



Rapport

Datum: 5 augustus 1998

Rapportnummer: 1998/327

Klacht

Op 21 november 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer H. te Amsterdam, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In het bijzonder klaagt hij erover dat de RDA:

- de stelling van zijn werkgever dat zijn arbeidsplaats uit bedrijfseconomisch oogpunt diende te vervallen zonder meer voor waar heeft aangenomen; - de ontslagaanvraag niet heeft getoetst aan het anciënniteitsbeginsel; - de stelling van zijn werkgever dat hij binnen de nieuwe vestiging van zijn werkgever niet herplaatsbaar is zonder meer voor waar heeft aangenomen; - de ontslagvergunning ontoereikend heeft gemotiveerd.

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Noch verzoeker noch het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. De feiten 1.1.1. Bij brief van 15 mei 1997 verzocht verzoekers werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. Werkgever voerde in de ontslagaanvraag onder meer het volgende aan:

"Werkgever verkreeg de positie om twee nieuwe typen dieselmotoren te ontwikkelen van

het nieuwe producten-programma van de groep (waartoe werkgever behoort; N.o.). In 1993 werden deze twee ontwikkelingsprogramma's gestart. In 1995 daaropvolgend werden twee nieuwe dieselmotoren (...) gepresenteerd in de markt. De ontwikkeling van de nieuwe motoren was dus volbracht, maar de ten doel gestelde integrale kostprijzen werden niet behaald omdat de nieuwe motoren nog door de oude Fabricage van (werkgever; N.o.) geproduceerd werden. Voor het realiseren van de beoogde kostprijzen was ook een totaal andere wijze van produceren noodzakelijk. Onder de noemer van "MANUFACTURING EXCELLENCE" werden eind 1993 de doelstellingen waaraan de toekomstige Fabricage van (werkgever; N.o.) moet voldoen als volgt verwoord:

- niet strategische componenten van de dieselmotoren dienen belegd te worden bij een "lean" leveranciersketen, bestaande uit voor langere termijn gecontracteerde main suppliers die modules en samenstellingen op basis van "zero-defects" produceren en just-in-time aanleveren
- strategische componenten worden zelf geproduceerd, eveneens op basis van "zero-defects" en just-in-time
- de integrale doorlooptijd van Fabricage dient verkort te worden tot maximaal 3 maanden
- de logistieke aansturing van het fabricageproces dient op basis van getekende klantorders plaats te vinden, waardoor sprake is van minimaal onderhanden werk en géén voorraden
- de nieuwe Fabricage-organisatiestructuur dient gebaseerd te zijn op afgeronde deelprocessen, zelfsturende teams als proceseigenaren daarvan, ondersteund door een minimum aan staf en management.

"MANUFACTURING EXCELLENCE" in deze termen is voorwaarde voor het bereiken van de uiteindelijke doelstelling, namelijk "COSTLEADERSHIP": reductie van de integrale kostprijs met minimaal 30% (en een continue verbetering daarna)! Uitgaande van bovenstaande doelstellingen werd in 1994 besloten tot het bouwen van een totaal nieuwe fabriek, waarvoor een investeringsbudget van 140 miljoen werd vrijgegeven. Er was inmiddels een "Manufacturing Masterplan" opgesteld, dat begin 1995 van start ging en waarin de volgende vier veranderingstrajecten centraal stonden: het bouwen en installeren van de nieuwe fabriek, het selecteren en implementeren van het nieuwe logistiek besturingssysteem, het selecteren en ontwikkelen van main suppliers en het ontwerpen en implementeren van de nieuwe organisatie. Medio 1997 moet het Manufacturing Masterplan volbracht zijn. Tot medio 1997 is het voor de Fabricage van (werkgever; N.o.) overigens zaak om zowel de verouderde typen motoren te blijven produceren (zij het in steeds mindere mate), als ook de nieuwe motoren (...) voort te brengen. Vanaf 1 januari 1997 worden oude motortypen niet meer verkocht. De bestaande Fabricage-organisatie van (werkgever; N.o.) kent twee productievestigingsplaatsen, namelijk Amsterdam en Zwolle. De nieuwe fabriek zal in Zwolle gelokaliseerd zijn waardoor de vestiging te Amsterdam medio 1997 zal worden gesloten. De toekomstige Fabricage-organisatie van (werkgever; N.o.) biedt werkgelegenheid aan 255 medewerkers. Medio 1995 waren er 420 medewerkers werkzaam in de Fabricage van (werkgever; N.o.). De reductie van arbeidsplaatsen wordt met name veroorzaakt door de afbouw van indirecte arbeidsplaatsen. De traditionele lijn/staf organisatiestructuur van Fabricage moet wijken voor de platte, op afgeronde deelprocessen gebaseerde, zelfsturende organisatie van de toekomst. Dit impliceert een vermindering van het aantal hiërarchische niveaus van 6 naar

3, en een reductie van indirecte arbeidsplaatsen van 200 naar slechts 95! (...) Matchingsproces personele bezetting Zoals voorafgaand geschetst heeft het herstructureringsproces van (werkgever; N.o.) voor de benodigde c.q. vereiste personele bezetting van de manufacturing-organisatie zowel kwantitatieve als kwalitatieve consequenties gehad. Ter beoordeling van de vraag welke medewerkers voor welke functies in aanmerking dienen te worden gebracht heeft (werkgever; N.o.) gebruik gemaakt van het systeem van "Matching" (...) TOELICHTING OP SCHEMA "PROCES MATCHING HUMAN RESOURCES" Ad 1 (profielen, vocational & social skills; N.o.) De nieuwe organisatie Fabricage is gebaseerd op het ontwerpprincipe van afgeronde deelprocessen waarvoor zelfsturende teams integraal verantwoordelijk zijn. Alle deelprocessen tezamen bewerkstelligen uiteindelijk de productie en aflevering van de dieselmotor. De voornaamste te onderscheiden deelprocessen zijn:

- het fabriceren van motorblokken · het maken van cilinderkoppen · het produceren van drijfstangen · het assembleren van de dieselmotor · het testen (finishen), verzend gereedmaken van de dieselmotor. Alle uitvoerende (directe) en regelende (indirecte) taken die verricht moeten worden voor het adequaat afwerken van een deelproces worden belegd bij zelfsturende teams, bestaande uit multi-skilled, respectievelijk multi-inzetbare medewerk(st)ers. Om zorgvuldig te kunnen vaststellen welke vaardigheden aanwezig moeten zijn bij een zelfsturend team is elk deelproces van Fabricage zowel technisch als organisatorisch vertaald in de onderliggende activiteiten en teamrollen. Op basis hiervan werd het mogelijk profielen op te stellen van de medewerk(st)ers van de verschillende zelfsturende teams. De profielen geven inzicht in de benodigde vaktechnische vaardigheden (vocational skills genaamd) en de sociaal organisatorische vaardigheden (social skills genaamd). Met andere woorden: het (deel)procesontwerp van de nieuwe organisatie Fabricage is op deze wijze vertaald in de benodigde vocational en social skills, waarop het huidige bestand aan medewerk(st)ers vervolgens beoordeeld kan worden. Ad II (huidige personeelsbezetting; N.o.) Simultaan aan de vertaalslag nieuwe organisatie (naar; N.o.) profielen is de huidige personeelsbezetting in kaart gebracht voor wat betreft de huidige aanwezige skills (vocational en social). Hierbij werd gebruik gemaakt van informatie met betrekking tot:

- functiehistorie (werkgever; N.o.) · gevolgde opleidingen en cursussen · performance in huidige functie · potenties voor functieontwikkeling, doorgroei en multi-inzetbaarheid in de toekomst. Ad III/IV (benoeming, check P&O criteria; N.o.) Omdat de oude traditionele lijn/staf organisatie Fabricage qua principes, aard en opzet onvergelijkbaar is met de nieuwe procesgerichte, zelfsturende teamorganisatie zijn alle medewerk(st)ers in eerste instantie gematcht op alle profielen. Op deze wijze kwam de voorselectie (stap 1) tot stand in de zin van een selectiepool aan (interne) kandidaten per profiel. Hierop volgend werden de kandidaten binnen elke selectiepool per profiel beoordeeld met als resultante een puntenscore (stap 2) en een ranking van kandidaten ten opzichte van elkaar dientengevolge (stap 3). Afhankelijk van het aantal formatieplaatsen (c.q. arbeidsplaatsen in de nieuwe organisatie) én de teammix daarmee samenhangend, geschiedde ten slotte de benoeming van medewerk(st)ers, uitmondend in óf een bemiddelingsaanbod óf een

functieaanbod (stap 4). Gedurende het gehele matchingsproces werd rekening gehouden met de behartiging van de 4 P&O criteria:

a) standplaats: c.q. gelijkwaardige behandeling Amsterdammers/ Zwollenaren b) leeftijd: c.q. gelijkwaardige behandeling jongeren/ouderen c) anciënniteit: c.q. het respecteren van de dienstjarenopbouw d) arbeidsongeschiktheid: het nemen van de werkgeversverantwoordelijkheid in het kader van WAO/WAGW. Achtergrondschets van (verzoeker; N.o.) (Verzoeker; N.o.) is 16 augustus 1976 in dienst getreden als leerling machinaal metaalbewerker in het kader van het leerlingstelsel BEMETEL. Na het afronden van deze opleiding heeft betrokkene als conventioneel draaier/frezer gewerkt op de machinale afdeling van onze produktievestiging te Amsterdam. Sedert 1985 was betrokkene werkzaam als gereedschapsmaker en met name belast met het aanmaken en wijzigen van stelstukken t.b.v. het opspaningsproces op diverse produktiemiddelen. Daarnaast was betrokkene belast met het slijpen van gereedschap. Als gevolg van de herstructurering van (werkgever; N.o.) en de daaruit voortvloeiende sluiting van onze vestiging te Amsterdam is de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) komen te vervallen. In het matchingsproces is t.a.v. (verzoeker; N.o.) de conclusie getrokken dat betrokkene niet plaatsbaar was in de nieuwe manufacturing-organisatie in Zwolle. (Verzoeker; N.o.) is, gelet op zijn vaktechnische achtergrond, met name afgezet tegen de volgende nieuwe functies in de machinale processen te Zwolle. 1 medewerker FMS (Flexibel Machining System) 2 medewerker PMC (Portal Milling Centre) In de FMS produktcel worden middels technologisch geavanceerde bewerkingscentra verspaningsprocessen uitgevoerd ten behoeve van de productie van drijfstanen en cilinderkoppen. Deze bewerkingscentra zijn volledig CNC-gestuurd hetgeen kennis en ervaring vereist op het gebied van werkvoorbereiding en programmering van deze centra. In de PMC-produktcel wordt eveneens middels volledig CNC-gestuurde portaalfreesmachines bewerkingen uitgevoerd op de door derden aangeleverde motorblokken. In het matchingsproces is beoordeeld in hoeverre (verzoeker: N.o.) plaatsbaar was op 1 van bovengenoemde functies. Daarbij is het volgende geconstateerd:

1. Betrokkene is circa 12 jaar als specialistische gereedschapsmaker werkzaam geweest, hetgeen geen raakvlak heeft met bovengenoemde functieprofielen.
2. De achtergrond van de betrokkene is zowel qua scholing als ervaring voorafgaand aan zijn functie van gereedschapsmaker als conventioneel dus niet als CNC-vakman te definiëren.
3. In de nieuwe organisatie is het een vereiste dat men breed ingezet kan worden op geavanceerde CNC-gestuurde produktiemiddelen en bewerkingscentra.
4. De discrepantie tussen de vereiste kennis en ervaring en de aanwezige ervaring en scholing was te groot om een plaatsing in één van de genoemde functies verantwoord te achten. Naast de machinale functies zijn in de nieuwe productie-organisatie nog de volgende directe functies te onderkennen:

1. medewerker assemblage,

2. medewerker beproeving.

1. In het bemiddelingsproces wordt door allround inzetbare dieselmonteurs de montage van dieselmotoren verzorgd. De vereiste kennis en ervaring voor een adequate uitoefening van deze functie ligt op het niveau van een afgeronde opleiding als constructiebankwerker/dieselmonteur. (Verzoeker; N.o.) ontbeert hiervoor de benodigde kennis, scholing, ervaring en vakmanschap.

2. In het beproevingsproces wordt de geassembleerde motor op een proefstand geplaatst en getest op de gestelde kwalificaties. Deze functie vraagt naast de hierboven geschetste eisen van de functie medewerker assemblage ook nog kennis op het gebied van procesautomatisering en een basiskennis op electrisch gebied. Ook hier moet de conclusie getrokken worden dat (verzoeker; N.o.) niet in staat is deze functie te kunnen vervullen. Op grond van bovengenoemde elementen is door (werkgever; N.o.) de conclusie getrokken dat (verzoeker; N.o.) geen functie-aanbod verstrekt kon worden en dat ten opzichte van de geschetste profielen (...) ook in tijd gezien, redelijkerwijs geen haalbaar scholingstraject als overbrugging mogelijk was. In een gesprek d.d. 18 januari 1996 is aan (verzoeker; N.o.) medegedeeld dat zijn arbeidsplaats is vervallen en is, op grond van het feit dat aan hem geen passende en/of gelijkwaardige functie kon worden aangeboden, aan betrokkene een bemiddelingsaanbod verstrekt." 1.1.2. Als bijlage legde werkgever onder meer het faciliteitenplan over dat begin 1995 met de vakverenigingen was opgesteld. Dit plan bevat de volgende passages:

"...**INLEIDING** (...)

3. Individuele medewerkers zullen als gevolg van de herstructurering worden geconfronteerd met wijzigingen in de huidige functie of een nieuwe functie. (...) (...) d. De bemiddelingsprocedure De doelstelling Gestreefd zal worden medewerkers te herplaatsen naar andere gelijkwaardige of passende functies binnen (werkgever; N.o.) en als dat niet mogelijk is buiten (werkgever; N.o.). (...) Gelijkwaardige en passende functie Een "gelijkwaardige functie" is een functie die, gelet op de eerder vervulde functie, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, kennis, ervaring en interesse van de medewerker, qua inhoud en arbeidsvoorwaarden als gelijkwaardig kan worden beschouwd. Een "passende functie" is een functie die, gelet op de eerder vervulde functies, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, kennis, ervaring en interessen van de medewerker, qua inhoud en arbeidsvoorwaarden niet als gelijkwaardig kan worden beschouwd, maar die bij gebrek aan een gelijkwaardige functie voor de medewerker (en gegeven de omstandigheden voor medewerker) aan medewerker in billijkheid kan worden opgedragen..." 1.1.3. In zijn brief van 27 mei 1997 verzocht de RDA werkgever om hem opgave te doen van die werknemers die in dezelfde dan wel in vergelijkbare, uitwisselbare functies als verzoeker werkzaam waren. Voorts verzocht de RDA werkgever te melden hoeveel arbeidsplaatsen kwamen te vervallen en om zo duidelijk mogelijk aan te geven waarom de keuze op verzoeker was gevallen. Werkgever antwoordde de RDA in zijn brief van 16 juni 1997 als volgt:

"...

1. Matchingsprocedure Zoals in onze aanvraag d.d. 10 mei 1997 is verwoord is de functie

van (verzoeker; N.o.) ten gevolge van de daarin beschreven herstructurering komen te vervallen. Gelijktijdig met het vervallen van de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) zijn alle functies van de in de productie werkzame medewerkers van onze productievestigingen te Amsterdam en Zwolle ten gevolge van deze herstructurering komen te vervallen. De nieuwe organisatie met de daarin voorkomende functies is dus fundamenteel afwijkend ten opzichte van de oorspronkelijke, waardoor gesteld moest worden dat er binnen de nieuwe fabricage-organisatie geen sprake is van vergelijkbare en/of uitwisselbare functies. De nieuwe ontwerpprincipes van de fabricage-organisatie, gedefinieerd op basis van deelprocessen, hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe functies en profielen, waarbij het werken binnen zelfsturende teams nadrukkelijk consequenties heeft voor de benodigde vaktechnische en sociaal/organisatorische vaardigheden, alsmede de vereiste multi-inzetbaarheid van medewerkers. Dit is aanleiding geweest om het vraagstuk van de personele bezetting van de nieuwe organisatie te realiseren volgens de beschreven matchingsprocedure. Na de definiëring van de profielen is in het kader van deze matchingsprocedure de gehele personele bezetting van Amsterdam en Zwolle getoetst aan de nieuwe functieprofielen om daarmee de alternatieve herplaatsingsmogelijkheden te kunnen bepalen van alle medewerkers van beide vestigingen. In eerste instantie zijn daartoe alle medewerkers afgezet tegen alle profielen, waardoor per profiel een selectiepool aan potentiële interne kandidaten is ontstaan. Vervolgens is binnen elke selectiepool middels de hierna in punt 2 geschetste sociale beleidscriteria de uiteindelijke bezetting vastgesteld, hetgeen geleid heeft tot een gesprek met iedere medewerker, waarin een functie-aanbod dan wel een bemiddelingsaanbod is gedaan. Voor een uitgebreide beschrijving van het matchingsproces verwijzen wij naar onze aanvraag. Voor (verzoeker; N.o.) heeft dit op de in onze aanvraag opgenomen argumenten geleid tot een bemiddelingsaanbod. Gesteld is dat de benodigde CNC-kennis en -ervaring bij betrokkene ontbreekt en dat er redelijkerwijs geen haalbaar scholingstraject ter overbrugging mogelijk was om betrokkene in een machinale functie van Medewerker FMS of PMC te benoemen (...). Ook voor de overig genoemde functies ontbreekt hiervoor voldoende kennis en ervaring.

2. Algemene afspiegeling Ondanks het feit dat er tussen de oude en de nieuwe organisatie en functies niet gesproken kan worden over vergelijkbare en uitwisselbare functies en dus het anciënniteitsprincipe niet per functiecategorie kon worden toegepast, is in het matchingsproces en de daaruit volgende benoemingen volop rekening gehouden met de volgende sociale beleidscriteria:

- Standplaats (gelijkwaardige behandeling medewerkers oude organisatie Amsterdam en Zwolle) · Leeftijd · Anciënniteit · Arbeidsongeschiktheid Bijgaand treft u een overzicht aan van de personele bezetting in de fabricage-organisatie vóór en na het matchingsproces (okt. '95 - aug. '96). Hieruit blijkt dat de personele bezetting van de nieuwe organisatie een afspiegeling vormt van de oude organisatie m.b.t. leeftijd, diensttijd, standplaats. Dit betekent dat het "matchingsproces" heeft geleid tot een afspiegeling van de oude organisatie en dat met de genoemde sociale beleidscriteria nadrukkelijk rekening is gehouden.

3. Vervallen arbeidsplaatsen/gedwongen ontslagen De sluiting van de vestiging te Amsterdam resulteert uiteindelijk in het vervallen van 175 arbeidsplaatsen. Het faciliteitenplan welke in overleg met de vakorganisaties tot stand is gekomen, is erop gericht om diegenen aan wie geen intern functie-aanbod in de nieuwe organisatie verstrekt kan worden middels een bemiddelingsbeleid en -traject te herplaatsen. Afhankelijk van de resultaten van dit bemiddelingsbeleid zal duidelijk worden in welke mate de onderneming uiteindelijk, ondanks alle inspanningen, gedwongen wordt een ontslagaanvraag in te dienen. De bemiddelingsduur is afhankelijk van leeftijd en diensttijd van betrokken medewerkers en varieert tussen de één en twee jaar. In de loop van dit en komend jaar zal dan ook pas duidelijk worden hoeveel medewerkers als gevolg van een niet succesvolle bemiddeling voor ontslag voorgedragen moeten worden. Momenteel zijn er nog 17 medewerkers van de Amsterdamse vestiging waarvoor het bemiddelingstraject in uitvoering is. Vanzelfsprekend is onze inspanning erop gericht om het aantal gedwongen ontslagen tot een minimum te beperken..." 1.1.4. Als bijlagen bij zijn brief van 16 juni 1997 legde werkgever een overzicht over van de personele bezetting in de fabricage-organisatie vóór en na het matchingsproces, alsmede functieprofielen van een medewerker drijfstanden, een medewerker cilinderkoppen en een medewerker cilinderblokken. 1.2.1. Bij brief van 7 augustus 1997 voerde verzoekers gemachtigde verweer tegen de ontslagaanvraag van 15 mei 1997. Zij bracht in het verweer het volgende naar voren: "...Het betreft hier (vooralsnog) geen groepsontslag doch een individuele ontslagaanvraag met betrekking tot (verzoeker; N.o.), wegens gestelde "*bedrijfseconomische redenen*". "*In de loop van dit en komend jaar*" zal, aldus de woorden van (werkgever; N.o.), immers nog moeten blijken wie van de momenteel nog 17 resterende medewerkers van de Amsterdamse vestiging, tevens voor ontslag zullen moeten worden voorgedragen. Vooralsnog is uitsluitend (verzoeker; N.o.) voor ontslag aangedragen, waartoe (werkgever; N.o.) de onderhavige procedure in werking heeft gesteld. Indien en voor zover een werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt één of meerdere arbeidsplaatsen moeten vervallen, dienen per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht. Ter vaststelling van het toepassingsgebied van het anciënniteitsbeginsel kunnen onder meer de functiebeschrijving, het niveau van de werkzaamheden, de onderlinge uitwisselbaarheid, de arbeidsovereenkomst en de salarisschaal hierbij aanknopingspunten bieden. Afwijking van het anciënniteitsbeginsel is mogelijk indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat de alsdan in aanmerking komende werknemer over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt dat hij voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk kan worden gemist (verg. artikel 9 lid 4 van het Delegatiebesluit). Voorts kan er aanleiding bestaan toepassing van het anciënniteitsbeginsel achterwege te laten als de zwakke arbeidsmarktpositie van een werknemer daartoe aanleiding geeft (verg. artikel 9 lid 5 van het Delegatiebesluit). Afwijking is slechts mogelijk op bovengenoemde gronden en dus niet om redenen (zoals ongeschiktheid voor de functie, disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie en regelmatig ziekteverzuim), die conform het Delegatiebesluit als zelfstandige ontslaggronden worden

beschouwd en als zodanig worden getoetst. Het door (werkgever; N.o.) in het geding gebrachte overzicht (...) voldoet naar de mening van (verzoeker; N.o.) geenszins aan de daaraan te stellen en evenmin aan de eisen als door u gesteld. Naar het oordeel van (verzoeker; N.o.) dient (werkgever; N.o.) alsnog aan u en hem een organisatieschema over te leggen, zoals dit vóór en na de herstructurering/bemiddelingsperiode van toepassing was c.q. is, gesplitst naar afdelingen en onder vermelding van de daar werkzame personen, datum indiensttreding en functie(beschrijving) en salariëring. (...) Uit het door (werkgever; N.o.) tot op heden (...) naar voren gebrachte blijkt echter dat zij het anciënniteitsbeginsel niet, laat staan correct heeft toegepast: ten onrechte heeft zij (verzoeker; N.o.) niet conform dit beginsel voor ontslag voorgedragen. Voorts heeft zij (in; N.o) haar brief van 16 juni jl. ten onrechte gesteld dat *"de nieuwe organisatie met de daarin voorkomende functies dus fundamenteel afwijkend is ten opzichte van de oorspronkelijke, dat daardoor gesteld moest worden dat er binnen de nieuwe fabricage-organisatie geen sprake is van vergelijkbare en/of uitwisselbare functies en dat dus het anciënniteitsprincipe niet per functie-categorie kon worden toegepast"*. (...) (...) Het voorgaande leidt tot de volgende slotsom. Naar de mening van (verzoeker; N.o.) is de ontslagvergunning ondeugdelijk onderbouwd, is daarin zelfs een onjuiste voorstelling van zaken gegeven, onder meer ten aanzien van de gestelde bedrijfseconomische noodzaak tot het aanvragen van zijn ontslagvergunning. Ten onrechte is (verzoeker; N.o.), mede gezien zijn grote ervaring en veelzijdigheid, als resultaat van zijn maar liefst gedurende 21 jaren bij (werkgever; N.o.) opgedane werkervaring en gevolgde opleidingen, geen functie-aanbod gedaan. In plaats daarvan is hem de acceptatie van een zogenaamd "aanbod" van bemiddeling opgelegd. In haar ontslagaanvraag doet (werkgever; N.o.) het echter (ten onrechte) voorkomen alsof het inslaan van het bemiddelingspad zijn vrijwillige instemming had. Voorts heeft (werkgever; N.o.) ten onrechte een correcte toepassing van het anciënniteitsbeginsel achterwege gelaten..." 1.2.2. Als bijlage bij het verweer legde verzoekers gemachtigde onder meer een door verzoeker zelf opgesteld loopbaanoverzicht, een functiebeschrijving en een verweer op het punt van de door werkgever uitgevoerde matching over. Dit verweer luidt als volgt:

"Matchingproces: De door de werkgever gedane (te simpele) voorstelling van het carrièreverloop van (verzoeker; N.o.), en de door de werkgever getrokken conclusies, hebben er m.i. toe geleid dat Matchingproces onzorgvuldig, incompleet en met pure willekeur is toegepast. De zinsnede "(verzoeker; N.o.) is, gelet op zijn vaktechnische achtergrond, **met name afgezet** tegen de volgende nieuwe functies in de machinale processen te Zwolle" impliceert m.i. dan ook dat door het **met name afzetten** tegen de nieuwe functies (F.M.S. en P.M.C.), de overige functies en het matchen daartegen waarschijnlijk niet aandachtig en zorgvuldig zijn uitgevoerd. Ik heb grote vraagtekens over de gegevens die van mij bekend zijn/waren tijdens het matchingproces. **Weerleggen van de volgende punten ((...)) "Toelichting op schema 'Proces matching human resources); Punt 1**Betrokkene is circa 12 jaar als specialistische gereedschapsmaker werkzaam geweest, hetgeen geen raakvlak heeft met bovengenoemde functieprofielen. Weerlegging (verzoeker; N.o.) - Brede materiaalkennis - Brede algemene kennis

verspaningstechnieken (óók C.N.C.) - Brede algemene kennis opspanttechnieken - Bovengemiddelde kennis geometrie snijmiddelen gebruik maken van geavanceerde meetmethodes en principes - Registratie van beheer en meetgegevens - Intern transport - Testen nieuwe protocollen, methoden, gereedschappen, enz. - Trouble shooting/probleemanalyse - Organiseren en beheersen van afvalstromen - Planning eigen activiteit en capaciteit - Afroepen hulpstoffen materialen, slijtagedelen en gereedschappen - Presentatie (verbaal en non-verbaal) - Procesoptimalisatie - Gereedschapsbeheer - Opstellen WDR's (afkeurrapporten) - Uitvoeren van de aanhaalprocedures op geplaatste onderdelen - Samenstellen en testen - Zelfstandig/projectmatig in groepsverband werken, met goed resultaat **Punt 2** De achtergrond van de betrokkene is zowel qua scholing als ervaring voorafgaand aan zijn functie van gereedschapsmaker als conventioneel dus niet als C.N.C.-vakman te definiëren. Weerlegging (verzoeker; N.o.) De scholing en ervaring tijdens werkzaamheden Machinale Afdeling Straat 6, zeker als C.N.C.-vakman zijn te omschrijven (zie carrière-verloop verzoeker; N.o.) (het door verzoeker opgestelde loopbaanoverzicht vermeldt ter zake het volgende: "allerhande verspanende bewerkingen, maar voor het allergrootste deel aan C.N.C.-gestuurde machines gewerkt (in 2- en 3-ploegendienst, dus zelfstandig); N.o.). **Punt 3** In de nieuwe organisatie is het een vereiste dat men breed ingezet kan worden op geavanceerde C.N.C.-gestuurde produktiemiddelen en bewerkingscentra. Weerlegging (verzoeker; N.o.) De jarenlange opgedane C.N.C.-ervaring én het flexibele multifunctionele carrièreverloop van (verzoeker; N.o.) kan garant staan voor een brede inzet op geavanceerde C.N.C.-gestuurde produktiemiddelen en bewerkingcentra. Overigens is aantoonbaar dat niet elke **wel** geplaatste medewerker in een nieuwe functie in een productiecel te Zwolle (F.M.S. en P.M.C.) **die vereiste** C.N.C.-ervaring en/of scholing heeft. **Punt 4** De discrepantie tussen de vereiste kennis en ervaring en de aanwezige ervaring en scholing was te groot om een plaatsing in één van de genoemde functies verantwoord te stellen. Weerlegging (verzoeker; N.o.) De gestelde discrepantie in punt vier is geen juiste afspiegeling van de werkelijkheid. De gemiddelde ervaring en scholing met C.N.C. is lager dan punt 4 aangeeft. (...) "Naast de machinale functies zijn in de nieuwe productie-organisatie nog de volgende directe functies te onderkennen"

1. Medewerker assemblage

2. Medewerker beproeving **Punt 1** In het assemblageproces wordt door all-round inzetbare dieselmonteurs de montage van dieselmotoren verzorgd. De vereiste kennis en ervaring van een adequate uitoefening van deze functie ligt op het niveau van een afgeronde opleiding als constructiebankwerker/dieselmonteur. (Verzoeker; N.o.) ontbeert hiervoor de benodigde kennis, scholing, ervaring en vakmanschap. Weerlegging (verzoeker; N.o.) De stellingname van de werkgever dat in het assemblageproces door all-round inzetbare dieselmonteurs de montage van dieselmotoren wordt verzorgd, die een afgeronde opleiding daarvoor zouden hebben, is maar ten dele waar. Daar in het verleden, maar óók in het kader van herplaatsing in een nieuwe functie in de nieuwe fabriek te Zwolle, er genoeg mensen aan te wijzen zijn die vanuit de Fabricage Afdeling intern omgeschoold werden en worden, én zonder die omscholing af te ronden met een vakdiploma

constructiebankwerker/dieselmonteur, toch op hetzelfde niveau kunnen presteren. Waarbij nog opgemerkt moet worden dat ik als all-round gereedschapsmaker en de daarvóór opgedane ervaring, scholing en werkzaamheden over méér voldoende raakvlakken met het assemblage-proces meen te beschikken, zodat plaatsing óók als assemblagemedewerker m.i. dan te rechtvaardigen zou zijn. **Punt 2** In het beproevingsproces wordt de geassembleerde motor op een proefstand geplaatst en getest op de gestelde kwalificaties. Deze functie vraagt naast de hierboven geschetste eisen van de functiemedewerker assemblage ook nog kennis op het gebied van procesautomatisering en een basiskennis op elektrisch gebied. Ook hier moet de conclusie getrokken worden dat (verzoeker; N.o.) niet in staat is deze functie te vervullen. Weerlegging (verzoeker; N.o.) Ook voor de medewerkers in het beproevingsproces geschetste eisen als omschreven, worden in de praktijk niet zo streng en strak toegepast. De werkgeverseis omtrent "basiskennis op elektrisch gebied" is bij (verzoeker; N.o.) aantoonbaar aanwezig (Diploma elektrisch schakelen R.O.V.C. (...)), zodat alleen m.b.t. de procesautomatisering er van enige discrepantie sprake **zou** zijn. Tot de slotsom komend dat de hemelsbreed verschillende constatering (werkgever enerzijds en de werknemer anderzijds) op zijn zachtst uitgedrukt zéér merkwaardig te noemen zijn, daar werknemers zonder C.N.C.-ervaring en een niet zo brede inzetbaarheid **toch** intern omgeschoold worden, **nadat** hun een functieaanbod is gedaan. Daarbij heb ik geconstateerd dat bij sommigen **wel** geplaatste medewerkers assemblage **niet** het vereiste diploma aanwezig is. En een scholingstraject als overbrugging voor mij zeker haalbaar moet worden geacht..." 1.3.1 Bij brief van 29 augustus 1997 reageerde werkgever op het verweer van verzoeker van 7 augustus 1997. Hij deelde de RDA het volgende mee: "...In deze toelichting wordt achtereenvolgens nader ingegaan op:

1. De bedrijfseconomische noodzaak tot herstructurering, het verloop van de herstructurering en de fundamentele wijziging van de nieuwe organisatie t.o.v. de oude organisatie
2. De achtergrond van de toepassing van de matchingsprocedure met inachtneming van het afspiegelingsprincipe, afwijkend van de individuele toepassing van het anciënniteitsbeginsel
3. Het verweer inzake de matching
4. Enkele door (verzoeker; N.o.) naar voren gebrachte punten. *Ad 1.* Zoals in onze ontslagaanvraag d.d. 15 mei 1997 is gesteld is het herstructureringsproces in 1995 in gang gezet met als doelstelling de continuïteit van de onderneming ook op langere termijn te kunnen waarborgen. Om deze doelstelling te kunnen behalen is in 1993 en 1994 middels een in- en externe analyse van die factoren welke bepalend zijn voor het realiseren van die doelstelling, duidelijk geworden dat een fundamentele wijziging van de organisatie een van de meest cruciale randvoorwaarden is. Daarom is in 1993 en 1994 een studie verricht om vast te kunnen stellen hoe het ontwerp en de organisatie van het nieuwe fabricageproces vorm zou moeten krijgen (Manufacturing Master Plan). (In; N.o) bovengenoemde ontslagaanvraag zijn de doelstellingen waar de nieuwe organisatie aan moet

beantwoorden verwoord. Om de achtergrond en de bedrijfseconomische noodzaak tot een fundamentele wijziging van het ondernemingsbeleid en de organisatie duidelijker te maken is bij deze toelichting het herstructureringsplan gevoegd waarin de noodzakelijke veranderingen in hoofdlijnen zijn gedefinieerd. (...) In het herstructureringsplan en de achtergrondschets van de herstructurering verwoord in onze ontslagaanvraag d.d. 15 mei jl. en onze toelichting d.d. 16 juni jl. is uiteengezet dat het herstructureringsproces zeer ingrijpend is en niet beperkt is en kon blijven tot de reductie van het aantal arbeidsplaatsen. Het nieuwe organisatie-ontwerp is fundamenteel afwijkend van de oorspronkelijke organisatie, welke was gebaseerd op de traditionele ontwerpprincipes van een hiërarchisch, functionele lijn/staforganisatie. Teneinde de doelstellingen te kunnen realiseren is een organisatieontwikkelings-traject in gang gezet, gebaseerd op de nieuwe ontwerpprincipes (procesgericht, plat, zelfsturende teams) met grote consequenties voor alle geledingen van (structuur, systemen, cultuur, functies, personele bezetting etc.) van de organisatie. Dit betekent tevens dat niet volstaan kon worden met een aanpassing van het aantal arbeidsplaatsen en organogrammen maar een ingrijpend, integraal veranderingsproces gestart is in 1995. De impact van de nieuwe organisatie-opzet heeft dan ook geleid tot de conclusie dat alle arbeidsplaatsen van de in Zwolle en Amsterdam werkzame medewerkers zijn komen te vervallen. In het kader van deze ontslagaanvraag is het dan ook niet zinvol een overzicht te verstrekken van oude en nieuwe functies ter toelichting van het anciënniteitsprincipe, omdat van uitwisselbaarheid van functies redelijkerwijs geen sprake is. *Ad 2.* Teneinde het vraagstuk van de noodzakelijke herbezetting van de nieuwe organisatie te kunnen beantwoorden heeft de onderneming gebruik gemaakt van de in onze ontslagaanvraag en de daarop volgende toelichting beschreven matchingsprocedure. Om de toekomst van onze organisatie veilig te stellen is het toenmalige personeelsbestand afgezet tegen de nieuwe profielen waarbij nadrukkelijk per proces al het personeel is beoordeeld op de vaktechnische vaardigheden, de sociaal-organisatorische vaardigheden en, omdat de nieuwe organisatie is gebaseerd op het zelfsturend teamconcept, de optimale teamsamenstelling. Om de optimaal haalbare herbezetting te kunnen realiseren is iedere medewerker afgezet tegen alle nieuw ontstane directe functieprofielen, zodat er "pools" zijn ontstaan. (...) Na de beoordeling op bovenstaande criteria is op basis van de door ons vermelde sociale beleidscriteria een beoordeling opgemaakt teneinde het afspiegelingsprincipe in acht te nemen. Vervolgens is de uiteindelijk bezetting vastgesteld waarna bemiddelings- en functieaanbiedingen zijn verstrekt. De conclusie van (verzoeker; N.o.) dat van het anciënniteitsprincipe is afgeweken kan niet juist zijn, omdat de gebruikelijke toetsing in dat verband niet mogelijk is, zoals hiervoor uiteengezet. Indien uitsluitend de leeftijd en diensttijd in acht worden genomen is het op zichzelf juist dat in een aantal gevallen kortere dienstverbanden prevaleren boven langere, hetgeen los staat van de vervulde functies. Een zo beperkte uitleg van het anciënniteitsprincipe is naar onze overtuiging in een ontslagaanvraag als onderhavige niet aan de orde. De aspecten leeftijd en dienstjaren hebben wij echter verwerkt in de toepassing van het afspiegeling zoals bedoeld in het Delegatiebesluit art. 9 3e lid. Volledigheidshalve wordt hiervoor gewezen naar het op 16 juni 1996 aan u

verzonden overzicht. Resumerend stellen wij dat de afwijking van het anciënniteitsprincipe is gebaseerd op de volgende gronden:

1. De herstructurering betreft niet alleen een reductie van het aantal arbeidsplaatsen maar is dermate ingrijpend en fundamenteel dat er redelijkerwijs geen sprake is van vergelijkbare/uitwisselbare functies in de nieuwe organisatie, op grond waarvan het anciënniteitsprincipe kan worden toegepast.

2. In het kader van de herstructurering is na overleg met de vakorganisaties het Faciliteitenplan tot stand gekomen waarin ten behoeve van de medewerkers met een bemiddelingsaanbod, gerelateerd aan de leeftijd en diensttijd, 12 tot 24 maanden een bemiddelingsinspanning gepleegd wordt. Het beleid van de onderneming is erop gericht om binnen de bemiddelingsduur tot een herplaatsing te komen. Ten gevolge van de herstructurering waren er oorspronkelijk 166 medewerkers die niet in de nieuwe organisatie geplaatst waren. Wanneer er geen bemiddelingsbeleid was gevoerd was er op dat moment sprake geweest van een collectief ontslag op grond van toepassing op het afspiegelingsprincipe. Het gevolg van het door de onderneming gevoerde bemiddelingsbeleid is dat de oorspronkelijke collectieve boventaligheid niet heeft geleid tot een collectief ontslag op basis van het afspiegelingsbeleid, maar dat dankzij de bemiddelingstrajecten volstaan kan worden met een beperkt aantal ontslagaanvragen. Vanzelfsprekend zijn de inspanningen erop gericht dat dit aantal tot een minimum beperkt blijft. De fasering en geleidelijkheid van de herstructurering en het gevoerde bemiddelingsbeleid leidt ertoe dat de uiteindelijke individuele effecten van de collectieve boventaligheid gespreid in de tijd effect krijgen en derhalve kunnen leiden tot individuele ontslagaanvragen. Dat de herstructurering een duidelijke fasering kent blijkt uit het onderstaand overzicht m.b.t. het personeelsverloop:

Tijd personeelsbestand geplaatst MMP te bemiddelen okt 1995 418 254 75 okt 1996 348 252 52 aug 1997 296 249 26 (waarvan 16 Adam) De individuele ontslagaanvraag m.b.t. (verzoeker; N.o.) dient dan ook in dit kader beoordeeld te worden en vindt ook plaats vanuit de oorspronkelijke boventaligheidsstelling, waarbij in de totale bezetting oude vs. nieuwe organisatie het afspiegelingsprincipe in acht is genomen. *Ad 3.* Naar aanleiding van het commentaar van (verzoeker; N.o.) inzake de matching willen wij een aantal opmerkingen maken. (...) In de schets van zijn loopbaan wordt door betrokkene gesteld dat hij tot 1985 voor een belangrijk deel in ploegendienst en dus zelfstandig aan CNC-gestuurde machines heeft gewerkt. Dit waren echter werkzaamheden aan een 2-assige draaibank met een oude generatie CNC-besturing. Hierop werden op 2 vlakken bewerkingen uitgevoerd. De huidige bewerkingscentra in onze nieuwe fabriek beschikken over een 12 tot 27-assige besturing waarmee complexe 3-dimensionale bewerkingen worden uitgevoerd. De CNC-ervaring van 12 jaar geleden op een draaibank waar (verzoeker; N.o.) aan refereert is dan ook volstrekt niet vergelijkbaar met de complexe bewerkingscentra van het machinale productieproces te Zwolle. De bediening van de betreffende machine beperkte zich ook tot het operatorschap waarbij de programma's aangereikt werden door de afdeling werkvoorbereiding. Ten aanzien van de genoemde

zelfstandigheid dient te worden opgemerkt dat ook in een ploegendienst de werkzaamheden werden verricht onder toezicht en aansturing van een (meewerkend) voorman. (...) In de door betrokkene opgemaakte functieomschrijving (dus niet van de organisatie!) zijn de volgende opmerkingen te maken. · in de beschreven functie heeft betrokkene uitdrukkelijk geopereerd onder begeleiding/aansturing/verantwoordelijkheid van de meewerkend voorman · de genoemde activiteiten t.b.v. stelstukken hadden alleen betrekking op de relatief eenvoudige; complexe bewerkingen werden uitbesteed aan derden · metingen werden uitgevoerd onder leiding en beheer van de meewerkend voorman c.q. dienst Kwaliteitszorg · externe bestellingen waren alleen voorbehouden aan de afdeling Inkoop en zeker niet aan functionarissen van de afdeling · vonkerosieverspaning is een zeer complexe technische bewerking welke binnen de onderneming niet wordt uitgevoerd, waar mogelijk op bedoeld wordt is het uitbranden van tap- en boorresten, hetgeen echter geen raakvlak daarmee heeft · planning activiteiten en capaciteit was de verantwoordelijkheid van de meewerkend voorman · voor verspanings- en opspanproblemen was de afdeling werkvoorbereiding primair aanspreekpunt · meetproblemen en condities was de verantwoordelijkheid van de afdeling werkvoorbereiding en kwaliteitszorg · er is bij de ontslagaanvraag geen sprake van verzwijgen van CNC-ervaring van betrokkene, de ervaring is echter als niet relevant beschouwd op grond van bovengenoemde argumenten (...) Het verweer tegen onze stelling dat de functie van betrokkene is vervallen is niet juist. In onze nieuwe organisatie vinden er geen slijpactiviteiten en/of reparatiewerkzaamheden meer plaats. In de overgangssituatie van de opbouw van het nieuwe proces is er incidenteel nog slijpwerk verricht, momenteel zijn de in omvang sterk gereduceerde slijp- en reparatieactiviteiten volledig uitbesteed aan derden. Met betrekking tot de weerlegging onder punt 1 het volgende:

· t.a.v. de aangevoerde brede algemene kennis van CNC-verspaningstechniek verwijzen wij naar het hierboven gestelde · testen protocollen, methoden, gereedschappen vond plaats onder begeleiding van de afdeling werkvoorbereiding · t.b.v. het organiseren en beheren van de afvalstromen zijn geen activiteiten ontplooid anders dan het mogelijk fysiek verwijderen van afval · activiteits- en capaciteitsplanning was de verantwoordelijkheid van de meewerkend voorman · procesoptimalisatie was de verantwoordelijkheid van de afdeling werkvoorbereiding · het opstellen van afkeurrapporten werd verricht door de afdeling Kwaliteitszorg Met betrekking tot het vermelde onder punt 2 willen wij opmerken dat (verzoeker; N.o.) vanaf 1985 als specialist op een ondersteunende afdeling heeft gewerkt, terzijde van het primaire machinale proces. Dit heeft ook tot gevolg dat betrokkene vanuit die achtergrond slechts een beperkte kennis heeft van de primaire bewerkingsprocessen en basisproducten waarmee in de machinale afdeling te Amsterdam en zeker in de nieuwe fabriek te Zwolle gewerkt wordt. In dat kader is het al of niet beschikken over een CNC-diploma niet het enige criterium in het matchingsproces geweest. Van belang is of betrokkene in staat wordt geacht binnen een redelijke termijn de benodigde kennis van de nieuwe productiemiddelen alsmede het product zich eigen te maken. Naast deze elementen hebben, zoals vermeld in de toelichting van het

matchingsproces, sociaal-organisatorische vaardigheden en teamsamenstelling eveneens een rol gespeeld in de uiteindelijke afwegingen. De CNC-cursus met een duur van 6-8 weken waar overigens naar wordt verwezen is niet meer dan een basiscursus, beslist niet afdoende om onze bewerkingscentra te kunnen bedienen. In tegenstelling tot hetgeen (verzoeker; N.o.) in punt 3 stelt inzake de in verhouding grote multi-inzetbaarheid van een gereedschapsmaker heeft zijn specialistische achtergrond tot gevolg dat hij, gelet op het ontberen van kennis van het primaire proces, in mindere mate inzetbaar is en zeker niét garant staat voor een brede inzet op genoemde bewerkingscentra. Wij volstaan met een verwijzing naar het bovenstaande. (...) In de matching van betrokkene met de functies medewerker assemblage en beproeving is geconcludeerd dat de combinatie van zijn vaktechnisch specialistische achtergrond en sociaal-organisatorische vaardigheden, de voorkeur moest worden gegeven aan medewerkers welke meer aan het profiel beantwoorden. Andere medewerkers waar door betrokkene naar wordt verwezen hebben op grond daarvan een functieaanbod gehad. De stelling van (verzoeker; N.o.) dat de specialistische achtergrond als gereedschapsmaker een meerwaarde betekent en een plaatsing als medewerker assemblage dan wel beproeving rechtvaardigt, is ongegrond..."

1.3.2. Als bijlage legde werkgever het herstructureringsplan van 12 december 1994 aan de RDA over. De inhoud van dit plan luidt - voor zover hier van belang - als volgt:

"De consequenties Wanneer de beweegredenen op zich duidelijk zijn en sommige van de daaruit voortvloeiende genoemde veranderingen zich ook in contouren aftekenen, dan is het duidelijk dat (werkgever; N.o.) op een andere manier van werken zal zijn aangewezen teneinde de continuïteit te waarborgen. Het veranderen van wat (werkgever; N.o.) in de toekomst zelf doet en de manier waarop het werk zal worden gedaan heeft op zich twee consequenties. · Als gevolg van het beperken van de werkzaamheden tot kernactiviteiten zal een reductie plaats vinden van de hoeveelheid werk dat in eigen beheer wordt uitgevoerd en daarmee, ondanks een verhoging van het aantal motoren, een reductie van het benodigde aantal arbeidsplaatsen. · De lokatie waar het werk wordt uitgevoerd kan veranderen. Met als uitgangspunten de sluiting van Amsterdam in de loop van 1997 en de integratie van Schiedam en Krimpen a/d Lek mag dit duidelijk zijn." 1.4.1. Verzoekers gemachtigde reageerde bij brief van 23 september 1997 op de reactie van werkgever van 29 augustus 1997. Zij deelde de RDA het volgende mee:

"...In zijn verweer van 7 augustus jl. heeft (verzoeker; N.o.) de criteria aangegeven waaraan getoetst dient te worden en waarom de ontslagvergunning in zijn visie niet kan worden afgegeven. Daarbij heeft (verzoeker; N.o.) onder meer aangegeven dat er aan de aanvraag voor **ZIJN** ontslag (het betreft hier immers een individuele ontslagaanvraag, gelijk (werkgever; N.o.) erkend heeft (...)) geen bedrijfseconomische noodzaak ten grondslag is gelegd. Met andere woorden, (werkgever; N.o.) heeft niet aannemelijk gemaakt dat het voorgenomen ontslag ten aanzien van (verzoeker; N.o.) uit bedrijfseconomisch oogpunt geboden is.

5. Dit heeft zij zelfs niet gesteld. Zij heeft uitsluitend gesteld dat er een bedrijfseconomische noodzaak was tot herstructurering ((...) "*Om de achtergrond en de bedrijfseconomische noodzaak tot een fundamentele wijziging van het ondernemingsbeleid*

en de organisatie duidelijker te maken is bij deze toelichting het herstructureringsplan gevoegd waarin de noodzakelijke veranderingen in hoofdlijnen zijn gedefinieerd").

6. Voorts heeft zij gesteld dat daardoor "alle arbeidsplaatsen van de in Zwolle en Amsterdam werkzame medewerkers zijn komen te vervallen" en dat het "in het kader van deze ontslaanvraag dan ook niet zinvol is een overzicht te verstrekken van oude en nieuwe functies ter toelichting van het anciënniteitsprincipe omdat van uitwisselbaarheid van functies redelijkerwijs geen sprake is" (...).

7. Voorts heeft zij gesteld dat er "oorspronkelijk 166 medewerkers waren die niet in de nieuwe organisatie geplaatst waren" en dat, **"wanneer er geen bemiddelingsbeleid was gevoerd, er dat op moment sprake was geweest van een collectief ontslag op grond van het afspiegelingsprincipe"** (...).

8. Voorts heeft zij gesteld dat "het gevolg van het door de onderneming gevoerde bemiddelingsbeleid is dat de oorspronkelijke collectieve boventaligheid **niet heeft geleid tot een collectief ontslag op basis van het afspiegelingsprincipe**, maar dat dankzij de bemiddelingstrajecten volstaan kan worden met een beperkt aantal (individuele) ontslaanvragen" (...).

9. Reeds uit het voorgaande volgt dat (werkgever; N.o.) erkend heeft dat in casu geen sprake is van een collectief ontslag/ groepsontslag in de zin van artikel 9 lid 3 van het Delegatiebesluit op grond waarvan plaats zou zijn geweest voor het afspiegelingsbeginsel. Hieruit volgt dat in het kader van de onderhavige ontslaanvraag wel degelijk zal moeten worden getoetst aan het anciënniteitsbeginsel. Haar ondeugdelijke onderbouwde stelling dat in casu geen sprake zou zijn van vergelijkbare/uitwisselbare functies op grond waarvan afgewezen zou mogen worden van het anciënniteitsbeginsel, maakt dit niet anders. Korthedshalve wordt ten aanzien van haar stelling(en) rond de niet-uitwisselbaarheid/niet-vergelijkbaarheid van de functies uitdrukkelijk verwezen naar het door (verzoeker; N.o.) hieromtrent (...) opgemerkte in zijn (...) commentaar (zie hierna onder 1.4.2.; N.o.).

10. De conclusie van (verzoeker; N.o.) luidt dat (werkgever; N.o.) in feite noch het afspiegelingsbeginsel, noch het anciënniteitsbeginsel heeft gehanteerd en dit ook nog eens zelf uitdrukkelijk heeft erkend (...). In feite heeft zij niets anders gedaan dan het (willekeurig) vaststellen van de bezetting van "de nieuwe" organisatie, waarbij bepaalde werknemers functie-aanbiedingen zijn gedaan en anderen (aan wie dergelijke aanbiedingen niet zijn gedaan) het bemiddelingstraject is **opgelegd**, zoals ook aan (verzoeker; N.o.), die hoewel multi-inzetbaar binnen "de nieuwe" organisatie, ten onrechte niet "herplaatst" is, zoals nader toegelicht in het (...) commentaar... 1.4.2. Verzoekers gemachtigde legde als bijlage het door verzoeker opgestelde commentaar op de reactie van werkgever over. De inhoud hiervan luidt als volgt:

"...**Uitwisselbaarheid functies:** De stelling van de werkgever dat het nieuwe organisatie-ontwerp fundamenteel afwijkend is van de oorspronkelijke organisatie, en dat daardoor van uitwisselbaarheid van functies geen sprake zou zijn staat in schril contrast met de dagelijkse praktijk (het gefaseerd uitvoeren van het herstructureringsplan). De oude fabricage-afdeling (Amsterdam) onderverdeeld in produktiestraten t.w. straat 1 t/m 7, die

elk aangestuurd c.q. begeleid worden onder verantwoordelijkheid van een meewerkend voorman; een deel van de produkten dan wel bewerkingen voor zijn rekening nam, is in grote mate vergelijkbaar met de zelfsturende ??!! teams in de nieuwe organisatie. De persoonlijke constatering, opgedaan in de eigen werkomgeving (Fabricage-afdeling) en Amsterdam in het algemeen, waaruit blijkt dat veel werknemers in de nieuwe organisatie **in principe** dezelfde werkzaamheden uitvoeren staat dan ook lijnrecht tegenover de bewering van de werkgever. Met die kanttekening: dat het overschot aan personeel, ontstaan door het afstoten c.q. uitbesteden van een groot deel van de produkten die in de oude fabriek in eigen beheer werden aangemaakt, wordt ingedeeld/ondergebracht in de productiecellen van de nieuwe fabriek, waarbij uiteraard gekeken zal worden welke vaardigheden/werkzaamheden de in te delen werknemers in de oude organisatie bezitten dan wel uitvoerden. Het achterwege blijven (niet zinvol vinden) van cruciale documentatie (lees: overzicht oude en nieuwe functies), die de bewering van de werkgever omtrent de **onuitwisselbaarheid** van de functies zouden kunnen staven, kan m.i. dan ook alleen uitgelegd worden als een poging om de waarheid aan het zicht te onttrekken. De ontslagaanvraag, en de daaropvolgende toelichting (...) missen naar mijn mening juist die documenten en/of bijvoegsels die noodzakelijk zijn om tot een eerlijk, objectief oordeel te kunnen komen, en is naar mijn mening alleen onderbouwd met op zichzelf staande beweringen waarvan de juistheid in twijfel moet worden getrokken. Mocht U (...) toch onverhoopt nog inzage in de bovengenoemde documenten krijgen (vergelijk overzicht **alle** oude en nieuwe functies) dan zal naar mijn stellige overtuiging daaruit blijken dat:

- De afdeling Projects in zijn geheel verhuisd is naar Amstelveen met behoud van dezelfde functies/werkzaamheden.
- De werknemers van de Montage-afdeling Amsterdam, ondergebracht zijn/worden op de Assemblage-afdeling (Zwolle).
- De werknemers op de proefstand in de nieuwe organisatie dezelfde functies vervullen.
- Het gros van de medewerkers (Fabricage-afdeling Amsterdam) dezelfde functies vervullen in de nieuwe organisatie te Zwolle en alleen het overschot aan personeel, ontstaan door uitbesteding produkten/werkzaamheden een andere passende en/of gelijkwaardige functie is/wordt aangeboden.
- De werknemers van de Productie Werkvoorbereiding vanuit Amsterdam dezelfde functie nu vervullen in Zwolle.

Matchingprocedure Personeelsverloop De in de ontslagaanvraag en de daarop volgende toelichting beschreven matchingsprocedure ziet er op papier indrukwekkend uit. Maar **ook** hier is naar mijn mening voorbijgegaan aan de mogelijkheid **die** documenten over te leggen waaruit zou kunnen blijken welke criteria gehanteerd zijn, en op basis van welke bevindingen/conclusies overgegaan is tot een functie- dan wel een bemiddelingsaanbod. Waarbij nog de vraag gesteld moet worden hoe de functies **opnieuw** ingevuld zijn **nadat** een aantal werknemers met een functie-aanbod, om sociale en/of andere redenen hadden besloten om geen gebruik te maken van dat functie-aanbod, en daardoor in tweede instantie een bemiddelingsaanbod kregen, waarna ze op eigen initiatief ontslag hebben genomen. (...) De zinsnede dat: de individuele ontslagaanvraag m.b.t. (verzoeker; N.o.) beoordeeld werd, en plaatsvond vanuit de **oorspronkelijke** boventalligheidstelling, impliceert m.i. ook een grote mate van onzorgvuldig, en verwijtbaar handelen van de werkgever, omdat in de ontslagaanvraag en

ook in de toelichting daarop, op geen enkele wijze is aangetoond: hoe, waarom en hoeveel werknemers met een bemiddelingsaanbod **alsnog** de functie-aanbiedingen van de op eigen verzoek ontslag genomen collegae hebben ingevuld, en wat de redenen waren om (verzoeker; N.o.) niet alsnog een vrijgekomen functie te laten vervullen. **C.N.C.-ervaring**
De vermelding van de opgedane C.N.C.-ervaring (...) dient een drievoudig doel:

1. Het aantonen dat aan de gestelde eisen van de werkgever (...) door betrokkene redelijkerwijs zou kunnen worden voldaan, waarbij de betrokkene zich realiseert dat de C.N.C.-machine waaraan gerefereerd wordt, weliswaar **nu** tot een verouderd model gehouden moet worden. Maar de betrokkene destijds toch blijk heeft gegeven (na de basisopleiding Bemetal, en een korte interne C.N.C.-opleiding) zelfstandig te kunnen werken. Weliswaar onder verantwoordelijkheid en sturing van een meewerkend voorman (...), 1e ploeg wiens bemoeienis tot minimaal betiteld kon worden als bleek dat de werknemer zonder problemen de C.N.C.-machine kon ombouwen, instellen en afstellen en zijn productie binnen de gestelde tijd kon produceren. In de 2e en 3e ploeg echter, was de werknemer alleen op zichzelf of een goedwillende collega aangewezen (...).
2. Middels de opgedane C.N.C.-ervaring heeft betrokkene proberen aan te geven dat de werkgever, die een scholingstraject redelijkerwijs niet haalbaar achtte, weinig vertrouwen in zijn intellect had. Betrokkene heeft onomstotelijk bewezen in staat te zijn om een bij-, her-, of omscholingstraject met positief resultaat te kunnen en willen volgen.
3. Het aantoonbaar maken dat het verzwijgen van de C.N.C.-ervaring door de werkgever de betrokkene ernstig zou kunnen schaden en/of schaadt. De in de toelichting op de ontslagaanvraag gestelde reden voor die verzwijging (als zou het niet relevant bevonden zijn) is m.i. een overweging die niet de werkgever behoort te maken. Dit staat in schril contrast met de m.i. onnodige vloedgolf aan informatie die de werkgever produceert. Ten aanzien van het genoemde operatorschap (...) dient te worden opgemerkt dat in de nieuwe organisatie (procesgericht, plat en zelfsturend) met als doel ook daadwerkelijk tegen de laagst mogelijke kosten te produceren, de nieuwe C.N.C.-gestuurde machines **zeker** aangestuurd/gevoed worden door programma's aangereikt door de afdeling werkvoorbereiding en dus tussen de oude en de nieuwe organisatie wat dat betreft weinig of geen verschil is (functieuitwisselbaarheid). (...) **Vervallen van de functie van (verzoeker; N.o.)** De stelling van de werkgever dat er in de nieuwe organisatie geen slijpactiviteiten en/of reparatiewerkzaamheden meer worden uitgevoerd en dat daardoor de functie van (verzoeker; N.o.) is komen te vervallen is wel een héél pover excuus, daar de betrokkene in functie als all-round gereedschapsmaker alle voorkomende machinale bewerkingsdisciplines, maar óók veel handmatige en serviceverlenende werkzaamheden verrichtte, waarvan gesteld mag worden, dat die op een hoger niveau lagen dan het werk van de collegae in het algemeen (...). Bovendien laat de werkgever m.i. dan óók hier weer achterwege hoe en door wie? die bovengenoemde werkzaamheden dan verricht worden, én waarom dan geen poging is gedaan (verzoeker; N.o.) onder te brengen bij die bewuste "derden"..." Voorts ging verzoeker in zijn commentaar nog in het algemeen in op de werkzaamheden die hij bij werkgever verrichtte en zijn brede inzetbaarheid op grond van

de ervaring die hij door het verrichten van deze werkzaamheden had opgedaan.

1.5. Bij beslissing van 27 oktober 1997 verleende de RDA werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. Hij overwoog daarbij dat:

"...de aangevoerde ontslagmotieven als voldoende duidelijk en doorslaggevend zijn beoordeeld. Er is sprake van een ingrijpend en omvangrijk reorganisatietraject dat al enkele jaren terug is ingezet. De bestaande vestiging te Amsterdam wordt in dit kader gesloten. In Zwolle is een geheel nieuwe productielocatie opgezet, waarbij wordt afgestemd op een nieuw, beperkt fabricageprogramma. Alle functies te Amsterdam worden door de bedrijfssluiting opgeheven. In Zwolle worden met het oog op de nieuwe productielijn nieuwe functies gecreëerd; in vergelijking met het verleden is daarbij overigens sprake van een sterk ingekrompen personele bezetting. Deze gang van zaken heeft uiteraard ook personele gevolgen, zij het uiteindelijk niet in de zin van een formeel collectief ontslag. Er is een faciliteitenplan met de vakorganisaties overeengekomen; een 'matchingsproces' is op gang gebracht ten einde de nieuwe functies en organisatiestructuur te Zwolle invulling te geven. Ten behoeve van de medewerkers die niet in aanmerking hebben kunnen komen voor aanbod van een functie te Zwolle is een actief in- en extern bemiddelingsprogramma ingesteld, dat echter niet een onbeperkte looptijd kent. Bij afloop van deze termijn zonder succesvol resultaat komt ten slotte de mogelijkheid van ontslag in beeld. Dit laatste doet zich in onderhavig geval voor. Ik heb goede nota genomen van de uitvoerige door beide partijen overgelegde stukken in twee rondes van hoor/wederhoor, en van werknemers bezwaren tegen een gedwongen ontslag. Werkgevers stellingname ter zake van de noodzaak en redelijkheid van ontslag heeft naar mijn oordeel stand kunnen houden. Het betreft een door zakelijke en objectieve omstandigheden ingegeven herstructurering ten einde de onderneming ook op de lange termijn continuïteit te verschaffen. In dit opzicht heeft werkgever een eigen marge van beleidsvrijheid om het bedrijf naar eigen inzichten te leiden en te organiseren. Deze maatregel is uiteraard te betreuren vanwege het verlies van werkgelegenheid te Amsterdam, maar heeft anderzijds een zakelijk beargumenteerde ondergrond. Dientengevolge valt deze dan ook te billijken. De personele consequenties zijn geregeld conform het faciliteitenplan, en kunnen als zodanig, ook in dit concrete geval, de toets der kritiek doorstaan. Mij is op basis van de overgelegde stukken niet gebleken van onzorgvuldig of onjuist handelen aan de zijde van werkgever, en werknemers verweer heeft in dit opzicht niet kunnen overtuigen. De slotsom luidt gezien voorgaande dat werknemers arbeidsplaats in het kader van sluiting van de locatie Amsterdam is komen te vervallen, en dat een passende functie te Zwolle niet tot de reële mogelijkheden bleek te kunnen behoren. De balans kan bij deze stand van zaken in een wederzijdse belangenafweging niet ten gunste van werknemer doorslaan, onverlet diens aanzienlijke dienstverband. De aanvraag is dan ook voor toewijzing vatbaar; met dit besluit volg ik tevens het unanieme advies van de Ontslagcommissie..."

2. Het standpunt van verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder **KLACHT**.

3. Het standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

In reactie op verzoekers klacht deelde het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening het volgende mee:

"...Verzoeker klaagt erover dat de Regionaal Directeur de stelling van (werkgever; N.o.) inhoudende dat zijn arbeidsplaats uit bedrijfseconomisch oogpunt diende te vervallen zonder meer voor waar heeft aangenomen. Hierop overweeg ik het volgende. Ingevolge artikel 9, van het Delegatiebesluit 1993 verleent de Regionaal Directeur toestemming voor ontslag om bedrijfseconomische redenen wanneer de werkgeefster *aannemelijk* heeft gemaakt dat een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De toelichting bij eerder gemeld artikel geeft aan dat onder bedrijfseconomische redenen mede begrepen dienen te worden bedrijfsorganisatorische redenen. Deze grond omvat mede het vervallen van arbeidsplaatsen in verband met technologische wijzigingen in het productieproces. De werkgeefster dient in dit kader voor de Regionaal Directeur aannemelijk te maken dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich mee brengt, en dat de daardoor ontstane problematiek niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost. De werkgeefster heeft ter onderbouwing van haar stelling de volgende feiten en omstandigheden aangegeven. Werkgeefster, een onderneming die activiteiten verricht op het gebied van motoren, is reeds enkele jaren bezig een reorganisatie uit te voeren. In de beginjaren '90 bleek namelijk dat ongewijzigd beleid zou leiden tot een ernstige terugval van de winstgevendheid en dat daardoor de continuïteit van werkgeefster in gevaar zou komen. Werkgeefster geeft gemotiveerd aan dat er een noodzaak bestaat tot fundamentele verandering van beleid, waaronder bij de fabricage. De werkgeefster heeft om die reden in december 1994 besloten het productieproces alsmede de organisatiestructuur te wijzigen. Dit besluit is vastgelegd in een herstructureringsplan. Besloten is een nieuwe fabriek in Zwolle te bouwen en de bestaande fabrieken te Amsterdam en Zwolle te sluiten. De nieuwe fabricage-organisatie biedt werk voor 255 van de 420 medewerkers. Afspraken over de personele gevolgen en maatregelen van de reorganisatie heeft de werkgeefster, in overleg met de werknemersverenigingen en de Ondernemingsraad, in een faciliteitenplan vastgelegd. In het plan is een actief bemiddelingsbeleid en mogelijkheden van her-, om- en bijscholing opgenomen. Verzoeker heeft de door werkgeefster aangevoerde feiten en omstandigheden niet gemotiveerd weersproken. De Regionaal Directeur heeft naar mijn mening dan ook terecht geen aanleiding gezien de door werkgeefster aangevoerde bedrijfseconomische redenen in twijfel te trekken. Ik ben met de Regionaal Directeur dan ook van oordeel dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat werkgeefster de bedrijfseconomische noodzaak tot herstructurering en tot maatregelen in de personele sfeer aannemelijk heeft gemaakt. In de tweede plaats klaagt verzoeker dat de Regionaal Directeur de ontslagaanvraag niet heeft getoetst aan het anciënniteitsbeginsel. Hieromtrent overweeg ik het volgende. Het anciënniteits- of dienstjarenbeginsel is in artikel 9, tweede lid, van het Delegatiebesluit vastgelegd. De Regionaal Directeur toetst bij een ontslagaanvraag of de werkgeefster per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het

eerste voor ontslag in aanmerking heeft gebracht. De werkgeefster heeft aangegeven dat met de sluiting van de fabriek, de arbeidsplaatsen aldaar zullen komen te vervallen en dat in de nieuwe fabriek nieuwe arbeidsplaatsen zullen worden gecreëerd. Ter beoordeling van de vraag welke medewerkers voor welke functies in aanmerking komen heeft werkgeefster een zogenaamd Matchingsysteem toegepast. Werkgeefster heeft hierbij als uitgangspunt genomen dat de oude functies niet met de nieuwe functies uitwisselbaar zijn, dit omdat de oude fabricage onvergelijkbaar is met de nieuwe organisatie. Met dit uitgangspunt vervalt de mogelijkheid het dienstjarenbeginsel toe te passen. Door de Regionaal Directeur is getoetst of de werkgeefster in redelijkheid heeft kunnen stellen dat de oude functies niet met de nieuwe functies uitwisselbaar zijn. In dat kader is door de werkgeefster overwogen dat verzoeker laatstelijk werkzaamheden verricht als specialistische gereedschapsmaker en -slijper. Werkgeefster stelt dat door het nieuwe beleid deze activiteiten sterk zijn afgenomen en ook reeds door toeleveranciers worden verricht. In de nieuwe organisatie worden deze taken niet meer verricht. Werkgeefster heeft gemotiveerd aangegeven dat er binnen de nieuwe organisaties voor verzoeker geen uitwisselbare functies zijn. Verzoeker heeft met de door hem aangevoerde argumenten niet kunnen weerleggen dat zijn functie in de nieuwe organisatie is komen te vervallen; noch heeft verzoeker argumenten genoemd waardoor het aannemelijk is dat er binnen de nieuwe organisatie een functie is die uitwisselbaar is met zijn oude functie. Toepassing van het dienstjarenbeginsel is dan ook niet aan de orde. In de derde plaats klaagt verzoeker dat de Regionaal Directeur de stelling van werkgeefster dat er bij de nieuwe fabriek in Zwolle voor hem geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing, zonder meer voor waar heeft aangenomen. Dienaangaande deel ik u mede dat door de Regionaal Directeur wordt beoordeeld of de gevolgen van het vervallen van arbeidsplaatsen niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost. In dat kader is het van belang of werkgeefster de mogelijkheden van herplaatsing van verzoeker bij de nieuwe fabriek voldoende heeft onderzocht. Door werkgeefster wordt in dat kader uitgebreid aandacht geschonken aan de wijze waarop de matchingsprocedure voor verzoeker is uitgevoerd. De werkgeefster heeft aangegeven dat, omdat de oude organisatie onvergelijkbaar is met de nieuwe organisatie, alle medewerkers beoordeeld zijn op alle nieuwe functies. Werkgeefster heeft de mogelijkheden van verzoeker bezien voor de 'machinale' functies én voor 'directe' functies. Bij de machinale functies was onder andere CNC-ervaring van belang. Werkgeefster heeft aangegeven dat de ervaring van verzoeker verouderd is en niet relevant is voor het productieproces in de nieuwe fabriek. Verzoeker werd niet in staat geacht binnen een redelijke termijn de benodigde kwaliteiten zich eigen te maken. Werkgeefster stelt dat een basiscursus van 6-8 weken niet voldoende is om in de nieuwe fabriek tewerkgesteld te worden. Naast deze elementen hebben sociaal-organisatorische vaardigheden en team-samenstelling eveneens een rol gespeeld in de uiteindelijke afwegingen. In de beoordeling van verzoeker met de andere functies is geconcludeerd dat andere medewerkers meer aan het profiel voldeden. Verzoeker heeft samengevat in zijn verweer aangegeven dat hij wel voor CNC-activiteiten kan worden ingezet. Tevens wijst hij op zijn dienstverband van 21 jaar en zijn bereidheid zich te ontplooiën. Verzoeker heeft in

zijn verweer weliswaar veel argumenten genoemd ter onderbouwing van zijn stelling dat de methode van werkgeefster om te bepalen welke werknemers een functie-aanbod hebben gekregen, niet overeenkomstig de bestaande regelgeving is. Reeds eerder is echter aangegeven dat aannemelijk is dat de functie van verzoeker is komen te vervallen en dat alsdan het dienstjarenbeginsel niet op verzoeker van toepassing is. Door de Regionaal Directeur dient dan ook slechts getoetst te worden of de werkgeefster in redelijkheid niet tot herplaatsing van verzoeker is overgegaan. Nu door werkgeefster gemotiveerd is aangegeven dat herplaatsing ten aanzien van verzoeker niet tot de mogelijkheden behoorde, ben ik met de Regionaal Directeur van mening dat hieraan is voldaan. (...) Tot slot klaagt verzoeker erover dat de beslissing door de Regionaal Directeur niet toereikend is gemotiveerd. Dienaangaande ben ik van mening dat uit de overwegingen van de Regionaal Directeur wel degelijk blijkt op welke gronden hij tot zijn beslissing is gekomen. Dat de argumenten van verzoeker er niet toe hebben geleid dat de Regionaal Directeur tot weigering van de gevraagde toestemming is gekomen, betekent niet dat zijn motivering de beslissing niet kan dragen..."

4. De reactie van verzoeker

Verzoeker reageerde als volgt op het standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening:

"...De drie vragen gesteld door de R.D.A. in de ontslag aanvraag van 27 mei 1997 zijn naar mijn mening niet afdoende en gemotiveerd beantwoord. Er zijn wel zeker werknemers **werkzaam** in dezelfde dan wel vergelijkbare, uitwisselbare functies als betrokkene. Waarom werkgeefster nalaat daarvan een opgave te verstrekken en ook het antwoord schuldig blijft, waarom de keuze op betrokkene is gevallen is niet begrijpelijk. Het verbaast mij dat de R.D.A. genoeg neemt met antwoorden op niet gestelde vragen, terwijl er geen duidelijk en logisch antwoord wordt gegeven op de wel gestelde vragen. Een opgave van de Matchingsuitslagen van alle werknemers zou immers duidelijkheid kunnen verschaffen en zo een duidelijk en eerlijk beeld schetsen. Op basis van welke gegevens de R.D.A. dan tot de conclusie komt "*dat werkgeefster gemotiveerd heeft aangegeven dat herplaatsing ten aanzien van verzoeker niet tot de mogelijkheden behoorde*" blijft onduidelijk. (...) Ook met betrekking tot de "scholing" is de R.D.A. erg ongenueanceerd. Al hoewel verzoeker middels bijgevoegde kopieën redelijkerwijs heeft aangetoond, dat zijn leervermogen boven gemiddeld is, volgt de R.D.A. ook hier weer de niet onderbouwde en daardoor zeer dubieuze stelling van de werkgeefster, terwijl de discrepantie tussen die twee beweringen dusdanig groot is, dat de conclusie zou moeten zijn, dat één van de twee beweringen niet juist kan zijn. Ook de reden van de ontslag aanvraag (geen C.N.C.-ervaring) die in het verweer van verzoeker ontzenuwd werd, wordt in de toelichting op de ontslag aanvraag afgedaan als niet relevant en niet afdoende. Het is dan ook wel begrijpelijk dat door de overvloed van niet relevante informatie, en anderzijds het bewust achterhouden van cruciale informatie de R.D.A. zich geen goed beeld heeft kunnen vormen. Maar wanneer twee lezingen zó tegenstrijdig zijn, heeft een objectief orgaan als de R.D.A. m.i. de plicht om zich meer te verdiepen in deze ontslag aanvraag, in plaats van genoeg te nemen met niet gecontroleerde beweringen van werkgeefster om die vervolgens te gaan verdedigen

teneinde de genomen beslissing te rechtvaardigen..."

Beoordeling

1. Inleiding

1.1. Werkgever verzocht de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) Zuidelijk Noord-Holland op 15 mei 1997 op grond van bedrijfseconomische redenen om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen.

1.2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 9, lid 1 van het Delegationbesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De RDA dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht. Bij collectieve ontslagen vindt op grond van artikel 9, lid 3 van het Delegationbesluit 1993 een nuancering van dit beginsel plaats.

2. Ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning

2.1. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat de RDA de stelling van zijn werkgever dat zijn arbeidsplaats uit bedrijfseconomisch oogpunt diende te vervallen zonder meer voor waar heeft aangenomen.

2.2. Werkgever heeft aan de ontslagaanvraag het volgende ten grondslag gelegd. In 1993 is werkgever gestart met de ontwikkelingsprogramma's voor twee nieuwe motoren. Bij de presentatie in 1995 bleek dat de kostprijzen van de motoren ten gevolge van de oude fabricage-organisatie van werkgever te hoog waren. Inmiddels had werkgever al doelstellingen geformuleerd waaraan de toekomstige fabricage moest voldoen. Deze doelstellingen waren volgens werkgever voorwaarde voor het bereiken van het uiteindelijke doel, namelijk een reductie van de integrale kostprijs met minimaal 30%. Uitgaande van de geformuleerde doelstellingen besloot werkgever in 1994 tot de bouw van een nieuwe fabriek in Zwolle en sluiting van de oude fabrieken in Amsterdam en Zwolle. Voorts werd besloten om onder meer een nieuwe organisatiestructuur te ontwerpen en te implementeren. Deze nieuwe structuur zou werk bieden voor 255 van de 420 werknemers. De werkgever deelde in het kader van de ontslagprocedure verder mee dat de werkzaamheden van verzoeker in de nieuwe organisatie niet meer zouden worden uitgevoerd.

2.3. Verzoeker heeft de door werkgever op dit punt gestelde feiten en omstandigheden op geen enkele wijze weersproken. Daarmee kon de RDA uitgaan van de juistheid van het door werkgever gestelde. Op grond van de desbetreffende informatie heeft de RDA in redelijkheid kunnen oordelen dat werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat om

bedrijfseconomische, waaronder worden begrepen bedrijfsorganisatorische, redenen de arbeidsplaats van verzoeker diende te vervallen. De onderzochte gedraging is op dit punt behoorlijk.

3. Ten aanzien van de toepassing van het anciënniteitsbeginsel

3.1. Verzoeker klaagt er verder over dat de RDA het anciënniteitsbeginsel niet, althans niet juist, heeft toegepast.

3.2. De werkgever is in beginsel vrij in de keuze van de functies die in aanmerking moeten komen om te vervallen. In het geval van uitwisselbare functies dient hij daarbij echter wel rekening te houden met het anciënniteitsbeginsel zoals neergelegd in artikel 9, lid 2 van het Delegatiebesluit 1993. Van uitwisselbare functies is sprake indien het gaat om vergelijkbare en gelijkwaardige (zowel naar aard van de functie als naar beloning) functies.

3.3. Werkgever heeft ter zake van de toepassing van het anciënniteitsbeginsel naar voren gebracht dat ten gevolge van de herstructurering alle functies van de in de productie werkzame medewerkers, waaronder die van verzoeker, van de vestigingen in Amsterdam en Zwolle waren komen te vervallen. In de nieuwe fabricage-organisatie waren volgens werkgever nieuwe functies en profielen ontstaan op

basis van deelprocessen. Deze nieuwe functies waren niet uitwisselbaar met die uit de oude fabricage-organisatie.

3.4. Verzoeker heeft niet betwist dat de fabricage-organisatie van werkgever ingrijpend is gewijzigd, noch heeft hij weersproken dat zijn functie (specialistisch gereedschapsmaker) is vervallen en in de nieuwe organisatie niet terugkeert. Hij heeft in de tweede ronde van hoor en wederhoor op dit punt wel naar voren gebracht dat de werkzaamheden van de zelfsturende teams in de nieuwe organisatie in grote mate vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden van de productiestraten uit de oude organisatie.

3.5. Vaststaat dat verzoekers functie door de reorganisatie is vervallen. Gesteld noch gebleken is dat in de nieuwe organisatie eenzelfde functie, met vergelijkbare werkzaamheden, voorhanden is. In zoverre behoefde verzoekers werkgever in verzoekers geval geen rekening te houden met het anciënniteitsbeginsel. Verzoekers klacht dat de RDA het anciënniteitsbeginsel niet, althans niet juist, heeft toegepast, treft derhalve geen doel. De onderzochte gedraging is op dit punt eveneens behoorlijk.

4. Ten aanzien van de klacht dat de RDA zonder meer heeft aangenomen dat verzoeker binnen de nieuwe vestiging niet herplaatsbaar is

4.1. Voorts klaagt verzoeker erover dat de RDA de stelling van zijn werkgever dat hij binnen de nieuwe vestiging in Zwolle niet herplaatsbaar is zonder meer voor waar heeft aangenomen.

4.2. Werkgever heeft in de ontslagaanvraag ten aanzien van de herplaatsbaarheid van zijn werknemers naar voren gebracht dat voor de beoordeling hiervan gebruik was gemaakt van het zogenaamde matchingsysteem. In het geval van verzoeker had werkgever verzoekers vaktechnische achtergrond afgezet tegen twee (nieuwe) machinale functies en

twee produktiefuncties.

4.3. Voor de machinale functies was onder meer CNC-ervaring van belang. Volgens werkgever was het verschil tussen de vereiste kennis en ervaring en de bij verzoeker aanwezige kennis en ervaring echter te groot om een plaatsing in één van deze functies verantwoord te achten. Ook was werkgever van mening dat er redelijkerwijs geen scholingstraject mogelijk was ter overbrugging van verzoekers gebrek aan CNC-kennis. In de tweede ronde van hoor en wederhoor voegde werkgever hier nog aan toe dat verzoeker alleen ervaring had met een oude generatie CNC-besturing. Deze besturing was volgens werkgever niet vergelijkbaar met het complexe bewerkingsproces van het machinale productieproces in Zwolle. Voorts was volgens werkgever nog van belang dat verzoeker door zijn specialistische achtergrond slechts een beperkte kennis had van de primaire bewerkingsprocessen en basisprodukten waarmee in de nieuwe vestiging werd gewerkt. Door deze beperkte kennis was verzoeker in mindere mate inzetbaar. In dat kader was het al of niet beschikken over een CNC-diploma niet het enige criterium in het matchingsproces geweest. Verzoeker bracht in zijn verweer naar voren dat werkgever de matching niet aandachtig en zorgvuldig had uitgevoerd, omdat werkgever met name had gekeken naar twee machinale functies en de overige machinale functies buiten beschouwing had gelaten. Voorts voerde verzoeker aan dat hij beschikte over een jarenlange CNC-ervaring en dat zijn flexibele multifunctionele carrièreverloop garant stond voor een brede inzet op geavanceerde CNC-gestuurde produktiemiddelen en bewerkingscentra. Bovendien was hij van mening dat het door werkgever gestelde verschil tussen de nodige kennis en ervaring en de bij hem aanwezige kennis en ervaring op het gebied van CNC niet juist was.

4.4. Ten aanzien van de uitgevoerde matching met betrekking tot de twee produktiefuncties bracht werkgever naar voren dat de vereiste kennis en ervaring voor deze functies lag op het niveau van een afgeronde opleiding als constructiebankwerker/dieselmonteur. Bovendien was voor één van de functies ook kennis op het gebied van procesautomatisering en een basiskennis op elektrisch gebied vereist. Verzoeker beschikte echter niet over de benodigde kennis, scholing, ervaring en vakmanschap. Ook ten aanzien van deze functies stelde werkgever zich op het standpunt dat verzoekers specialistische achtergrond geen meerwaarde betekende en derhalve geen plaatsing als medewerker in één van deze functies rechtvaardigde. Bij de matching had werkgever de voorkeur gegeven aan werknemers die meer aan de profielen voor de betreffende functies beantwoordden. Verzoeker voerde in zijn verweer op dit punt aan dat er voldoende medewerkers van werkgever waren aan te wijzen die intern werden omgeschoold en die, zonder die omscholing af te ronden met een vakdiploma constructiebankwerker/dieselmonteur, toch op dat niveau konden presteren. Verzoeker beschikte over kennis op elektrisch gebied, aangezien hij het diploma elektrisch schakelen had gehaald. Volgens verzoeker werden de door werkgever geschetste eisen in de praktijk overigens niet zo streng toegepast.

4.5. Verzoekers werkgever had niet voor alle werknemers plaats in de nieuwe organisatie. Hij diende voor elke werknemer te beslissen over de herplaatsbaarheid. In overleg met de

vakorganisaties was verzoekers werkgever tot een zogenaamde matchingprocedure gekomen. Zoals hiervoor onder 3.5. is opgemerkt kon verzoeker geen rechten ontleen aan het anciënniteitsbeginsel en was werkgever derhalve in beginsel vrij in de keuze van de te herplaatsen werknemers. Gelet hierop behoefde de RDA slechts te toetsen of werkgever in redelijkheid kon oordelen dat verzoeker binnen zijn nieuwe vestiging niet herplaatsbaar was. Werkgever heeft, zoals hierboven weergegeven, uitgebreid gemotiveerd waarom herplaatsing van verzoeker volgens hem niet tot de mogelijkheden behoorde. Verzoeker heeft dit standpunt van werkgever betwist. Gelet op de aard van de door de RDA uit te voeren toets, behoefde deze betwisting echter niet te leiden tot het oordeel dat verzoekers werkgever niet in redelijkheid tot zijn beslissing omtrent verzoekers herplaatsbaarheid heeft kunnen komen. Ook op dit punt is de onderzochte gedraging behoorlijk.

5. Ten aanzien van de motivering van de ontslagvergunning

5.1. Op grond van het motiveringsbeginsel behoort een beschikking te zijn voorzien van een deugdelijke motivering, zeker wanneer 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 RDA tot zijn beslissing is gekomen, en welke invloed het verweer van de betrokken werknemer op deze beslissing heeft gehad.

5.2. In zijn beslissing van 27 oktober 1997 gaf de RDA een overzicht van de door werkgever aangevoerde redenen voor verzoekers ontslag. Op grond daarvan overwoog de RDA dat verzoekers arbeidsplaats in het kader van sluiting van de vestiging in Amsterdam was komen te vervallen, en dat een passende functie in de vestiging in Zwolle niet tot de reële mogelijkheden bleek te behoren. Volgens de RDA kon de balans bij die stand van zaken in een wederzijdse belangenafweging niet ten gunste van verzoeker doorslaan, onverlet zijn aanzienlijke dienstverband. Uit deze overweging blijkt weliswaar hoe de RDA tot zijn beslissing is gekomen, maar blijft onduidelijk welke invloed verzoekers verweer op zijn beslissing heeft gehad. De ontslagvergunning is in dat opzicht ontoereikend gemotiveerd. De onderzochte gedraging is in zoverre niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, is niet gegrond, behoudens wat betreft

de motivering van de ontslagvergunning; op dat punt is de klacht gegrond.

Bijlage

ACHTERGROND 1. Delegatiebesluit 1993 Artikel 8:

"De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voorzover de navolgende regels zulks inhouden." **Paragraaf 2 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen** Artikel 9, eerste, tweede en derde lid:

"1. Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Regionaal Directeur toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers, mits de navolgende artikelleden in acht worden genomen.

2. Per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies dienen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht.

3. Indien de werkgever zulks wenst, kan, in geval van groepsontslagen van 10 of meer werknemers binnen een werkgebied, als bedoeld in artikel 6 van dit besluit, het in het tweede lid bepaalde worden toegepast per leeftijdsgroep, zodanig dat de leeftijdsopbouw van de voor ontslag voorgedragenen een afspiegeling vormt van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand; hierbij dienen als leeftijdsgroepen te worden aangehouden de groepen van 1524 jaar, 2534 jaar, 3544 jaar, 4554 jaar en van 55 jaar en ouder."

Toelichting bij het Delegatiebesluit 1993 Artikel 8:

"Dit artikel noemt de maatstaven, welke de Regionaal Directeur in algemene zin in acht dient te nemen bij beoordeling van verzoeken om toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding. In de eerste plaats is er de redelijkheidstoets, met de daaraan inherente afweging van belangen en mogelijkheden van de betrokken werkgever en werknemer. Vervolgens kunnen ook andere belangen bij de afweging een rol spelen, zoals het arbeidsmarktbelang en het zogenaamde volumebeleid, dat gericht is op de beperking van het beroep op sociale uitkeringen. Laatstbedoelde belangen kunnen alleen in de afweging worden betrokken indien en voorzover zij in de navolgende bepalingen zijn verdisconteerd. Het redelijkheidsbeginsel daarentegen is van algemene strekking; de artikelen 9 e.v. bevatten deels een uitwerking van dit beginsel. Voor zover die artikelen een beoordelingsmarge laten dient artikel 8 bij die beoordeling mede in acht te worden genomen. Voorts kan het redelijkheidsbeginsel worden gehanteerd in gevallen waarin de artikelen 9 e.v. in het geheel niet voorzien. Bij belangen en mogelijkheden van werkgever resp. werknemer kunnen onder meer van belang zijn: financiële draagkracht onderneming, mogelijkheden werkgever om ontslag werknemer te voorkomen door interne overplaatsing of andere werkorganisatie, arbeidsmarktpositie werknemer na ontslag, duur dienstverband dat zou worden verbroken. Overigens is het in beginsel mogelijk dat een werkgever verschillende ontslaggronden aanvoert. Deze ontslaggronden dienen door de Regionaal Directeur afzonderlijk te worden getoetst conform de betreffende bepalingen van dit besluit. Derhalve zal tenminste één van de aangevoerde ontslaggronden voor de Regionaal Directeur aannemelijk en zwaarwegend moeten zijn, teneinde een besluit tot afgifte van een ontslagvergunning te kunnen rechtvaardigen." Artikel 9:

"Het eerste lid bevat een veel voorkomende ontslaggrond, te weten het ontslag in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische, daaronder mede

begrepen bedrijfsorganisatorische redenen. Deze grond omvat mede het vervallen van arbeidsplaatsen in verband met technologische wijzigingen in het productieproces. Het "bewijs" dat de desbetreffende arbeidsplaatsen dienen te vervallen zal afgezien van manifeste gevallen, zoals een duidelijke en structurele vermindering van de vraag naar een produkt of de noodzaak tot sanering van een sterk verliesleidende onderneming lang niet altijd kunnen worden geleverd. Ook op grond van de bestaande richtlijnen werd dit niet van de werkgever gevergd; wel is vereist dat de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van jaarcijfers e.d.. Voldoende is derhalve dat de werkgever voor de Regionaal Directeur aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats(en) met zich mede brengt, en dat de daardoor ontstane problematiek niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost. Het tweede lid bevat als hoofdcriterium het dienstjarenbeginsel. Dit criterium is van algemene strekking en is met inachtneming van het in de leden vier, vijf en zes bepaalde rechtstreeks van toepassing op alle economische ontslagen. Met ingang van 1 januari 1996 is het Delegatiebesluit gewijzigd in die zin dat afwijking anciënniteit is toegestaan in geval van groepsontslagen van 10 of meer werknemers (...). Het derde lid behelst een nuancering van het dienstjarencriterium in geval van groepsontslagen. De werkgever kan, indien hij van oordeel is dat de leeftijdsopbouw binnen het personeelsbestand bij onverkorte toepassing van het dienstjarencriterium te onevenwichtig zou worden, er voor kiezen om alvorens over te gaan tot toepassing van dat criterium het personeelsbestand onder te verdelen in de in deze bepaling aangegeven leeftijdsklassen. Nadat deze indeling heeft plaats gevonden, wordt binnen die leeftijdsklassen weer het dienstjarencriterium toegepast. Aldus kan worden bereikt dat de afvloeiing naar evenredigheid van de omvang van de personeelsbestanden in die leeftijdsklassen plaatsvindt..."