



# Rapport

**Datum: 17 april 2007**

**Rapportnummer: 2007/066**

## Klacht

Verzoekster klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen Noordwest Nederland te Zaandam (CWI) haar werkgever bij beslissing van 13 januari 2005 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoekster heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met haar verweer. In het bijzonder klaagt verzoekster erover dat de CWI het anciënniteitsbeginsel onjuist heeft toegepast.

Tevens klaagt verzoekster erover dat de CWI de ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd.

## Beoordeling

### Algemeen

1. Verzoekster trad op 8 maart 2001 bij haar werkgever in dienst in de functie van jurist.
2. Op 26 november 2004 verzocht verzoeksters werkgever via zijn gemachtigde de CWI te Zaandam toestemming om de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgever merkte in zijn brief onder meer op dat zijn onderneming zich bezighoudt met de collectieve en individuele belangenbehartiging van in Nederland en daarbuiten werkzame toonkunstenaars, zoals muzikanten en componisten. Werkgever voert namens zijn leden procedures en is als werknemersorganisatie als bedoeld in de Wet Collectieve Arbeidsovereenkomsten betrokken bij de totstandkoming van Collectieve Arbeidsovereenkomsten in zijn branche.

Als gevolg van een slechte financiële situatie zag werkgever zich genoodzaakt een aantal arbeidsplaatsen te laten vervallen, waaronder die van verzoekster.

Verzoekster was werkzaam als jurist en was uit dien hoofde met name belast met de individuele belangenbehartiging van de bij werkgever aangesloten leden. In totaal bestond de juridische afdeling uit 2 juristen. Eén jurist had zich toegelegd op de behandeling van arbeidsrechtelijke kwesties. De andere jurist, te weten verzoekster, hield zich bezig met de behandeling van vraagstukken op het gebied van intellectuele eigendom (IE). Ook voerden de beide juristen in beperkte mate beleidstaken uit, voornamelijk op het gebied van sociale zaken en zekerheid.

Werkgever merkte verder op dat met name de werkzaamheden op het gebied van de collectieve belangenbehartiging rondom sociale zekerheid en alles wat daarmee verband hield zou worden gereduceerd. De beleidsmedewerkers zouden zich net als in de jaren '90 weer gaan bezighouden met individuele belangenbehartiging, met name met intellectuele eigendom en incassozaken. De functie van IE-jurist kwam te vervallen, omdat op andere

plekken binnen de organisatie die kennis ook aanwezig was en van de beleidsmedewerkers werd verwacht dat zij ook een deel van die taken zouden overnemen.

Werkgever verwachtte dat met het samenvoegen van werkzaamheden belangrijke bezuinigingen geboekt konden worden. Als gevolg van de plannen van werkgever kwam de functie van verzoekster te vervallen. Voor verzoekster was geen andere passende functie voorhanden, aldus werkgever.

Bijgevoegd was de met verzoekster op 1 januari 2004 gesloten arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst sloot aan op de arbeidsovereenkomst die werkgever en verzoekster per 8 maart 2001 waren aangegaan en die had gegolden tot 1 januari 2004. Uit deze arbeidsovereenkomst bleek dat verzoekster bij werkgever werkzaam zou zijn in de functie van jurist.

Uit het bijgevoegde personeelsoverzicht bleek dat er bij werkgever drie juristen in dienst waren. Van deze drie juristen had verzoekster het langste dienstverband. Wel stond verzoekster op het personeelsoverzicht vermeld als jurist auteursrecht en de beide andere juristen als jurist arbeidsrecht.

3. Naar aanleiding van de ontslagaanvraag verzocht de CWI werkgever bij brief van 30 november 2004 onder meer om een nadere toelichting welke functiegroepen naar de mening van werkgever al dan niet onderling uitwisselbaar waren.

4. De gemachtigde van werkgever deelde de CWI in zijn nadere reactie van 8 december 2004 onder meer het volgende mee:

“(Werkgever; N.o.) kent op dit moment drie juridische functies, namelijk een jurist Intellectueel Eigendomsrecht - (verzoekster; N.o.) - en twee juristen Arbeidsrecht - de heer O. en de heer G. De heer O. verving de heer G. gedurende de ziekte van laatstgenoemde. De heer O. heeft een overeenkomst voor bepaalde tijd welke op 1 januari a.s. eindigt en niet zal worden verlengd.

De heer G. is in dienst sinds 1 september 2002 en (verzoekster; N.o.) is in dienst sinds 8 maart 2001. Beide juristen zijn ieder op hun eigen rechtsgebied zeer sterk gespecialiseerd binnen de muzieksector.

De werkzaamheden van de I.E.-juriste, (verzoekster; N.o.), richten zich op: individuele dienstverlening op het gebied van Intellectuele Eigendomsrecht, contractrecht (platencontracten, uitgavecontracten, managementcontracten, etc.), overeenkomst van opdracht en aanneming van werk.

De Arbeidsrechtjurist, de heer G., richt zich op individuele dienstverlening op het gebied van het arbeidsrecht en alles wat er mee samen hangt, zoals CAO-recht, Medezeggenschapsrecht, Faillissementsrecht (voor zover rechtsverhouding werkgever en

werknemer). Arbeidsomstandighedenwet, Wet Sociale Werkvoorziening, Sociaal verzekeringsrecht (WW, ZW, WAO) en incidenteel kwestie op het gebied van ABW en ziekenfonds. Daarnaast is de heer G. gespecialiseerd in samenwerkingsverbanden tussen muzikanten, in de vorm van bijv. stichtingen en verenigingen, maatschap, vennootschap onder firma, overeenkomst van opdracht, aanneming van werk en problematiek rond de zelfstandige muzikant.

Voorname kennis op het gebied van het arbeidsrecht en sociaal verzekeringsrecht is voor het overige niet in de organisatie aanwezig. Buiten de jurist arbeidsrecht heeft enkel de beleidsmedewerker Muziekonderwijs en Klassiek enige zeer beperkte kennis op het gebied van de voor de sector relevante CAO's.

Uit het bovenstaande blijkt niet alleen dat de functie I.E. jurist en Arbeidsrecht jurist niet uitwisselbaar zijn, de jurist arbeidsrecht is door zijn bijzondere kennis en bekwaamheden onmisbaar voor het functioneren van de onderneming.

## *2. Jurist en beleidsmedewerker*

Er werken 3 beleidsmedewerkers en, zoals hiervoor vermeld, 3 juristen bij (werkgever; N.o.). Met betrekking tot de beleidsmedewerkers en juristen kan niet gesproken worden over uitwisselbare functies.

De kennis op I.E. gebied is relatief breed in de organisatie aanwezig en dan met name bij de beleidsmedewerkers lichte muziek en pop. Daarbij hebben beleidsmedewerkers in het verleden individuele zaken op I.E. gebied gehad. Daartegenover staat dat de kennis van de beleidsmedewerkers zo specifiek is dat deze niet door een jurist kunnen worden uitgevoerd. Zo bestaat bijvoorbeeld het takenpakket van de beleidsmedewerker popmuziek mede uit het geven van voorlichting en consulten over studiogeluidsopnamen en cd-productie (in eigen beheer) en coördinatie van het EHBP (eerste hulp bij opnamen)-project.”

5. De gemachtigde van verzoekster merkte in haar verweerschrift van 24 december 2004 op dat verzoekster bij de uitoefening van haar functie werkzaam was op meerdere rechtsgebieden. Naast de door werkgever genoemde rechtsgebieden was verzoekster ook werkzaam op het gebied van merkenrecht, auteurs- en naburige rechten, verbintenissenrecht, rechtspersonenrecht, huurrecht, letselschade, incasso, faillissementsrecht gerelateerd aan arbeidsverhoudingen en de muziekpraktijk. Daarnaast was verzoekster in voorkomende gevallen werkzaam op het gebied van arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht. Verzoekster verwees de CWI naar een aantal brieven en publicaties waaruit bleek dat verzoekster op voornoemde rechtsgebieden werkzaam was geweest. Ten aanzien van de werkzaamheden van verzoekster op het gebied van arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht merkte verzoekster op dat zij bij ziekte en afwezigheid van de huidige en voormalig jurist arbeidsrecht, deze dossiers had

waargenomen. Dit had ondermeer geleid tot de behandeling van arbeidsrecht dossiers gedurende een periode van drie achtereenvolgende maanden.

Voorts was verzoekster van mening dat er binnen het bedrijf van werkgever een brede kennis van het IE-recht, portret- en merkenrecht niet aanwezig was. De kennis van de beleidsmedewerkers beperkte zich tot de praktijkervaring met platencontracten en rechtenorganisaties. De jurist IE-recht werd veelvuldig geraadpleegd door de beleidsmedewerkers pop. Naast haar juridische werkzaamheden verrichtte verzoekster ook andere taken. Zo was zij redacteur van het ledenblad en publiceerde zij in dit blad algemene artikelen over de muziekpraktijk en in het bijzonder juridische ontwikkelingen op alle rechtsgebieden.

Verzoekster leidde uit de ontslagaanvraag af dat haar werkzaamheden in principe niet kwamen te vervallen. Op geen enkele wijze werd het vervallen van haar werkzaamheden nader toegelicht. Er werd door werkgever enkel verwezen naar de plannen in de toekomst om de werkzaamheden van de beleidsmedewerkers te reduceren. Verzoekster kwam dan ook tot de conclusie dat haar werkzaamheden zouden worden overgenomen door de beleidsmedewerkers. Verzoekster betwistte dat haar werkzaamheden door de beleidsmedewerkers konden worden overgenomen. De werkzaamheden van verzoekster betroffen de advisering en het bijstaan van leden op tal van rechtsgebieden. De beleidsmedewerkers hadden allen, voor zover verzoekster daarvan op de hoogte was, een sociaal maatschappelijke achtergrond. Alhoewel deze beleidsmedewerkers op hun eigen specifieke terrein ook bekend waren met de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, kon niet verwacht worden dat zij het brede scala aan rechtsgebieden beheersten zoals verzoekster thans deed.

Met betrekking tot de uitwisselbaarheid van de functies jurist arbeidsrecht en jurist IE merkte verzoekster op dat de inhoud van de uitoefening van de functie die zij op dat moment had werd bepaald door de materie van de ingekomen kwesties die de leden aandroegen. Verzoekster was dan ook in eerste instantie een jurist voor meerdere rechtsgebieden. In de uitoefening van haar functie had verzoekster IE dossiers en alle andere voorkomende zaken behandeld. Verzoekster had zich tijdens haar dienstverband ontwikkeld tot een generalist, waarbij zij had aangetoond zich binnen zeer korte tijd te kunnen verdiepen in meerdere rechtsgebieden. Dit bleek onder andere uit de artikelen die zij voor het blad van werkgever had geschreven op het gebied van arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht. Verzoekster wees in dit verband naar bijgevoegde artikelen.

Aangezien de functie van verzoekster uitwisselbaar was met de functie van jurist arbeidsrecht en verzoekster tevens beleidswerkzaamheden kon verrichten, kwam verzoekster tot de conclusie dat bij een correcte toepassing van het anciënniteitsbeginsel zij niet degene was met het kortste dienstverband.

Verder betwistte verzoekster dat er geen passende alternatieve functies voorhanden waren. Werkgever had op geen enkele wijze onderbouwd op welke wijze van de zijde van werkgever inspanningen waren gepleegd om verzoekster intern en desnoods extern te herplaatsen. Verzoekster wees er verder op dat uit het personeelsoverzicht van mei 2004 bleek dat er een nieuwe jurist arbeidsrecht in dienst was getreden. Verzoekster vond dit uitermate vreemd, omdat haar functie nu ter discussie stond en zij ook ervaring had van het arbeidsrecht en het sociaalzekerheidsrecht.

6. Bij beslissing van 13 januari 2005 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoekster te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. De CWI overwoog in haar beslissing onder meer het volgende:

“ Werkgever verzoekt om toestemming tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met (verzoekster; N.o.) op bedrijfseconomische gronden. De redenen hiervoor zijn een structureel exploitatietekort en daardoor noodzakelijk geachte bedrijfseconomische aanpassingen. Hierdoor ziet werkgever zich genoodzaakt te reorganiseren wat als gevolg heeft dat er naast andere maatregelen in de personele sfeer ingegrepen moet worden. Met name zullen de werkzaamheden op het gebied van collectieve belangenbehartiging rondom sociale zekerheid en alles wat daarmee verband houdt worden gereduceerd. De beleidsmedewerkers gaan (overigens net als in de jaren '90) zich ook weer bezighouden met individuele belangenbehartiging (met name Intellectuele Eigendom en incassozaken). De functie van IE jurist, de functie van betrokken werknemer, zal hierdoor komen te vervallen. Aangezien deze kennis ook op andere plekken in de organisatie aanwezig is en dat van de beleidsmedewerkers wordt verwacht dat zij ook een deel van die taken zullen overnemen.

(...)

Anciënniteitsbeginsel

(...) Het wezen van de uitwisselbaarheid in het kader van de anciënniteit en waarin het zich onderscheidt van inzetbaarheid is dat werknemers van uitwisselbare functies elkaars functie over en weer kunnen vervullen. Ergo, werknemer werkzaam in de ene functie kan de werknemer in de andere functie vervangen en andersom. Uit het overgelegde personeelsoverzicht blijkt dat werkgever bij zijn voordracht tot ontslag het anciënniteitsbeginsel correct heeft gehanteerd. Ook is uit de overgelegde stukken niet gebleken dat er feitelijk sprake zou zijn van wederkerige uitwisselbaarheid tussen functies. De door werknemer aangevoerde argumenten met betrekking tot het niet correct hanteren van het anciënniteitsbeginsel en de wederkerige uitwisselbaarheid kunnen daarom voor mij geen reden zijn om anders te beslissen.”

7. Verzoekster kon zich met de ontslagvergunning niet verenigen. In haar klachtbrief van 9 maart 2005 aan de CWI merkte zij onder meer op dat de CWI een door haar meegestuurd

ledenblad niet bij het dossier had gevoegd. Dit blad maakte volgens verzoekster een wezenlijk onderdeel uit van het verweerschrift omdat het blad inzicht gaf in de werkzaamheden van een groot deel van de werknemers binnen het bedrijf van werkgever. Ook had verzoekster geen kennis kunnen nemen van het door werkgever overgelegde personeelsoverzicht. Het was om die reden voor verzoekster ook onmogelijk te constateren of het anciënniteitsbeginsel juist was toegepast. De feitelijke situatie was volgens verzoekster dat er na haar zowel een jurist als een beleidsmedewerker in dienst was getreden. Verzoekster wees er verder op dat haar werkzaamheden zich niet beperkten tot IE-jurist maar dat zij als generalist binnen het bedrijf werkzaam was geweest. Ook was zij destijds aangenomen als jurist. Voorts bleek uit de ontslagbeslissing van de CWI niet waarom de CWI van mening was dat het anciënniteitsbeginsel juist was toegepast.

8. De CWI antwoordde verzoekster bij brief van 15 maart 2005 dat de CWI wat betreft de door verzoekster overgelegde omvangrijke ledenbladen contact had opgenomen met de gemachtigde van verzoekster. In overleg met de gemachtigde was besloten niet alle bladen integraal te kopiëren, daar dit een enorme berg leeswerk zou vergen, waarvan de relevantie niet op voorhand vaststond. De gemachtigde van verzoekster had daarop voorgesteld te volstaan met het kopiëren van alleen die artikelen die door verzoekster geschreven waren. Aangezien de gemachtigde hierin had toegestemd was de CWI ervan uitgegaan dat dit voorstel ook door verzoekster akkoord was bevonden.

Wat betreft de personeelslijsten merkte de CWI op dat de personeelslijsten met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid wel degelijk naar verzoekster waren meegestuurd. Zo niet dan had het in de rede gelegen dat verzoekster deze personeelslijsten bij de CWI had opgevraagd.

Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel gaf de CWI aan dat er een onderscheid gemaakt diende te worden tussen het vervallen van de functie en het vervallen van werkzaamheden. Uit de stukken van werkgever was duidelijk dat werkgever de functie van verzoekster wilde laten vervallen. De keuze van werkgever om de functie van verzoekster te laten vervallen behoort tot de beleidsvrijheid van werkgever en was iets anders dan dat de werkzaamheden van verzoekster kwamen te vervallen. Uit het overgelegde personeelsdossier en de toelichting van werkgever in zijn aanvraag bleek dat verzoekster de enige jurist IE was. Dit gegeven, een unieke functie, maakte dat het dienstjarenbeginsel niet aan de orde was, aldus de CWI. Dat verzoekster daarnaast allerlei andere werkzaamheden had verricht deed daar niets aan af. Sterker nog, indien verzoekster als generalist op alle werkterreinen werkzaam zou zijn, zou dat een nog grotere bevestiging zijn van de uniciteit van verzoekster, aangezien geen der andere werknemers generalist was. De keuze van werkgever om de werkzaamheden van verzoekster te laten uitvoeren door beleidsmedewerkers was een ondernemingsbeslissing, die de CWI diende te respecteren, aldus de CWI.

Wat betreft de herplaatsingsmogelijkheden van verzoekster bij werkgever merkte de CWI op dat gelet op de generalistische werkzaamheden van verzoekster het zeer wel mogelijk zou kunnen zijn dat verzoekster bij werkgever herplaatst had kunnen worden, mits er een vacature was. Deze toetsing van de CWI was echter marginaal. Werkgever had echter aangegeven dat er geen vacature voorhanden was. Verder had de CWI de 26 weken voorwaarden aan de ontslagbeslissing verbonden om te voorkomen dat werkgever na het ontslag werknemers zou aantrekken voor de werkzaamheden die verzoekster had verricht.

Ten aanzien van verzoeksters beroep op haar zwakke arbeidsmarktpositie deelde de CWI mee dat het in de eerste plaats van belang was om vast te stellen of verzoekster een dusdanige zwakke arbeidsmarktpositie had, dat zij bij voorbaat kansloos zou zijn op de arbeidsmarkt. Op grond van het feit dat verzoekster hoog was opgeleid, alsmede dat zij beschikte over recent bij werkgever opgedane ervaring, was door de CWI overwogen dat verzoekster geen zwakke arbeidsmarktpositie had. Ook de leeftijd van verzoekster van 49 jaar gaf daar geen aanleiding toe, aldus de CWI.

Ten aanzien van de klacht van verzoekster over de onvoldoende motivering van de ontslagbeslissing merkte de CWI op het ten dele met verzoekster eens te zijn, zodat de CWI verzoeksters klacht op dit punt ten dele gegrond achtte. Met name de passage in de ontslagbeslissing die aan het verweerschrift van verzoekster was gewijd, had uitgebreider gemotiveerd kunnen worden. De CWI gaf verder aan:

"Vanwege de lijevigheid van uw verweerschrift heeft de auteur van de beschikking volstaan met "...de bezwaargronden.....die hier als herhaald en ingelast worden beschouwd.....". Zoals u wellicht bekend is, wordt hiermee uw verweerschrift onderdeel van de beschikking. In zoverre heeft de CWI wellicht op formeel juridische gronden "het gelijk aan haar zijde", daar met voornoemde zinsnede uw voltallige verweer onderdeel van de beschikking wordt, doch vanuit het oogpunt van het streven van de CWI om in de beschikking de afweging tussen de voor- en tegenargumenten van partijen voor beide partijen inzichtelijk te maken, is deze beschikking "niet geslaagd"..."

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

## **I. Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel**

### **Bevindingen**

1. Verzoekster klaagt erover dat de CWI haar werkgever bij beslissing van 13 januari 2005 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met haar wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoekster heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing geen rekening gehouden met haar verweer. In het bijzonder klaagt verzoekster



erover dat de CWI het anciënniteitsbeginsel onjuist heeft toegepast.

2. De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen liet de Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoekster bij brief van 4 mei 2006 onder meer weten dat uit de Beleidsregels Ontslagtaak valt af te leiden dat het inrichten van de organisatie, waaronder het aanstellen van personeel en het laten vervallen van functies, tot de beleidsvrijheid van de ondernemer behoort. Dit wordt door de CWI slechts marginaal getoetst. In de onderhavige ontslagzaak was mede aan de hand van de overgelegde financiële gegevens volgens CWI door werkgever aannemelijk gemaakt dat een personele reorganisatie noodzakelijk was.

Op basis van het overgelegde ontslagdossier was de CWI gebleken dat verzoekster op 8 maart 2001 in de functie van jurist bij werkgever in dienst was getreden. Verzoekster werd belast met de individuele belangenbehartiging van de bij werkgever aangesloten leden ten aanzien van met name de behandeling van vraagstukken op het gebied van intellectuele eigendom. Volgens de CWI was door werkgever duidelijk gemaakt dat verzoekster behalve dienstverlening op het gebied van intellectuele eigendom, ook werkzaam was op andere rechtsgebieden zoals contractenrecht, overeenkomsten van opdracht en aanneming van werk. De CWI verwees hiervoor tevens naar de opsomming die verzoekster gaf in haar brief van 24 december 2004. Volgens CWI was het ook duidelijk geworden dat verzoekster naast haar juridische werkzaamheden tevens redacteur was van het ledenblad, en zowel algemene als juridische artikelen publiceerde op het gebied van sociale zekerheid- en arbeidsrecht. Verzoekster gaf in haar verweer tevens aan beleidswerkzaamheden te verrichten op het gebied van onder meer visa en tewerkstellingsvergunningen. Op basis van de stukken concludeerde de CWI dan ook dat verzoekster in haar functie van jurist, met name belast met intellectuele eigendom, breed inzetbaar was.

De CWI was evenwel van mening dat door verzoekster bij verweerschrift gesteld noch aannemelijk was gemaakt, in plaats van jurist (IE), feitelijk werkzaam te zijn geweest in de functie van arbeidsjurist en van beleidsmedewerker. In dit verband merkte de CWI op dat uit de Beleidsregels Ontslagtaak CWI eveneens valt af te leiden dat wanneer een werknemer incidenteel, tijdens afwezigheid (bijvoorbeeld wegens ziekte) van een collega die werkzaam is in een andere functie, een deel van de werkzaamheden overneemt, dit nog niet betekent (nog afgezien van een eventueel verschil in salarisschaal) dat er sprake is van volledig wederkerige uitwisselbaarheid zoals dat uit de dagelijkse praktijk op de werkvloer blijkt. Anderzijds was de CWI van mening dat in deze ontslagzaak genoegzaam aannemelijk was gemaakt dat, zoals gezegd, verzoeksters functie noodzakelijkerwijs kwam te vervallen waarbij bepaalde werkzaamheden werden overgedragen aan collega's werkzaam in de functie van beleidsmedewerker. Naar het oordeel van de CWI was dan ook voldoende duidelijk gemaakt dat, in aanmerking genomen het unieke karakter van verzoeksters functie, het anciënniteitsbeginsel op verzoekster niet van toepassing was.

Tevens was de CWI van oordeel dat indien ook de laatste uitgave van een tijdschrift, die door verzoekster in verband met haar redactionele werkzaamheden voor dit blad op 27 december 2004 naar de behandelend consulent Juridische Zaken zou zijn gestuurd, in de Ontslagadviescommissie zou zijn gebracht, dit niets had afgedaan aan het gegeven dat verzoeksters (unieke) functie van jurist (IE) binnen het kader van een noodzakelijke reorganisatie was komen te vervallen. Nu ook herplaatsing van verzoekster binnen de onderneming niet mogelijk was gebleken, had de CWI in redelijkheid tot afgifte van de gevraagde ontslagvergunning kunnen overgaan, aldus de CWI.

3. Verzoekster merkte in haar nadere reactie aan de Nationale ombudsman van 12 juni 2006 onder meer op dat zij, zoals ook uit haar arbeidsovereenkomst bleek, bij werkgever werkzaam was als jurist en niet als jurist I.E. Het feit dat verzoekster voldoende had aangetoond dat zij niet alleen als jurist I.E. werkzaam was geweest, had volgens verzoekster voor de CWI aanleiding moeten zijn om een onderzoek in te stellen. Tevens had verzoekster tijdens de procedure aangegeven dat zij gedurende lange tijd de functie en de werkzaamheden van de andere jurist had overgenomen. Van een incidentele uitoefening van deze werkzaamheden was dan ook geen sprake geweest, aldus verzoekster. Verder wees verzoekster erop dat de CWI opmerkt dat zij breed inzetbaar was maar daar vervolgens geen enkele conclusie aan verbindt. Volgens verzoekster is haar brede inzetbaarheid moeilijk te verenigen met het unieke karakter van haar functie en het feit dat haar functie volgens CWI gemakkelijk kon worden overgenomen door beleidsmedewerkers, zonder juridische scholing en kennis.

## **Beoordeling**

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

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 twifelen.

6. Werkgever had twee juristen voor onbepaalde tijd in dienst. Van deze twee juristen had verzoekster het langste dienstverband. Volgens werkgever was verzoekster werkzaam als jurist intellectuele eigendom, contractenrecht en overeenkomst van opdracht en aanneming van werk. De andere jurist was werkzaam op het gebied van arbeidsrecht en alles wat daarmee samenhangt, zoals onder andere Faillissementswet,

Arbeidsomstandighedenwet, sociaalverzekeringsrecht en onder meer gespecialiseerd in samenwerkingsverbanden tussen muzikanten. De functie van verzoekster kwam te vervallen, omdat haar werkzaamheden door de andere medewerkers konden worden overgenomen. Tevens gaf werkgever aan dat kennis van het arbeidsrecht en sociaal verzekeringsrecht voor het overige niet binnen zijn organisatie aanwezig was. Gelet op de bijzondere kennis en bekwaamheden van de jurist arbeidsrecht was de functie van jurist arbeidsrecht volgens werkgever niet uitwisselbaar met de functie van verzoekster.

Verzoekster merkte in haar verweerschrift op dat zij naast de door werkgever genoemde rechtsgebieden ook werkzaam was op onder meer het gebied van het faillissementsrecht, merkenrecht, auteursrecht, rechtspersonenrecht. Daarnaast was zij in voorkomende gevallen werkzaam op het gebied van arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht. Tijdens ziekte van de andere jurist had zij gedurende langere tijd diens functie waargenomen. Ter onderbouwing van haar verweer heeft verzoekster de CWI verwezen naar een groot aantal brieven en publicaties van haar hand op bovengenoemde rechtsgebieden.

7. Gelet op het feit dat verzoekster aangaf dat zij is aangesteld als jurist, op een groter aantal rechtsgebieden werkzaam was dan door werkgever was aangegeven en ook werkzaamheden heeft verricht en publicaties heeft gedaan op het gebied van het arbeidsrecht en sociaalverzekeringsrecht, had van de CWI mogen worden verwacht dat zij werkgever om een nadere reactie had gevraagd. Temeer nu werkgever in de ontslagaanvraag aangaf dat kennis van het arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht alleen bij de jurist arbeidsrecht aanwezig was. Door zonder meer op basis van de haar wel ter beschikking staande gegevens voor verzoekster een ontslagvergunning te verlenen is de CWI uit een oogpunt van actieve en adequate informatieverwerving jegens verzoekster tekortgeschoten. Dit betekent tevens dat de CWI op basis van de haar wel bekende gegevens in redelijkheid voor verzoekster geen ontslagvergunning heeft kunnen verlenen.

De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

## **II. Ten aanzien van de motivering**

### **Bevindingen**

1. Verzoekster klaagt er verder over dat de CWI de ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd.

2. De CWI merkte dienaangaande op dat zoals reeds in de interne klachtafhandeling van 15 maart 2005 was aangegeven, de CWI het met verzoekster eens is dat de aangevoerde punten in het verweerschrift in de beschikking moesten worden weergegeven en dat niet kon worden volstaan met een verwijzing naar de aangevoerde bezwaargronden. Anderzijds was de CWI van mening dat de CWI in haar brief van 15 maart 2005 - het antwoord op verzoeksters klachtbrief van 9 maart 2005 - het motiveringsgebrek had

hersteld door nader in te gaan op de overwegingen die tot het verlenen van de ontslagvergunning hebben geleid. De CWI achtte verzoeksters klacht op dit onderdeel dan ook ongegrond.

## Beoordeling

3. Op grond van het motiveringsvereiste 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.

4. Zoals hiervoor al is aangegeven, had de CWI niet zonder nader onderzoek een ontslagvergunning voor verzoekster mogen verlenen. Hieruit volgt tevens dat de motivering van de ontslagvergunning tekortschiet. Dat de CWI in haar reactie op de klacht van verzoekster alsnog nader motiveert waarom zij van mening is dat verzoekster volgens het anciënniteitsbeginsel wel voor ontslag in aanmerking kwam, 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 Zaandam, is

gegrond ten aanzien van :

- het verlenen van de ontslagvergunning, wegens strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving;
- de motivering van de ontslagbeslissing wegens schending van het motiveringsvereiste.I.

## Onderzoek

Op 27 december 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw T. te Amsterdam, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen Noordwest Nederland te Zaandam.

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.

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

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

De reactie van verzoekster gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen.

#### 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 ontslag- en klachtdossier.
3. Reactie van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen van 4 mei 2006 gericht aan de Nationale ombudsman.

Reactie van verzoekster van 12 juni 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; 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."