangezien de gemachtigde immers de personen kende die wel bij de ontslagprocedure betrokken waren. Hoogstwaarschijnlijk had de gemachtigde in het verleden intensief samengewerkt met deze personen. Volgens verzoekster was het dan ook niet uit te sluiten dat deze personen bewust of onbewust

beïnvloed waren door deze gemachtigde.

4. De CWI antwoordde verzoeksters gemachtigde schriftelijk op 14 december 2005 onder meer:

“Het komt vaker voor dat ontslagcommissieleden bij hun werkgever optreden als belangenbehartiger voor derden. CWI waakt er voor dat de dossiers waarin ontslagcommissieleden betrokken zijn niet worden voorgelegd aan de ontslagcommissie, waarin zij zelf zitting hebben.

Overigens zijn er ook commissieleden lid van een vakorganisatie (zoals de FNV, CNV) die verweer voeren in ontslagdossiers. Echter, dossiers waarbij zij feitelijk dan wel juridisch betrokken zijn zullen nooit voorgelegd worden aan ontslagcommissies waarin zij zitting hebben. Een en ander is derhalve analoog aan de door u geschetste situatie. Zuiverheid in de besluitvorming staat voor de CWI-organisatie voorop en elke schijn van partijdigheid wordt dan ook vermeden.

CWI is van mening dat de actieve maatschappelijke rol van commissieleden juist een voordeel is. Hun kennis en ervaring kunnen zij in concreto toepassen bij hun advisering van CWI. (...)

(De gemachtigde van werkgever; N.o.) is voorgedragen door de vertegenwoordigende werkgeversorganisatie en het ontslagcommissielid is niet betrokken geweest bij de besluitvorming in onderhavig ontslagdossier. Objectiviteit blijft derhalve zonder meer gewaarborgd. Overheveling van dossier is in beginsel niet mogelijk wegens het feit dat de CWI vestiging bevoegd is waaronder de werkplek van de werknemer valt.

Overigens sluit ik overheveling niet zonder meer uit, echter uitsluitend in zeer bijzondere omstandigheden. Naar inzicht van CWI hebben dergelijke omstandigheden zich in dit geval niet voorgedaan.”

5. Verzoekster kon zich met de reactie van de CWI op haar klacht niet verenigen en wendde zich bij brief van haar gemachtigde van 10 januari 2006 tot de Nationale ombudsman met het verzoek haar klacht in onderzoek te nemen.

6. De Raad van bestuur van de CWI deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoekster en in antwoord op de door de Nationale ombudsman gestelde vragen mee dat aan de vestiging van CWI Juridische Zaken te Amersfoort een drietal ontslagadviescommissies zijn verbonden. De leden van de ontslagadviescommissies adviseren de voorzitter van de ontslagadviescommissie bij het nemen van een beslissing op een ontslagaanvraag. Het was juist dat de gemachtigde van de werkgever van verzoekster lid is van de ontslagadviescommissie van het district Middenwest Nederland. De overgrote meerderheid van de leden van de ontslagadviescommissies bij CWI zijn werkzaam in het bedrijfsleven en overheid of werkzaam als zelfstandige. Juist om deze

reden zijn zij voorgedragen voor deze commissies vanwege de bekendheid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het komt dan ook voor dat leden van de ontslagadviescommissies betrokken zijn bij een ontslagprocedure bij CWI. Dit kan zijn in de hoedanigheid van werkgever of als gemachtigde van werkgever dan wel gemachtigde van werknemer die als partijen betrokken zijn bij de ontslagprocedure, zoals advocaten, accountants en vakbondsleden. Het sprak volgens de CWI vanzelf dat deze verschillende rollen tegenstrijdig kunnen zijn en dat er sprake kan zijn van belangenverstrengeling.

Dit was ook de reden dat het beleid is dat binnen CWI een lid van de ontslagadviescommissie dat betrokken is als werkgever bij een ontslagprocedure of optreedt namens werkgever of werknemer niet deelneemt aan de bijeenkomst van de ontslagadviescommissie die over de betrokken ontslagprocedure adviseert. Op deze wijze wordt de schijn van belangenverstrengeling voorkomen, aldus de Raad van bestuur van de CWI.

Verder merkte de Raad van bestuur op dat de CWI Juridische Zaken district Middenwest Nederland kan beschikken over een aantal leden van de Ontslagadviescommissie dat wekelijks rouleert in een zittingsschema. Een van deze commissies heeft geadviseerd in de ontslagzaak van verzoekster. Het was volgens de Raad van bestuur duidelijk dat de gemachtigde van werkgever geen zitting heeft gehad in deze commissie of anderszins betrokken was geweest bij de behandeling van de ontslagaanvraag.

Ten aanzien van de gemachtigde van werkgever gaf de Raad van bestuur verder aan dat het duidelijk was dat de gemachtigde een aantal leden van de ontslagadviescommissie van het district Middenwest kent met name omdat hij samen met andere leden van de commissie in wisselende samenstelling zitting heeft in de ontslagadviescommissie. De Raad van bestuur had echter geen enkele reden te veronderstellen dat het samenwerken met andere leden van de commissie betekende dat de leden van de ontslagadviescommissies elkaar al dan niet bewust proberen te beïnvloeden waar het gaat om concrete ontslagkwesties. Hoewel in theorie niets viel uit te sluiten was de Raad van bestuur van mening er van uit te mogen gaan dat de leden van de ontslagadviescommissies van CWI hun rol als beroepsuitoefenaar en lid van de ontslagadviescommissie weten te scheiden. Ook kon de Raad van bestuur zich niet goed voorstellen dat de gemachtigde van werkgever in deze zaak contact had gezocht met leden van de ontslagadviescommissie die in deze zaak hadden geadviseerd en daardoor zijn integriteit op het spel zou zetten. De gemachtigde had deze namen eerst bij de CWI moeten opvragen, en als hij deze namen al zou hebben gekregen, dan was de kans dat hij deze personen zou kennen gering gelet op het aantal roulerende leden van de ontslagadviescommissie. Ook vroeg de Raad van bestuur zich af of leden van de ontslagadviescommissie zich wel zouden willen laten beïnvloeden omdat deze leden een eigen verantwoordelijkheid hebben.

Wat betreft de overheveling van ontslagdossiers naar een andere vestiging van CWI Juridische Zaken was de Raad van bestuur van mening dat er binnen de vestiging van CWI Juridische Zaken voldoende mogelijkheid bestond een bepaalde zaak aan een andere ontslagadviescommissie over te dragen indien dit nodig mocht zijn. Overheveling naar een ander district lag alleen in de rede indien de voorzitter van de ontslagadviescommissie of een van de medewerkers van CWI Juridische Zaken bij de ontslagkwesitie zou zijn betrokken. Hierbij viel te denken aan de situatie dat werkgever of werknemer in een ontslagzaak familie zou zijn van de voorzitter van de ontslagadviescommissie of van een van de medewerkers van CWI Juridische Zaken van die betrokken vestiging. Dan kon overheveling van het ontslagdossier naar een andere vestiging - zelfs een ander district - wel noodzakelijk zijn, aldus de Raad van bestuur.

7. Verzoekster handhaafde haar standpunt dat het feit alleen dat de gemachtigde van werkgever lid is van de ontslagadviescommissie een schijn van partijdigheid met zich mee had gebracht. Ook achtte verzoekster het voor mogelijk dat de gemachtigde andere commissieleden bewust of onbewust had beïnvloed en achtte zij het niet uitgesloten dat de andere commissieleden de ontslagaanvraag van de gemachtigde minder kritisch hadden getoetst omdat zij de gemachtigde kenden.

II. Beoordeling

8. Verzoekster klaagt erover dat de CWI, district Middenwest Nederland niet bereid is geweest de door haar werkgever voor haar ingediende ontslagaanvraag over te dragen aan een andere vestiging van de CWI. Verzoekster wees erop dat de gemachtigde van werkgever lid was van de ontslagadviescommissie district Middenwest Nederland waardoor er volgens verzoekster het gevaar bestond dat de ontslagaanvraag niet onpartijdig zou worden afgehandeld.

9. Ingevolge artikel 3, tweede lid van het Besluit werkgebieden CWI wordt een beslissing op een ontslagaanvraag genomen op de vestiging binnen het werkgebied waarin de betrokken werknemer zijn arbeid verricht of heeft verricht (zie Achtergrond, onder 1.).

10. Binnen ieder district van de CWI is er een ontslagadviescommissie die betrokken wordt bij ontslagzaken die in het desbetreffende district behandeld worden. Artikel 3 van het Reglement ontslagadviescommissies CWI 2003 bepaalt dat per district de ontslagadviescommissie uit minimaal negen vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en minimaal negen vertegenwoordigers van organisaties van werknemers bestaat (zie Achtergrond, onder 2.). De leden van de ontslagadviescommissie rouleren wekelijks in een zittingsschema.

Ingevolge artikel 13, eerste lid van het Reglement ontslagadviescommissies CWI 2003 adviseert een lid van de ontslagadviescommissie niet in een zaak waarbij hij een zodanige betrokkenheid heeft, dat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn, dan wel

de schijn zou kunnen bestaan dat er van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn.

11. Het verbod van vooringenomenheid houdt in dat bestuursorganen zich actief opstellen om iedere vorm van een vooropgezette mening of de schijn van partijdigheid te vermijden. Bij het verbod van vooringenomenheid kan een onderscheid worden gemaakt tussen subjectieve en objectieve toetsing van onpartijdigheid. Subjectieve toetsing concentreert zich op de vraag of een bestuursorgaan werkelijk partijdig of vooringenomen is in een specifieke zaak. Bij objectieve toetsing gaat het om de vraag of de vrees redelijkerwijs gerechtvaardigd is dat een bestuursorgaan partijdig is; zijn er feiten en omstandigheden die een vrees voor partijdigheid kunnen rechtvaardigen? Ook de schijn van partijdigheid moet worden vermeden. Daarbij gaat het slechts om objectief gerechtvaardigde schijn van partijdigheid.

12. De gemachtigde van werkgever was lid van de ontslagadviescommissie van de vestiging die een beslissing moest nemen op de ontslagaanvraag. De gemachtigde heeft echter geen zitting gehad in de ontslagadviescommissie die advies had uitgebracht. Ook is niet aannemelijk geworden dat hij anderszins betrokken is geweest bij de behandeling van de ontslagaanvraag. Er kan derhalve niet worden vastgesteld dat sprake is van subjectieve partijdigheid.

13. Bij de beoordeling of vooringenomen is gehandeld dient, zoals gezegd, niet alleen getoetst te worden aan de subjectieve partijdigheid maar dient ook getoetst te worden of de schijn van partijdigheid is vermeden. Bij de laatstgenoemde toetsing speelt de subjectieve beleving van de burger een belangrijke rol.

14. Leden van ontslagadviescommissies zijn onder meer werkzaam in het bedrijfsleven, de advocatuur, bij de overheid of een vakbond of zijn werkzaam als zelfstandige. Zij worden geworven op grond van hun ervaring en kennis van het bedrijfsleven en niet vanuit een positie van partijgebondenheid of belangenbehartiging. Het kan voorkomen dat leden van de ontslagadviescommissie vanuit die andere hoedanigheid betrokken zijn bij een ontslagprocedure bij de CWI. Hierdoor kan schijn van partijdigheid ontstaan.

In iedere ontslagadviescommissie die adviseert over een ontslagaanvraag heeft echter zowel een vertegenwoordiger van werkgeverszijde als werknemerszijde zitting. Een ontslagadviescommissie kan slechts een advies uitbrengen in een vergadering waarbij zowel een lid namens de werkgeversorganisatie als een lid namens de werknemersorganisatie aanwezig is (zie artikel 9, tweede lid van het Reglement ontslagadviescommissie CWI 2003). Verder is het zo dat een lid van de ontslagadviescommissie niet adviseert in een zaak waarbij hij een zodanige betrokkenheid heeft, dat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn, dan wel de schijn zou kunnen bestaan dat er van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn (zie hiervoor onder 10.). Ten slotte is het niet de ontslagadviescommissie, maar de CWI die de

beslissing neemt. Daarbij is de CWI niet gehouden het advies van de ontslagadviescommissie over te nemen.

15. In dit specifieke geval is niet gebleken van feiten en/of omstandigheden die leiden tot de conclusie dat er sprake was van - een objectief gerechtvaardigde - schijn van partijdigheid. Het feit alleen dat de gemachtigde van werkgever lid was van de ontslagadviescommissie van de vestiging die een beslissing moest nemen op de ontslagaanvraag, is daarvoor nog niet voldoende. Andere feiten die tot die conclusie zouden kunnen leiden, zijn gesteld noch gebleken.

16. Het geheel overziend is de Nationale ombudsman van oordeel dat niet kan worden gesteld dat de CWI in strijd met het verbod van vooringenomenheid heeft gehandeld door niet in te gaan op het verzoek van verzoekster om de ontslagaanvraag aan een ander district van de CWI over te dragen.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Middenwest Nederland te Amersfoort, is niet gegrond.

Onderzoek

Op 12 januari 2006 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw B. te S., ingediend door de heer mr. A. Öntas, advocaat te Amsterdam, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Middenwest Nederland te Amersfoort.

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.

Tevens werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen een aantal specifieke vragen gesteld.

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

Noch verzoekster noch de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Informatieoverzicht

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

1. Verzoekschrift van 10 januari 2006.
2. De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoekster.
3. Reactie op de klacht van de Raad van bestuur van de CWI, gedateerd 7 juni 2006.
4. Nadere reactie van verzoeksters gemachtigde, gedateerd 4 juli 2006.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. **Besluit werkgebieden CWI** (Besluit van 7 maart 2002, Stcrt. 2002, nr. 53)

Artikel 3, tweede lid

“De beslissing op een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt genomen op de vestiging binnen het werkgebied waarin de betrokken werknemer zijn arbeid verricht of heeft verricht.”

2. **Reglement ontslagadviescommissies CWI 2003** (Besluit van 17 juni 2003, Stcrt. 2003, nr. 123)

Artikel 1, eerste lid

“Binnen ieder district van de Centrale organisatie werk en inkomen (hierna: CWI) is er een ontslagadviescommissie, die betrokken wordt bij ontslagzaken die in het district behandeld

worden door CWI. Elke ontslagadviescommissie is onderverdeeld in kamers, een per locatie van de afdeling Juridische Zaken. De werkgebieden van de afdeling Juridische Zaken, district en locatie, zijn bepaald in het Besluit werkgebieden CWI.”

Artikel 3

“1. De voordragende instanties dragen per district minimaal 9 vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en minimaal 9 personen van organisaties van werknemers voor tot benoeming als lid van de ontslagadviescommissie. De ontslagadviescommissie kan bijeenkomen in kamers van verschillende samenstelling, waarin een werknemersvertegenwoordiger en een werkgeversvertegenwoordiger aanwezig is.

2. Het voorzitterschap van de ontslagadviescommissie wordt ingevuld door een daartoe bevoegde functionaris van de afdeling Juridische Zaken van CWI.

3. Bevoegd tot voordracht van een persoon voor benoeming tot lid is een organisatie van werkgevers en werknemers die door de Stichting van de Arbeid als representatieve organisatie is aangewezen.

4. De organisaties die leden van de ontslagadviescommissie voordragen selecteren deze op basis van deskundigheid, alsmede de affiniteit die de kandidaat-leden hebben met het gedachtegoed van de betreffende organisatie.

5. Leden van de ontslagadviescommissie hebben een geheimhoudingsplicht.”

Artikel 4

“1. Een lid van de ontslagadviescommissie wordt door de Raad van bestuur benoemd. De Raad van bestuur maakt de benoeming bekend aan het lid, de ontslagadviescommissie en de voordragende instantie.

2. De benoeming geschiedt voor de duur van vier jaar. Een aftredend lid is terstond herbenoembaar.

3. Indien bijzondere omstandigheden het noodzakelijk maken kan de benoemingsduur voor ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

4. Een lid van de ontslagadviescommissie woont jaarlijks in beginsel tenminste zes vergaderingen bij.”

Artikel 7

“1. De ontslagadviescommissie kan in wisselende samenstelling en in verschillende kamers vergaderen.

2. De ontslagadviescommissie komt in beginsel ten minste wekelijks bijeen.
3. De voorzitter van de ontslagadviescommissie stelt de data van de vergaderingen, het presentieschema alsmede de locatie van de vergadering vast en stelt de leden hiervan tijdig in kennis.
4. De voorzitter van de ontslagadviescommissie kan besluiten een extra bijeenkomst te houden of een bijeenkomst te laten vervallen.”

Artikel 9

- “1. De ontslagadviescommissie brengt advies uit aan de beslissingsbevoegde. De voorzitter heeft geen stemrecht ten aanzien van het door de ontslagadviescommissie uit te brengen advies.
2. De ontslagadviescommissie kan slechts een advies uitbrengen in een vergadering waarbij een lid namens de werkgeversorganisatie en een lid namens de werknemersorganisatie aanwezig is.
3. Bij verhindering regelt het lid een vervanger uit het midden van de ontslagadviescommissie. De voorzitter kan hierin faciliteren. De voorzitter van de ontslagadviescommissie wordt door de leden tijdig geïnformeerd over verhindering en vervanging.”

Artikel 11

- “1. De Raad van bestuur, dan wel de door de Raad van bestuur daartoe gemandateerde functionaris van de afdeling Juridische Zaken van CWI neemt, na de ontslagadviescommissie te hebben gehoord, de beslissing ter zake van het verzoek om toestemming de arbeidsverhouding te beëindigen.
2. Indien de ontslagadviescommissie een verdeeld advies geeft, kan de beslissingsbevoegde dit melden bij zijn Hoofd (district) Juridische Zaken. Deze kan advies vragen aan de leidinggevende van het landelijke onderdeel van de afdeling Juridische Zaken van CWI. Deze zal zo mogelijk binnen 7 werkdagen advies geven. De voorzitter van de ontslagadviescommissie draagt er zorg voor dat de leden van de ontslagadviescommissie van het advies en de vervolgens genomen beslissing in kennis worden gesteld.”

Artikel 13

- “1. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert niet in een zaak waarbij hij een zodanige betrokkenheid heeft, dat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn, dan wel de schijn zou kunnen bestaan dat er van een onafhankelijke advisering geen

sprake kan zijn.

2. De voorzitter van de ontslagadviescommissie zit geen vergadering voor waarbij een zodanige betrokkenheid heeft, dat van een onafhankelijkheid geen sprake kan zijn, dan wel dat de schijn zou kunnen bestaan dat er van onpartijdigheid geen sprake kan zijn. “