



Rapport

Datum: 6 mei 1999

Rapportnummer: 1999/207

KLACHT Op 14 december 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer S. te Tilburg, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant (RDA) bij het verlenen van toestemming aan zijn werkgever op 27 juli 1998 om de arbeidsverhouding met hem te beëindigen het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast. Voorts is verzoeker van mening dat de RDA de ontslagaanvraag van zijn werkgever niet in behandeling had mogen nemen omdat hij op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden dan wel op grond van de artikelen 15 en 19 van de Arbowet ontslagbescherming zou genieten. ACHTERGROND 1. **Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11, zoals dat tot 1 januari 1999 luidde) Artikel 9, eerste en tweede 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. 2. **Wet op de ondernemingsraden** (Wet van 28 januari 1971, Stb. 54) Artikel 21, tweede en derde lid (zoals deze luidde tot 1 januari 1999) "2. Het is de ondernemer niet toegestaan de dienstbetrekking van een in de onderneming werkzame persoon die lid is van de ondernemingsraad of van een commissie als bedoeld in artikel 15, tweede en derde lid, te beëindigen, behalve wanneer de betrokkene schriftelijk in de beëindiging toestemt of wanneer deze geschiedt wegens een dringende aan de werknemer onverwijld meegedeelde reden of wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin de betrokkene werkzaam is. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Een beëindiging in strijd met het in dit lid bepaalde is nietig.

3. Het is de ondernemer niet toegestaan de dienstbetrekking van een in de onderneming werkzame persoon die geplaatst is op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9, die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de ondernemingsraad, die lid is van een commissie als bedoeld in artikel 15, vierde lid, of die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie van de raad, te beëindigen zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De toestemming wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat de beëindiging geen verband houdt met de plaatsing van de betrokkene op de kandidatenlijst of met het lidmaatschap van de betrokkene van de ondernemingsraad of

van een commissie van die raad. De betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord. Een beëindiging in strijd met het in dit lid bepaalde is nietig." 3.

Arbeidsomstandighedenwet (Wet van 8 november 1980, Stb. 664) Artikel 15, achtste lid (zoals deze luidde tot 1 januari 1999) "8. Ten aanzien van de leden en de gewezen leden van een arbocommissie is artikel 21, eerste lid, eerste volzin, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de leden van een arbocommissie onderscheidenlijk werknemers die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een arbocommissie zijn het tweede en vijfde onderscheidenlijk derde tot en met vijfde lid van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing." 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. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen. BEVINDINGEN De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. FEITEN

1. Verzoeker trad op 1 januari 1987 in dienst bij zijn werkgever.
- 2.1. Bij brief van 20 mei 1998 verzocht werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda (hierna: de RDA) toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te mogen beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen. In zijn ontslagaanvraag deelde werkgever de RDA het volgende mee: "...In vervolg op mijn brief van 6 oktober 1997 vraag ik u hierbij vergunning te verlenen voor het ontslag van 5 medewerkers van (werkgever; N.o.) in Tilburg. Dit betreft 4 productiemedewerk(st)ers SQD (Small Quantity Department) en 1 medewerker documentatie. In afzonderlijke bijlagen zijn de individuele gegevens en ontslagargumenten van deze medewerk(st)ers vermeld. Als algemene informatie bij dit verzoek om ontslagvergunningen kan ik het volgende toevoegen aan mijn eerdere brieven inzake de herstructurering en verhuizing van (werkgever; N.o.)-Tilburg. Inmiddels is de toekomstige locatie van (werkgever; N.o.) in Eindhoven bekend (...) Per 31 december 1998 loopt het huurcontract van (werkgever; N.o.) in Tilburg af. De productie van gas-, hoor- en motorspoelen wordt, na overleg met de betrokken klanten gestopt in december 1998 omdat:
 - de omzet aan genoemde spoelen fors terugloopt. Door nu versneld te produceren wordt tot het eind van dit jaar voldoende "End of Life" voorraad opgebouwd.
 - de nieuwe productielocatie in Eindhoven onvoldoende ruimte biedt om alle in Tilburg aanwezige productie-apparatuur te installeren.
 - de productie van genoemde spoelen vereist specifieke handbediende apparatuur welke niet kan worden gebruikt in de proeffabricage of de overige SQD-activiteiten. In de loop van 1998 zullen, exclusief de 5 medewerkers

waarvoor nu ontslagvergunning wordt aangevraagd, circa 117 medewerkers naar Eindhoven verhuizen..."

2.2. Ten aanzien van verzoeker merkte werkgever het volgende op:

"...(Verzoeker; N.o.), (...), is bij (werkgever; N.o.) in dienst sedert 01-01-1987. (Verzoeker; N.o.) heeft steeds als documentalist gewerkt: eerst op de afdeling Keramiek in Eindhoven, vanaf 01-08-1988 bij S. in Nijmegen en sedert 01-06-1989 bij (werkgever; N.o.) in Tilburg. Buiten (verzoeker; N.o.) bestaat de documentatiegroep uit 2 medewerkers van 51 jaar en 30 dienstjaren bij (werkgever; N.o.) resp. 52 jaar en 37 dienstjaren. (Verzoeker; N.o.) is bij (werkgever; N.o.) Tilburg in dienst getreden in reactie op een vacature voor Chef Productdocumentatie. Helaas is de loopbaanverwachting die (verzoeker; N.o.) hieraan ontleende geen werkelijkheid geworden. Enerzijds omdat de activiteiten van de documentatiegroep nooit de in 1989 beoogde omvang hebben bereikt, anderzijds doordat (verzoeker; N.o.) in de ogen van de (werkgever; N.o.)-leiding niet voldoende (leiderschaps-)kwaliteiten bezit. (Verzoeker; N.o.) is door deze gang van zaken al jarenlang zeer teleurgesteld. Hoewel die teleurstelling op zichzelf begrijpelijk is, heeft dat slechts geleid tot een hevig wantrouwen van (verzoeker; N.o.) in de leiding, niet tot zichtbare acties om een functie te verwerven die wel het door hem gewenste perspectief biedt. Herhaaldelijk zijn hierdoor gevoeligheden bij (verzoeker; N.o.) ontstaan die volgens mij niet relevant zijn voor deze ontslagvergunning. Ik beperk me hierbij tot de, naar mijn mening, wel relevante feiten, namelijk; - najaar 1996 begonnen de contouren van de toekomstige (werkgever; N.o.)-organisatie zich af te tekenen en werd duidelijk dat de in Nederland resterende (werkgever; N.o.)-organisatie ruimschoots kon volstaan met 2 documentalisten. - uit de 3 aanwezige documentalisten is (verzoeker; N.o.) aangewezen als wijker om de volgende redenen:

* objectief komt hij als 1e wijker in aanmerking omdat hij de minste dienstjaren heeft. * op grond van leeftijd, opleiding en ervaring leek (verzoeker; N.o.) uitstekende kansen te hebben op het vinden van een functie elders; dit in tegenstelling tot de 2 andere documentalisten. * voor de herstructurering was al bekend dat (verzoeker; N.o.) niet tevreden is met zijn functie bij (werkgever; N.o.), zijn salarisniveau en het toekomstperspectief. De verwachting dat (verzoeker; N.o.) snel een passende functie elders zou vinden is helaas te optimistisch gebleken; inmiddels (mei '98) is dit nog steeds niet gelukt. En dit terwijl wij (verzoeker; N.o.) hierbij alle mogelijke ondersteuning hebben geboden, bestaande uit onder meer:

- langdurige bemiddeling door de centrale afdeling Personeelszaken van (werkgever; N.o.).
 - een aanvullend individueel ondersteuningsprogramma door de afdeling Transfer.
- Voortzetting van het dienstverband met (verzoeker; N.o.) kan, naar onze mening, redelijkerwijs niet meer van (werkgever; N.o.) worden gevergd, aangezien:
- de afdeling Ontwikkeling, waarvan de documentatie-activiteiten deel uitmaken, verhuist (...) naar Eindhoven. - (verzoeker; N.o.) als documentalist al maanden feitelijk overbodig is.
 - elders in de ingekrompen (werkgever; N.o.)-organisatie geen zinvolle functie voor (verzoeker; N.o.) beschikbaar is. - sedert najaar 1996 de organisatie zich heeft ingespannen (verzoeker; N.o.) te ondersteunen in het vinden van een functie elders. - er

tot op heden geen zicht is op succesvolle afronding van het bemiddelingsproces van (verzoeker; N.o.)..."

3.1. Daarnaast gevraagd verstrekte werkgever de RDA op 4 juni 1998 schriftelijk de volgende informatie:

"...In reactie op uw verzoek van 26 mei jl. stuur ik u aanvullend onderstaande informatie met betrekking tot de reorganisatie bij (werkgever; N.o.) in Tilburg. Met de ondernemingsraad en vakbonden is voortdurend overleg geweest over de noodzaak, de inhoud en de uitvoering van de beschreven reorganisatiemaatregelen. **1. Doel**

reorganisatie De eind 1996 bij (werkgever; N.o.) in Tilburg ingezette herstructureringsoperatie had een tweeledig doel, nl.: - het reduceren van de kosten van deze reorganisatie (die wordt betaald uit een percentage van de omzet van de buitenlandse vestigingen van (werkgever; N.o.)). - het op peil houden, zo mogelijk zelfs versterken van de kern-taken van deze organisatie, t.w.:

* het wereldwijd ondersteunen en coördineren van de diverse activiteiten binnen de Business Unit (werkgever; N.o.) (BU-staf). * het ontwikkelen van nieuwe producten en processen, incl. proeffabrikage en transfer naar de massaproductiecentra van (werkgever; N.o.) in het buitenland (Innovatie en Proeffabrikage). Deze kerntaak is essentieel voor de toekomstige marktpositie van (werkgever; N.o.). Om het kostenniveau van de (werkgever; N.o.)-Tilburg organisatie structureel te verlagen zijn diverse wegen bewandeld, m.n.:

- een structurele verlaging van de uitgaven aan derden. - verkoop van het inmiddels veel te grote terrein en gebouwen (vermindering kapitaalbeslag). - afslanking van de organisatie door het beëindigen van niet op kerntaken gerichte activiteiten. Onder impuls van de nieuwe BU-directeur (in dienst 01-10-1997) is bovendien een proces tot herziening van de strategie van (werkgever; N.o.), tevens revitalisering van de organisatie in gang gezet (dit betreft dus niet alleen de organisatie in Tilburg, maar (werkgever; N.o.)-wereldwijd). **2.**

Stand van zaken.Onder verwijzing naar de in de vorige paragraaf vermelde doelstellingen kan het volgende worden gemeld:

- verlaging uitgaven aan derden: in 1997 is een structurele kostenverlaging van ruim 20% gerealiseerd t.o.v. 1996. Voor 1998 zijn verdere kostenreducties voorzien. - medio 1997 zijn het bedrijfsterrein en de gebouwen van (werkgever; N.o.)-Tilburg verkocht. Een deel van de gebouwen is tot eind 1998 teruggehuurd. Op 29mei jl. is gestart met de verhuizing van de BU-staf en de afdeling Ontwikkeling naar Eindhoven; de overige activiteiten volgen in fases in de loop van dit jaar. - de afslanking van de reorganisatie richtte zich in eerste instantie volledig op de zogenaamde End of Life (EOL)-productie. Dit betreft massaproductie waarvan bij een eerdere reorganisatie (1993) werd verwacht dat zij het eind van hun levenscyclus al hadden bereikt. De productie hiervan werd daarom niet overgebracht naar een van de massaproductiecentra in het buitenland. Diverse produkten bleken echter over een langere adem te beschikken. Eind 1996 werden de volgende EOL-producten, weliswaar meestal in kleinere aantallen, nog steeds in Tilburg gemaakt:

* DSB * Mini Delay Line * Coaxkabel * Camera-afbuigspoelen Al deze Eol-producten zijn inmiddels gestopt, zij het dat in april jl. alsnog een afsluitende order voor DSB van (...) is ontvangen, waardoor de montage opnieuw voor 5 a 6 maanden hervat diende te worden.

(Zie ook overzicht uitzendkrachten). Afgezien van de DSB is inmiddels alle EOL-productie-apparatuur gesloopt. De resterende DSB-apparatuur wordt eind van dit jaar gesloopt en verhuist niet mee naar Eindhoven (gegeven de technische staat van de DSB-apparatuur kan deze zelfs niet verhuisd worden). In de loop van 1997 werd duidelijk dat ook een deel van de SQD afgebouwd diende te worden. SQD staat voor "Small Quantity Department" en dit betreft speciale producten die in kleine series worden gemaakt. Vanwege dit speciale karakter is er voor diverse SQD-producten synergie met de proeffabrikage activiteiten (gemeenschappelijk gebruik van productie-apparatuur, betere bezettingsgraag van medewerkers en apparatuur). Reden om de SQD-activiteit onder te brengen bij Proef-fabrikage en niet bij de EOL-productie. Inmiddels is besloten de kleinseriefabrikage van ijzertrafo's en van gas-, hoor- en motorspoelen niet naar Eindhoven te verhuizen en wel om de volgende redenen:

* kleinseriefabrikage behoort niet tot de kernactiviteiten van (werkgever; N.o.) in Nederland. * er is bij genoemde producten een afnemend orderverloop. * het betreft producten waarvoor juist specifieke apparatuur nodig is en die, in tegenstelling tot diverse andere SQD-producten, niet/nauwelijks synergie hebben met proeffabrikage. * gebrek aan productieruimte in de toekomstige vestigingsplaats in Eindhoven. **3.**

Personeelsbeweging, personeelsbezetting. Als gevolg van het verdwijnen van de EOL-, en een deel van de SQD-producten zijn ook de bijbehorende ondersteunende functies vervallen; door organisatorische aanpassingen zijn bovendien diverse indirecte functies verdwenen. In totaal heeft dit sedert 01-01-1997 geleid tot de volgende personeelsbeweging bij (werkgever; N.o.) Tilburg (d.i. exclusief ons ontslagverzoek dd. 08-05-1998):

- aantal vervallen directe arbeidsplaatsen : 35 pers., waarvan 31 met ontslag en 4 medewerkers zijn bemiddeld naar een functie elders, waarvan 2 binnen Proeffabrikage en 2 elders binnen (werkgever; N.o.). - aantal vervallen indirecte plaatsen : 39 pers., waarvan 19 met ontslag en 20 bemiddeld naar andere functie, waarvan 6 intern (werkgever; N.o.). - aantal medewerkers nieuw in dienst bij (werkgever; N.o.): 6pers. (betreft allemaal indirecten van tenminste HBO-niveau). Een overzicht van de momenteel bij (werkgever; N.o.) in Nederland in dienst zijnde medewerkers treft u aan in (...). Dit overzicht bevat niet:

- de medewerkers waarvoor al ontslagvergunning is verleend, maar nog in hun opzegtermijn zitten.
- de tijdelijke uitzendkrachten. Per 01-06-1998 waren dit er 5 nl. * 2 oud-medewerkers die m.i.v. 25 mei jl. voor een periode van 5 a 6 maanden zijn ingeleend om de nagekomen DSB-order te kunnen afwerken. * 2 uitzendkrachten om de slotorders voor de gas-, hoor-, en motorspoelen voor het eind van dit jaar uit te kunnen leveren. Deze uitzendkrachten zijn ingeleend sedert 14mei jl.; de inleenperiode duurt bij de huidige orderstand naar verwachting tot half oktober dit jaar. * 1 uitzendkracht (draaier, frezer) t.b.v. een ontwikkelingsproject; inleenperiode van 27-4-1997 tot uiterlijk juli a.s. * tenslotte zijn er momenteel 2 uitzendkrachten in onze organisatie werkzaam die ingeleend zijn door een klant van ons, maar tijdelijk bij ons zijn tewerkgesteld om in te leren op een product voor die klant.
- de momenteel openstaande vacatures bij (werkgever; N.o.) Nederland, t.w.; * Industrial Manager. * Marketing Manager. * Marcom Manager. * Market Intelligence

Officer. * Product Manager. * Ontwikkelaar Power Supplies (2x). * Elektrische Voorontwikkelaar. * Elektrische Ontwikkelaar (2x). * Mechanische Ontwikkelaar (2x). Dit betreft allemaal vacatures op minimaal HTS-niveau welke zijn ontstaan onder invloed van de nieuwe geformuleerde strategie voor (werkgever; N.o.). **4. Tot besluit.** Als gevolg van de reorganisatie bij (werkgever; N.o.) Tilburg zijn tot op heden resp.:

- 50 medewerkers (31 directen, 19 indirecten) ontslagen. - 10 medewerkers (4 directen, 6 indirecten) herplaatst intern (werkgever; N.o.). - 16 medewerkers (2 directen, 14 indirecten) bemiddeld naar functies buiten (werkgever; N.o.) Het vervallen van de 5 arbeidsplaatsen zoals beschreven in ons ontslagverzoek van 18 mei jl. vormt het sluitstuk van deze reorganisatie. De hierna resterende organisatie "past" in Eindhoven en lijkt goed uitgerust om de eerder besproken kerntaken en huidige SQD-productie adequaat uit te kunnen voeren..." 3.2. Uit het bij de reactie gevoegde personeelsoverzicht bleek dat de twee andere documentaristen, te weten de heer E. op 9 juni 1969 bij werkgever in dienst was getreden, en de heer Sp. op 20 augustus 1962.

4. Verzoekers gemachtigde voerde in zijn verweerschrift van 17 juni 1998 het volgende aan:

"...Ten eerste wil ik ingaan op het feit dat de werkgever (verzoeker; N.o.) de meest aangewezen persoon vindt binnen de afdeling productdocumentatie om een ontslagvergunning voor aan te vragen. (Verzoeker; N.o.) is sedert 1 januari 1987 in dienst van (werkgever; N.o.) en heeft voornamelijk als documentalist gewerkt. Sedert 1 juni 1989 is betrokkene werkzaam in de functie van chef productdocumentatie. De heer E. is vanuit de WW-uitkering sedert eind 1995 weer werkzaam bij (werkgever; N.o.) op de afdeling productdocumentatie als documentalist. (Verzoeker; N.o.) is een van de personen, die de heer E. destijds heeft aangenomen (...). De heer Sp. is sedert ongeveer 1992/1993 als documentalist op de afdeling productdocumentatie. (Werkgever; N.o.) concentreert zich niet meer op afgeleide productie, maar spitst zich toe op basic-ontwikkeling. Dit houdt in dat (werkgever; N.o.) nieuwe producten wil ontwikkelen en introduceren. Bij documentatie van afgeleide producten zijn er voorbeelden om de werkzaamheden uit te voeren, bij basic-ontwikkeling niet. Het moge duidelijk zijn dat er dus een ervaren persoon nodig is op de afdeling documentatie. (Verzoeker; N.o.) is afdelingschef en het langst werkzaam op deze afdeling. Hij is als ervaren medewerker de meest aangewezen persoon om (werkgever; N.o.) bij te staan in deze ontwikkeling. Ten tweede wil ik u erop wijzen dat (verzoeker; N.o.) vanaf 1991 actief is in de arbocommissie (secretaris/arbocoördinator) en voorzitter is van het veiligheidsinspectieteam. Tevens is betrokkene actief in de milieu-commissie (secretaris). De milieu-commissie heeft (verzoeker; N.o.) aangedragen voor het schrijven van de procedures t.a.v. het milieubeleid binnen het bedrijf. Ten aanzien van de leden en de gewezen leden van een arbocommissie is artikel 21, eerste lid, eerste volzin van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing. **Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de leden van een arbocommissie onderscheidenlijk werknemers die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een arbocommissie zijn het tweede en vijfde onderscheidenlijk derde tot en met vijfde lid van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige**

toepassing (artikel 15 Arbowet) (zie

Achtergrond

, onder 2. en 3.; N.o.). Vervolgens wil ik in gaan op de bemiddeling van mijn cliënt door (werkgever; N.o.). (Verzoeker; N.o.) is door (werkgever; N.o.) aangewezen om deel te nemen aan job rotation. Volgens een directie mededeling d.d. 4 september 1996 hebben medewerkers die voor job rotation benaderd worden een reële kans om hun loopbaan bij (werkgever; N.o.) elders te vervolgen en gaat het om kwalitatief goede medewerkers. Volgens de mededeling is de directie ervan overtuigd dat job rotation één van de zaken is die helpt traditionele werkwijze te doorbreken en daarmee wezenlijk bijdraagt aan de noodzakelijke vernieuwing (...). De werkgever heeft, zoals het bovenstaande beschrijft, bij (verzoeker; N.o.) de indruk gewekt, dat hij door deel te nemen aan de job rotation een bijdrage leverde aan de ontwikkeling van het bedrijf en een goede loopbaanontwikkeling zou hebben. De job rotation heeft in de loop van de tijd een andere uitwerking gehad, dan (verzoeker; N.o.) had voorgesteld. Dit wordt nu bevestigd door het verzoek van de werkgever voor een ontslagvergunning. De werkgever heeft slechts een passieve rol gehad in de bemiddeling van (verzoeker; N.o.). De werkgever stelt dat er geen zinvolle functie voor (verzoeker; N.o.) aanwezig is binnen het bedrijf. (Werkgever; N.o.) heeft een interne aanbodkrant, waarin medewerkers hun ambities en kwaliteiten kunnen vermelden. (Verzoeker; N.o.) heeft zijn aanbod in deze krant geplaatst (...) Product manager (...). In het verzoekschrift van (werkgever; N.o.) wordt aangegeven dat er een vacature openstaat voor Product Manager. Samenvattend kom ik tot de conclusie dat de werkgever geen gegronde reden heeft voor de ontslagaanvraag voor (verzoeker; N.o.). In het verzoekschrift van de werkgever wordt niet aangegeven waarom mijn cliënt niet mee kan verhuizen naar Eindhoven. Tevens is (werkgever; N.o.) een groot bedrijf met verschillende vestigingen. Ik kan mij nauwelijks voorstellen dat er binnen deze organisatie geen plaats is voor mijn cliënt, gezien zijn opleiding en ervaring. **Tenslotte geniet (verzoeker; N.o.) ontslagbescherming door artikel 15 van de Arbowet en artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden..."**

5. In zijn schriftelijke reactie van 1 juli 1998 liet werkgever de RDA het volgende weten: "...1. Welke persoon binnen de documentatieafdeling komt het meest in aanmerking als wijker? Het klopt dat de heren E. en Sp. na (verzoeker; N.o.) op de afdeling zijn gekomen. Mijns inziens blijven de aangegeven redenen om (verzoeker; N.o.) als wijker aan te wijzen overeind. Temeer daar (verzoeker; N.o.) in tegenstelling tot genoemde heren, een hogere functiegroepindeling heeft dan de functie van documentalist rechtvaardigt.

2. Is (verzoeker; N.o.) de meest aangewezen persoon om documentalist te blijven bij (werkgever; N.o.)? Voor de goede orde: de kundigheid als zodanig van (verzoeker; N.o.) voor de functie van documentalist staat wat ons betreft niet ter discussie. Wel hebben wij vastgesteld dat (verzoeker; N.o.) zelf niet gemotiveerd is voor een dergelijke functie; zijn ambities gaan uit naar functies op een veel hoger niveau (en in een ander vakgebied). Verder constateren wij dat (verzoeker; N.o.) in de praktijk al maanden geen

noemswaardige bijdrage meer levert aan de documentatieactiviteiten en dat feitelijk ook niet meer hoeft.

3. Ontslagbescherming op grond van art. 21 WOR resp. art. 15 Arbowet? (Werkgever; N.o.) heeft een eigen O.R., die o.a. een V.G.W.-commissie heeft ingesteld. (Verzoeker; N.o.) maakt evenwel geen deel uit van deze V.G.W.-commissie. Verder kent (werkgever; N.o.) geen Arbocommissie in de zin van art. 15 van de Arbowet en kan er mijns inziens dus geen sprake zijn van ontslagbescherming. Het is zo dat (verzoeker; N.o.) vanuit de bedrijfsleiding gevraagd is om deel te nemen aan commissies en projectgroepen op het gebied van Arbo, milieu, ISO-certificering, e.d. Andere deelnemers hieraan zijn onder meer de bedrijfsarts, de veiligheidsdeskundige etc. De V.G.W.-commissie van de O.R. heeft weliswaar regulier contact met deze commissies, maar heeft een eigen toetsende taak en staat hier los van.

4. Job rotation? De suggestie wordt gewekt dat (verzoeker; N.o.) er is "ingeluisd" door mee te doen aan job rotation. Dat deze suggestie onjuist is en waarom (verzoeker; N.o.) niet vrijblijvend of eindeloos op zoek kan blijven naar een baan elders wordt m.i. duidelijk uit de doeken gedaan (...).

5. Werkgever heeft slechts passief bemiddeld? Naar mijn mening hebben wij in redelijkheid alles gedaan om (verzoeker; N.o.) te bemiddelen (...). Ter illustratie van het individuele ondersteuningsprogramma, genoemd in onze ontslagaanvraag, gaat hierbij een kopie van het contract dat wij voor (verzoeker; N.o.) met de afdeling Transfer hebben gesloten. Overigens is de ondersteuning door de afdeling Transfer ook na 1 maart jl. voortgezet, wederom op onze kosten. Verder hebben wij (verzoeker; N.o.) onbeperkt gelegenheid gegeven te solliciteren in bedrijfstijd en hebben wij in november 1997 toegezegd de kosten te vergoeden van een H.B.O.-studie bedrijfskunde die (verzoeker; N.o.) wilde beginnen. Het feit dat (verzoeker; N.o.) tenslotte opnieuw lijkt te opteren voor een Product Managerfunctie bevestigt de zorg die wij al eerder naar (verzoeker; N.o.) hebben uitgesproken, nl. dat hij solliciteert op functies op een hem te hoog niveau (...). Ter verduidelijking: (verzoeker; N.o.) is ingedeeld in functiegroep 40 (salarisindicatie: f 54.000 per jaar) voor de functie van Product Manager is tenminste een vakgroep 60 niveau (salarisindicatie: f90.000 per jaar) vereist (...). Zowel de leiding van (werkgever; N.o.), de bemiddelaar van de centrale afdeling personeelszaken (...) en de personeelsfunctionaris van de commerciële discipline bij (werkgever; N.o.) hebben in (verzoeker; N.o.) niet het niveau herkend waarnaar zijn ambities uitgaan. Getuige de eerder vermelde gespreksnotitie heb ik getracht (verzoeker; N.o.) te waarschuwen voor de risico's van een te hoge inzet. Het feit dat de sollicitatiepogingen van (verzoeker; N.o.) niet tot het gewenste resultaat hebben geleid kunnen volgens mij daarom zeker niet worden afgewenteld op een te passieve ondersteuning van de zijde van (werkgever; N.o.)..."

6. Verzoekers gemachtigde gaf in zijn brief van 14 juli 1998 aan de RDA het volgende aan: "...De werkgever geeft als argument dat de betrokkene een te hoge functiegroepindeling heeft, vergeleken met zijn collega's. (Verzoeker; N.o.) heeft de functie van groepsleider documentatie en deze functie is uiteindelijk door functiewaardering vastgesteld op functiegroep 40. De werkgever heeft niet aangetoond waarom deze functie verdwijnt. De

werkgever geeft aan dat (verzoeker; N.o.) een hogere functie ambieert. De functie van chef product-documentatie was op het moment dat (verzoeker; N.o.) naar de functie solliciteerde gelijk gesteld aan vakgroep 50, met doorgroeimogelijkheden. Later is de functie teruggeschaald naar functiegroep 40. De werkgever geeft in zijn reactie op mijn eerste verweer aan dat de kundigheid van mijn cliënt niet ter discussie staat. Het bevreemdt (verzoeker; N.o.) dan ook, dat ondanks zijn goed functioneren, de werkgever de verwachtingen die zijn gewekt niet waar heeft gemaakt. De werkgever stelt dat betrokkene geen noemenswaardige bijdrage meer levert aan de documentatie-activiteiten. (Verzoeker; N.o.) is medegedeeld dat hij zijn werkzaamheden aan de groep diende over te dragen mede gezien de sollicitatieperikelen. De werkgever geeft aan dat (verzoeker; N.o.) solliciteert naar functies die voor hem te hoog gegrepen zijn. Ten eerste wil ik vermelden dat de werkgever niet heeft aangegeven in welke functiegroep/vakgroep de vacature voor de product-manager is ingedeeld. Er bestaan binnen (werkgever; N.o.) diverse niveaus voor de functie van product-manager. Eerder heeft mijn cliënt gesolliciteerd op product-manager op de afdeling magnetic tapes. Deze functie is ingedeeld in vakgroep 50, dus gelijk aan zijn huidige functie op basis van de functiewaardering bij zijn indiensttreding. Mijn cliënt heeft een goed relativeringsvermogen en begrijpt heel goed dat vakgroep 60 op dit moment geen optie is. De werkgever lijkt te willen doen voorkomen dat betrokkene niet gemotiveerd is zijn werkzaamheden te doen, maar kan niet ontkennen dat de werkzaamheden goed worden uitgevoerd. Aangezien de werkgever de verwachting heeft gewekt bij indiensttreding van (verzoeker; N.o.) dat hij in huidige functie zou kunnen doorgroeien naar vakgroep 50, met daarnaast nog doorgroeimogelijkheden en vervolgens dit niet waar maakt, lijkt het mij niet vreemd dat (verzoeker; N.o.) deze gewekte verwachting ambieert. Dit wil absoluut niet zeggen dat mijn cliënt gedemotiveerd is om zijn functie uit te oefenen, wat onder andere blijkt uit zijn goed functioneren. (Verzoeker; N.o.) heeft niet gevraagd om job rotation, maar is geselecteerd om hieraan deel te nemen. Vervolgens stelt de werkgever dat betrokkene probeert te suggereren dat hij er is "ingeluisd" door mee te doen aan job rotation. (Verzoeker; N.o.) heeft slechts beweerd dat de job rotation een andere uitwerking heeft gehad, dan hij had voorgesteld. Indien de werkgever zich voelt aangesproken, zegt dat wellicht genoeg. De werkgever geeft aan, door middel van het afsluiten van een contract met de afdeling Transfer, niet passief te zijn geweest in de bemiddeling van (verzoeker; N.o.). De afdeling Transfer is slechts een afdeling die sollicitatietraining verzorgt. De werkgever dient te begrijpen dat het ook goed kunnen schrijven van een sollicitatiebrief geen bemiddeling is naar een andere baan. Tevens vermeldt de werkgever de naam van de heer H. als bemiddelaar van de centrale afdeling personeelszaken. Hetgeen de heer H. voor (verzoeker; N.o.) heeft betekend is het volgende. Hij heeft samen met betrokkene de vacatures doorlopen, die mijn cliënt, zoals alle andere medewerkers via andere kanalen (...) verneemt. Indien (verzoeker; N.o.) stelt dat dit geen toegevoegde waarde is, lijkt mij dat correct. Mijn cliënt heeft zich echter volledig ingezet om een andere baan te vinden, wat onder andere blijkt uit de meer dan 50 sollicitatiebrieven, die hij heeft geschreven. De reden dat de sollicitaties niet succesvol zijn geweest is onder andere te wijten aan het feit dat de ervaring die (verzoeker; N.o.) vanuit

zijn functie heeft opgedaan, een uniek (werkgever; N.o.)-vakgebied betreft en betrokkene weinig of geen reacties heeft in het bedrijfsleven. De werkgever geeft aan dat de arbocommissie waarin (verzoeker; N.o.) actief is geweest en waarvoor hij is aangewezen, geen arbocommissie is in de zin van artikel 15 van de Arbowet. Indien de arbocommissie geen arbocommissie is in de zin van vermeld artikel is in ieder geval artikel 17 van de Arbowet van toepassing. (Verzoeker; N.o.) is een deskundige werknemer in de zin van dit artikel, zoals uit de bijlagen blijkt. Artikel 19 van de Arbowet stelt dat artikel 8, lid 5 Arbowet van toepassing is op het beëindigen van de dienstbetrekking van deze werknemers. In artikel 8 lid 5 Arbowet staat dat op het beëindigen van de dienstbetrekking artikel 21, derde tot en met vijfde lid van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing is. Zou u besluiten een ontslagvergunning te verlenen, dan dient de werkgever toestemming van de Kantonrechter te verkrijgen om het dienstverband te beëindigen. Opnieuw moet ik concluderen dat de werkgever geen gegronde reden heeft voor de ontslagaanvraag voor (verzoeker; N.o.). In de reactie op mijn eerste verweer wordt nog steeds niet aangegeven waarom mijn cliënt niet mee kan verhuizen naar Eindhoven, zoals zijn collega's. **Tenslotte geniet (verzoeker; N.o.) ontslagbescherming krachtens artikel 17, 19 en 8 van de Arbowet en artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden...**" 7. Bij beslissing van 27 juli 1998 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn beslissing het volgende:

"...De werkgever stelt in de aanvraag, dat al eerder om toestemming is gevraagd om het dienstverband met een aantal medewerkers van (werkgever; N.o.)-organisatie in Tilburg te mogen beëindigen. De reden hiervoor was de herstructurering en verhuizing van (werkgever; N.o.)Tilburg. De werkgever geeft nu aan, dat de toekomstige locatie in Eindhoven bekend is en dat de verhuisplannen voor de diverse afdelingen opgesteld zijn. De productie van gas-, hoor- en motorspoelen wordt in Tilburg afgesloten en verhuist niet mee naar Eindhoven. Deze productie wordt beëindigd, omdat de omzet van deze spoelen fors terugloopt en men in Eindhoven onvoldoende ruimte voor de productie-apparatuur heeft. Betrokkene werkt vanaf 1 januari 1987 in de organisatie, eerst in de functie van documentalist en vanaf 1 juni 1989 als Chef Productdocumentatie in Tilburg. De in Nederland resterende (werkgever; N.o.)-organisatie kan ruimschoots volstaan met twee documentalisten. Betrokkene heeft de minste dienstjaren en men verwacht dat hij op grond van leeftijd, opleiding en ervaring, uitstekende kansen op het vinden van een functie elders heeft. Elders in de ingekrompen (werkgever; N.o.) organisatie is voor betrokkene geen zinvolle functie beschikbaar. In een nadere onderbouwing d.d. 4 juni 1998 gaat de werkgever nader in op het doel van de reorganisatie, namelijk het reduceren van de kosten en het op peil houden van de kerntaken van de (werkgever; N.o.)organisatie, en geeft men de huidige stand van zaken aan. De productie van nagenoeg alle End of Life producten is beëindigd. De werkgever overlegt een overzicht van het personeelsbestand en beschrijft de personeelsbeweging bij (werkgever; N.o.)Tilburg sedert 1 januari 1997. In het verweer d.d. 17 juni 1998 geeft de vertegenwoordigster van betrokkene aan, dat betrokkene gedurende zijn dienstverband bij (werkgever; N.o.) voornamelijk als documentalist heeft

gewerkt. Hij zet vraagtekens bij de lengte van de dienstverbanden van de twee andere documentaristen en geeft aan dat naar zijn mening een ervaren documentalist op de afdeling documentatie nodig is. Daarnaast wijst hij erop dat hij vanaf 1991 actief is in de Arbocommissie, voorzitter is van het Veiligheids-inspectieteam en secretaris van de Milieucommissie. Het gestelde in artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en artikel 15 van de Arbowet is hier van toepassing. Hij kan zich niet voorstellen dat er binnen (werkgever; N.o.), gezien zijn opleiding en ervaring, geen passende functie voorhanden is. Op 1 juli 1998 geeft de werkgever aan, dat de twee documentaristen inderdaad na betrokkene op deze afdeling begonnen zijn. Betrokkene heeft evenwel een hogere functiegroepindeling dan dat de functie van documentalist rechtvaardigt. Men heeft vastgesteld dat betrokkene voor de functie van documentalist niet gemotiveerd is en dat zijn ambitie uitgaat naar functies op een veel hoger niveau. Betrokkene maakt geen deel uit van de door de OR ingestelde VGW-commissie en (werkgever; N.o.) kent geen Arbocommissie in de zin van artikel 15 van de Arbowet. Daarnaast geeft de werkgever aan, dat men redelijkerwijs al het mogelijke heeft gedaan om betrokkene elders te bemiddelen. Op 14 juli 1998 geeft de vertegenwoordigster van betrokkene aan, dat de werkgever niet heeft aangetoond waarom de functie van groepsleider documentatie verdwijnt. De werkgever geeft aan, dat betrokkene een hogere functie zou ambiëren. Het is evenwel de werkgever die bij betrokkene deze verwachtingen gewekt heeft. Hij solliciteert op functies die op basis van functiewaardering gelijk zijn aan zijn functie bij indiensttreding in Tilburg. De werkgever kan niet ontkennen dat hij zijn werkzaamheden goed uitvoert. Hij is niet gedemotiveerd om zijn functie uit te oefenen. Naar zijn mening heeft de werkgever onvoldoende gedaan om hem te begeleiden bij het vinden van een andere baan. Indien de Arbocommissie geen commissie is in de zin van artikel 15 van de Arbowet, is betrokkene in ieder geval een deskundig werknemer in de zin van artikel 19 en 8 van de Arbowet. Op grond hiervan geniet hij ontslagbescherming. Hierboven is een samenvatting gegeven van hetgeen partijen schriftelijk hebben aangevoerd. Beide partijen zijn in het bezit van deze correspondentie. **Conclusie:**

Op grond van bovengenoemde feiten wordt geconcludeerd, dat de werkgever het doel van de organisatie, namelijk het reduceren van de kosten en het op peil houden van de kerntaken van de (werkgever; N.o.)organisatie voldoende aannemelijk heeft gemaakt. De productie van nagenoeg alle End of Life producten is beëindigd. Door de verhuizing van (werkgever; N.o.) Tilburg komen als gevolg van organisatie-aanpassingen een aantal directe en indirecte functies te vervallen. Hierdoor is een vermindering van de personeelskosten en daarmee van het personeelsbestand noodzakelijk. De werkgever maakt in voldoende mate aannemelijk dat door de verhuizing en door het terugbrengen van de productie-capaciteit de werkzaamheden voor de afdeling Documentatie teruglopen. De werkzaamheden kunnen in de toekomst door de twee documentaristen worden uitgevoerd. Betrokkene is werkzaam als Chef Productdocumentatie. Conform het bepaalde in artikel 9, lid 2, van het Delegatiebesluit 1993 (zie

Achtergrond

, onder 1.; N.o.), dienen de werknemers met het kortste dienstverband per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht. De werkgever hanteert het anciënniteitsbeginsel hier correct, aangezien de functie van betrokkene niet uitwisselbaar is met de functie van documentalist. Binnen de organisatie zijn geen andere passende werkzaamheden voorhanden. Het door de werkgever gestelde over de motivatie van betrokkene heeft bij deze beslissing geen rol gespeeld, aangezien dit niet of in onvoldoende mate concreet door de werkgever wordt onderbouwd. Het verlenen van een ontslagvergunning wordt redelijk geacht. Of betrokkene ontslagbescherming geniet in het kader van artikel 21 van de WOR of in het kader van artikel 8, 15 en 19 van de Arbowet is niet (ter) beoordeling van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Dit heeft dan ook geen rol gespeeld bij deze beslissing..."

B. STANDPUNT VERZOEKER

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder

Klacht

en naar de hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven van zijn gemachtigde.

C. STANDPUNT CENTRAAL BESTUUR VOOR DE ARBEIDSVORZIENING

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde in reactie op de klacht het volgende mee:

"...**De feiten**Bij brief van 20 mei 1998 heeft de werkgever ontslag aangevraagd voor een vijftal werknemers wegens bedrijfseconomische redenen. Deze aanvraag betrof het sluitstuk van een grotere personeelsreductie als gevolg van een ingrijpende herstructureringsoperatie die eind 1996 bij (werkgever; N.o.) is ingezet. Ondernemingsraad en vakbonden zijn hierbij betrokken geweest, en er is een sociaal plan tot stand gekomen. Doel van de ingreep was kort samengevat:

* het reduceren van de kosten van de organisatie, en * concentratie op kerntaken van de organisatie, waarbij bepaalde activiteiten zouden worden afgestoten dan wel herzien en ondergebracht op andere locatie (Eindhoven). Bij deze operatie is een groot aantal arbeidsplaatsen betrokken geweest, waarbij een belangrijk aantal ook is komen te vervallen. Waar mogelijk zijn medewerkers herplaatst binnen het bedrijf, en indien dit niet slaagde, ook daarbuiten. Niettemin volgden ook enkele tientallen gedwongen ontslagen. De afdeling productdocumentatie bestaande uit drie medewerkers, waarvan een leidinggevende is als onderdeel van de herstructurering ook doorgelicht en beoordeeld. Vastgesteld is daarbij dat de functie van 'chef productdocumentatie' zou komen te vervallen. Dit speelde najaar 1996, toen er zicht kwam op de toekomstige structuur van het bedrijf, en de hierin vereiste bezetting van de afdeling documentatie, zowel naar omvang als naar functionele kwaliteit. De conclusie luidde dat er in de nieuwe opzet nog slechts plaats was voor een tweetal documentaristen, en dat daarbij aan een aparte chefsfunctie niet langer behoefte zou zijn. Daarop is de functie c.q. arbeidsplaats van verzoeker als chef productdocumentatie in dat kader vervallen verklaard. Vervolgens is in dit licht voor verzoeker een herplaatsings- en bemiddelingstraject ingezet, dat tot dusverre echter niet

succesvol bleek. Op grond van deze stand van zaken is nadien op 20 mei 1998 als afronding van de herstructureringsoperatie voor verzoeker een ontslagaanvraag ingediend (met overigens nog een viertal andere ontslagaanvragen). DE KLACHT Ten aanzien van verzoekers klacht over onjuiste toepassing van het anciënniteitsbeginsel het volgende. Voor de beoordeling van het verval van arbeidsplaatsen op bedrijfseconomische gronden door de Regionaal Directeur is met name van belang artikel 9, eerste en tweede lid van het Delegatiebesluit 1993 (zoals dit gold tot 1 januari 1999; voor wat de materiële toetsingsmaatstaf aangaat, is dit in het opvolgende Ontslagbesluit niet wezenlijk gewijzigd). Het gaat erom dat de werkgever aannemelijk maakt dat vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Indien het verval van een of meer arbeidsplaatsen als zodanig aannemelijk is gemaakt, vloeit uit het tweede lid van voornoemd artikel voort dat vervolgens *per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht*. Gezien dit toetsingskader ben ik van oordeel dat de Regionaal Directeur bij zijn beslissing d.d. 27 juli 1998 niet uitgegaan is van een onjuiste opvatting van het anciënniteitsbeginsel. De klacht van verzoeker treft op dit onderdeel naar mijn mening dan ook geen doel. De Ontslagadviescommissie heeft op basis van het beschikbare dossier (in twee ronden van hoor/wederhoor, voorzien van bijlagen en documentatie) in een unaniem advies geconcludeerd dat werkgever "...het doel van de reorganisatie (-) voldoende aannemelijk heeft gemaakt...". Dit advies heeft de Regionaal Directeur onverkort in zijn beslissing overgenomen, en naar ik meen, terecht. Immers, werkgever heeft bij de invulling van de nieuwe organisatie afgestemd op de toekomstige behoefte aan capaciteit van de afdeling productdocumentatie. Daarbij werd geïventariseerd dat deze behoefte geringer zou zijn, zowel naar omvang van de afdeling, alsook naar functioneel kaliber van de betrokken arbeidsplaatsen. Dit alles met het oog op de noodzakelijke veranderingen in de nieuwe productie- en werkprocessen binnen het bedrijf. Gelet op de toelichting van werkgever op dit punt, ben ik met de Regionaal Directeur van oordeel dat deze planmatige aanpak in alle redelijkheid voldoende beargumenteerd en gefundeerd is te noemen. Hierbij ga ik als gebruikelijk uit van een redelijke marge van beleidsvrijheid aan de zijde van werkgever om naar eigen zakelijke en organisatorische inzichten te werk te gaan bij de inrichting van de bedrijfsvoering. Het is immers de werkgever die verantwoordelijk is voor het welslagen van de onderneming. Hierbij past het ook om ook de blik op de toekomst en op velerlei externe factoren en ontwikkelingen gericht te houden. Ook in deze zin heb ik niet kunnen concluderen dat werkgever met deze beleidsvoering op een apert onjuiste lijn zou zitten. De in dit geval gemaakte keuze uit de in aanmerking komende functies op de in te krimpen afdeling productdocumentatie moet naar mijn stellig oordeel dan ook gerespecteerd worden. Voorgaande houdt in dat verzoekers klacht op dit onderdeel moet falen. Zijn vervulde (materiële) functie c.q. zijn functieniveau is binnen de afdeling productdocumentatie uniek te noemen. Er is immers geen sprake van onderlinge uitwisselbaarheid over en weer; ook verzoekers opmerkingen op dit punt hebben hier geen ander gezichtsveld opgeleverd. Sterker, verzoekers eigen verweer bevestigt bij herhaling de uniciteit van zijn functie van

lei-dinggevende op de afdeling productdocumentatie, en ondergraaft aldus het anciënniteitsberoep. Het hiervoor gestelde inzake de beleidsvrijheid van werkgeefster om een bepaalde functie(categorie) te schrappen, impliceert in feite op voorhand dat hier van toepasselijkheid van de anciënniteitsregel in het geheel geen sprake is; dit vanwege de reeds eerder aangegeven en onweersproken uniciteit van de betrokken functie. Een beroep op (onjuiste toepassing van) het anciënniteitsbeginsel moet dan ook logischerwijze direct afstuiten. Ten aanzien van het gestelde over de aanwezigheid van ontslagbescherming van verzoeker dient het volgende. Dit aspect betreft in wezen een *rechtsvraag*, en de Regionaal Directeur is als zodanig niet bevoegd in een beantwoording hiervan te treden. Zeer terecht is dit uitgangspunt dan ook vervat in de beslissing van de Regionaal Directeur d.d. 27 juli 1998. De Regionaal Directeur heeft immers (slechts) als opdracht om de aangevoerde ontslagmotieven te beoordelen, en met name om te bezien of een daarop gebaseerd ontslag *redelijk* te noemen is. Of er al dan niet gebruik gemaakt kan worden van de verleende toestemming tot ontslag is aan partijen ter beoordeling overgelaten; bij een eventueel geschil hierover is het beslissende antwoord aan de bevoegde civiele rechter voorbehouden. De klacht van verzoeker op dit punt treft naar mijn oordeel (eveneens) geen doel..."

D. REACTIE VERZOEKER

Verzoeker liet de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende weten:

"...Juridisch gesproken zullen de wijze bevindingen wel kloppen, dit kan ik overigens als leek niet beoordelen. Typisch vind ik echter wel, dat wanneer een werkgever een werknemer wil manipuleren en hij zich voldoende laat voorlichten door de interne juridische dienst, dit in ieder geval wel grote kans van slagen heeft. Een aantal malen wordt de zgn. uniciteit van de functie belicht. In andere (bedrijven van werkgever; N.o.) is mijn functieniveau in mijn vakgebied (functiegroep 40) zeker niet uniek te noemen, hier komen functiegroep 45 en zelfs vakgroep 50 voor. Mijn taakstelling: Innoveren op mijn vakgebied, initiëren, aansturen en communiceren zowel intern als ook extern, was volgens mij niet uniek te noemen, daar deze werkzaamheden schijnbaar probleemloos door de groep geabsorbeerd konden worden. De gesaneerde werkzaamheden zoals o.a. hoorspoelen waren al jaren end of life producten, waar onze afdeling al jaren geen werkzaamheden meer voor verricht had. Het zgn. overbodig zijn was alleen een feit, doordat de werkgever me opdracht gegeven had om aan job-rotation te gaan doen, waardoor ik intern op een zijspoor werd gerangeerd. 8 andere job-rotators zijn nog steeds werkzaam in de organisatie, volgens mij werd er met 2 verschillende maten gemeten. Het gegeven dat het bedrijf de kerntaken wil versterken, leek mij een uitgelezen mogelijkheid om me zelf te kunnen ontplooien, gezien mijn onvrede met het huidige functieniveau, wat ook niet overeenkomstig mijn opleidings niveau was. Tenslotte zijn produktdata een zeer belangrijke schakel in elk moderne organisatie, waarbij beheerssystemen zoals o.a. Baan en SAP een belangrijke rol spelen. Zijn er elementen in de toekomstige visie van de organisatie waarbij juist mijn expertise en inbreng niet waardevol zouden zijn?..."

BEOORDELING

I.

INLEIDING De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dient zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. Hij behoort daarbij niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dit betekent niet alleen dat de RDA de werkgever de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht zijn beleid wenst te voeren, maar tevens dat de RDA bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. **II. TEN AANZIEN VAN HET ANCIËNNITEITSBEGINSEL**

1. Op 27 juli 1998 heeft de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda (RDA) de werkgever van verzoeker toestemming verleend om de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In zijn ontslagbeschikking overwoog de RDA dat verzoeker op grond van het in artikel 9, lid 2 van het Delegatiebesluit 1993 neergelegde anciënniteitsbeginsel (zie

Achtergrond

, onder 1.) voor ontslag in aanmerking kwam. Verzoeker betwist niet dat de bedrijfseconomische situatie bij zijn werkgever zodanig was dat ontslagen noodzakelijk waren. Hij is echter van mening dat de RDA het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast.

2. Het anciënniteitsbeginsel is neergelegd in artikel 9, lid 2 van het Delegatiebesluit 1993. Op grond van genoemd artikellid dienen in geval van een bedrijfseconomische noodzaak tot ontslag, per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht.

3. Verzoeker was sinds 1 januari 1987 in dienst bij zijn werkgever. Sinds 1 juni 1989 vervulde hij de functie van Chef Productdocumentatie bij de vestiging van werkgever te Tilburg. De documentatiegroep bestond behalve uit verzoeker uit twee documentaristen, te weten de heren E. en Sp. Volgens het door de werkgever aan de RDA verstrekte personeelsoverzicht was de heer E. sinds 9 juni 1969 bij werkgever in dienst, en de heer Sp. sinds 20 augustus 1962. In zijn ontslagaanvraag gaf werkgever aan, dat de toekomstige organisatie van werkgever ruimschoots kon volstaan met twee documentaristen. Als reden voor het feit dat de keuze op verzoeker was gevallen, merkte werkgever op dat verzoeker het minste aantal dienstjaren had, op grond van leeftijd, opleiding en ervaring betere kansen had op het vinden van een nieuwe baan en dat verzoeker niet tevreden was met zijn functie bij werkgever.

4. Verzoeker merkte in zijn verweer op dat hij langer op de afdeling documentatie werkzaam was dan de beide documentaristen. Voorts zou werkgever zich gaan concentreren op basic-ontwikkeling, hetgeen volgens verzoeker inhield dat werkgever nieuwe producten wilde ontwikkelen en introduceren. Aangezien verzoeker afdelingschef was, was hij als ervaren medewerker de meest aangewezen persoon om werkgever bij te staan in de ontwikkeling van nieuwe producten. Verder kon verzoeker zich niet voorstellen

dat er binnen de organisatie van werkgever voor hem geen plaats zou zijn, gelet op zijn ervaring en opleiding.

5. In een nadere reactie gaf werkgever aan, dat de beide documentaristen inderdaad na verzoeker op de afdeling documentatie zijn komen werken. Dit deed er volgens werkgever niet aan af, dat verzoeker, als chef documentatie, een hogere functiegroepindeling had dan de functie van documentalist rechtvaardigde. Tevens merkte werkgever op in redelijkheid alles te hebben gedaan om verzoeker te bemiddelen voor een functie elders.

6. Verzoeker merkte in zijn nader verweer onder meer op dat werkgever niet had aangetoond waarom zijn functie van groepsleider documentatie verviel.

7. Verzoeker legt het begrip uitwisselbaarheid te ruim uit. Van uitwisselbare functies is uitsluitend sprake indien het gaat om vergelijkbare (zowel naar de aard van de functie als naar de beloning) functies. Niet van belang is welke functie de met ontslag bedreigde werknemer zou willen, of gezien de (soms lagere) eisen zou kunnen uitoefenen. Wel relevant is of er binnen het bedrijf één of meer soortgelijke, gelijkwaardige functies als die van de betrokken werknemer zijn. Afgezien van het feit dat uit het personeelsoverzicht van werkgever blijkt dat de beide documentaristen op een eerder tijdstip dan verzoeker bij werkgever in dienst zijn getreden, is verzoeker binnen het bedrijf van werkgever de enige die de functie van Chef Productdocumentatie vervulde. Werkgever stelt dat hij in de nieuwe organisatie kan volstaan met twee documentaristen, en dus geen behoefte heeft aan een Chef Productdocumentatie. Het maken van een dergelijke keuze behoort tot de beleidsvrijheid van een werkgever, en is niet, zoals hiervoor onder I. reeds is overwogen, ter beoordeling van de RDA. Nu verzoeker de enige was binnen het bedrijf van werkgever die de functie vervulde van Chef Productdocumentatie, was er geen sprake van onderling uitwisselbare functies binnen het bedrijf van werkgever. Gelet op het vorenstaande heeft de RDA niet in strijd gehandeld met het anciënniteitsbeginsel door werkgever toestemming te geven de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk. **III. TEN AANZIEN VAN DE ONTSLAGBESCHERMING**

1. Voorts is verzoeker van mening dat de RDA de ontslagaanvraag van zijn werkgever niet in behandeling had mogen nemen omdat hij op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden dan wel op grond van de artikelen 15 en 19 van de Arboretwet ontslagbescherming zou genieten (zie

Achtergrond

; onder 2. en 3.). 2. Zoals hiervoor onder I. reeds is overwogen, dient de RDA zich bij de aanvraag om een ontslagaanvraag te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. In de onderhavige zaak verzocht werkgever de RDA hem wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen. De RDA diende dan ook, aan de hand van het (voormalige) Delegatiebesluit 1993, te beoordelen of de door werkgever aangevoerde argumenten een ontslag voor verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen rechtvaardigden. Indien de RDA van mening is dat dit het geval is, dient hij de ontslagvergunning te verlenen. Of de werkgever

vervolgens wegens het in artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden dan wel artikel 15 of 19 van de Arbowet neergelegde ontslagverbod van de ontslagvergunning daadwerkelijk gebruik kan maken, is niet aan de RDA ter beoordeling en doet aan het hier vorenstaande dan ook niet af. De onderzochte gedraging is ook op dit punt behoorlijk.

CONCLUSIE De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Midden en West Brabant te Breda, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.