



Rapport

h2>Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo (CWI) zijn werkgever bij beslissing van 29 juni 2006 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In het bijzonder klaagt verzoeker erover dat de CWI geen advies heeft ingewonnen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Beoordeling

I. Bevindingen

1. Verzoeker was sinds 1 november 1990 in dienst bij zijn werkgever, die een machinefabriek exploiteert.

2. Op 21 april 2006 verzocht verzoekers werkgever de CWI te Hengelo toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgever merkte op dat er over 2005 aanzienlijk verlies was geleden. Analyses hadden aangegeven dat dit slechte financiële resultaat bij ongewijzigd beleid als structureel moest worden beschouwd. Als oorzaken werden de toenemende concurrentie in het meer generieke onderhoudswerk en de onbeheerste kostenontwikkeling aangegeven. Daarnaast waren forse verliezen geleden op grote projecten. Werkgever had daarom besloten tot een reorganisatie van zijn bedrijf over te gaan. In totaal dienden bij werkgever 23,5 arbeidsplaatsen te vervallen.

Ten aanzien van verzoeker merkte werkgever op dat verzoeker de functie van Project Engineer Werktuigbouw vervulde. Volgens werkgever betrof dit een unieke functie.

De afdeling waar verzoeker werkte werd opgeheven waardoor de functie van verzoeker kwam te vervallen. Aangezien er geen wederzijdse uitwisselbaarheid bestond met andere functies binnen het bedrijf werd verzoeker voorgedragen voor ontslag. Ook waren er volgens werkgever geen herplaatsingsmogelijkheden voor verzoeker binnen het bedrijf.

3. Verzoeker gaf in zijn verweerschrift van 10 mei 2006 onder meer aan dat hij arbeidsgehandicapt was. Volgens hem had werkgever onvoldoende inspanningen verricht om hem binnen de organisatie te herplaatsen.

Verzoekers gemachtigde merkte in zijn aanvullend verweerschrift van 16 mei 2006 op dat verzoeker geschikt was voor de functie van Werkvoorbereider Logistiek. Degene die deze functie thans vervulde was pas in dienst vanaf 1 december 2004 terwijl verzoeker al vanaf 1 november 1990 in dienst was. De functie Werkvoorbereider Logistiek was de functie waarvoor verzoeker destijds was aangenomen. Verzoeker was dan ook in staat om de werkzaamheden te verrichten. Weliswaar had verzoeker sindsdien een hogere functie

bekleed, maar hij wilde zich graag weer beschikbaar stellen voor de functie van Werkvoorbereider Logistiek. Verzoeker was bijzonder gemotiveerd om deze functie te aanvaarden. Vanaf 9 november 2004 tot 13 oktober 2005 was hij ziek geweest naar aanleiding van een hartinfarct. Door zijn ziekte waren er nog steeds beperkingen met betrekking tot het verrichten van arbeid. De functie van Werkvoorbereider Logistiek was naar alle waarschijnlijkheid de enige functie die verzoeker kon uitoefenen in het bedrijf van werkgever.

4. Naar aanleiding van het verweer van verzoeker verzocht de CWI werkgever onder meer aan te geven of de huidige functie van verzoeker onderling uitwisselbaar was met de (nieuwe) functie Werkvoorbereider Logistiek.

5. Werkgever deelde de CWI in zijn schriftelijke reactie van 29 mei 2006 mee dat de functie van Werkvoorbereider Logistiek niet bestond. Verzoeker doelde op de functie Service Coördinator/Planner/Logistiek, aldus werkgever. Verzoeker was voor deze functie niet in aanmerking gebracht omdat hij in het verleden al deel had uitgemaakt van het Bedrijfsbureau. Destijds had verzoeker aangegeven niet bij het Bedrijfsbureau te willen blijven werken. De taken van verzoeker bestonden bij het Bedrijfsbureau voornamelijk uit het beantwoorden van vragen uit het veld (Service Technici, Service Coördinatoren en Service Managers) en het bestellen van onderdelen zoals aangegeven door de Service Technici. Vanwege de hectiek van deze functie had verzoeker al na een paar maanden verzocht om terugplaatsing naar de afdeling Projecten. Dit was toen ingewilligd.

De functie die de collega van verzoeker, de heer K., vervulde was die van Service Coördinator/Logistiek. Deze functie was net zo hectisch als de functie die verzoeker destijds had vervuld. Gezien de medische beperkingen van verzoeker zou de uitvoering van deze functie verzoeker alleen nog maar zwaarder kunnen vallen.

Werkgever merkte voorts op dat na het ontslag van verzoeker diens werkzaamheden zouden komen te vervallen. Werkgever gaf tevens aan bezig te zijn om voor verzoeker binnen zijn bedrijf een passende functie te vinden. Ook was werkgever bezig verzoeker buiten het bedrijf te herplaatsen. Een door werkgever aangeboden functie buiten het bedrijf van werkgever was door verzoeker echter geweigerd omdat hij zijn dienstverband met werkgever wilde handhaven. Voorts had verzoeker aangegeven niet bemiddeld te willen worden door het Bureau waar werkgever een overeenkomst mee had gesloten.

6. Verzoekers gemachtigde liet de CWI in zijn nadere schriftelijke reactie van 8 juni 2006 onder meer weten dat werkgever de CWI niet alle gevraagde informatie had verstrekt. Hierdoor was geen duidelijk beeld gegeven van de drie verschillende functies en de uitwisselbaarheid tussen de functie van verzoeker met de nieuwe functie Service Coördinator. Voorts benadrukte verzoeker dat hij de functie van Project Engineer na zijn lange ziekteperiode in aangepaste vorm was gaan uitvoeren in verband met zijn lichamelijke beperkingen. Het door werkgever overgelegde functieprofiel was dan ook niet

gelijk aan de werkelijke werkzaamheden die verzoeker op dat moment uitvoerde.

Verzoeker handhaafde zijn standpunt dat hij als arbeidsgehandicapte werknemer moest worden beschouwd en dat er wat betreft zijn beperkingen een advies moest worden uitgebracht door het UWV. Voorts was verzoeker van mening dat gelet op de duur van zijn dienstverband van werkgever extra inspanningen mocht worden verwacht om hem binnen het bedrijf te herplaatsen.

7. Daarnaast gevraagd merkte werkgever in zijn brief aan de CWI van 21 juni 2006 op dat de conclusie van werkgever dat de functie Service Coördinator minder geschikt was voor verzoeker, was ingegeven door eerdere ervaringen van werkgever met verzoeker. Verzoeker had deze werkzaamheden een aantal jaren eerder uitgeoefend en had na een paar maanden verzocht om terug te mogen keren naar zijn oude afdeling. Dit omdat hij de werkzaamheden van Service Coördinator te hectisch vond. Verzoeker was op dat moment nog volledig gezond. In de huidige situatie was de hectiek eerder toegenomen dan afgenomen. Dit door toevoeging van de logistieke functie. En was de gezondheid van verzoeker minder dan destijds.

Voorts ontkende werkgever dat de herstelmelding van verzoeker in oktober 2005 was gedaan na overleg en op advies van werkgever. Werkgever was destijds op zoek naar een Groepsleider Projecten die deels de functie van verzoeker zou overnemen. Dit laatste omdat werkgever verwachtte dat verzoeker niet meer volledig zou re-integreren. In de nieuwe situatie zou verzoeker, mede op advies van de bedrijfsarts, minder operationele taken gaan uitvoeren en meer als Technisch Adviseur gaan werken. Tot verbazing van werkgever kwam verzoeker echter volledig terug. Werkgever had daarom de vacature niet ingevuld.

Voorts gaf werkgever aan zich bewust te zijn dat in de situatie van verzoeker extra herplaatsingsinspanningen passen. Werkgever had dan ook aangegeven zich te houden aan deze inspanningsverplichting. De inspanningen van werkgever hadden echter nog niet tot resultaat geleid.

8. Verzoekers gemachtigde gaf in zijn verweerschrift van 28 juni 2006 onder meer aan dat de functie van Werkvoorbereider Bedrijfsbureau die verzoeker destijds uitoefende en welke veel aspecten bevat van de nieuwe functie Service Coördinator destijds te hectisch was doordat het een onredelijk zwaar takenpakket had. Dit takenpakket zou voor iedere werknemer te hectisch zijn geweest, aldus verzoeker. Volgens verzoeker moest het voor werkgever mogelijk zijn de functie van Service Coördinator aan te passen aan de beperkingen van verzoeker. Gelet op zijn zwakke arbeidsmarktpositie, het lange dienstverband en zijn grote mate van kennis en ervaring was het belang van verzoeker om een aangepaste functie te krijgen groter dan het belang van werkgever om de functie niet aan te passen. Verzoeker ontkende dat de nieuwe functie van Service Coördinator te hectisch voor hem zou zijn.

Voorts gaf verzoeker aan niets te hebben gemerkt van de herplaatsingsinspanningen van werkgever. Verzoeker benadrukte nogmaals dat hij als een arbeidsgehandicapte werknemer diende te worden beschouwd en dat hij om die reden extra ontslagbescherming genoot. Een arbeidsgehandicapte werknemer kan pas worden ontslagen als werkgever heeft aangetoond dat hij géén aangepaste dan wel een andere passende functie voorhanden heeft, aldus verzoeker. Verzoeker was van mening dat werkgever dit niet aannemelijk had weten te maken.

9. Bij beslissing van 29 juni 2006 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische reden te beëindigen. Volgens de CWI was aan de bedrijfseconomische noodzaak alsmede aan het afspiegelingsbeginsel voldaan. Wat betreft de herplaatsingsmogelijkheid van verzoeker binnen het bedrijf van werkgever merkte de CWI het volgende op:

"Voor zover werknemer van mening is dat hij als arbeidsgehandicapt moet worden beschouwd en in dit kader een extra ontslagbescherming geniet, merk ik op dat deze stelling van werknemer niet ondersteund wordt door de door werkgever overgelegde correspondentie van de bedrijfsarts dan wel door hetgeen door werknemer is overgelegd. Mij is dan ook niet gebleken van objectieve gegevens waaruit zou kunnen blijken dat werknemer als arbeidsgehandicapt moet worden beschouwd en in dit kader extra ontslagbescherming zou genieten. In het kader van de opmerkingen van werknemer inzake de invulling van de (nieuwe) functie van Servicecoördinator/Planner/Logistiek, merk ik allereerst op dat ik van mening ben dat werkgever ten aanzien van de inrichting van zijn organisatie, met name in het kader van de invulling van de daarin voorkomende (nieuwe) functies, een grote mate van beleidsvrijheid toekomt. Tevens merk ik op, dat mij uit de overgelegde functieprofielen niet is gebleken dat de huidige functie van betrokkene naar aard, inhoud en omstandigheden, functieniveau en salariëring wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig is met de (nieuwe) functie van Servicecoördinator/Planner/Logistiek. Gelet op hetgeen in dit kader is opgenomen in de door CWI vastgestelde Beleidsregels Ontslagtaak CWI (notie 21 Redelijkheid en Herplaatsing) en hetgeen werkgever dienaangaande heeft aangegeven, ben ik van mening dat mij niet is gebleken dat werkgever onredelijk heeft gehandeld door (een collega van verzoeker; N.o.) de functie van Servicecoördinator/Planner/Logistiek aan te bieden. Daarnaast zijn de vacatures bij werkgever voor alle medewerkers inzichtelijk/toegankelijk via de carrièresite van werkgever. Werknemer heeft in dit kader niet aangegeven welke functies zijn inziens als passend zouden kunnen worden beschouwd. Alles overziende moet ik concluderen, dat mij niet is gebleken dat er thans mogelijkheden tot herplaatsing van betrokkene in een voor hem passende functie binnen de onderneming aanwezig zouden zijn."

10. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen. In een brief van 11 november 2006 aan de CWI merkte verzoeker op dat hij in zijn verweer had aangegeven dat hij arbeidsgehandicapt was. Om die reden had de CWI advies bij het UWV moeten inwinnen.

11. De CWI antwoordde verzoeker bij brief van 11 januari 2007 dat de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea) met ingang van 29 december 2005 was vervallen. Onder de nieuwe regelgeving was het enkel opwerpen van een arbeidshandicap onvoldoende om een UWV advies aan te vragen.

Volgens de CWI moet artikel 4:4 Ontslagbesluit (zie Achtergrond) zo worden uitgelegd, dat de CWI bij een aanvraag om bedrijfseconomische redenen alleen een UWV-advies kan vragen voor een 'werknemer met een arbeidshandicap'. Verzoeker had echter zelf aan de hand van documenten aannemelijk dienen te maken dat hij onder één van de categorieën van artikel 4:4 Ontslagbesluit viel, aldus de CWI.

Wel kon volgens de CWI de hypothetische vraag worden gesteld of verzoeker aannemelijk had kunnen maken dat hij ten tijde van de ontslagprocedure onder de werking van het vernieuwde artikel 4:4 Ontslagbesluit viel. Indien verzoeker dit wel aannemelijk had kunnen maken, dan had de CWI van haar discretionaire bevoegdheid gebruik kunnen maken en een advies aan UWV kunnen vragen over de herplaatsbaarheid van verzoeker bij werkgever. Vervolgens had de CWI dit advies kunnen betrekken bij haar oordeel of werkgever zich voldoende had ingespannen om verzoeker te herplaatsen en of het verlenen van de ontslagvergunning redelijk was.

De conclusie van de CWI was dat de CWI terecht de beslissing had kunnen nemen om geen advies aan UWV te vragen. Wel was de CWI van mening dat zowel verzoeker als zijn werkgever dwaalde over de van toepassing zijnde regelgeving. Naar de mening van de CWI had het op de weg van de CWI gelegen om verzoeker tijdens de ontslagprocedure te wijzen op de nieuwe regelgeving en verzoeker te verzoeken om relevante documenten te overleggen.

12. Verzoeker kon zich met deze reactie van de CWI op zijn klacht niet verenigen en wendde zich tot de Nationale ombudsman. Volgens verzoeker had de CWI advies moeten inwinnen bij het UWV alvorens een beslissing te kunnen nemen op de ontslag-aanvraag.

13. De Nationale ombudsman verzocht de Raad van bestuur van de CWI in haar reactie op de klacht van verzoeker tevens nader in te gaan op de volgende vraag:

"... Uit het verweer van verzoeker blijkt dat hij na een periode van ziekte van bijna een jaar weer bij werkgever zijn functie is gaan uitoefenen in een aangepaste vorm, gelet op zijn beperkingen. Door werkgever wordt in zijn reactie van 21 juni 2006 onder meer aangegeven dat de gezondheid van verzoeker op dat moment minder was dan destijds, waardoor hij niet geschikt was voor de functie van Service Coördinator. Ook gaf werkgever aan dat hij bezig was een passende functie voor verzoeker te vinden binnen het concern en dat in de situatie van verzoeker extra herplaatsingsinspanningen passen van werkgevers zijde. Waarom heeft u om onduidelijkheden weg te nemen over de beperkingen van verzoeker en over de herplaatsingsmogelijkheden bij werkgever niet toch

uit eigener beweging een UWV advies ingewonnen?..."

14. De Raad van bestuur van de CWI verwees in reactie op de klacht onder meer naar de brief van de CWI aan verzoeker van 11 januari 2007. Naar aanleiding van het vervallen van de Wet Rea en de wijziging van artikel 4:4 Ontslagbesluit, is het inwinnen van advies van het UWV alleen nodig, indien verzoeker het aan de hand van stukken aannemelijk had kunnen maken dat hij een arbeidsgehandicapte werknemer was. Aangezien verzoeker dergelijke stukken niet had overgelegd, bestond er voor de CWI geen noodzaak UWV om een advies te vragen met betrekking tot de herplaatsingsmogelijkheden van verzoeker binnen het bedrijf van werkgever. Tevens merkte de Raad van bestuur van de CWI op:

"...CWI heeft werkgever expliciet bevraagd over de herplaatsing van verzoeker en heeft hierbij diens beperkingen "meegenomen" in de vraagstelling aan werkgever. Dit blijkt onder meer uit de vraagstelling in de brief van CWI d.d. 17 mei 2007. Hierin wordt zowel ingegaan op de herplaatsing van een collega van verzoeker in een functie waarin verzoeker herplaatst had willen worden als ook op de arbeidsmarktpositie van verzoeker en de vraag of hij door het UWV is aangemerkt als arbeidsgehandicapte.

Uit de stukken van de onderhavige ontslagaanvraag is mij gebleken dat, ook al is door Arbodend d.d. 18 oktober 2005 geconstateerd dat verzoeker meldt weer het volledig aantal uren te werken en dat hij sedert ruim een maand een normale arbeidsprestatie levert, werkgever rekening houdt met verzoekers beperkingen in het kader van herplaatsing.

Werkgever motiveert in het schrijven d.d. 29 mei 2007 uitgebreid waarom verzoeker, gelet op zijn medische beperkingen, niet is herplaatst in de nieuwe functie Servicecoördinator/Planner/Logistiek. Deze functie, die niet uitwisselbaar is met de oude functie van verzoeker, wordt nu vervuld door zijn collega. Hierin gaat werkgever onder meer in op de hectiek van de nieuwe functie en geeft aan waarom hij de voorkeur heeft gegeven aan invulling door verzoekers collega.

Werkgever geeft onder meer in het schrijven d.d. 29 mei 2006 expliciet aan op welke wijze hij zich voorts inspant om verzoeker binnen het concern te herplaatsen.

(...)

Uit het schrijven van werkgever d.d. 21 juni 2006 is mij gebleken dat werkgever aangeeft dat in de situatie van verzoeker extra herplaatsingsinspanningen passen. Ook wordt aangegeven dat verzoeker niet al te ver wil reizen. Geconstateerd wordt dat de herplaatsingsmogelijkheden binnen het concern van werkgever beperkt zijn tot de locatie in (...), waar een personeelsstop gold, en een andere dochteronderneming in de regio. Werkgever geeft aan dat een afspraak is gemaakt met deze dochteronderneming om de inzetmogelijkheden voor verzoeker te bekijken. Verzoeker heeft dit in zijn verweerschriften niet weersproken.

Daarnaast heeft werkgever verzoeker adressen aangereikt van engineeringbureaus in de omgeving, waarin de situatie van verzoeker is toegelicht. Als onderdeel van het sociaal plan heeft werkgever een overeenkomst met United Restart, waarbij tevens een medisch begeleid outplacement traject kan worden aangeboden. Verzoeker heeft aangegeven hierin geen vertrouwen te hebben. Tenslotte heeft werkgever in zijn schrijven van 21 juni 2006 aangegeven dat indien de pogingen om verzoeker binnen het concern te herplaatsen zonder resultaat blijven, er een outplacementopdracht verstrekt zal worden aan een bureau dat door verzoeker als betrouwbaar wordt aangemerkt.

Gelet op het bovenstaande wil ik allereerst in algemene zin concluderen dat het in een situatie waarin aan personele inkrimping niet valt te ontkomen, het moeilijk zal zijn om werknemers te herplaatsen in een functie die als passend kan worden gezien.

Mij is uit de overgelegde stukken gebleken dat werkgever actief getracht heeft verzoeker te herplaatsen, niet alleen binnen de vestiging waarin verzoeker werkzaam was, doch ook binnen voor betrokkene bereikbare nevenvestigingen van het concern. Hierbij is mij gebleken dat werkgever rekening heeft gehouden met de beperkingen die betrokkene zelf heeft aangegeven. Voorts heeft verzoeker ook zelf te allen tijde inzicht gehad in de vacatures van het concern (vacaturebank van het concern op internet). Verzoeker heeft dit in zijn verweerschriften ook niet weersproken.

Daarnaast constateer ik dat werkgever ten aanzien van de inrichting van zijn organisatie, met name in het kader van invulling van (nieuwe) functies een grote mate van beleidsvrijheid toekomt.

Gelet op het bovenstaande kan ik CWI dan ook volgen in zijn redenering dat uit de overgelegde stukken niet is gebleken dat er destijds voor verzoeker mogelijkheden tot herplaatsing in een voor hem passende of passend te maken functie binnen de onderneming aanwezig zouden zijn, dan wel dat werkgever zich in onvoldoende mate zou hebben ingespannen om verzoeker te herplaatsen..."

15. Verzoeker verwees in zijn nadere reactie van 23 augustus 2007 naar zijn brief van 15 januari 2007, gericht aan de Raad van bestuur van de CWI en de Nationale ombudsman. In deze brief merkte verzoeker onder meer op dat de CWI van hem had moeten aannemen dat zijn verzoek om een UWV advies essentieel was om een objectieve beoordeling rondom zijn gezondheid te verkrijgen. Verzoeker is dan ook van mening dat de CWI ernstig in haar onderzoeksplicht was tekortgeschoten.

II. Beoordeling

16. 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.

17. 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, betekent in dit geval dat uitdrukkelijk de werknemer wordt verzocht de informatie aan te leveren die zijn verzoek ondersteunt.

18. Tijdens de procedure is door verzoeker aangevoerd dat hij een arbeidsgehandicapte werknemer is. De Nationale ombudsman is van oordeel dat van de CWI had mogen worden verwacht dat de CWI verzoeker uit eigen beweging had verzocht om toezending van nadere stukken waaruit zijn arbeidshandicap zou blijken. Indien verzoeker dit aannemelijk had weten te maken, had de CWI vervolgens een advies kunnen inwinnen bij het UWV. Door verzoeker niet om deze nadere stukken te verzoeken is de CWI uit het oogpunt van een actieve en toereikende informatieverwerving jegens verzoeker tekortgeschoten. Dit klemt temeer nu een eenmaal verleende ontslagvergunning niet ongedaan kan worden gemaakt. Om die reden mag van de CWI een extra inspanningsverplichting worden verwacht ten aanzien van het wegnemen van onduidelijkheden die een ontslagvergunning in de weg zouden kunnen staan.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo, is gegrond ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning, wegens strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

Onderzoek

Op 30 januari 2007 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 15 januari 2007, van de heer R. te Rijssen, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Hengelo.

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.

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 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. Verzoekschrift van 15 januari 2007 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 22 mei 2007.
4. Reactie van verzoeker van 23 augustus 2007.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

Ontslagbesluit

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."

Artikel 4:1, eerste lid

"In geval van redenen van bedrijfseconomische aard moet de werkgever aannemelijk maken dat op grond hiervan een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De eerste volzin is niet van toepassing indien bij het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding een verklaring van de belanghebbende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 3, vierde lid van de Wet melding collectief ontslag is gevoegd dat de door de werkgever aangevoerde redenen leiden tot het vervallen van het door werkgever voorgestelde aantal arbeidsplaatsen."

Artikel 4:2, eerste lid

"Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder."

Artikel 4:4, eerste en tweede lid

"1. Indien toepassing van de artikelen 4:1 en 4:2 er toe leidt dat een of meer werknemers met een arbeidshandicap 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.

2. Als werknemers met een arbeidshandicap, bedoeld in het eerste lid, worden aangemerkt werknemers:

a. die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte zijn aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang de aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;

b. met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten;

c. waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of

d. die bij ziekte recht hebben op ziekgeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet."

Artikel 5:2, eerste en tweede lid

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

a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en

b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, 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."