



# Rapport

**Datum: 20 maart 2006**

**Rapportnummer: 2006/100**

## Klacht

Verzoekers klagen erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Midden West Nederland te Den Haag hun werkgever toestemming heeft verleend tot ontslag. Zij klagen er met name over dat de CWI:

het beginsel van hoor en wederhoor heeft geschonden door de ontslagbeschikking te nemen op de dag waarop verzoekers uiterlijk hadden kunnen reageren op het verweer van de werkgever (26 februari 2004) en zich daardoor niet aan de procedurele bepalingen van het ontslagbesluit heeft gehouden;

de beslissing gebrekkig heeft gemotiveerd.

Verzoekers en hun advocaat klagen er verder over dat de CWI, district Midden West Nederland te Amersfoort hun klacht ter zake ongegrond heeft verklaard en daarbij heeft overwogen dat de dupliekreacties buiten de gestelde termijn zijn ontvangen, nu ze op 26 februari 2004 na kantoortijd zijn binnengekomen.

## Beoordeling

### I. Inleiding

1. De werkgever van verzoekers L. en H. vroeg voor hen beiden op 15 oktober 2003 bij de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Midden West Nederland te Den Haag, een ontslagvergunning aan om bedrijfseconomische redenen. Op 15 januari 2004 ontving de CWI het verweer van beide verzoekers. De reactie van de werkgever daarop, ontving de CWI op 14 februari 2004. Bij brief van 17 februari 2004 vroeg de CWI verzoekers om een dupliekreactie naar aanleiding van de reactie van de werkgever op hun verweer. Hun gemachtigde verstuurdde de dupliekreacties per fax op 26 februari 2004 om 17:31 uur (voor L.) respectievelijk om 18:39 uur (voor H.) naar de CWI. De verzending werd op het faxjournaal bevestigd om 17.32 uur respectievelijk 18.40 uur. De CWI verleende aan de werkgever toestemming de arbeidsverhouding op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen met op 26 februari 2004 (voor L.) en 27 februari 2004 (voor H.) gedateerde beslissingen.

2. In hun bij de Nationale ombudsman ingediende klacht betwisten verzoekers niet dat de bedrijfseconomische noodzaak bij hun werkgever zodanig was dat ontslagen noodzakelijk waren. Zij zijn echter van mening dat de CWI procedureel niet zorgvuldig heeft gehandeld bij de afhandeling van hun ontslagaanvragen en van hun klacht.

### II. Ten aanzien van de gevolgde procedure

1. Verzoekers klagen er allereerst over dat de CWI de ontslagbeschikkingen heeft genomen op de dag waarop verzoekers uiterlijk hadden kunnen reageren op de repliek van de werkgever (26 februari 2004), waardoor de CWI volgens hen het beginsel van hoor en wederhoor heeft geschonden en zich niet aan de procedurele bepalingen van het ontslagbesluit heeft gehouden.

2. In reactie op de klacht van verzoekers stelde de CWI dat de dupliekreacties buiten de gestelde termijn zijn ontvangen nu ze op 26 februari 2004 na kantoor-/werktijd zijn ontvangen, daarbij opmerkend dat het in Nederland gebruikelijk is dat de werkdag om 17.00 uur eindigt. Verder wees de CWI er nog op dat zij geen bericht van verzoekers had ontvangen dat meer tijd nodig was voor de reacties. De reacties konden volgens de CWI dan ook niet meer in behandeling worden genomen door de ontslagadviescommissie. Uit de reactie van de CWI bleek dat de ontslagadviescommissie zitting had gehouden in de ochtend van 26 februari 2004, beginnend om 9.30 uur, en dat was afgesproken met de commissieleden dat, mochten er nog verweerstukken binnenkomen die dag, er dan alsnog telefonisch ruggespraak met hen zou volgen over de te nemen beslissing. De CWI gaf aan dat zij op 26 februari 2004 had gewacht tot ongeveer 16.15 uur en op dat moment de ontslagbeschikkingen met de post had verzonden.

3. Verzoekers achtten dit standpunt onjuist en onbillijk. Zij wezen erop dat de CWI in de brief van 17 februari 2004 duidelijk had aangegeven dat reacties uiterlijk 26 februari 2004 binnen moesten zijn, dat een dag duurt tot 24.00 uur en dat de CWI dus niet de door haar zelf gestelde termijn in acht had genomen. Hun gemachtigde had voor de zekerheid in de ochtend van 26 februari 2004 naar de CWI gebeld om de duplieken aan te kondigen, omdat hij de avond er voor van een andere werknemer van deze werkgever, waarvoor ook ontslag was aangevraagd, te horen had gekregen dat de heer K. van de CWI hem had meegedeeld dat de duplieken op 26 februari 2004 voor 9.00 uur al binnen moesten zijn. Toen de gemachtigde 's middags werd teruggebeld door de heer K. en meedeelde dat de duplieken van verzoekers die dag nog zouden komen, werd, aldus de gemachtigde, door K. met geen woord gerept over een verlangd tijdstip van binnenkomst.

Verzoeksters stelden dat het in strijd is met de in het ontslagbesluit voorgeschreven procedure om te beslissen op de dag waarop nog dupliekreacties konden binnenkomen en om te stellen dat als er gedurende de dag nog verweerstukken mochten binnenkomen er nog telefonisch ruggespraak met de commissieleden zou worden gehouden.

Overigens wezen verzoekers er ook nog op dat de CWI de in het ontslagbesluit genoemde termijn voor dupliek (artikel 2.2 tweede lid) van tien dagen niet in acht had genomen, aangezien die termijn volgens hen aanvangt op de dag van ontvangst (in dit geval 18 februari 2004) en dus 27 februari 2004 in casu de laatste dag van de termijn zou moeten zijn en niet 26 februari 2004.

Verzoekers wezen er verder nog op dat de CWI in reactie op de klacht enerzijds (voor het eerst) stelde dat de dupliekreacties voor 17.00 uur binnen hadden moeten zijn en anderzijds aangaf dat de beschikkingen om 16.15 uur al de deur uit waren. Bij een zorgvuldige procedure zou de ontslagdatum volgens verzoekers sowieso een maand later zijn geweest.

4. In reactie op de klacht bij de Nationale ombudsman handhaafde de CWI het standpunt dat de stukken na kantoor-/werktijd waren ontvangen en stelde zij dat de CWI het begrip 'uiterste termijn van ontvangst' terecht als zodanig had geïnterpreteerd. De CWI gaf verder aan dat zij een tweede ronde van hoor en wederhoor had gehouden ter meerdere zekerheid, nu de ontslagvergunningen ook na de eerste ronde van hoor en wederhoor afgegeven hadden kunnen worden. Verder wees zij erop dat niet was gebleken van een vooraankondiging dat er op 26 februari 2004 nog duplieken zouden volgen. Gezien de zeer precaire financiële situatie van de werkgever was het ook maar de vraag of de CWI daarmee zou hebben ingestemd. Achteraf bezien boden de dupliekreacties, aldus de CWI, geen wezenlijk nieuwe en/of aanvullende argumenten, overwegingen en inzichten en vormden zij een herhaling van eerder aangevoerde standpunten.

De CWI vond haar handelwijze om de ontslagadviescommissie in de ochtend van 26 februari 2004 te laten vergaderen procedureel niet onjuist. Met het oog op de mogelijkheid om de procedure nog op zo kort mogelijke termijn af te doen en uit het oogpunt van efficiënte vergaderorde en vlotte voortgang was de vergadering op dat moment belegd. Zij wees erop dat werkgevers bedrijfsvoering in een uiterst kritieke fase verkeerde, die noodzaakte tot een snelle afronding van de saneringsingreep. Door de afspraak om later die dag ingekomen duplieken nog aan de commissie voor te leggen, deed de CWI recht aan het belang van een voortvarende afhandeling enerzijds, en een zorgvuldige wederhoor, anderzijds. De mededeling in de brief van 17 februari 2004 dat de dupliekreactie uiterlijk 26 februari 2004 ontvangen diende te zijn kon volgens de CWI uiteraard slechts betekenen dat het stuk ook die (werk)dag zelf nog verwerkt moest kunnen worden. Daarom moest het bij de ochtendpost bezorgd worden of, als dat niet haalbaar was, op zijn laatst in de loop van de ochtend worden aangereikt/gefaxt.

Vrijdag 27 februari 2004 was de laatste mogelijkheid om nog voor het einde van de maand op te zeggen. Daarmee deed de CWI recht aan het te respecteren genoemde belang van werkgever.

Blijkens de bij de reactie meegestuurde notitie van de heer K. kon deze zich het telefoongesprek met de gemachtigde van verzoekers op 26 februari 2004 niet herinneren.

5. Verzoekers stelden in reactie daarop dat als stukken voor een bepaald uur ingediend hadden moeten worden, dat duidelijk vermeld had moeten worden. Kantoor-/werktijd is volgens hen geen eenduidig begrip. Bovendien sprak de CWI zich volgens hen tegen door te stellen dat de duplieken om 16.15 uur per post bezorgd hadden moeten zijn en

vervolgens te stellen dat ze eigenlijk met de postbezorging van die ochtend binnen hadden moeten zijn. Als de CWI van mening was dat om dringende redenen van de werkgever (welke verzoekers overigens ontkennen) een kortere termijn gesteld had moeten worden, dan had zij dat aan verzoekers bekend moeten maken.

Verzoekers achtten het argument dat de vergunning ook na de eerste ronde verstrekt had kunnen worden niet ter zake doend en niet behoorlijk. De CWI is niet verplicht een tweede ronde te geven. Doet zij dat, dan heeft zij zich vervolgens aan de spelregels van die tweede ronde te houden.

Verder achtten verzoekers het onzorgvuldig dat de CWI geen aantekening had gemaakt van het telefoongesprek van 26 februari 2004 waarin hun gemachtigde had aangekondigd dat er nog stukken zouden binnenkomen.

Verzoekers gaven nog aan de conclusie van de CWI, dat de dupliekreacties geen nieuwe/aanvullende standpunten bevatten, onjuist en irrelevant te vinden. Bovendien is hun niet duidelijk waarop die conclusie is gebaseerd nu de duplieken niet door de ontslagadviescommissie zijn beoordeeld.

Verder wezen verzoekers nog op de inhoud van artikel 33 Wetboek van burgerlijke rechtsvordering. Nu bij zorgvuldige procedure het ontslag bij een afgegeven ontslagvergunning pas een maand later had kunnen ingaan vorderden zij op zijn minst als schadevergoeding de maandsalarissen van verzoekers en de kosten van rechtsbijstand voor de CWI-procedure en de klachtprocedure.

6. Het beginsel van fair play houdt voor bestuursorganen in dat zij burgers de mogelijkheid geven hun procedurele kansen te benutten. Dit vereiste impliceert onder meer dat bestuursorganen die burgers in het kader van een bepaalde procedure de gelegenheid bieden binnen een bepaalde termijn te reageren op het verweer van de wederpartij, het verstrijken van die termijn - of, indien eerder wordt gereageerd, de ontvangst van de reactie - dienen af te wachten alvorens de procedure te vervolgen dan wel af te ronden. De reacties die tijdig zijn ontvangen dienen te worden meegewogen in de procedure.

7. De CWI heeft verzoekers in de gelegenheid gesteld om overeenkomstig artikel 2.2, tweede lid van het Ontslagbesluit te reageren op het verweer van de werkgever. Partijen verschillen van mening over de vraag of de dupliekreacties van verzoekers tijdig zijn ontvangen door de CWI. In de brief van 17 februari 2004 schreef de CWI dat de reacties "uiterlijk 26 februari 2004 door mij ontvangen" dienden te zijn. Tijdens de klachtprocedure en het onderzoek door de Nationale ombudsman specificeerde de CWI dit door te stellen dat de reacties op 26 februari 2004 voor einde kantoor-/werktijd, te weten 17.00 uur ontvangen hadden moeten zijn. Later specificeerde zij dit weer door te stellen dat het stuk op 26 februari 2004 zelf nog verwerkt had moeten kunnen worden, zodat het dus op zijn laatst op die dag in de loop van de ochtend ontvangen had moeten worden.

In het algemeen maatschappelijk verkeer geldt, dat een dag eindigt om 24.00 uur. Het woord “uiterlijk”, dat de CWI gebruikt bij het stellen van de termijn, betekent in de Nederlandse taal “op zijn laatst” of “niet later dan”. Verder wordt er in wetgeving van uitgegaan dat stukken die aantoonbaar voor 24.00 uur van de laatste dag van een gestelde termijn zijn ontvangen, gelden als binnen de termijn ingediend (zie Achtergrond onder 1.). De door de CWI gegeven interpretatie van de door haar gestelde termijn strookt dan ook niet met de in het algemeen verkeer geldende opvattingen en wetgeving en kan geen stand houden. De termijn die de CWI verzoekers in haar brief van 17 februari 2004 heeft gesteld, liep af op 26 februari 2004 om 24.00 uur. Dupliekreacties die (aantoonbaar) voor dat tijdstip door de CWI zijn ontvangen, zijn tijdig ontvangen. De dupliekreacties van verzoekers zijn blijkens de faxregistratie op 26 februari 2004 ontvangen om 17.32 uur en 18.40 uur, dus binnen de door de CWI gestelde termijn.

8. De CWI heeft tijdens het onderzoek aangegeven dat zij de beslissingen op de ontslagverzoeken voor L. en H. op 26 februari 2004 om omstreeks 16.15 uur per post heeft verzonden. Zij heeft dus beide beslissingen (ook die voor H., welke gedateerd is op 27 februari 2004) genomen op de laatste dag van de dupliektermijn en de dupliekreacties van verzoekers, die - zoals hierboven is vastgesteld - tijdig zijn ontvangen, niet meegewogen in de besluitvorming. De CWI heeft daarmee gehandeld in strijd met het vereiste van fair play.

De onderzochte gedraging op dit punt is niet behoorlijk.

### III. Ten aanzien van de motivering

1. Verder klagen verzoekers erover dat de CWI de beslissingen gebrekkig heeft gemotiveerd en volledig aan hun verweer voorbij is gegaan. Daarbij wezen zij er onder meer op dat er een ontslagvergunning is afgegeven wegens reorganisatie op grond van zeer ernstige financiële problemen, terwijl er sprake was van vacante functies waarvoor zowel L. als H. in aanmerking kwamen, die anders door externen opgevuld zouden worden.

2. De CWI stelde in reactie op de klacht dat het niet altijd mogelijk dan wel zinvol is om alle aangevoerde stellingen over en weer op te nemen in de beschikking. De CWI gaf aan van oordeel te zijn dat de onderhavige beschikkingen afdoende zijn gemotiveerd en voldoen aan de motiveringseisen van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Verder gaf de CWI aan dat gedurende elk reorganisatieproces vacatures kunnen ontstaan, maar dat dat niet inhoudt dat werknemers die voor ontslag worden voorgedragen zonder meer aanspraak zouden kunnen maken op herplaatsing op eventuele vacante functies. Als vacatures onvoldoende passend zijn of een werkgever valide reden heeft tot het doen invullen van de arbeidsplaatsen door anderen, dan kan de CWI niet anders dan de keuze van werkgever hierin respecteren. De CWI gaf aan dat zij primair het aangevoerde vervallen van de arbeidsplaats van de voor ontslag voorgedragen werknemers behandelt.

3. Tijdens het onderzoek door de Nationale ombudsman stelde de CWI nog dat bij het verweer van verzoekers de onderlinge uitwisselbaarheid van functies en daarmee al dan niet toepasselijkheid van de anciënniteitsregel een belangrijk aspect was. Tijdens de ontslagprocedure had de CWI geconcludeerd dat van uitwisselbaarheid geen sprake was wegens ontbreken van de wederkerigheid. Het betrof in feite unieke functies. Die conclusie was, aldus de CWI tijdens het onderzoek van de Nationale ombudsman, niet op onjuiste gronden getrokken. Daarbij wees zij erop dat het bij de ontslagtoets om uitwisselbaarheid over en weer gaat en niet om wat een werknemer aan overige kwaliteiten en vaardigheden zou kunnen bieden in een andere functie. Naar aard, inhoud, niveau, beloning en omstandigheden bleken er in dit geval te weinig functionele raakvlakken over en weer tussen de betrokken functies. Er was dan ook geen strijd met de anciënniteitsregel, daar deze regel in feite niet aan de orde was.

De CWI erkende verder dat de beschikkingen relatief summier zijn gemotiveerd en dat zij meer specifiek inzicht had kunnen bieden in de gedachtegang die tot de beslissing had geleid. Ook had zij kunnen toelichten waarom de argumenten in verweer niet voldoende doel troffen. Mogelijk was vanwege de tijdsdruk minder aandacht aan dit punt besteed. Niettemin moest het volgens de CWI in hoofdlijn duidelijk zijn geweest waarop de CWI haar beslissingen had gebaseerd, gezien het onderliggende dossier.

4. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Dit geldt zeker indien de genomen beslissing het belang van een bij deze beslissing rechtstreeks betrokkene in negatieve zin raakt. In het geval van een ontslagbeslissing betekent dit, dat uit de motivering moet blijken hoe de CWI tot haar beslissing is gekomen en welke invloed het verweer van de betrokken werknemer heeft gehad op haar beslissing.

5. De motivering van de beslissingen van de CWI ten aanzien van verzoekers is alleen al niet toereikend vanwege het feit dat de CWI in haar overwegingen de dupliekreacties van verzoekers (zoals blijkt uit hetgeen hierboven onder II. is gesteld) niet heeft meegenomen.

Verder heeft de CWI in de ontslagbeschikkingen slechts zeer summier aangegeven welk verweer verzoekers tegen de ontslagaanvragen hebben gevoerd. Zo wordt in beide beslissingen slechts één punt uit beider verweer als zodanig genoemd, terwijl er verschillende punten zijn aangevoerd.

Ten slotte maakt de CWI in de ontslagbeschikkingen onvoldoende duidelijk hoe zij de door verzoekers aangevoerde argumenten heeft beoordeeld bij het nemen van haar beslissingen.

Op grond van het bovenstaande is de onderzochte gedraging op dit punt niet behoorlijk.

IV. ten aanzien van de klachtbehandeling

1. Verzoekers klagen er ten slotte over dat de CWI, district Midden West Nederland te Amersfoort hun klacht over het niet meenemen van de dupliekreacties ongegrond heeft verklaard en daarbij heeft overwogen dat de dupliekreacties buiten de gestelde termijn zijn ontvangen, nu ze op 26 februari 2004 na kantoortijd zijn binnengekomen.

2. De CWI gaf aan van mening te zijn de klacht terecht ongegrond te hebben verklaard omdat de reacties na kantoortijd zijn ontvangen en dus te laat zijn ingediend.

3. Zoals hierboven onder II.7. is vastgesteld, zijn de dupliekreacties tijdig ontvangen. De redenering van de CWI, dat de klacht ongegrond is omdat de reacties niet tijdig zijn ontvangen, kan om die reden dan ook geen stand houden. Door de klacht om die reden ongegrond te verklaren heeft de CWI dan ook gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

## **V. Ten slotte**

Tijdens het onderzoek van de Nationale ombudsman stelden verzoekers dat het ontslag bij een zorgvuldige procedure pas een maand later had kunnen ingaan en vorderden zij op zijn minst als schadevergoeding de maandsalarissen van verzoekers en de kosten van rechtsbijstand voor de CWI-procedure en de klachtprocedure. De CWI heeft daar niet op gereageerd. Dit is voor de Nationale ombudsman aanleiding om de CWI een aanbeveling te doen.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Midden West Nederland is gegrond ten aanzien van:

de gevolgde procedure, wegens schending van het vereiste van fair play

de motivering van de ontslagvergunning, wegens schending van het motiveringsvereiste

de klachtafhandeling, wegens schending van het motiveringsvereiste.

## **AANBEVELING**

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) wordt in overweging gegeven een besluit te nemen over het vergoeden van de schade die verzoekers stellen te hebben geleden doordat de beslissing op 26 februari 2004 is genomen en om in haar overwegingen mede het oordeel van de Nationale ombudsman over de gevolgde procedure te betrekken. Daarbij wordt er nog op gewezen dat de CWI tijdens het onderzoek heeft aangegeven dat vrijdag 27 februari 2004 de laatste



mogelijkheid was om voor het einde van de maand op te zeggen.

## Onderzoek

Op 1 september 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 31 augustus 2004, van de heer H. en mevrouw L. te Den Haag, ingediend door de heer mr. W. van der Meer de Walcheren, advocaat te Bussum, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Midden West Nederland te Den Haag en een gedraging van de CWI, district Midden West Nederland te Amersfoort.

Verzoekers hadden zich reeds eerder, bij brief van 22 april 2004, tot de Nationale ombudsman gewend. Daaruit bleek dat zij hun klacht op 27 februari 2004 bij de CWI hadden ingediend, maar dat de klacht niet behandeld was volgens de wettelijke voorschriften voor klachtbehandeling (hoofdstuk 9 Algemene wet bestuursrecht). In verband hiermee werd verzoekers klacht op 2 juni 2004 door de Nationale ombudsman doorgestuurd naar de CWI met het verzoek de klacht alsnog als zodanig af te handelen. Bij brief van 22 juli 2004 werd de klacht door de CWI te Amersfoort afgehandeld.

Naar aanleiding van verzoekers brief van 31 augustus 2004 werd naar deze gedragingen, die worden aangemerkt als gedragingen van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de CWI verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd de CWI en verzoekers een aantal specifieke vragen gesteld.

Vervolgens werden verzoekers in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

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

Noch de CWI noch de gemachtigde van verzoekers gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. Verzoeker H. trad op 1 september 1990 in dienst bij de werkgever en bekleedde daar op het moment van de ontslagaanvraag de functie projectleider Kunst en Cultuur. Verzoekster

L. trad op 1 november 1996 in dienst bij de werkgever. Haar functie ten tijde van de ontslagaanvraag was netmanager TV.

2. Op 15 oktober 2003 vroeg de werkgever van verzoekers aan de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Midden West Nederland te Den Haag toestemming om de arbeidsovereenkomst met onder meer H. en L. te beëindigen. De aanvragen waren gebaseerd op bedrijfseconomische redenen en betroffen een collectief ontslag gebaseerd op de Wet melding collectief ontslag (Wmco).

De ontslagaanvraag voor verzoeker H. luidde voor zover van belang voor de beoordeling van verzoekers' klacht als volgt:

“...Hierbij verzoek ik u namens X B.V., althans Stichting Y, (...) de één althans de ander toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de heer H. (“**Werknemer**”) op te zeggen (het “**Verzoek**”).

(...)

Individueel

Werknemer is werkzaam in de functie "Projectleider Kunst & Cultuur". De functie van "Projectleider Kunst & Cultuur" omvat momenteel 1 FTE, verdeeld over 1 werknemer.

De Werknemer vervult de functie op voltijd basis (1 FTE).

In het kader van de reorganisatie vervalt de functie "Projectleider Kunst & Cultuur" geheel. De functie is niet uitwisselbaar met enige andere functie binnen (de werkgever; N.o.). Derhalve is toepassing van het anciënniteitsbeginsel niet aan de orde en vervalt de "eigen" arbeidsplaats van de Werknemer.

Herplaatsingsmogelijkheden

Binnen (de werkgever; N.o.) bestaan momenteel de volgende vacatures, welke ook in het kader van de reorganisatie zullen blijven bestaan:

- Helpdesk Medewerker (1.0 FTE);
- Muzieksamensteller (1.0 FTE).

In het kader van de reorganisatie ontstaan de volgende functies, waarin een vacature zal bestaan:

- Applicatie Beheerder Radio (0.5 FTE);
- Office Manager (1.0 FTE);

- Chef Nieuws RTV (1.0 FTE);
- Chef Varia RTV (1.0 FTE).

De gecontinueerde huidige vacatures alsmede de, in het kader van de reorganisatie, ontstane vacatures zullen hierna gezamenlijk worden aangeduid als de "**Vacatures**".

De werknemer komt, gezien zijn/haar opleiding, kennis en vaardigheden, prima facie niet althans niet in aanmerkelijk grotere mate dan andere werknemers wier eigen arbeidsplaats vervalt, in aanmerking voor herplaatsing in één der Vacatures.

Terstond na het verval van het Voorbehoud (zie hiervoor) (niet opgenomen; N.o.) zal (de werkgever; N.o.) binnen een tijdvak van twee weken de werknemers wier eigen arbeidsplaats is vervallen (waaronder de Werknemer) uitnodigen om aan te geven of zij in aanmerking wensen te komen voor één of meerdere Vacatures en, aan de hand van de voor die Vacatures geldende functie-vereisten, vaststellen of één van die werknemers (en zo ja welke van die werknemers) op basis van geschiktheid een aanbod zal worden gedaan tot herplaatsing in één der Vacatures. Indien (de werkgever; N.o.) op deze wijze aan de Werknemer een dergelijk aanbod tot herplaatsing in een Vacature zal doen en dat aanbod door de Werknemer zal worden aanvaard binnen het hiervoor bedoelde tijdvak, zal (de werkgever; N.o.) terstond na het verstrijken van dat tijdvak het onderhavige Verzoek intrekken, althans -mocht u onverhoopt reeds op basis van dit Verzoek aan (de werkgever; N.o.) toestemming hebben verleend tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met de Werknemer- geen gebruik maken van die toestemming, tenzij de Werknemer zijn/haar acceptatie van het aanbod tot herplaatsing alsnog intrekt.

Met andere woorden, voor de behandeling van dit Verzoek dient ervan te worden uitgegaan dat voor Werknemer geen herplaatsingsmogelijkheden binnen (de werkgever; N.o.) bestaan.

#### Verval arbeidsplaats

Gezien het hiervoor aangetoonde verval van de "eigen" arbeidsplaats en de -voor de behandeling van dit Verzoek veronderstelde- onmogelijkheid van herplaatsing in enige andere functie binnen (de werkgever; N.o.), vervalt de arbeidsplaats van Werknemer.

#### Verzoek om toestemming

In het licht van het voorgaande ziet (de werkgever; N.o.) zich genoodzaakt u te verzoeken haar toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met Werknemer op te zeggen..."

Het ontslagverzoek ten behoeve van L. luidde identiek met dien verstande dat voor de functie "projectleider Kunst en Cultuur" gelezen moet worden "netmanager TV".

3.1 Bij brieven van 31 december 2003 vroeg de CWI Den Haag verzoekers te reageren op de ontslagaanvragen.

3.2 De gemachtigde stelde in het verweer ten behoeve van verzoeker H. van 13 januari 2004 onder meer het volgende:

De economische, technische en/of organisatorische reden ontbreekt voor deze ontslagaanvraag, mede omdat verzoeker werkzaamheden verricht voor projecten die door derden worden gefinancierd.

De functie van H. bewaakt de wettelijke verplichtingen ten aanzien van het volume van cultuur en kunst in de radio- en TV-uitzendingen en kan om die reden niet komen te vervallen.

De functie van chef varia RTV is uitwisselbaar met de functie van H.

De functie van chef varia RTV is passend voor H. en de werkgever heeft niet overeenkomstig de CAO-bepalingen alle herplaatsingsmogelijkheden onderzocht.

Verzoeker is ook adjunct-hoofdredacteur en het is niet duidelijk of de ontslagaanvraag ook op dit aspect van zijn functie ziet.

3.3 In het verweer namens verzoekster L. van 14 januari 2004 stelde de gemachtigde onder meer het volgende:

De economische, technische of organisatorische noodzaak voor het verval van de functie van L. ontbreekt.

De functie van L. kan niet zonder statutenwijziging vervallen.

De functie van Chef Varia RTV is uitwisselbaar met die van L.

De functie van Chef Varia RTV is passend voor L. en de werkgever heeft de CAO-bepalingen wat betreft het onderzoeken van herplaatsingsmogelijkheden geschonden.

De functie van L. moet buiten de reorganisatie vallen omdat zij zeer specifieke taken en project- en programmagebonden werkzaamheden uitvoert.

4.1 Op 13 februari 2004 reageerde de werkgever op het verweer van H. Hij weersprak het verweer op punten en stelde onder meer het volgende:

De functie van H. is niet met enige andere functie binnen de werkgever onderling uitwisselbaar.

Voor H. is gezocht naar andere passende mogelijkheden binnen de werkgever.

Voor de functie van Chef Varia RTV, waar H. eventueel voor in aanmerking zou kunnen komen, bestaat binnen de organisatie en de desbetreffende redactie, te weinig draagvlak voor H. (hetgeen is geconstateerd door zowel de ondernemingsraad als de redactieraad), en in 2002 is al (door de werkgever, de ondernemingsraad en H. zelf) bepaald dat H. niet meer in aanmerking zou komen voor een leidinggevende functie.

4.2 In zijn reactie op het verweer van L. stelde de werkgever bij brief van 13 februari 2004 onder meer het volgende:

Voor het laten vervallen van de functie van netmanager is geen statutenwijziging nodig.

De functie van L. is niet met enige andere functie binnen de werkgever (ook niet de door haar gestelde) onderling uitwisselbaar.

Voor L. is gezocht naar andere passende mogelijkheden binnen de werkgever.

Voor de functie van Chef Varia RTV, waar L. eventueel voor in aanmerking zou kunnen komen, bestaat binnen de organisatie en de desbetreffende redactie te weinig draagvlak voor L. (hetgeen is geconstateerd door zowel de ondernemingsraad als de redactieraad en door de directie is overgenomen).

5. De CWI Den Haag stuurde de reactie van de werkgever op 17 februari 2004 naar verzoekers. Het CWI schreef in de begeleidende brief van dezelfde datum onder meer:

“Indien u hierop wilt reageren, dient uw reactie **uiterlijk** 26 februari 2004 door mij ontvangen te zijn. Wanneer ik uw reactie op laatstgenoemde datum niet heb ontvangen, zal ik het dossier ter advisering voorleggen aan de Ontslagadviescommissie, waarna een beslissing op de ontslagaanvraag zal worden genomen.”

6.1 Bij brief van 26 februari 2004 reageerde de gemachtigde namens H. uitvoerig op het verweer van de werkgever. Hij vroeg het verzoek om verlening van een ontslaggunning af te wijzen wegens het ontbreken van deugdelijke gronden en wegens het aanwezig zijn van herplaatsingsmogelijkheden, of althans wegens het feit dat onvoldoende onderzoek naar die mogelijkheden heeft plaatsgevonden.

Hij voerde daarbij onder meer het volgende aan:

Medewerkers die volgens de werkgever op grond van de CAO buiten de reorganisatie vallen, moeten er juist binnen vallen, waardoor er een geheel ander plaatje ontstaat.

Er is geen economische reden de werkzaamheden van H. te beëindigen omdat die werkzaamheden veelal gefinancierd worden door derden. Veel van die projecten vinden doorgang met freelancers die nieuw door de werkgever ingehuurd worden.

Het argument dat er geen draagvlak zou zijn voor H. als chef varia RTV, overtuigt niet. Het is de vraag hoe dit standpunt tot stand is gekomen. Verzoeker zelf is niet gehoord in de draagvlakdiscussie en de ondernemingsraadleden hebben op 4 december 2003 hun functie neergelegd wegens kritiek op hun functioneren en hebben dus zelf geen draagvlak. Van zegslieden heeft H. begrepen dat er geen unanimititeit in de redactieraad bestond ten aanzien van de draagvlakdiscussie en de standpuntbepaling hierover een enorm haastwerk was omdat de directeur dat briefje nodig had voor de CWI-procedure. Met H. is nooit overeengekomen dat hij niet langer in aanmerking kwam voor een leidinggevende functie. Bovendien bevat de functie van projectleider Kunst & Cultuur leidinggevende aspecten. De directeur van de werkgever heeft één en andermaal kenbaar gemaakt dat hij een nieuwe start wilde met nieuwe medewerkers, in welk kader de draagvlakdiscussie dan ook moet worden gezien en waardoor feitelijk andere dan de gebezigde ontslaggronden een rol zijn gaan spelen. Als er een serieuze draagvlakdiscussie mocht zijn, is het vanzelfsprekend dat de desbetreffende kandidaat daarmee geconfronteerd wordt en dat hem gevraagd wordt hoe hiermee om te gaan en/of hij kans ziet bij een eventueel gebrek aan draagvlak, het benodigde draagvlak alsnog te creëren. Iemand uit de redactieraad ambieert zelf de functie van Chef Varia RTV, waardoor de draagvlakdiscussie toch ook wel in een bepaald daglicht wordt gesteld.

De hoofdredacteur heeft zijn functie neergelegd en deze functie is opengesteld voor sollicitanten, zodat deze functie meegenomen dient te worden in het herplaatsingsonderzoek. Het is zeer gebruikelijk dat een adjunct-hoofdredacteur de hoofdredacteur opvolgt indien de hoofdredacteur vertrekt.

6.2 De gemachtigde stelde namens L. in reactie op het verweer van de werkgever in een op 26 februari 2004 gedateerde brief onder meer het volgende:

De werkgever geeft een onjuiste uitleg van de statuten. Voor het laten vervallen van de functie van netmanagers is wel een statutenwijziging nodig en een besluit tot statutenwijziging vereist een gekwalificeerde meerderheid van het bestuur.

In de werkomschrijving van Chef Varia radio en TV, die uit twaalf punten bestaat, zijn er zeker tien punten die tot het werkpakket van L. behoorden.

De economische noodzaak voor ontslag ontbreekt, nu projecten die door L. zijn gestart grotendeels worden gefinancierd door derden en nu worden voortgezet door ingeleende krachten dan wel freelancers.

De draagvlakdiscussie is een non-discussie. Het zou gaan om het draagvlak op de desbetreffende afdeling. Wat ligt er meer voor de hand om alvorens daar een oordeel over te vormen, eerst een overleg te hebben tussen de desbetreffende kandidaat en de afdeling. Onduidelijk is waarop het draagvlakonderzoek is gebaseerd. De ondernemingsraad heeft in casu geen formele bevoegdheden en in de redactieraad bestaat zeker geen unanimitieit over de draagvlakdiscussie. Bovendien is de ondernemingsraad per 4 december 2003 afgetreden. Keer op keer wordt gestipuleerd dat de werkgever een nieuwe start met nieuwe mensen wil maken, dit is dus een nieuw doel op zich geworden en een nieuw element in de reorganisatie. Dit vormt daarmee ook een nieuwe ontslaggrond die niet gehonoreerd mag worden.

7.1 De CWI Den Haag verleende de werkgever toestemming de arbeidsverhoudingen met H. en L. te ontbinden.

Voor het ontslag van H. werd met een op 27 februari 2004 gedateerde beslissing en voor L. met een op 26 februari 2004 gedateerde beslissing toestemming verleend door de CWI Den Haag. De beslissingen luiden in aanvang hetzelfde:

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

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.

(De werkgever; N.o.) geeft - kort weergegeven - aan dat de bedrijfseconomische situatie dusdanig slecht is dat zij genoodzaakt is drastische kostenbesparende maatregelen te nemen. De onderneming is technisch failliet. Werkgever heeft een reorganisatieplan opgesteld (concept saneringsplan). Daarin wordt onder meer aangegeven dat één van de maatregelen een reductie van het personeelsbestand met bijna 40 fte betreft.

Ter onderbouwing van bovenstaande overlegt werkgever onder andere financiële gegevens. Een advies met betrekking tot de reorganisatie is aangevraagd aan de Ondernemingsraad. Als basis voor de voor ontslag voor te dragen werknemer is gekozen voor het anciënniteitsbeginsel...”

7.2 Voor H. vervolgde de CWI Den Haag als volgt:

“...Werknemer is in dienst in de functie van projectleider Kunst & Cultuur. Hij voert in zijn verweer onder meer aan dat hij in staat is om ook een aantal andere functies te bekleden.

Ik stel echter vast dat functies ingevolge het Ontslagbesluit onderling uitwisselbaar dienen te zijn waarbij het niet relevant is of een bepaald persoon individueel eventueel over de kwaliteiten beschikt om ook een andere functie te vervullen.

Gelet op de overgelegde stukken en het unanieme advies van de commissie, kom ik dan ook tot de volgende conclusie.

Uit de overgelegde financiële gegevens blijkt dat de resultaten in de afgelopen jaren fors negatief zijn geweest. Algemeen bekend is dat het bedrijf op de rand van een faillissement verkeert. Dat werkgever genoodzaakt is om tot drastische kostenbesparende maatregelen over te gaan en daarbij niet ontkomt aan het besparen van kosten op personeel vlak is aannemelijk gemaakt.

Het behoort tot de beleidsvrijheid van werkgever om te bepalen welke (en in welke mate) functies voor het bedrijf behouden dienen te worden. Naar mijn mening heeft werkgever het anciënniteitsprincipe ook correct toegepast. Onder dergelijke omstandigheden acht ik het verzoek voldoende onderbouwd en voor toewijzing vatbaar.

Het is mogelijk dat uit wetgeving of uit de van toepassing zijnde CAO voortvloeit dat opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan plaatsvinden, ook al beschikt u over een ontslagvergunning. Of dit het geval is, is niet ter beoordeling aan mij, maar dient u zelf te (laten) bezien.

De verleende toestemming is acht weken geldig. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tot **uiterlijk** 23 april 2004 kan worden opgezegd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

Een afschrift van deze toestemming is aan de betrokken werknemer verzonden..."

7.3 Voor L. vervolgde de CWI Den Haag als volgt:

"...Werkneemster is in dienst in de functie van netmanager TV. Zij voert onder meer in haar verweer aan dat haar functie niet zonder statutenwijziging kan komen te vervallen.

Gelet op de overgelegde stukken en het unanieme advies van de commissie, kom ik tot de volgende conclusie.

Uit de overgelegde financiële gegevens blijkt dat de resultaten in de afgelopen jaren fors negatief zijn geweest. Algemeen bekend is dat het bedrijf op de rand van een faillissement verkeert. Dat werkgever genoodzaakt is om tot drastische kostenbesparende maatregelen over te gaan en daarbij niet ontkomt aan het besparen van kosten op personeel vlak is aannemelijk gemaakt.



Het behoort tot de beleidsvrijheid van werkgever om te bepalen welke (en in welke mate) functies voor het bedrijf behouden dienen te worden. Het is echter niet aan mij ten beoordeling of voor het opheffen van haar unieke functie een statutenwijziging noodzakelijk is. Naar mijn mening heeft werkgever derhalve het anciënniteitsprincipe correct toegepast. Onder dergelijke omstandigheden acht ik het verzoek voldoende onderbouwd en voor toewijzing vatbaar.

Het is mogelijk dat uit wetgeving of uit de van toepassing zijnde CAO voortvloeit dat opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan plaatsvinden, ook al beschikt u over een ontslagvergunning. Of dit het geval is, is niet ter beoordeling aan mij, maar dient u zelf te (laten) bezien.

De verleende toestemming is acht weken geldig. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tot **uiterlijk** 22 april 2004 kan worden opgezegd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

Een afschrift van deze toestemming is aan de betrokken werkneemster verzonden...”

8. Bij brief van 27 februari 2004 diende verzoekers gemachtigde een klacht in bij de CWI Den Haag:

“...Betreft: Ontslagaanvraag X B.V./ mevrouw L./de heer H.

Tot en met gisteren 26 februari had ik de tijd gekregen om namens cliënten te reageren op de stukken van (de werkgever; N.o.) inzake de boven kort aangeduide ontslagkwesties.

Namens cliënte L. fax ik mijn uitvoerige dupliek om 17:31. De ontslagvergunning wordt door u voor zessen diezelfde dag op de brievenbus gedaan en zij ontvangt hem hedenochtend. Mijn dupliek kan dus eenvoudigweg niet de vereiste aandacht gekregen hebben en meegewogen zijn.

(...)

Namens cliënt H. fax ik mijn uitvoerige dupliek om 18:39 gisteren. Hedenochtend om 10:19 ontvang ik van u per fax een afschrift van de ontslagvergunning zoals die naar (de werkgever; N.o.) werd verzonden.

Ook hier is dus duidelijk dat er geen althans niet voldoende aandacht aan mijn dupliek is gegeven en dat deze dupliek derhalve niet meegewogen werd.

(...)

Ik acht dit in strijd met de in acht te nemen algemene beginselen van een behoorlijke en zorgvuldige procedure.

Het hoeft geen betoog dat er grote belangen voor cliënten op het spel staan.

Het kan haast niet anders dan dat bovenstaande en overigens ook de onzorgvuldigheid van (de werkgever; N.o.) moet leiden tot kennelijk onredelijkheids procedures.

Ik verzoek u om het onderzoek te heropenen en (de werkgever; N.o.) hiervan per ommegaande op de hoogte te stellen, opdat zij de ontslagbrieven direct intrekt.

Ik verzoek u mij op de kortst mogelijke termijn te antwoorden waarna ik de beslissing zal nemen of ik de zaak aan de Ombudsman moet voorleggen...”

9. Wegens het uitblijven van een reactie daarop, wendde de gemachtigde zich bij brief van 22 april 2004 tot de Nationale ombudsman:

“...Op 26 februari 2004 werd om 17:31 de (dupliek-; N.o.) reactie met betrekking tot L. door het CWI ontvangen en om 18:39 met betrekking tot H. (...)

Voor alle zekerheid en duidelijkheid had gemachtigde van (verzoekers; N.o.) de ochtend van de 26ste telefonisch aan het CWI aangekondigd dat de reacties in ieder geval die dag nog zouden binnenkomen bij het CWI.

Per fax dd 27 februari 2004 om 10:29, werd de ontslagvergunning inzake H. ontvangen.

De ontslagvergunning voor L. gedateerd op 26 februari 2004 werd alleen per gewone post op 27 februari 2004 ontvangen.

Hij moet dus vóór 18:00 van de 26ste op de post zijn gegaan. Dit terwijl de reactie van L. om 17:31 bij het CWI binnengekomen was.

In beide gevallen is het dus praktisch onmogelijk, zeker gezien de omvang van de reacties dat er enige aandacht geschonken is aan de reacties van (verzoekers), waarmee het recht op wederhoor op grove wijze is geschonden.

In de ontslagbeschikkingen wordt ook nog gesproken over het unanieme advies van de commissie. Hoe krijgt men dat op zorgvuldige wijze, na behoorlijk weging en toetsing, in een halfuurtje voor elkaar? Niet dus.

Dit blijkt ook wel omdat als enige verweer, ondanks het uitgebreide gevoerde verweer, van L. genoemd wordt dat zij van mening is dat haar functie slechts met een statutenwijziging kan vervallen. Bij H. wordt slechts opgemerkt dat het er niet toe doet of er passende functies waren als deze niet uitwisselbaar zijn. Volledig wordt aan de stellingen van partijen voorbij gegaan. Ook worden onjuiste maatstaven gehanteerd, het kan en mag niet waar zijn dat ontslagvergunning gegeven wordt wegens reorganisatie op grond van zeer ernstige financiële problemen, terwijl er vacante functies zijn waarvoor zowel L. als H. in aanmerking komen, maar die dan door externen opgevuld gaan worden.

Er kan derhalve eveneens gesproken worden van zeer ernstige gebreken in de motivering.

Bovendien werd naar voren gebracht dat (de werkgever; N.o.) zich op een stuk beriep dat niet overgelegd werd aan (verzoekers; N.o.).

Het is helder dat op geen enkele wijze aandacht is geschonken aan de duplieken.

(Verzoekers; N.o.) hadden een groot belang bij een grondige kennisname van hun reacties omdat bij een zorgvuldige bestudering en behandeling er zeker een gerechtvaardigde verwachting was dat de toestemming voor ontslag niet gegeven zou zijn. Er kwamen in reactie op (werkgever; N.o.), nogal wat nieuwe dingen naar voren.

Verder is volstrekt helder dat bij een behoorlijke, zorgvuldige en redelijke behandeling en weging van de ingediende reacties, (werkgever; N.o.) niet voor 28 februari (een zaterdag) 2004 had kunnen opzeggen waardoor in ieder geval de arbeidsovereenkomst niet voor 1 mei 2004 had kunnen eindigen.

(...)

Klagers verzoeken u de klachten gegrond te verklaren alsmede te verklaren dat klagers door de buitengewoon en opvallende veronachtzaming van de algemene beginselen van een behoorlijke procedure ernstige schade hebben ondervonden en aan te bevelen dat het CWI de schade zal vergoeden en verder wat u redelijk voorkomt om te verklaren c.q. aan te bevelen...”

Als bijlage bij de brief stuurde de gemachtigde het verzendjournaal mee van de betrokken faxen van 26 februari 2004. De verzending van de dupliekreactie voor L. aan de CWI Den Haag is om 17.31 uur gestart en de ontvangst is door de fax om 17.32 uur aan verzoekers' gemachtigde bevestigd. De verzending van de dupliekreactie voor H. aan de CWI Den Haag is om 18.39 uur gestart en de ontvangst is door de fax om 18.40 uur aan zijn gemachtigde bevestigd.

10. Nadat de Nationale ombudsman de klacht doorstuurde aan de landelijke eenheid Juridische Zaken van de CWI met het verzoek de klacht alsnog volgens de wettelijke bepalingen van klachtbehandeling af te handelen, reageerde de CWI, district Midden West Nederland te Amersfoort bij schrijven van 22 juli 2004 als volgt op de klacht:

“...Er is een telefonische hoorzitting geweest tussen u als klager en mijn klachtencoördinator (...). U ging tijdens dit gesprek gevoerd op woensdag 14 juli 2004, nader en uitvoerig in op de eerder door u op schrift aangevoerde klachtonderdelen.

(...)

U benadrukte tijdens de hoorzitting dat door CWI het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden.

Uw klacht richt zich ten principale op schending van hoor en wederhoor in de ontslagprocedure (werkgever; N.o.) vs. uw cliënten H. en L.

U beklagt zich erover dat het volgens u praktisch gezien onmogelijk is dat gezien de omvang van de dupliekreacties er enige aandacht kan zijn geschonken aan de reacties van beide werknemers waarmee het recht op wederhoor op grove wijze zou zijn geschonden.

U heeft het verloop van donderdag 26 februari 2004 naderhand gereconstrueerd.

U had die ochtend telefonisch contact opgenomen met kantoor Den Haag; rond het middaguur bent u teruggebeld door de heer K. en in dit telefoongesprek is naar uw zeggen overeengekomen dat u die dag nog de verweren voor beide werknemers naar het CWI zou sturen. Er was overigens geen uiterste reactietijd afgesproken, maar in uw visie, zo bleek tijdens de telefonische hoorzitting op 14 juli 2004, duurt de dag tot 24.00 uur.

Achteraf gezien heeft u de indruk dat de beslissingen al waren genomen, aangezien de Ontslagadviescommissie die ochtend reeds had vergaderd. Dus hoewel u de gelegenheid werd geboden tot dupliceren (de termijn liep ook tot en met donderdag 26 februari 2004) waren volgens u de beslissingen reeds genomen.

U geeft aan dat uw cliënten door deze werkwijze in ernstige mate zijn benadeeld. U voert aan dat wanneer de duplieken mee waren genomen in de beoordeling door de Ontslagadviescommissie er mogelijk geen ontslagvergunningen zouden zijn afgegeven en vanwege het overhaaste afhandelen in de maand februari 2004 heeft het uw cliënten in elk geval een maand salaris gescheeld.

Ten slotte heb ik u aangegeven tijdens het telefoongesprek een en ander voor te leggen aan mijn kantoor in Den Haag. 15 juli 2004 heeft kantoor Den Haag mij gemeld dat er inderdaad een Ontslagadviescommissie zitting is gehouden in de ochtend met als aanvangstijd 09.30 uur. Hetgeen aan duplieken binnen kwam tot aan dat tijdstip is meegenomen bij de beoordeling van ontslagdossiers. Tevens was afgesproken met de commissieleden dat mochten er nog verweerstukken binnenkomen die dag dat er dan alsnog telefonische ruggespraak zou volgen met hen over de te nemen beslissing.

Er is gewacht tot ongeveer 16.15 uur en op dat moment zijn de ontslagbeschikkingen met de post verzonden. Tot aan 16.15 uur waren uw duplieken nog niet door het kantoor ontvangen.

Hierna beschrijf ik het schriftelijke verloop van de ontslagprocedure.

(...)

Op 17 februari 2004 is door mij een brief uitgegaan richting beide werknemers om hen te verzoeken om een dupliekreactie. De termijn daarvoor liep tot en met 26 februari 2004. Eerst 26 februari 2004 des avonds om 18.31 uur en om 18.40 uur heb ik per fax beide verweerschriften ontvangen.

Diezelfde dag zijn de twee ontslagbeschikkingen, gedateerd 26 februari 2004, verzonden naar werkgever. Afschriften zijn des ochtends 27 februari 2004 om 10.19 uur per fax verzonden aan gemachtigde.

Tevens wijst u op de gebrekkige motivering van de ontslagbeschikkingen en dat er volledig aan de stellingen van partijen voorbij wordt gegaan.

Ook wijst u erop dat er onjuiste maatstaven zouden zijn gehanteerd, waarbij u er op wijst dat er vacante functies zijn die door externen opgevuld worden. Het is volgens u helder dat er geen aandacht aan de duplieken is besteed.

Oordeel:

Uw dupliekreacties zijn buiten de gestelde termijn ontvangen; de ontslagbeschikkingen zijn door CWI afgegeven op 26 februari 2004 en op diezelfde dag, doch na kantoor/werktijd dag zijn uw verweren binnengekomen. Uw stellingname dat het onmogelijk is om de duplieken te beoordelen deel ik in zoverre dat de duplieken te laat zijn ontvangen en niet meer mee genomen konden worden in de behandeling door de Ontslagadviescommissie. Hier te lande is het immers gebruikelijk dat de werkdag eindigt om 17.00 des middags. Uw faxen zijn aantoonbaar na kantoortijd binnengekomen bij CWI en waren derhalve te laat om nog een rol van betekenis te kunnen spelen. Naar mijn oordeel heeft u de duplieken derhalve buiten de gestelde termijn aangeleverd.

De Ontslagadviescommissie is na uitvoerige discussie over de ingebrachte stukken van beide partijen tot het oordeel gekomen dat ontslag voldoende gerechtvaardigd is. Het is en blijft een belangenafweging die in het nadeel van beide werknemers is uitgevallen. Overigens was de Ontslagadviescommissie speciaal bijeen om de ontslagaanvragen van (de werkgever; N.o.) te beoordelen. Gezien de grote mate van financiële urgentie bij werkgever zag CWI zich genoodzaakt tot een voortvarende afronding van de ontslagprocedures.

De stellingen uwerzijds in de eerste verweren zijn wel degelijk meegewogen bij de besluitvorming, ondanks het feit dat niet elk aangevoerd verweerpunt is opgenomen in de ontslagbeschikkingen. Weliswaar streven wij ernaar om zoveel mogelijk verweeronderdelen op te nemen in de ontslagbeschikkingen, maar het is niet altijd mogelijk dan wel zinvol om alle aangevoerde stellingen over en weer op te nemen in de beschikking. Mogelijk vindt u de beschikking enigszins summier gemotiveerd, echter naar

mijn oordeel zijn onderhavige beschikkingen afdoende gemotiveerd. Dat een ontslagbeschikking altijd uitgebreider kan worden gemotiveerd staat buiten kijf, maar deze ontslagbeschikkingen voldoen naar mijn inzicht aan de gestelde motiveringseisen conform AWB (Algemene Wet Bestuursrecht).

De beschikking is ondertekend door voormalig vestigingscoördinator (...) en in betreffende ontslagbeschikking wordt uiteengezet en voldoende gemotiveerd waarop de toestemmingen tot beëindiging van de dienstverbanden zijn gebaseerd.

Wat betreft de door u genoemde vacante functies. Gedurende elk reorganisatieproces kan het zo zijn dat er vacatures ontstaan. Dit houdt echter niet in dat werknemers die voor ontslag worden voorgedragen zonder meer aanspraak zouden kunnen maken op herplaatsing op eventuele vacante functies. Indien vacatures onvoldoende passend zijn dan wel een werkgever heeft valide redenen tot het doen invullen van de arbeidsplaatsen door anderen dan kan ik niet anders dan de keuze van werkgever hierin respecteren. Dezerzijds wordt primair behandeld het aangevoerde vervallen van de arbeidsplaats van de voor ontslag voorgedragen werknemers.

Na grondige beoordeling van het volledige ontslagdossier acht ik uw klacht met betrekking tot schending van hoor en wederhoor dan ook ongegrond. De verweren zijn dezerzijds eerst ontvangen na beëindiging van kantoortijd. Ons heeft ook geen bericht uwerzijds bereikt dat u nog extra tijd nodig had om de verweerstukken op te maken.

Naar ons inzicht toentertijd en de huidige beoordeling kan ik dezerzijds niet anders dan concluderen dat de ontslagprocedure op rechtmatige wijze is verlopen.

Uw klachtonderdeel dat u mogelijk onjuist geïnformeerd bent door een CWI-medewerker, aangezien de beslissingen reeds waren genomen in de ochtend en de alsnog op te sturen duplieken geen rol van betekenis meer konden spelen kan ik eveneens niet honoreren. CWI Den Haag heeft mij verklaard dat was afgesproken met de commissieleden dat er over de eventueel na te komen duplieken ruggespraak zou volgen met de commissieleden. Uw duplieken arriveerden bij CWI Den Haag echter na kantoortijd en waren derhalve te laat ontvangen om nog een rol van betekenis te kunnen spelen bij de oordeelsvorming.

(...)

Alles overziende stel ik mij op het standpunt dat dezerzijds op verantwoorde wijze is gehandeld...”

## B. Standpunt verzoekers

1. Voor het standpunt van verzoekers wordt verwezen naar de klachtformulering, de brief van hun gemachtigde van 22 april 2004 (onder A.9.) en zijn brief van 31 augustus 2004. In die brief klaagden zij, behalve over de gevolgde procedure tot verlening van de

ontslagvergunningen, ook over de wijze waarop de CWI verzoekers' klachten bij brief van 22 juli 2004 had afgehandeld.

"...Hier wordt verwezen naar de op 22 april 2004 ingediende klacht (...).

(...)

Hier wordt nog aan toegevoegd dat het CWI zich niet gehouden heeft aan de procedure zoals voorgeschreven in het Ontslagbesluit, met name de artikelen 2:2 en 2:5.

(...)

Het staat vast dat reeds vòòr ontvangst van de bescheiden van werknemer, de zaak voor advies aan de ontslagadviescommissie is gezonden.

Ook is de gestelde termijn van 10 dagen niet aan de werknemer gegeven en zelfs heeft het CWI de kortere gegeven termijn (tot en met 26 februari 2004) niet in acht genomen.

(...)

De afdoening van de klacht komt er - kort samengevat - op neer dat de "duplieken" op 26 februari 2004 voor afsluiten van kantoortijd binnen hadden moeten zijn om meegewogen te kunnen worden en dat het "hier te lande gebruikelijk is dat de werkdag eindigt om 17:00 des middags".

Deze stelling is niet alleen onjuist, onbillijk en druist tegen alle geschreven en ongeschreven regels in, maar rechtvaardigt alleen al een klacht.

Het CWI had zelf heel duidelijk en helder aangegeven (per brief van 17 februari 2004 (...)) dat de reacties uiterlijk 26 februari 2004 ontvangen moesten zijn en vervolgens: "*Wanneer ik uw reactie op laatstgenoemde datum niet heb ontvangen, zal ik het dossier ter advisering voorleggen aan de Ontslagcommissie, waarna een beslissing op de ontslagaanvraag zal worden genomen*".

De datum 26 februari 2004 loopt tot 24.00 uur. Als het CWI de duplieken eerder had willen ontvangen had ze een eerder tijdstip op die dag moeten vermelden.

Toen de gemachtigde van klagers in de ochtend van 26 februari 2004 belde en tegen de middag werd teruggebeld en meedeelde dat de duplieken die dag nog zouden komen werd ook door de vertegenwoordiger van het CWI met geen woord gerept over een verlangd tijdstip van binnenkomst.

De reden voor dit telefoontje van gemachtigde was dat hij in de avond van 25 februari 2004 via een andere werknemer, waarvoor ook ontslag was aangevraagd, te horen had gekregen dat een medewerker van het CWI hem had meegedeeld dat de duplieken voor

9:00 in de ochtend van 26 februari al binnen moesten zijn.

Uit de meergenoemde brief van 22 juli 2004 van het CWI blijkt nu ook dat het CWI ondanks en in strijd met haar berichten van 17 februari 2004, het dossier al veel eerder aan de ontslagcommissie ter advisering had voorgelegd.

Nu blijkt dat de commissie er in de ochtend van de 26ste februari al over vergaderde, terwijl die hele dag nog stukken konden binnenkomen.

Het is niet zorgvuldig en niet serieus om te beslissen en om te stellen dat indien er later die dag nog verweerstukken mochten binnenkomen de commissieleden alsnog telefonische ruggespraak zouden houden over de te nemen beslissing (die dus dan al genomen was zo blijkt uit de eigen verklaring van het CWI). Dit is ook duidelijk in strijd met de in het Ontslagbesluit voorgeschreven procedure.

Gezien de omvangrijke replieken van de werkgever met vele nieuwe beweerde feiten, stellingen en nieuwe produkties kon ook verwacht worden dat de duplieken van veel gewicht zouden zijn.

Eerst thans stelt het CWI dat de stukken vóór 17:00 binnen hadden moeten zijn.

De ontslagadviescommissie vergadert echter `s ochtends al en de ontslagvergunningen gaan om 16:15 de deur uit (?!).

In de brief dd 22 juli 2004 (beslissing op de klacht) wordt ook nog eens een onjuist tijdstip van binnenkomst van dupliek genoemd, de duplieken kwamen niet binnen om 18:31 en 18:40 maar om 17:31 ( niet relevant, maar hier te lande nog heel gebruikelijke kantoortijd) en om 18:39. Afschriften van de zogenaamde transactierapporten worden hierbij (...) overgelegd.

Concluderend moet gesteld worden dat de conclusies die aan het onderzoek naar de klacht verbonden zijn onjuist zijn en in strijd met de eigen regelgeving en dat bovendien de wijze van klachtenbehandeling en de conclusies die getrokken worden reden voor klagen opleveren.

Klagers verzoeken u de klachten gegrond te verklaren alsmede te verklaren dat klagers door de buitengewoon en opvallende veronachtzaming van de algemene beginselen van een behoorlijke procedure ernstige schade hebben ondervonden en aan te bevelen dat het CWI de schade zal vergoeden, waaronder de kosten van rechtsbijstand, en verder wat u redelijk voorkomt om te verklaren..."

2. Bij brief van 5 november 2004 gaf verzoekers' gemachtigde op verzoek onder meer nog aan dat de heer K. van de CWI aan een andere werknemer van de betrokken werkgever had meegedeeld dat de stukken vóór de vergadering van de ontslagadviescommissie die



in de ochtend van 26 februari 2004 zou plaatsvinden, binnen moesten zijn.

### C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

De CWI reageerde bij brief van 17 december 2004 als volgt op de klacht en enkele vragen:

“...CWI District Midden west Nederland reageerde bij brief d.d. 22 juli 2004 op de interne klacht. Ik verzoek u deze brief te beschouwen als integraal onderdeel van mijn klachtbehandeling. Hij geeft een gedetailleerd beeld van de gevolgde procedure. Klagers waren in de persoon van hun gemachtigde in dat kader (telefonisch) gehoord.

## Beoordeling

Mijn klachtafhandeling zal de punten als genoemd in uw brief d.d. 14 oktober 2004 aanhouden.

### 1a. Het beginsel van hoor- en wederhoor

Klagers hebben via hun gemachtigde uitvoerig schriftelijk gereageerd in de procedure en diverse argumenten aangevoerd tegen afgifte van een ontslagvergunning door CWI.

Belangrijk aspect was daarbij de onderlinge uitwisselbaarheid van functies, en daarmee al dan niet toepasselijkheid van de anciënniteitsregel. CWI had geconcludeerd dat van uitwisselbaarheid *geen* sprake was wegens ontbreken van de wederkerigheid. Het betrof in feite *unieke* functies. Deze conclusie is niet op onjuiste gronden getrokken. Het gaat bij de ontslagtoets om uitwisselbaarheid *over en weer*, en niet om wat een werknemer aan overige kwaliteiten en vaardigheden zou kunnen bieden in een andere functie. Naar aard, inhoud, niveau, beloning en omstandigheden bleken er te weinig functionele raakvlakken over en weer tussen de betrokken functies. Er is dan ook geen strijd met de anciënniteitsregel, daar deze regel in feite niet aan de orde is.

De beslissing om de vergunningen te verstrekken is dan ook op zichzelf niet onjuist.

Deze conclusie had gezien het dossier in feite ook na de eerste ronde van hoor- en wederhoor kunnen worden getrokken. Ter meerdere zekerheid besloot CWI tot een tweede ronde, met een uiterste termijn van indiening van dupliek op 26 februari 2004. Evenwel ontving CWI deze duplieken onweersproken eerst aan het eind van die middag en aan het begin van de avond per fax, respectievelijk om 17.31/32 uur en 18.39/41 uur.

CWI beschouwde de stukken als ontvangen *na kantoortijd/werktijd*. Naar mijn oordeel vormt deze opvatting een reële en staande interpretatie van het begrip 'uiterste termijn van ontvangst'. Indien stukken op een dergelijk laat en tardief tijdstip worden ingediend, zal er in procedure geen rekening meer mee worden gehouden. Laat staan dat er dan nog sprake kan zijn van een zorgvuldige lezing en bestudering van deze stukken. Klagers

hebben derhalve zelf het risico veroorzaakt dat de stukken niet in de beoordeling zijn betrokken.

Er is niet gebleken van een vooraankondiging *dat* er op 26 februari 2004 nog duplieken zouden volgen, nog daargelaten of CWI zou hebben ingestemd met acceptatie daarvan op een dusdanig tijdstip. Gezien de zeer precare financiële situatie van de werkgever was er immers veel aan gelegen om de procedure met de vereiste voortvarendheid af te wikkelen.

Overigens bieden beide duplieken - achteraf gezien - geen wezenlijk nieuwe en/of aanvullende argumenten, overwegingen en inzichten. Het betrof feitelijk een herhaling van eerder ook aangevoerde standpunten. Derhalve zouden beide verweren niet tot andere beslissingen hebben geleid dan die d.d. 26 februari 2004.

#### 1 b. Motivering

Met klagers ben ik van oordeel dat beide beschikkingen relatief summier zijn gemotiveerd. CWI had meer specifiek inzicht kunnen bieden in de gedachtegang die tot de beslissing leidde. Ook had deze kunnen toelichten waarom de argumenten in verweer niet voldoende doel troffen. Mogelijk is vanwege de tijdsdruk minder aandacht aan dit punt besteed. Dit neemt niet weg dat het in hoofdlijn toch duidelijk moet zijn geweest waarop CWI zijn beslissingen baseerde, gezien het onderliggende dossier.

#### 2. Ongegrondverklaring van de (interne) klacht

CWI district Middenwest Nederland heeft de (interne) klachten ongegrond verklaard. Het stelde in de brief d.d. 22 juli 2004 vast dat de beide duplieken op 26 februari 2004 *na kantoor/werktijd* werden ontvangen. Daardoor werd met de inhoud van deze stukken geen rekening meer gehouden. Mijns inziens moet het voor rekening en risico van de verzender komen als stukken feitelijk te laat worden ingediend. CWI is gehouden aan strakke termijnen, ook met oog op de belangen van beide partijen, in casu het belang van de werkgever om bij dringende financiële nood op voortvarende wijze over te kunnen gaan tot reorganisatie en sanering van de bedrijfsvoering, waarbij nog zoveel mogelijk arbeidsplaatsen behouden blijven. CWI stelde dat stukken die voorbij het einde van de werkdag zijn ontvangen, te laat zijn ingediend en derhalve buiten de procedure dienen te blijven. Deze opvatting is mijns inziens niet onjuist. Het betreft een eigen discretie van CWI; overigens kan eventueel op verzoek uitstel worden overwogen, al naar gelang alle omstandigheden van het geval. Zoals gezegd, ontving CWI geen verzoek in deze richting of bericht dat er nog stukken zouden volgen. CWI heeft gedurende de werkdag de binnekomende post nauwgezet in de gaten gehouden, en heeft overigens wel nog met andere toen binnengekomen stukken rekening gehouden. Echter, CWI heeft tegen het uiterste moment van ter post bezorging - circa 16.15 uur - moeten besluiten om (ook) in geval van klagers de beschikkingen te verzenden.

## Aanvullende vragen

Om op uw aparte vraagstelling in te gaan, het volgende.

1. De handelwijze van CWI Den Haag is naar mijn oordeel nog binnen de procedurele grenzen.

Mij is gebleken dat CWI uit oogpunt van efficiënte vergaderorde en vlotte voortgang een speciale bijeenkomst van de Ontslagadviescommissie had belegd voor donderdagochtend 26 februari 2004. Met het oog op de mogelijkheid om de procedures nog op zo kort mogelijke termijn af te doen heeft CWI ervoor gekozen om op voornoemd tijdstip te vergaderen. Het dossier 'liep' immers al enkele maanden, en werkgevers bedrijfsvoering verkeerde onbetwist in een uiterst kritieke fase die noodzaakte tot een snelle afronding van de saneringsingreep. Een faillissement dreigde. Met de leden van de Ontslagadviescommissie was afgesproken dat, indien nog duplieken op deze dag zouden worden ontvangen, het volledige dossier nogmaals aan deze commissie zou worden voorgelegd. In enkele gevallen is dat ook gebeurd. Aldus doet CWI recht aan het belang van een voortvarende afhandeling enerzijds, en een zorgvuldige wederhoor, anderzijds. De verweertermijn liep ten einde op 26 februari 2004; beide duplieken van klagers werden echter aantoonbaar te laat, immers na kantoor/werktijd, ingediend. CWI geeft schriftelijk aan dat een reactie *"...uiterlijk 26 februari 2004 (-) ontvangen dient te zijn..."*.

Dit kan uiteraard slechts betekenen dat het stuk ook die (werk)dag zelf nog verwerkt moet kunnen worden.

Derhalve dient het bij de ochtendpost te worden bezorgd, of, zo dit niet haalbaar is, dan toch op zijn laatst in de loop van de ochtend aangereikt/gefaxt. CWI heeft gedurende de dag zorgvuldig bezien of er alsnog stukken werden aangeboden per post/koerier of fax. Een faxbericht dat na kantoor/werktijd nog binnenkomt, kan echter niet meer worden aangemerkt als zijnde tijdig ingediend. (Het secretariaat van) CWI is dan uiteraard gesloten, en er worden geen stukken meer in behandeling genomen. Gezien de evidente urgentie van de reorganisatie bij de werkgever was het van groot belang om de beschikkingen zo spoedig mogelijk te verzenden. Vrijdag 27 februari 2004 was de laatste mogelijkheid om nog voor het einde van de maand op te zeggen. Daarmee deed CWI recht aan het te respecteren genoemde belang van werkgever.

2. Lezing achteraf van de beide duplieken wijst uit dat deze geen wezenlijke informatie toevoegen aan de reeds bekende relevante feiten en omstandigheden. Deze stukken zouden niet tot een andere beslissing hebben geleid.

3. Mij blijkt niet van een (essentieel) dossierstuk waarnaar de beschikking zou verwijzen, en dat niet aan klagers ter beschikking is gesteld.

## Conclusie

Gezien voorgaande ben ik van oordeel dat de klachtonderdelen wezenlijke grond missen.

Voor wat betreft de motivering van de beschikkingen refereer ik mij aan uw oordeel..."

Als bijlage werd onder meer een kopie meegestuurd van een e-mailbericht dat de heer K. op 15 juli 2004 had gestuurd aan de klachtbehandelaar:

"...Ik kan mij herinneren dat ik de dag van de vergadering OAC (ontslagadviescommissie; N.o.) verschillende gemachtigden heb gesproken. Je moet het mij maar vergeven als ik niet weet of (verzoekers gemachtigde; N.o.) mij ook heeft gesproken want het is bijna een half jaar geleden. Mijn geheugen laat mij daarover in de steek. Ik heb bij de beantwoording van dergelijke vragen verwezen naar de brief waarin stond vermeld dat er tot uiterlijk 26 februari 2004 kon worden gereageerd. Verzoeken om uitstel heb ik geweigerd. .."

### D. Reactie verzoekers

Verzoekers reageerden bij brief van 19 januari 2005 als volgt:

"...De reactie van het CWI kan niet bepaald adequaat genoemd worden en zij doet alleen nog een flinke schep op haar onzorgvuldig handelen. Hier komt bij dat op onderdelen de reactie volkomen irrelevant is.

1. Er is een termijn gegeven voor dupliek. Deze termijn liep tot en met 26 februari 2004. Het is gewoon niet waar en overigens ook op geen enkele wijze onderbouwd dat een reële en staande interpretatie van het begrip "uiterste termijn van ontvangst" zou betekenen binnen kantoortijd/werktijd.

Als stukken voor een bepaald uur ingediend moeten worden, moet dat eenvoudigweg vermeld worden en wel duidelijk en helder zonder dat daar interpretatieverschillen over mogelijk zijn.

Het begrip "kantoortijd/werktijd" is al helemaal geen eenduidig begrip.

Vervolgens spreekt het CWI zichzelf ook herhaaldelijk tegen door nu weer te stellen dat toen de stukken om omstreeks 16.15 uur nog niet met de post waren bezorgd, de ontslagvergunningen de deur uit werden gedaan. Nu moeten we kennelijk weer rekening houden met het begrip "postbezorging". Het CWI gaat weer verder door te stellen dat eigenlijk de stukken met de postbezorging van die ochtend binnen hadden moeten zijn. Met het huidige communicatieverkeer zoals fax, zijn deze opmerkingen van het CWI werkelijk onbegrijpelijk en uiterst onzorgvuldig en zelfs onbehoorlijk.

Indien het CWI van mening is dat om dringende redenen aan de kant van (de werkgever; N.o.) er een kortere termijn gesteld had moeten worden, had zij dit aan de verweerders bekend moeten maken.

Dringendheid aan de kant van de werkgever wordt overigens dezerzijds ontkend en deze ontkenning van de dringendheid kan ook bewezen worden.

Dat thans gesteld wordt dat de vergunningen ook al na de eerste ronde verstrekt hadden kunnen worden, is niet terzake doende en overigens ook niet behoorlijk. Het CWI is niet verplicht een tweede ronde te geven. Echter zij doet dat of doet dat niet. Terzijde: het inlassen van een tweede ronde terwijl dat niet nodig is, is ook niet zorgvuldig.

Het CWI heeft in onderhavig geval een tweede ronde ingelast en heeft zich vervolgens aan de spelregels van deze tweede ronde te houden. Dit betekent dat eerst na indiening en ontvangst van de stukken de adviescommissie gaat vergaderen.

2. Niet vereist en eigenlijk onnodig, is er evenwel terdege een vooraankondiging van de gemachtigde van klagers geweest dat er op 26 februari 2004 nog duplieken ingediend zouden worden. Die ochtend is er gebeld met het CWI, de heer K. bleek in bespreking te zijn en toegezegd werd dat hij zou terugbellen, hetgeen ook na het middaguur is gebeurd.

De heer K. heeft zonder enige bedenking en/of commentaar voor kennisgeving aangenomen dat de duplieken nog binnen zouden komen die dag. Hij deed geen melding van het feit dat kennelijk op dat moment de Adviescommissie reeds vergaderd had.

Het is toch werkelijk onzorgvuldig dat de heer K. thans stelt dat zijn geheugen hem daarover in de steek laat. Dit kan waar zijn, maar de zorgvuldigheid van een instelling als het CWI vereist toch eenvoudigweg dat er een aantekening gemaakt wordt van dergelijke telefoongesprekken. Er dient toch gewoon een aantekening gemaakt te worden van het feit dat gemachtigde van een aantal werknemers te kennen heeft gegeven dat er nog stukken die dag zullen binnenkomen. In het bij de brief van 17 december 2004 door het CWI gevoegde e-mailbericht van de heer K. aan (de klachtbehandelaar; N.o.) staat dat K. verwezen zou hebben naar de brief waarin stond vermeld dat er tot uiterlijk 26 februari 2004 kon worden gereageerd. Dit stond echter helemaal niet in de brief. Er stond in de brief dat op 26 februari 2004 de stukken binnen moeten zijn. Dat betekent niet tot uiterlijk 26 februari, maar tot en met 26 februari 2004.

3. Ook niet relevant maar feitelijk onjuist is dat beide duplieken ook achteraf gezien geen wezenlijk nieuwe en/of aanvullende argumenten, overwegingen of inzichten geboden zouden hebben. Het is eenvoudigweg niet waar dat het feitelijk een herhaling van eerder aangevoerde standpunten behelsde. Er werd gereageerd bij repliek door werkgever nieuw naar voren gebrachte standpunten.

Heeft overigens het CWI de zaak, met de duplieken, alsnog in de vergadering van de Adviescommissie gebracht?

Waar baseert het CWI haar in genoemde brief inhoudelijke ingenomen standpunten over de duplieken dan op?

4. Het CWI gaat door met het hanteren van nieuwe criteria, zo moeten we nu volgens het CWI begrijpen dat de stukken op een zodanig tijdstip van de dag ingediend moeten worden dat zij die dag nog verwerkt moeten kunnen worden. Het is volkomen nieuw om nu naar voren te brengen dat de stukken niet alleen op een bepaalde dag ingediend moeten worden maar dat ze op een zodanig tijdstip van die dag ingediend moeten worden dat ze ook die dag nog behandeld kunnen worden. Dit soort beweringen zijn toch eigenlijk niet serieus te nemen. Klagers kunnen van niks anders uitgaan dan dat op 26 februari 2004 stukken ingediend moeten zijn.

5. Het CWI erkent dat stukken gewoon per fax ingediend kunnen worden. Faxapparatuur beschikt over de mogelijkheid om het tijdstip van ontvangst te registreren. Dit betekent dat heel eenvoudigweg valt vast te stellen of iets binnen de termijn of buiten de termijn wordt ingediend.

Vandaar ook dat artikel 33 van Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bepaalt dat:

"stukken die door middel van faxapparatuur voor 24.00 uur van de laatste dag van de lopende termijn ter griffie zijn ontvangen, gelden als binnen de termijn ingediend."

6. Klagers blijven er bij dat een zorgvuldige procedure met zich mee had gebracht dat de ontslagvergunningen geweigerd zouden zijn. Waar het echter in deze klachtenprocedure om gaat, is dat het onweersproken vaststaat dat bij een zorgvuldige procedure waarin elementaire beginselen als hoor en wederhoor in acht genomen zouden zijn, het ontslag, bij een afgegeven ontslagvergunning, eerst een maand later had kunnen ingaan. Dit betekent dat het CWI op zijn minst als schadevergoeding voor haar onzorgvuldig en onrechtmatig handelen deze maandsalarissen aan klagers moet vergoeden alsmede de kosten van rechtsbijstand terzake de CWI procedure alsmede deze klachtenprocedure.

Overigens blijven klagers bij al hetgeen reeds eerder naar voren is gebracht. .."

## **Achtergrond**

### 1. Wetboek van burgerlijke rechtsvordering

Artikel 33:

"Stukken die door middel van faxapparatuur voor 24.00 uur van de laatste dag van de lopende termijn ter griffie zijn ontvangen, gelden als binnen de termijn ingediend."

## 2. Algemene wet bestuursrecht

### Artikel 3:2

“Bij de voorbereiding van een besluit vergaart het bestuursorgaan de nodige kennis omtrent de relevante feiten en de af te wegen belangen.”

**2. Ontslagbesluit** (besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 1998, nr. AV/RV/98/38505, Stcrt. 238)

### Artikel 2:2, eerste tot en met derde lid

“1. Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Centrale organisatie werk en inkomen de werknemer hiervan onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek schriftelijk mededeling en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na deze mededeling verweer te voeren.

2. Na ontvangst van het verweer kan de Centrale organisatie werk en inkomen achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.

3. De in het eerste en tweede lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.”

### Artikel 2:5

“Na ontvangst van het in artikel 2:2, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 2:2, tweede lid, artikel 2:3, derde lid, of artikel 2:4 naar voren hebben gebracht, zendt de Centrale organisatie werk en inkomen een afschrift van het verzoek om toestemming en van de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de Ontslagadviescommissie.”