



Rapport

Datum: 18 augustus 2004
Rapportnummer: 2004/325

Klacht

Verzoeker klaagt er over dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Zuidoost Nederland te Eindhoven, op 28 juli 2003 aan zijn werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem om bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Verzoeker is van mening dat de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast, met name als gevolg van het feit dat de CWI onvoldoende kennis heeft genomen van het verweer van verzoeker.

Beoordeling

1. Op 28 juli 2003 heeft de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Eindhoven (CWI) de werkgever van verzoeker toestemming verleend om de arbeidsverhouding met verzoeker wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. In haar ontslagbeschikking overwoog de CWI dat niet was gebleken dat er voor verzoeker een uitwisselbare functie voorhanden was en vastgesteld dat het anciënniteitsbeginsel correct was toegepast.

In zijn bij de Nationale ombudsman ingediende klacht betwist verzoeker niet dat de bedrijfseconomische noodzaak bij zijn werkgever zodanig is dat ontslagen noodzakelijk zijn. Hij is echter van mening dat de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist heeft toegepast.

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

3. Verzoeker was sinds 15 februari 1995 in dienst van zijn werkgever. De werkgever deelde de CWI bij brief van 23 april 2003 mee dat er als gevolg van een reorganisatie 86 arbeidsplaatsen kwamen te vervallen. Ten aanzien van verzoeker merkte de werkgever op dat verzoeker op 15 februari 1995 in dienst was getreden in de functie van Test Engineer. Vanaf april 1999 was verzoeker de functie van Teamleider gaan vervullen bij de afdeling System Test and Release (STaR). Verzoeker was ingedeeld in functie-/vakgroep 70. Door de vermindering van het aantal projecten en medewerkers was de vraag naar Teamleiders afgenomen en kwam de plaats van verzoeker te vervallen. Tijdens zijn werkzaamheden als Teamleider STaR was verzoeker ook werkzaam geweest met het verbeterproject TMM level 2 en 3 binnen de afdeling STaR, maar dit project was door de bezuinigingen komen te vervallen, aldus werkgever. Op basis van het anciënniteitsbeginsel werd verzoeker voorgedragen voor ontslag. Volgens werkgever was een eventuele andere passende functie voor verzoeker gezien de sterke personele reductie niet aanwezig.

Op de door de werkgever verstrekte totaallijst medewerkers bleek dat er op de afdeling STaR twee Teamleiders werkzaam waren. Eén Teamleider zat in niveau 60, en verzoeker in niveau 70. Van deze twee Teamleiders had verzoeker het kortste dienstverband.

4. Verzoeker merkte in zijn verweerschrift onder meer op dat hij is gestart in de functie van Senior Testengineer en niet als Testengineer. Ook klopte het jaar niet waarin hij Teamleider was geworden. Verder was hij van januari tot en met oktober 2002 Testmanager geweest van het project FCM Multiflex. Op het moment van de ontslagaanzegging was verzoeker naast zijn werkzaamheden als Teamleider van twee mensen en projectleider TMM level 2 en 3 ook Testmanager binnen het Common feeder trolley project bij de productgroep ACM. Bij het kijken naar de uitwisselbaarheid van functies had werkgever zich dan ook niet mogen beperken tot de functie van Teamleider maar diende ook de functie van Testmanager te worden betrokken. Volgens verzoeker was het anciënniteitsbeginsel door werkgever dan ook niet juist toegepast.

Voorts waren er collega's wiens werkzaamheden en verantwoordelijkheden uitwisselbaar zouden zijn met die van hemzelf, aldus verzoeker. Volgens verzoeker diende de functies van Senior Testengineer dan wel Testmanager meegenomen te worden in de overweging en de toepassing van het anciënniteitsbeginsel.

Tevens zou het project TMM level 2 niet zijn gestopt, maar zou het werk door andere mensen worden voortgezet.

5. Verzoekers werkgever merkte in zijn nadere reactie op dat de afdeling STaR twee Teamleiders had. Het takenpakket van beide Teamleiders kende een grote diversiteit. Elementen uit het takenpakket waren het leiden van (verbeterings)projecten, het leiden van operationele testen en algemene managementtaken. Door de vermindering van het aantal projecten en medewerkers was de vraag naar Teamleiders afgenomen en kwam daardoor een functie van Teamleider te vervallen. Aangezien verzoeker van de beide Teamleiders het kortste dienstverband had, was het anciënniteitsbeginsel ten aanzien van verzoeker dan ook juist toegepast, aldus de werkgever.

Verder liet de werkgever weten dat de functie van Testmanager binnen het bedrijf van werkgever niet bestond en dat dus van een uitwisselbaarheid met de functie van Testmanager geen sprake kon zijn. Voorts was de functie van Senior Testengineer niet onderling uitwisselbaar met de functie van Teamleider. Voor de functie van Senior Testengineer was technisch inhoudelijke kennis noodzakelijk terwijl voor de functie van Teamleider onder meer coachingsvaardigheden noodzakelijk waren. Daarnaast was er geen sprake van passendheid omdat verzoeker deze technische kennis en de kennis op het gebied van de communicatie miste, aldus de werkgever. Deze kennis was volgens werkgever absoluut relevant voor de functie van Senior Testengineer. Ook was het project TMM level 2 gestopt en was het budget daarvoor € 0.

6. Verzoeker merkte op dat de rol van Testmanager werd beschreven bij de functieomschrijving van Senior Testengineer. Volgens verzoeker was een Testmanager dus een rol van de functie van Senior Testengineer. Verzoeker merkte in dit verband verder op dat een Senior Testengineer in zijn algemeenheid één van de drie rollen heeft die in de functieomschrijving worden genoemd. Kan hij één van deze rollen aan dan kan hij ook de andere rollen aan. De rollen zijn volgens verzoeker gelijkwaardig en zouden dezelfde capaciteiten vereisen. Ook zou een Teamleider de werkzaamheden moeten kunnen vervullen van een Senior Testengineer en heeft een Teamleider de taken en verantwoordelijkheden van een Senior Testengineer en andersom. Ook was de functiewaardering van Senior Testengineer en Teamleider aan elkaar gelijk, aldus verzoeker.

Verder ontkende verzoeker dat hij de voor de functie van Senior Testengineer benodigde technische kennis en kennis op het gebied van de communicatie zou missen. Verzoeker wees in dit verband er onder meer op dat hij het jaar daarvoor Testmanager van het FCM Multiflex project was geweest, een rol die typerend was voor de Senior Testengineer en technische kennis en communicatievaardigheden zouden vereisen.

7. Bij beslissing van 28 juli 2003 verleende de CWI de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. Ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel overwoog de CWI uit het overgelegde dossier opgemaakt te hebben dat er geen sprake was van onderlinge uitwisselbaarheid tussen de verschillende functies. Dit vloeyde volgens de CWI ook voort uit het verschil in functiebenaming en functieniveau. Het feit dat verzoeker andere werkzaamheden in het bedrijf zou kunnen verrichten en in het verleden wellicht ook daadwerkelijk had verricht was niet maatgevend voor de bepaling in hoeverre functies onderling uitwisselbaar waren. Hiervoor was van belang dat beide functionarissen over en weer elkaars werk zouden kunnen overnemen. Dit was de CWI echter niet gebleken. De CWI kwam dan ook tot de conclusie dat er geen uitwisselbare functie voorhanden was en vastgesteld dat het anciënniteitsbeginsel correct was toegepast.

8. Verzoeker stelt zich op het standpunt dat het anciënniteitsprincipe niet juist is toegepast. Volgens hem heeft de CWI geen rekening gehouden met zijn verweer dat er tenminste één collega is, die de functie heeft van Senior Testengineer, die hetzelfde werk doet als hij en minder dienstjaren heeft. De functie van hem en deze andere medewerker zouden volgens verzoeker inhoudelijk uitwisselbaar zijn en ook zou het functieniveau identiek zijn.

9. Volgens de Raad van bestuur van de CWI zijn uitwisselbare functies functies die naar aard, inhoud, beloning, functieniveau en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn. Hierbij gaat het om uitwisselbaarheid van functies en niet van medewerkers. Wanneer een medewerker een achtergrond heeft die hem persoonlijk geschikt maakt voor een functie die met zijn eigen functie niet uitwisselbaar is, dan hoeft naar deze achtergrond niet te worden gekeken en kan een beroep door de betreffende medewerker op uitwisselbaarheid als niet relevant worden beschouwd, aldus de Raad van

bestuur. De toets op uitwisselbaarheid is volgens de Raad van bestuur opgehangen aan de functie en niet aan de betreffende persoon. Daarnaast moeten beide functies uitwisselbaar zijn met elkaar.

10. 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 medewerker 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 betrokken werknemer zijn.

Werkgever stelt dat de functie van Teamleider voornamelijk bestaat uit management dan wel coachende en aansturende taken. Voor de functie van Senior Testengineer is technisch inhoudelijke kennis noodzakelijk. Daarnaast was er volgens werkgever ook geen sprake van passendheid omdat verzoeker deze technische kennis en de kennis op het gebied van de communicatie zou missen, wat absoluut relevant is in de functie van Senior Testengineer. Ook wat betreft inhoud is de functie van Teamleider anders dan de functie van Senior Testengineer. Een Teamleider stuurt Senior Testengineers aan op meerdere projecten binnen STaR. Een Senior Testengineer kan leiding geven aan een project wanneer hij daar als testprojectmanager verantwoordelijk voor is, maar dat hoeft niet. Verder is ook naar niveau geen sprake van gelijkwaardigheid. Daarbij komt nog dat de functie van Team Leader een staffunctie is en een Senior Testengineer behoort niet tot de staf. Ook is er volgens werkgever geen sprake van uitwisselbaarheid met de functie van Testmanager omdat deze functie bij werkgever niet bestaat.

Gelet op het vorenstaande kan niet worden geoordeeld dat de CWI niet in redelijkheid tot de conclusie kon komen dat het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland te Eindhoven, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, is niet gegrond.

Onderzoek

Op 18 december 2003 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 28 november 2003, van de heer H. te Steensel, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Eindhoven.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer 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. De reacties van betrokkenen gaven geen aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker trad op 15 februari 1995 in dienst van zijn werkgever.

2.1. Bij brief van 23 april 2003 liet verzoekers werkgever de Centrale organisatie werk en inkomen te Eindhoven weten voornemens te zijn tot een collectief ontslag over te gaan in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag. Verzoekers werkgever merkte in zijn brief het volgende op:

“...Als gevolg van de reorganisatie vervalt voor 86 medewerkers van (werkgever; N.o.) hun functie.

Het betreft 56 medewerkers met een vast contract (payroll) en 30 medewerkers met een inhuurcontract.

De overige medewerkers worden in hun functie gehandhaafd of wordt een functie in de nieuwe organisatie aangeboden.

Op 14 april jl. is een Sociaal Plan (...) met de Vakorganisaties overeengekomen, gevolgd door een instemmingsverklaring (...). Dit om het proces te versnellen.

Na het positieve advies van de OR heeft de bestuurder op 15 april jl. de voorgenomen maatregelen m.b.t. de herstructurering omgezet in een definitief besluit. Deze melding is ook aan de Vakorganisaties en OR verzonden...”

2.2. De bijgevoegde nadere informatie over het bedrijf van werkgever vermeldt onder meer:

“(Werkgever; N.o.) is sinds 1 januari 2001 een zelfstandig opererend bedrijf waarvan X 100% aandeelhouder is. (Werkgever; N.o.) ontwikkelt, verkoopt, installeert en onderhoudt een serie componenten plaatsingsmachines, gebruik makend van surface mount technologie. Surface mount technologie ompliceert het plaatsen van componenten op printed circuit boards of andere substraten. Deze printed circuit boards worden gebruikt in de meest elektronische toepassingen zoals mobiele telefoons, computers, consumenten producten en in de automobiel sector.

(...)

(Werkgever; N.o.) heeft tot 2001 een gestage groei doorgemaakt. Gemiddeld is over de afgelopen jaren een groei gerealiseerd conform de groei in de industriële sector waarin het bedrijf opereert. Vanaf 2001 is deze groei gestagneerd, hetgeen geresulteerd heeft in twee kort na elkaar gerealiseerde organisatieaanpassingen, waardoor in Nederland ongeveer 330 arbeidsplaatsen vervallen zijn. De verwachting was dat de vraag in de industriële sector waarin (werkgever; N.o.) zich bevindt medio 2002 tot uiterlijk 2003 weer zou aantrekken. Echter laat het herstel van de economie en de business van (werkgever; N.o.) veel langer op zich wachten, waardoor de bedrijfsresultaten substantieel lager uitvallen.

2. Reden van de voorgenomen herstructurering

Gebleken is dat de opleving van de markt veel langer uitgebleven is dan in eerste instantie voorzien. De bedrijfsresultaten over het jaar 2002 zijn echter nog beduidend lager uitgevallen dan vooraf in de begroting was voorzien. De verwachting was dat voor het jaar 2002 vooralsnog kon worden uitgegaan van een omzetniveau dat vergelijkbaar was met het niveau van 2001. De feitelijke omzet was 20% lager.

Deze lagere omzet is enerzijds het gevolg van veel lagere verkoopaantallen dan vooraf verwacht maar tevens een gevolg van gerealiseerde marges op de verkochte producten. Door de slechte marktomstandigheden en een hevige concurrentie in het marktsegment staan de verkoopprijzen permanent onder druk en zijn de marges fors afgenomen.

Voor het jaar 2002 was rekening gehouden met een negatief bedrijfsresultaat. Dit resultaat zou kunnen worden opgevangen, indien naar verwachting de markt in 2003 weer zou aantrekken. Het negatieve bedrijfsresultaat is echter meer dan verdrievoudigd, waardoor de financiële positie van het bedrijf sterk onder druk is komen te staan.

Ook zijn er nog geen tekenen van herstel in de markt in 2003. Wel wijzen voorzichtige aanduidingen op een mogelijk herstel van de markt in 2004, zeker is dit allerminst. (Werkgever; N.o.) introduceert medio 2003 nieuw ontwikkelde machines, waarvan we als organisatie e.e.a. verwachten en die de organisatie het vertrouwen geeft in herstel in de

toekomst.

De termijn van dit herstel is echter zodanig dat we op dit moment genoodzaakt zijn de uitgaven meer in overeenstemming te brengen met de inkomsten, zodat we de continuïteit van het bedrijf ook kunnen waarborgen. De kostenreductie maatregelen hebben betrekking op alle bedrijfsonderdelen van (werkgever; N.o.) wereldwijd. Totaal zal binnen het concern het kosten niveau structureel verlaagd moeten worden. Dit gebeurt onder meer door het terugbrengen van voorraden maar ook door efficiency verhoging in de manier van werken. Dit heeft verlies van arbeidsplaatsen tot gevolg.”

3. Ten aanzien van verzoeker liet de werkgever de CWI schriftelijk op 25 april 2003 het volgende weten:

“...Als gevolg van de negatieve bedrijfsresultaten en het uitblijven van herstel in de markt, is (werkgever; N.o.) genoodzaakt de uitgaven meer in overeenstemming te brengen met de inkomsten, zodat de continuïteit van het bedrijf kan worden gewaarborgd. De kostenreductie maatregelen hebben betrekking op alle bedrijfsonderdelen van (werkgever; N.o.) wereldwijd. Totaal zal binnen het concern het kostenniveau structureel verlaagd moeten worden. Dit gebeurt onder meer door het terugbrengen van de voorraden maar ook door efficiencyverbetering in de manier van werken. Dit heeft verlies van arbeidsplaatsen tot gevolg, waardoor een herstructureringsronde moet worden uitgevoerd.

Met betrekking tot deze herstructurering is een advies ontvangen van de ondernemingsraad. De uitvoeringsmaatregelen CAO RAP die met de vakorganisaties op 14 april 2003 zijn overeengekomen, zijn van toepassing op deze herstructurering.

Een en ander heeft tot gevolg dat wij onder verwijzing naar onze melding collectief ontslag d.d. 23 april 2003 ontslag aanvragen voor medewerker/medewerkster:

Naam :(verzoeker; N.o.)

(...)

datum in dienst : 15-02-1995

Sector : ICC - Development

Afdeling : System Test and Release

Functie : Teamleader STaR

Functie-/vakgroep : 70

(...)

Ontslagreden:

(Verzoeker; N.o.) is sinds februari 1995 in dienst van (werkgever; N.o.). Hij is gestart in een functie van Test Engineer. Vanaf april 1999 is hij de functie van Teamleader binnen de afdeling StaR gaan vervullen. Door de vermindering van het aantal projecten en medewerkers is de vraag naar Teamleaders afgenomen en komt ook de plaats van betrokkene te vervallen. Verder is hij tijdens die werkzaamheden ook werkzaam geweest met het verbeterproject TMM level 2 en 3 binnen de afdeling StaR, maar dit project is door de bezuinigingen komen te vervallen. Op basis van het anciënniteitsprincipe wordt hij voorgedragen voor vertrek. Eventuele andere passende functies zijn gezien de sterke personele reductie niet aanwezig...”

4.1. Werkgever deelde de CWI bij brief van 7 mei 2003 nog het volgende mee:

“...Daarnaast heeft u verzocht om een overzicht van medewerkers met vermelding van naam, functie, datum indiensttreding en geboortedatum. Tevens heeft u opgave van het geslacht van de betrokken medewerkers nodig. Dit overzicht is achtereenvolgens gesorteerd op functienaam, Indelingsgroep en Jubileumdatum (datum in dienst bij X).

Wij hebben deze gegevens in één totaalijst verwerkt. Deze lijst bevat echter ook nog informatie over de organisatorische indeling en de functie-/vakgroep van de medewerkers.

Dit heeft als achtergrond dat de inhoudelijkheid van de functies en functienamen gerelateerd zijn aan een bepaald organisatieonderdeel.

Daarnaast is het functie-/vakgroep niveau in sommige situaties bepalend voor het niveau van de functie (bijvoorbeeld een Project Managers-functie vakgroep 60 is inhoudelijk sterk afwijkend van de Project Managers-functievakgroep 70...”

4.2.. Bijgevoegd was de totaalijst medewerkers van werkgever. Verzoeker stond op deze lijst vermeld bij de Afdeling System Test & Release. Uit dit overzicht bleek dat er op deze betreffende afdeling twee teamleiders werkzaam waren. Eén teamleider zat in niveau 60 en verzoeker in niveau 70. Van deze twee teamleiders had verzoeker het kortste dienstverband.

5. Verzoeker gaf in zijn verweerschrift van 22 mei 2003 aan de CWI het volgende aan:

“...1. Melding collectief ontslag aan CWI.

De aanvraag van het collectief ontslag is gebaseerd op de financiële cijfers tot en met Q1 van 2003.

- Allereerst is er de vraag of dit objectief gebeurd is. Uit niets blijkt dat deze berekening door een accountant is gecontroleerd.

- Verder zijn de lopende besparingen, waaronder de besparing als gevolg van de nieuwe huisvesting niet meegenomen.

Getwijfeld mag worden aan de bedrijfseconomische grond voor deze reorganisatie.

2. Advies Ondernemingsraad van (werkgever; N.o.)

Het herstructurerings proces bestaat uit 3 fasen. In de eerste fase vindt de head count en afslanking plaats, in de 2de worden plannen gemaakt hoe de processen binnen (werkgever; N.o.) opnieuw zullen worden ingericht. In fase 3 de finetuning van processen. Het advies van de ondernemingsraad om de 1ste en 2de fase om te keren is niet opgevolgd. Het kan dus zijn dat als resultaat van de plannen vacatures ontstaan dan wel arbeidsplaatsen overbodig worden. De 2de fase begint echter pas in juni van 2003. Dus na de aanzeggingen.

Het kan dus zijn dat medewerkers die nu op de lijst met overtolligen voorkomen passen in de eventuele functies ontstaan als resultaat van de gemaakte plannen.

3. Hoofdstuk IV Gemaakte afspraken, artikel 13 (...)

In dit artikel wordt gesteld; 'dat indringend zal worden nagegaan of en waar binnen (werkgever; N.o.) vervangend werk beschikbaar is'. Hiervan is mij niets gebleken. Uit de onderstaande punten zal zelfs blijken dat hiervan geen sprake kan zijn geweest. Deze afspraak van de bestuurder met de ondernemingsraad is daarmee niet nagekomen.

4. De beschrijving van de uitgevoerde functies is onjuist.

- Ik ben gestart in de functie van senior testengineer en niet als testengineer. Het jaar dat ik teamleider geworden ben, klopt niet.
- Mijn functie wordt beperkt tot teamleider. Dat ik bijvoorbeeld ook testmanager ben wordt niet genoemd.

Van januari tot en met oktober 2002 ben ik testmanager van het project FCM Multiflex geweest. Op het moment van de aanzegging was ik naast mijn werkzaamheden als teamleider van 2 mensen en projectleider TMM level 2 en 3 ook testmanager binnen het Common feeder trolley project bij de productgroep ACM.

Blijkbaar is bij HRM niet bekend welke functies ik wanneer heb gehad. De functie van testmanager wordt zelfs niet genoemd. Van een op de juiste manier toepassen van het anciënniteit beginsel kan dus ook geen sprake zijn geweest. In dit verband refereer ik naar de beoordelingsformulieren van afgelopen jaren. (...)

5. Gesteld wordt dat de arbeidsplaats van ondergetekende vervalft door de afnemende vraag naar teamleiders

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat ik gedurende perioden naast teamleider ook testmanager ben, al naar gelang er beroep op mij wordt gedaan. Vanaf januari 2002 heeft zelfs de functie testmanager de overhand gehad. Tot op de dag van vandaag hou ik mij ook met typische testmanager werkzaamheden bezig.

Bij het kijken naar uitwisselbaarheid van functies kan men zich dus niet beperken tot de functie van teamleider maar moet ook de functie van testmanager meegenomen worden.

De functie-inhoud van testmanager ligt vast in een document van HRM. (...) Volgens deze beschrijving is een testmanager iemand met de functie senior testengineer die de rol van testmanager vervult. Binnen de afdeling STaR hebben diverse mensen de functie van senior testengineer met de rol testmanager. Andersom hebben deze testmanagers in de praktijk ook verantwoordelijkheden die typerend zijn voor teamleiders. Bijvoorbeeld: Coachen en beoordelen van medewerkers, resource planning en het tijdschrijven.

Conclusie:

Ik heb collega's wiens werkzaamheden en verantwoordelijkheden uitwisselbaar zijn met die van mijzelf. De collega's met de functie senior testengineer (dan wel testmanager) zouden dus meegenomen moeten worden in de overweging en de toepassing van het anciënniteit beginsel.

De zwaarte van de functie teamleider en de functie senior testengineer (met de rol van testmanager) zijn identiek. Ze worden met dezelfde vakgroep beoordeeld. Hierbij refereer ik naar de functie matrix. (...) Ook in de praktijk worden de functies als gelijkwaardig beschouwd.

Ondergetekende is dan ook van mening dat er voldoende andere uitwisselbare functies zijn waarvoor hij ingezet kan worden.

Concreter:

Collega's G. en T. bijvoorbeeld zijn senior testengineer in de rol van testmanager. Vanaf januari 2002 tot oktober ben ik testmanager van een testproject geweest, vergelijkbaar qua prioriteit en grootte. Ik zou dus zo aan de slag kunnen in 1 van deze projecten als men mij dat vroeg.

Met deze functie zullen deze collega's bij voldoende leeftijd en dienstjaren worden ingedeeld in vakgroep 7, net als ikzelf. Als ik goed ben geïnformeerd zijn zij op dit moment nog niet ingedeeld in vakgroep 7. De vakgroep is naast de functie ook afhankelijk van de leeftijd en het aantal dienstjaren. Zij hebben beiden vakgroep 6 en geen 7 omdat zij jonger zijn dan ik ben.

Beide collega's zijn na mij bij (werkgever; N.o.) aangenomen en zijn dus in het nadeel op basis van het anciënniteit beginsel.

6. Het vervallen van de werkzaamheden voor TMM level 2 en 3.

(...) dat het project TMM level 3 inderdaad gestopt wordt. Het project TMM level 2 lijkt ook gestopt te zijn, maar dat is het niet.

Het management gaat blijkbaar vanuit dat het naast het operationele werk wordt voortgezet.

Conclusie: Het project wordt dus niet gestopt maar het werk wordt door andere mensen gedaan. Het gaat om een project van 62 k Euro.

7. "Eventueel andere passende functies zijn gezien de sterke personele reductie niet aanwezig".

- Uit bovenstaande punten blijkt dat van een 'indringend nagaan of en waar binnen (werkgever; N.o.) vervangend werk beschikbaar is' geen sprake kan zijn geweest. Zie ook punt 3.

- In de 2de en 3de fase worden de bedrijfsprocessen heringericht. Aangezien deze plannen nog niet gemaakt zijn kan nu nog worden gesteld dat hieruit geen werkzaamheden die passen bij het profiel van ondergetekende voort zullen komen. Zie punt 2.

Graag zou ik van alle bovengenoemde punten een onderbouwing zien. Ik wil dan ook de bestuurder van (werkgever; N.o.) vragen alsnog de benodigde onderbouwing schriftelijk aan mij te doen toekomen..."

6. Verzoekers werkgever merkte in zijn nadere, ongedateerde, schriftelijke reactie het volgende op:

"...Hierbij reageren wij op het verweerschrift van (verzoeker; N.o.) In dit verweerschrift is een aantal elementen genoemd. Wij zullen hier puntsgewijs op reageren.

1. De bedrijfseconomische noodzaak om te komen tot een herstructurering is zeer nauw uiteengezet met de OR (zie adviesaanvraag met positief advies), de Vakorganisaties met akkoord Sociaal plan en verklaring van geen bezwaar en naar het personeel toe in twee gezamenlijke bijeenkomsten. Kijkende naar de negatieve bedrijfsresultaten over het eerste kwartaal van 2003, wordt de noodzaak tot herstructureren duidelijk bevestigd. Naast de personele reductie zijn er meerdere kostenbesparende acties ondernomen. Het strategisch plan van (werkgever; N.o.) is recent openbaar gemaakt, wat niet wil zeggen dat er daarvoor geen visie was over de te volgen strategie. De OR is in deze ook betrokken en

wist wat deze strategie op hoofdlijnen was, alvorens over te gaan naar een positief advies. Uiteraard is bij de ontwikkeling van het strategisch plan rekening gehouden met de personele consequenties en zijn deze meegenomen in de herstructurering.

2. De afdeling StaR had twee teamleiders. Het takenpakket van de beiden teamleiders StaR kende een grote diversiteit. Elementen uit het takenpakket waren het leiden van (verbeterings)projecten, leiden van operationele testen en algemene managementtaken. Door de vermindering van het aantal projecten en medewerkers is de vraag naar Teamleiders afgenomen en komt hiermee een functie van Teamleider te vervallen. In tegenstelling tot hetgeen (verzoeker; N.o.) stelt is het anciënniteitsbeginsel ten aanzien van de 2 medewerkers die de functie van Teamleider vervullen juist toegepast. (Verzoeker; N.o.) is degene met het kortste dienstverband.

Het argument van uitwisselbaarheid met de functie van Testmanager, dat (verzoeker; N.o.) in zijn verweerschrift aandraagt, is niet relevant. Er bestaat immers geen functie van Testmanager. Blijkbaar is bij betrokkene in eerste instantie sprake van een misverstand dat testmanagers-werkzaamheden als een aparte functie te beschouwen zijn. Overigens wordt dit door (verzoeker; N.o.) zelf later in het verweerschrift onderkend, als hij aangeeft dat deze werkzaamheden onderdeel uitmaken van een andere functie.

3. De functie van Senior Testengineer is niet onderling uitwisselbaar met de functie van Teamleider. Voor de functie van Senior Testengineer is technisch inhoudelijke kennis noodzakelijk. Voor de functie van teamleider zijn onder meer coachingsvaardigheden noodzakelijk. Daarnaast is er ook geen sprake van passendheid omdat (verzoeker; N.o.) deze technische kennis en de kennis op het gebied van communicatie mist, wat absoluut relevant is in de functie van Senior Testengineer.

4. De informatie die wordt gegeven in het overzicht van de verbeterprojecten (...) is correct. Het project TMM level 2 is gestopt en het budget daarvoor is € 0.

5. Er is wel degelijk gezocht naar passende werkzaamheden voor (verzoeker; N.o.). Echter zoals hierboven is aangegeven, hebben wij moeten concluderen dat hiervan helaas geen sprake is. Zoals ook eerder aangegeven kan gesteld worden dat de uitvoering van het strategisch plan geen mogelijk passende functies voor (verzoeker; N.o.) met zich mee zal brengen. Daar bij de ontwikkeling van dit strategisch plan reeds aandacht is geschonken aan de personele consequenties. Conform de afspraken, kan ook (verzoeker; N.o.) deelnemen aan het bemiddelingstraject in het Interne Mobiliteitscentrum...”

7. Verzoeker liet de CWI bij brief van 7 juli 2003 het volgende weten:

“...1. De bedrijfseconomische noodzaak:

De aanvraag van het collectief ontslag is gebaseerd op de financiële cijfers tot en met Q1 van 2003.

- Er is nog altijd niet aangetoond dat dit objectief gebeurd is. Uit niets blijkt dat deze berekening door een accountant is gecontroleerd.
- Verder zijn de lopende besparingen, waaronder de besparing als gevolg van de nieuwe huisvesting niet meegenomen. Hier wordt door (werkgever; N.o.) niet op gereageerd.
- "De maand april geeft een lager verlies dan de voorspellingen" (zie punt 5

OR verslag 3 juni in appendix I)

Getwijfeld mag worden aan de bedrijfseconomische grond voor deze reorganisatie.

De bewering van (werkgever; N.o.) dat er rekening is gehouden met de consequenties van het strategisch plan is weinig overtuigend, als je hoort dat:

"Fase 2 van de herstructurering begint nu vorm te krijgen." staat er bij punt 6 van het OR verslag van 3 juni (appendix I). Het Business Management Team is in juni bezig geweest om de toekomstige business structuur op te zetten.

2. a. De afdeling STaR had twee teamleiders.

Gesteld wordt dat mijn functie is komen te vervallen doordat, als gevolg van de vermindering van het aantal projecten en medewerkers, de vraag naar teamleiders is afgenomen. Op zichzelf is het juist dat hierdoor de vraag naar teamleiders afneemt. Echter, dit probleem was bij eerdere reorganisatie rondes al opgelost. Het aantal teamleiders was reeds gereduceerd. (...)

Op basis van organogrammen (...) heb ik onderstaande tabel gemaakt:

Teamleiders STaR werknemers

Maart 2000 7 46 1 Teamleider op 46 werknemers

Eind 2000 5 63 1 Teamleider op 63 werknemers

Juli 2001 4 55 1 Teamleider op 55 werknemers

Juli 2003 2 34 1 Teamleider op 34 werknemers

Maart 2000 waren er 7 teamleiders op 46 medewerkers Nu zijn er nog slechts 2 teamleiders op 34 medewerkers.

Conclusie: Het aantal teamleiders is al meer dan evenredig gereduceerd in relatie het aantal medewerkers bij de afdeling STaR. Het probleem van te veel teamleiders is bij eerdere reorganisaties al opgelost. Dit wordt dus ten onterechte als reden van het ontslag

aangevoerd.

2 b. Test manager versus Senior Testengineer.

De rol van testmanager wordt beschreven bij de functie omschrijving van de functie senior testengineer. Een testmanager is dus een rol van de functie senior testengineer. Daarover geen discussie.

In zijn algemeen heeft een senior testengineer 1 van de 3 rollen die in de functie omschrijving worden genoemd. Kan hij 1 van deze rollen aan dan kan hij ook de andere rollen aan. De rollen zijn immers gelijkwaardig en vereisen dezelfde capaciteiten zoals blijkt uit de functie omschrijving.

Als iemand testmanager is, dan gaat het dus om iemand die de functie senior testengineer heeft of zou kunnen hebben.

Maar ook een teamleider moet de werkzaamheden kunnen vervullen van een senior testengineer. (In tegenstelling tot bijvoorbeeld de functie groepsleider, die hoeft dat niet te kunnen.)

Aangezien ondergetekende regelmatig de rol van testmanager heeft gehad, komt hij dus in aanmerking voor alle functies van het niveau senior testengineer.

Meer hierover bij punt 5.

3. Uitwisselbaarheid senior testengineer en teamleider.

Volgens de functie omschrijving

Een vergelijking van de functie omschrijvingen levert het volgende op:

Er is een verschil tussen de functies teamleider en senior testengineer.

De belangrijkste extra taken van een teamleider zijn: coachen van medewerkers, samen met de R&C manager beoordelen van mensen en resource allocatie.

De overeenkomsten zijn veel significanter.

Zo moet de teamleider naast zijn typische teamleider taken werkzaam kunnen zijn als senior testengineer.

Volgens de functie omschrijving is de teamleider dus een senior testengineer met de extra taken: coachen van medewerkers, mede beoordelen van mensen en resource allocatie samen met de R&C manager.

In de praktijk

In de praktijk zijn de verschillen echter niet aanwezig:

- a. De teamleider heeft de taken en verantwoordelijkheden van een senior testengineer
- b. en andersom.

Ad a. De teamleider heeft de taken en verantwoordelijkheden van een senior testengineer.
Enkele voorbeelden:

- Uit de organogrammen (...) blijkt dat beiden de hiërarchische verantwoordelijkheid voor een team hebben. (...) en ikzelf hebben de rol van testmanager in de functie van teamleider anderen hebben de rol van testmanager in de functie senior testengineer.
- Een teamleider is tevens werkzaam als senior testengineer.

Een voorbeeld van de teamleiderrol uitgevoerd in de functie van senior testengineer toont mijn beoordelingsformulier (...)

Ad b. De Senior testengineer heeft in de praktijk ook de taken die zo typerend zouden moeten zijn voor een teamleider. Enkele voorbeelden:

- G. bijvoorbeeld, heeft net als W. en ikzelf de hiërarchische verantwoordelijkheid voor een groep.
- > Heeft routines met testengineers en senior testengineers in zijn team.
- > Doet samen met de R&C manager de beoordeling van zijn teamleden.
- > Doet samen met de R&C manager resource allocatie van zijn teamleden.
- > Is evenals teamleiders plaatsvervanger van R&C manager bij zijn afwezigheid.
- > Lid van het test management overleg waar teamleiders en testmanagers samen verantwoordelijk zijn voor de werkwijzen van de afdeling e.d.

De Taken en verantwoordelijkheden die volgens de functieomschrijving voorbehouden (zijn) aan medewerkers met de functie teamleider. In de praktijk is de functie die G. uitvoert identiek aan die van W. en mijzelf. G. heeft dit op papier gezet. Hij verklaart hierin dat hij behalve de werkzaamheden van een seniortest engineer in de rol van testmanager ook bovenstaande werkzaamheden doet.

- Diverse medewerkers met de functie senior testengineer (...) zijn teamleider geweest.

> Ondergetekende; in de tijd dat ik senior testengineer was heb ik ook de rol van teamleider vervuld (...)

Conclusie: In de praktijk is het verschil tussen verantwoordelijkheden en taken van de 2 teamleiders en de senior testengineer (in de rol van testmanager) niet aanwezig. Er zijn senior testmanagers die dezelfde taken en verantwoordelijkheden hebben als teamleiders W. en ondergetekende.

Functiewaardering (inschaling)

Ook de functiewaardering van senior testengineer en teamleider is gelijk. Beiden zullen bij voldoende leeftijd en dienstjaren worden ingedeeld in vakgroep 7. G. heeft inmiddels die vakgroep gekregen net als ikzelf. (Werkgever; N.o.) heeft ook niet gereageerd op dit punt.

Coaching

Door (werkgever; N.o.) wordt bij punt 3 nog aangevoerd dat voor de functie teamleider coachings vaardigheden noodzakelijk zijn.

In de organisatie binnen StaR waar testmanagers hiërarchisch verantwoordelijk zijn moet de testmanager ook coachen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Senior testengineer G. heeft zijn belangrijkste taken en verantwoordelijkheden mij toegestuurd. Ik wil u dat graag tonen als u dat wenst.

Daarin beschrijft hij teamleden (...) coacht. Zij sturen ieder weer een team aan. Die routines hebben tot doel om de medewerker effectiever te maken in zijn werk. (...). Dat zijn geen beginners, dat zijn medewerkers met de functie senior testengineer en jaren ervaring binnen de afdeling StaR. G. moet dus wel (...) coachingsvaardigheden bezitten.

- Verder heeft G. samen met de R&C manager beoordelings gesprekken met zijn teamleden. (Dit blijkt tevens uit de handtekeningen die zijn geplaatst op de laatste pagina van het beoordelingsformulier. Hiervan heb ik een kopie en wil ik u graag tonen, wanneer u dat wenst.) In het beoordelingsgesprek worden afspraken gemaakt over taakstellingen voor het komend jaar, te volgen training en ontwikkeling van de medewerkers. Typische zaken die onder coachen worden verstaan.

Dat de taak coachen van medewerkers in de praktijk echt bij de senior testengineer in de rol van testmanager ligt wordt nog duidelijker uit het feit dat de R&C manager slechts routines heeft met degenen die hiërarchisch verantwoordelijk zijn voor de teams op het hoogste niveau. Namelijk: G., W. en ondergetekende.

Inhoudelijke kennis

Verder wordt bij punt 3 aangevoerd dat voor de functie van senior testengineer inhoudelijke kennis noodzakelijk is.

Dat is geen argument, immers in de functie van teamleider is dit ook noodzakelijk.

* Volgens de functie omschrijving moet de teamleider het werk van een senior testengineer uit kunnen voeren.

* In de praktijk voeren Teamleiders inderdaad dezelfde technisch inhoudelijke rollen uit als senior testengineers. Voorbeelden: Teamleiders W. en ondergetekende in de rol van testmanager (...). Die rollen zouden ze niet uit kunnen voeren als ze geen technisch inhoudelijke kennis (hadden).

Er zou geen sprake zijn van passendheid omdat ondergetekende de technische kennis en de kennis op het gebied van communicatie mist. Dit kan niet waar zijn. Immers;

- Is strijdig met het feit dat ik vorig jaar testmanager van het FCM Multiflex project ben geweest. De testmanager rol die zo typerend is voor de senior testengineer en zoals reeds aangetoond, technische kennis en communicatie vaardigheden vereist.
- Is strijdig met het feit dat ik jaren lang senior testengineer ben geweest.
- Een teamleider moet evenzo zeer over dezelfde communicatie vaardigheden beschikken, (zoals blijkt uit de functie omschrijving van teamleider)

" Ik werk al 10 (8 + 2) jaar bij STaR (als) teamleider en als senior testengineer en dit is me nooit teruggegeven. Ook uit mijn beoordelingen blijkt dit zeker niet.

- De afdelingsleider heeft bemiddeld voor mij voor een functie als senior testmanager bij X Medical systems. Een functie, inhoudelijk gelijk aan zo niet zwaarder (aansturen van een testteam van meer dan 20 man in een technische omgeving die complexer is als die van (werkgever; N.o.) als de functie senior testengineer van STaR in de rol van testmanager. Hij heeft contacten gelegd, me aangemoedigd, en me telkens laten weten dat ik zeer geschikt was en beslist aangenomen zou worden. Ik ben hem er dankbaar voor. Tevens ga ik ervan uit dat de afdelingsleider echt meent wat hij zegt, als hij mij zegt dat dat een geschikte functie is voor mij.

Conclusie toepassen Anciënniteit principe

Mijn standpunt blijft: Het anciënniteitsprincipe is niet goed toegepast:

- De vergelijking had niet beperkt mogen blijven tot de 2 STaR werknemers die slechts in de registratie van de personeelsdienst de functie teamleider hebben.

- De functie van ondergetekende is inhoudelijk uitwisselbaar met functies van andere medewerkers binnen de afdeling STaR. Ze hebben dezelfde werkzaamheden en verantwoordelijkheden, functiewaardering en beloning.
- Zoals aangetoond in het verweer van mei 2003 is bij de personeelsdienst niet bekend welke functies ik wanneer heb gehad. De opsomming van de uitgevoerde functies is onjuist. Van een op de juiste manier toepassen van het anciënniteitsbeginsel kan dus ook geen sprake zijn geweest. Zoals onderbouwd in het voorgaande.

4. Waaruit blijkt nu dat er voor mij gezocht is naar passend vervangend werk?

Ondergetekende is van mening dat er voldoende andere uitwisselbare functies zijn waarvoor hij ingezet kan worden.

Na het afronden van het Multiflex project en het stoppen van verbeterprojecten (februari 2003) vroeg ik mijn baas om nieuwe opdrachten. Ik moest maar gewoon doorgaan met het uitvoeren van het verbeterproject. Er zou voor mij op dat moment geen ander werk beschikbaar zijn.

Voorstellen van mijn kant aan de afdelingsleider, om mij in de functie van senior testengineer bij FCM III project of ACM project te werk te stellen worden afgeketst. Redenen die door de afdelingsleider werden aangevoerd, zijn:

- Werken bij het ACM testgroep zou te gevoelig liggen. De teamleider van ACM testgroep zou daar problemen mee kunnen hebben. Bij informeren, zegt mijn collega daarin geen bezwaren te zien en geeft aan niet te zijn benaderd door de afdelingsleider.
- Werken bij de FCM III testgroep zou op weerstanden van de project manager van FCM III stuiten.

Uiteindelijk wordt er geen bemanning gevonden voor het ACM project en word ik alsnog gevraagd deze capaciteitsvraag in te vullen met het schrijven van een Test Management Plan en een testspecificatie (Maart 2003). Overigens typische taken van een senior testengineer. Tot aan mijn ontslagaanzegging heb ik die taken vervuld. Daarna wordt er iemand van buiten de afdeling, een service engineer, gevraagd de rest van het testproject voor zijn rekening te nemen. Geen eenvoudige klus voor iemand die geen testkennis en ervaring in huis heeft. Deze collega wordt dan ook intensief begeleid en ingewerkt in het vak.

In deze opdracht hebben mijn collega teamleider en ik goed samen gewerkt. Hij heeft me verteld geen moeite nog problemen te hebben ervaren in onze samenwerking.

Collega's (...) (beiden met de functie van senior testengineer) werkten aan hetzelfde project als ikzelf (Het Multiflex project). Nadat dat afgerond was, werden zij wel aan ander

werk geholpen. Beiden werden tewerkgesteld bij de FCM III testgroep (april 2003). Recent ontstaat er opnieuw een capaciteitstekort. Deze vraag wordt ingevuld met een nieuw aangetrokken inleenkracht (...). Hij is 1 juli 2003 begonnen en gaat het werk doen van (...) (hij heeft de functie senior testengineer).

(...) krijgt een andere functie buiten de afdeling STaR. Deze komt voort uit het nieuwe strategisch plan in het kader van de reorganisatie. Totaal ander werk voor hem. Zijn functie was daarvoor projectleider van een visionproject. Met mijn ervaring in verbeterprojecten en mijn drive om processen te verbeteren was dat een heel geschikte vervangende functie geweest voor mij.

In mijn verweerschrift van mei 2003 geef ik al aan dat de opsomming van door mij uitgevoerde functies onjuist is. Hoe kan men dan passend werk voor mij zoeken. Door (werkgever; N.o.) wordt op dit argument niet gereageerd.

Conclusie t.a.v. zoeken door (werkgever; N.o.) naar vervangend werk:

(...)

In dit artikel wordt gesteld: `dat indringend zal worden nagegaan of en waar binnen (werkgever; N.o.) vervangend werk beschikbaar is'. Hiervan is mij niets gebleken. Waaruit blijkt nu dat er een serieuze afweging is gemaakt waarbij mijn persoon in de overweging is meegenomen? Ik heb niets gezien waaruit dat blijkt. Slechts het tegendeel.

Uit het bovenstaande blijkt dat er voldoende andere functies zijn waarvoor ondergetekende ingezet kon worden.

Mijn conclusie is dan ook, dat het besluit om mij te ontslaan al genomen was. En bij de leiding de wil ontbrak om mij ander werk aan te bieden. Het zal u niet verbazen dat ik vind dat er onvoldoende is gezocht naar ander passend werk voor mij. Deze afspraak van de bestuurder met de ondernemingsraad is daarmee niet nagekomen..."

8. Bij beslissing van 28 juli 2003 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De CWI overwoog daarbij het volgende:

"...Wettelijk kader.

Ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch/bedrijfsorganisatorisch oogpunt een arbeidsplaats dient te vervallen. Artikel 4:2, eerste lid bepaalt dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.).

Argumenten van werkgever.

De onderneming dient op basis van bedrijfseconomische overwegingen te worden gereorganiseerd. Het personeelsbestand dient te worden ingekrompen. Daartoe is op 25 april 2003 een melding tot collectief ontslag gedaan. In totaal komen 86 arbeidsplaatsen te vervallen. Van deze 86 personen hebben 56 personen een arbeidsovereenkomst met de onderneming. 30 personen werken op basis van een inhuurcontract dat wordt beëindigd. Het overlegtraject met de ondernemingsraad heeft geresulteerd in een positief advies. Met de vakbonden is een sociaal plan vastgesteld.

De betrokken werknemers zijn geselecteerd op grond van het vervallen van hun arbeidsplaats en het anciënniteitsprincipe per categorie uitwisselbare functies.

Er zijn geen mogelijkheden om betrokkene te herplaatsen.

Werkgever heeft een aantal documenten overgelegd, waaronder de correspondentie met de ondernemingsraad, financiële overzichten, organogrammen en de totale personeelslijst.

Verweer van betrokkene.

Betrokkene maakt bezwaar tegen ontslag. Werknemer geeft aan dat getwijfeld mag worden aan de bedrijfseconomische noodzaak voor de onderhavige reorganisatie. Werknemer geeft aan dat hij werkzaam is als zowel teamleader als testmanager. Werknemer geeft uitgebreid aan dat hij van mening is dat de functie van testmanager c.q. senior testengineer onderling uitwisselbaar zijn met de functie van teamleader. Tot slot geeft werknemer aan dat de herplaatsingsmogelijkheden voor hem onvoldoende zijn onderzocht.

Aan de toestemming de arbeidsverhouding op te zeggen liggen de volgende overwegingen ten grondslag.

Werkgever heeft uitgebreid toegelicht en aannemelijk gemaakt dat hij redelijkerwijs kan besluiten om op bedrijfseconomische gronden en overwegingen van strategische aard de onderneming af te slanken. Ik begrijp dat werkgever op deze wijze de grootte van zijn personeelsbestand in overeenstemming tracht te brengen met het werk wat er binnen de onderneming voorhanden is. De keuze van werkgever om hierbij de arbeidsplaats van betrokkene, te weten teamleader STAR op functieniveau 70, te laten vervallen, acht ik niet onbegrijpelijk.

Uit het overgelegde dossier maak ik op dat er geen sprake is van onderlinge uitwisselbaarheid tussen de verschillende functies. Dit vloeit mijns inziens ook voort uit het verschil in functiebenaming en functieniveau. Daarbij heb ik overwogen dat het feit dat betrokkene andere werkzaamheden in het bedrijf zou kunnen verrichten en in het verleden wellicht ook daadwerkelijk verricht heeft niet maatgevend is voor de bepaling in hoeverre

functies onderling uitwisselbaar zijn. Hiervoor geldt dat beide functionarissen over en weer elkaars werk over kunnen nemen. Zulks is mij niet gebleken. Daarom stel ik vast dat er geen uitwisselbare functie voorhanden is en stel ik vast dat het anciënniteitsbeginsel correct is toegepast. Daarbij is mij uit het overgelegde dossier niet gebleken dat er momenteel passende vacatures voor betrokkene voorhanden zijn.

Beslissing.

Gelet op het bovenstaande acht ik afgifte van mijn toestemming redelijk...”

9. Verzoeker kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning niet verenigen en diende hierover een klacht in bij de CWI. In zijn brief van 18 september 2003 voerde hij onder meer het volgende aan:

“Er is onvoldoende kennis genomen van de inhoud van het verweer van ondergetekende. Dit heeft geresulteerd in een onjuiste beoordeling van de situatie. En dientengevolge geleid tot het onterecht verlenen van vergunning voor ontslag. Dit met verstreckende gevolgen voor ondergetekende.

(...)

1. Aangetoond is dat er sprake is van een uitwisselbaarheid met tenminste 1 collega. Het CWI doet niets met deze door mij aangeleverde informatie.

In het verweer wordt aangetoond dat er tenminste 1 collega (G.) is die hetzelfde werk doet als ondergetekende (functies zijn inhoudelijk uitwisselbaar) en minder dienstjaren heeft. We zouden van functie kunnen wisselen. Onze taken en verantwoordelijkheden zijn immers identiek.

Dit feit is niet aan de orde geweest in het overleg bij het CWI hierover. Toch wordt dit duidelijk aangetoond in mijn verweer. Ook de bewijsstukken hiervoor zijn voorhanden.

(...)

Met andere woorden; de betreffende collega had dus met evenveel recht de functienaam ‘teamleider’ kunnen dragen. Mevr. S. geeft eerlijk aan dat dit niet aan de orde is geweest bij de overweging.

Als bewijs van deze uitwisselbaarheid heb ik een brief van de hand van G. In deze brief verklaart hij hetzelfde werk te doen als ondergetekende. Mevr. S. bleek van het bestaan van deze brief niet op de hoogte. Toch wordt er in mijn verweer diverse malen naar deze brief verwezen.

2. Aangetoond is tevens dat het functieniveau identiek is. CWI doet niets met deze door mij aangeleverde informatie.

In tegenstelling tot wat het CWI concludeert is ook het niveau van beide functies gelijk. Mevr. S. refereert hierbij naar de lijst met functies en vakgroepen die ze van (werkgever; N.o.) gekregen heeft. Ze denkt hierin een verschil in vakgroep te kunnen terugzien. Dit terwijl de werkgever zelf niet eens beweert dat de functies qua vakgroep van elkaar verschillen. Het CWI had dit dus nooit mogen aanvoeren om de uitwisselbaarheid ter discussie te stellen.”

10. De CWI deed verzoekers klacht af bij brief van 24 november 2003. De CWI merkte in haar brief het volgende op:

“...Middels dit schrijven breng ik u op de hoogte van de bevindingen van het onderzoek naar uw klacht en de eventuele conclusies die daaraan verbonden zijn.

Uit het onderzoek waarin zowel alle schriftelijke stukken zijn bekeken, alsmede u, de behandelende consulente en de voor de beslissing verantwoordelijke coördinator van de ontslagadviescommissie mondeling zijn gehoord kom ik tot de volgende bevindingen.

Uw klacht heeft met name betrekking op het, in uw ogen, niet correct toepassen van het bij ontslag geldende anciënniteitsbeginsel. Artikel 4:1 van het Ontslagbesluit stelt dat de werkgever aannemelijk dient te maken dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Artikel 4:2 stelt verder, dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dienen te worden gebracht (het zogenaamde anciënniteitsprincipe). De definitie van uitwisselbare functies luidt als volgt:

"Uitwisselbare functies zijn functies die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn."

Ik heb naar aanleiding van uw schriftelijke klacht en uw mondelinge toelichting daarop kunnen vaststellen dat uw argumenten, verwoord in uw verweerschrift, bij het nemen van het besluit in deze ontslagprocedure zijn meegewogen. Ik stel vast dat er geen onjuiste beoordeling heeft plaatsgevonden met betrekking tot de onderlinge uitwisselbaarheid van de functies van Team Leader en Senior Test Engineer. Eveneens stel ik vast dat er geen onjuiste beoordeling heeft plaatsgevonden met betrekking tot de onderlinge uitwisselbaarheid van de inhoud van de functies van U en de heer G. De beoordeling vindt plaats op grond van het aannemelijk worden van de over en weer gevoerde argumenten en overgelegde stukken. Daarbij heeft uw standpunt onvoldoende aanleiding gegeven om de inhoud van de door werkgever overgelegde documenten in twijfel te trekken. Uw stelling, dat de door werkgever overgelegde documenten onjuiste informatie bevatten, is niet nader met documenten onderbouwd. Hierdoor heeft uw verweer geen aanleiding gegeven om aan de juistheid van het door werkgever overgelegde dossier te twijfelen. De door u bij uw verweerschrift aangeboden brief van de heer G. wordt hierbij niet doorslaggevend geacht aangezien de inhoud van dit schrijven genoegzaam in uw

verweerschrift is verwoord. Op dit punt is uw klacht dan ook ongegrond.

Achteraf bezien had aan de motivering van de beschikking wellicht meer aandacht kunnen worden besteed. Met name de wijze waarop met het anciënniteitsbeginsel, en specifiek de discussie rondom het al dan niet uitwisselbaar zijn van functies en specifiek de functies van U en de heer G., is omgegaan in relatie tot uw verweerschrift had nader verduidelijkt kunnen worden. Ik kom echter niet tot de conclusie dat die motivering daarmee onjuist was.

Wel stel ik vast dat uw telefoongesprek met mevrouw S. naar aanleiding van de verleende toestemming uiterst ongelukkig was. Mevrouw S. had op dat moment onvoldoende dossierkennis paraat waardoor het zorgvuldiger was geweest als zij u hierover had teruggebeld. Gelet op de omvang van het dossier, de gedetailleerdheid van de door u gestelde vragen en het feit dat tijdens de mondelinge behandeling van uw klacht op 14 november 2003 uw vragen door mevrouw S. zijn beantwoord, ga ik er vanuit dat in voldoende mate en tot uwer tevredenheid aan uw klacht op dit onderdeel is tegemoetgekomen. Op dit punt is uw klacht dan ook gegrond.

Ik stel vast dat bij de behandeling van de klacht helaas niet op alle onderdelen naar uw tevredenheid aan uw klacht tegemoetgekomen kon worden. Namelijk tijdens de hoorzitting op 14 november is mij gebleken dat u van mening blijft dat de beoordeling rondom de uitwisselbaarheid van functies en functionarissen te eng heeft plaatsgehad..."

B. Standpunt verzoeker

1. Wat betreft het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht en naar zijn hiervoor onder **A. Feiten** opgenomen brieven.

2. Verzoeker merkte in zijn klachtbrief aan de Nationale ombudsman van 28 november 2003 onder meer op:

"De kern uit mijn verweer tegen de ontslagaanvraag:

Ik ben ontslagen op basis van anciënniteit. Er zijn twee medewerkers binnen de afdeling STaR die de functienaam 'teamleider' dragen. Daarvan ben ik de laatst komende en dus voor ontslag voorgesteld. Er is echter nog een derde collega, die weliswaar een andere functienaam heeft, maar hetzelfde werk doet als de twee teamleiders. We hebben dezelfde werkinhoud, taken en verantwoordelijkheden. Hij kan dus mijn werk doen, ik het zijne. Ook de functiewaardering is identiek (dezelfde vakgroep). Met andere woorden de functies zijn uitwisselbaar."

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

De Raad van Bestuur Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam deelde Nationale ombudsman in reactie op de klacht van verzoeker bij brief van 2 maart 2004 het volgende mee:

"...De kern van de klacht van verzoeker ziet op de uitwisselbaarheid van de functies Team Leader en Senior Test Engineer. Verzoeker is van mening dat deze functies uitwisselbaar zijn en voert daarvoor een aantal redenen aan.

Paragraaf 4 Ontslagbesluit (de artikelen 4:1 tot en met 4:5) is van toepassing op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. (zie Achtergrond, onder 1.; N.o.). Artikel 4:1 omvat de bedrijfseconomische noodzaak. In artikel 4:2 staan de selectiecriteria van voor ontslag voor te dragen werknemers. In lid 1 van dit artikel staat het hoofdcriterium voor de selectie vermeld: *"Per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht."* De ratio van het anciënniteitsbeginsel is onder meer dat bij bedrijfseconomische ontslagen een zo objectief mogelijk criterium gehanteerd moet worden om werknemers te selecteren voor ontslag.

In de ontslagpraktijk van CWI zijn uitwisselbare functies functies die naar aard, inhoud, beloning, functieniveau en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn. Hierbij gaat het om uitwisselbaarheid van functies en niet van medewerkers. Wanneer een medewerker een achtergrond heeft die hem persoonlijk geschikt maakt voor een functie die met zijn eigen functie niet uitwisselbaar is, dan hoeft naar deze achtergrond niet te worden gekeken en kan een beroep door de betreffende medewerker op uitwisselbaarheid als niet-relevant worden beschouwd. De toets op uitwisselbaarheid is opgehangen aan de functie en niet aan de betreffende persoon. Daarnaast moeten beide functies uitwisselbaar zijn met elkaar.

De argumenten die verzoeker in de ontslagprocedure heeft aangevoerd zien voor een groot deel op de uitwisselbaarheid van medewerkers en niet op de uitwisselbaarheid van de functies. Deze argumenten worden voor een beroep op uitwisselbaarheid als niet-relevant beschouwd. CWI heeft wel kennis genomen van de argumenten van verzoeker. Dit blijkt ook uit de bewoordingen in de beschikking:

"Uit het overgelegde dossier maak ik op dat er geen sprake is van onderlinge uitwisselbaarheid tussen de verschillende functies. Dit vloeit mijns inziens ook voort uit het verschil in functiebenaming en functieniveau. Daarbij heb ik overwogen dat het feit dat betrokkene andere werkzaamheden in het bedrijf zou kunnen verrichten en in het verleden ook daadwerkelijk verricht heeft niet maatgevend is voor de bepaling in hoeverre functies onderling uitwisselbaar zijn."

CWI en de ontslagadviescommissie komen dan ook tot een andere conclusie dan verzoeker. CWI en de ontslagadviescommissie zijn van mening dat er géén sprake is van

uitwisselbaarheid van functies op grond van het volgende.

De aard van de functie van Team Leader bestaat voornamelijk uit management- dan wel coachende en aansturende taken. Daarnaast stelt verzoeker dat hij voor een groot deel taken als Testmanager heeft. Een Senior Test Engineer heeft in veel mindere mate aansturende, organisatorische en coachende taken. CWI en de ontslagadviescommissie zijn dan ook van mening dat beide functies naar de aard niet uitwisselbaar zijn. Ook qua inhoud is de functie van Team Leader anders dan de functie van Senior Test Engineer. Een Team Leader stuurt Senior Test Engineers aan op meerdere projecten binnen STaR. Een Senior Test Engineer kan leiding geven aan een project wanneer hij daar als testprojectmanager verantwoordelijk voor is, maar dat hoeft niet. Ook naar niveau is er geen sprake van gelijkwaardigheid. De functie van Team Leader is een staffunctie en een Senior Test Engineer behoort niet tot de staf. Ook uit de verschillende overgelegde organogrammen blijkt dat de functie van Team Leader in hiërarchie boven de Senior Test Engineer staat. Uit de totaalijst van medewerkers van werkgever d.d. 7 mei 2003 blijkt bovendien dat verzoeker en de heer G. niet in dezelfde vakgroep zitten. Verzoeker stelt weliswaar dat hij en de heer G. inmiddels dezelfde vakgroep hebben bereikt, maar hij onderbouwt dit verder niet.

De genoemde verschillen tussen de functie van Team Leader en de functie van Senior test Engineer wogen voor CWI en de ontslagadviescommissie zwaarder dan de door verzoeker genoemde overeenkomsten tussen de beide functies. Er is dan ook geen sprake van uitwisselbaarheid van functies. Alhoewel in de ontslagbeschikking een nadere onderbouwing door CWI over het begrip uitwisselbaarheid op zijn plaats was geweest, leidt dit niet tot de conclusie dat de motivering en beslissing onjuist waren. De uitkomst blijft gelijk. Ik acht de klacht op grond van bovenstaande dan ook ongegrond.

Conclusie

Voor enige actie in de richting van verzoeker, bestaat mijns inziens naar aanleiding van zijn klacht geen reden. Werkgever heeft gemotiveerd aangegeven dat er sprake is van een bedrijfsorganisatorische reden. Werkgever heeft op de juiste wijze het anciënniteitsbeginsel toegepast. In de hoorzitting naar aanleiding van de klacht heeft CWI uitvoerig stilgestaan bij het begrip uitwisselbaarheid van functies. Verzoeker is door CWI niet benadeeld of foutief geïnformeerd...”

D. Reactie verzoeker

Verzoeker deelde de Nationale ombudsman in zijn nadere schriftelijke reactie van 29 maart 2004 onder meer het volgende mee:

“De kern van mijn klacht is: dat er tenminste 1 persoon is, die de functienaam teamleider had kunnen dragen. Deze persoon is later in dienst getreden als ondergetekende. Ik heb al

eerder gesteld dat in de ontslagadvies commissie de verkeerde discussie heeft plaatsgevonden.

(...)

Wat nu als er een werknemer is die een onjuiste functienaam draagt? Als gevolg van een bewuste dan wel onbewuste administratieve nalatigheid bijvoorbeeld. Ik geef u het volgende voorbeeld:

Stel: iemand is als bakker werkzaam geweest, maar is sinds enkele jaren slager. De chef nu heeft verzuimd dit in de personeelsadministratie te laten verwerken. De personeelsdienst is dus in de veronderstelling dat de persoon in kwestie bakker is en geen slager. Het bedrijf nu gaat reorganiseren. Er zijn meer slaggers dan nodig. Bij het ontslaan van een overtallige slager wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast op de lijst met geregistreerde slaggers. Dus niet op de slager die nog altijd de functienaam 'bakker' draagt. Deze slager wordt daardoor niet ontslagen. Wel een collega slager die meer dienstjaren heeft. Die persoon wordt dus ten onrechte ontslagen. De betreffende slager nu heeft in zijn verweer aangegeven dat er een fout is gemaakt en toont dat aan.

Net als de ontslagen slager verwacht ik van het CWI dat deze zo'n verweer serieus neemt en een beoordeling maakt of de bakker (die sinds enkele jaren het werk doet van een slager) inderdaad ten onrechte de functienaam 'bakker' draagt."

Achtergrond

1. **Ontslagbesluit** (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238; zoals laatstelijk gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, nr. AV/IR/2002/18553, Stcrt.53)

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

"De Centrale organisatie werk en inkomen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden."

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1, eerste lid

"Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Centrale organisatie

werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4."

Artikel 4:2, eerste lid en vierde lid

"1. Per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht.

4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten."

2. De **Toelichting** bij het Ontslagbesluit luidt onder meer:

Artikel 4:1

Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegationbesluit 1993 en heeft betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze categorie omvat bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productie-proces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden..."