



Rapport

Datum: 12 juni 2006

Rapportnummer: 2006/212

Klacht

Verzoekers klagen erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen te Breda (CWI) hun werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hen wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoekers heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing het anciënniteitsbeginsel onjuist toegepast door geen rekening te houden met het feit dat alle schepelingen die dienstdoen aan boord van een zeeschip een arbeidsovereenkomst moeten hebben met de zee werkgever, zijnde de eigenaar van het schip dan wel de rompbevrachter.

Voorts klagen verzoekers erover dat de CWI niet heeft onderzocht op welke wijze de buitenlandse medewerkers werkzaam waren op de schepen van hun werkgever.

Beoordeling

I. Bevindingen

1. Verzoekers E. en B. traden op 7 november 2001 respectievelijk 28 januari 2002 in dienst bij hun werkgever, een internationale dienstverlener op het gebied van de maritieme infrastructuur. Verzoekers vervulden de functie van eerste stuurman.

2. Bij brief van 17 september 2004 verzocht werkgever de Centrale organisatie werk en inkomen (hierna: De CWI) hem voor een aantal werknemers, waaronder verzoekers, een ontslagvergunning te verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgever had reeds eerder bij de CWI een ontslagaanvraag voor verzoekers ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Deze ontslagaanvraag was door de CWI bij beslissing van 18 augustus 2004 geweigerd omdat werkgever de bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk had weten te maken. Volgens werkgever was er sinds de vorige ontslagaanvraag sprake van nieuwe feiten en omstandigheden zoals een fors teruglopende orderontvangst en een zorgbarende ontwikkeling van het bedrijfsresultaat. Inmiddels was gebleken dat de negatieve verwachtingen voor 2004 van werkgever zich sterker hadden voorgedaan dan begin 2004 was voorzien. Het resultaat in 2004 zou nog slechts 65% van 2003 bedragen en 45% van 2001. Tevens was er sprake van een fors teruglopende orderontvangst; tot en met juli was er € 319 miljoen ontvangen; de verwachting voor 2004 was € 600 miljoen ten opzichte van 2003 € 638 miljoen en in 2001 € 951 miljoen.

Voorts was er sprake van fors lagere brutowinstmarges; op jaarbasis was er een verwachting van 40 miljoen ten opzichte van 67 miljoen in 2003 en 123 miljoen in 2001.

Als gevolg van deze stand van zaken was er volgens werkgever een aantal maatregelen nodig in het personeelsbestand, waaronder een reductie van het aantal medewerkers in Nederland van 187 medewerkers, waarvan 175 in 2004 en 12 in 2005. Voor

43 medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zag werkgever zich genoodzaakt een ontslagaanvraag in te dienen.

Werkgever gaf verder aan dat er binnen het bedrijf sprake was van groepen medewerkers die inzetbaar waren op schepen en projecten. Deze groepen waren geclusterd naar functie in zogenaamde "centrale mensenpools". Het basisprincipe van een pool is dat medewerkers na afloop van een project weer terugkeren in de betreffende pool, waarna de medewerker weer beschikbaar is voor inzet op een volgend project/schip. Van onderlinge uitwisseling tussen de verschillende pools was geen sprake. Wanneer er geen werk voorhanden was, dan waren de medewerkers "stand-by" en ontstond het zogenoemde wachtgeld. Het teruglopende activiteiten- en omzetniveau had gevolgen voor de bezettingsgraad voor de schepen en de (inter)nationale projecten. De ontwikkeling van de wachtgelden liet een stijgende trend zien. Er was een sterk stijgende discrepantie tussen de hoeveelheid werk en het benodigde aantal pool medewerkers tegenover het aantal beschikbare medewerkers.

Binnen de pool eerste stuurmannen, waartoe verzoekers behoorden, dienden er tien arbeidsplaatsen te vervallen, waarvan er voor vier waaronder verzoekers een ontslag-vergunning moest worden aangevraagd.

Volgens werkgever kwamen verzoekers op basis van het anciënniteitsbeginsel voor ontslag in aanmerking.

Bijgevoegd was onder meer een overzicht van de Pool Nautische Officiers in dienst van werkgever. Uit dit overzicht bleek dat beide verzoekers in vergelijking met de andere eerste stuurmannen het kortste dienstverband hadden, met dien verstande dat er nog een andere eerste stuurman met een korter dienstverband was.

3. Verzoekers' gemachtigde merkte namens verzoeker E. in zijn verweerschrift van 20 oktober 2004 op dat er geen sprake was van nieuwe feiten of omstandigheden die een nieuwe ontslagaanvraag van werkgever rechtvaardigden. Voorts gaf verzoekers gemachtigde aan dat door werkgever niet het totaal aantal werknemers was meegenomen bij de ontslagaanvraag. Met name de buitenlandse werknemers werden in de lijsten niet genoemd. Aangezien deze buitenlandse werknemers uit de per 1 mei 2004 toetreden nieuwe lidstaten van de Europese Unie kwamen, dienden zij per die datum als Europese werknemers (lees: CAO-werknemers) te worden beschouwd. Omdat deze werknemers op de lijsten ontbraken kon verzoeker E. niet nagaan of het anciënniteits-beginsel wel op een juiste wijze was toegepast. Verzoeker E. had de indruk dat de ontslagvergunningsprocedure niet was gericht op een nijpende personele situatie maar op de wens van werkgever om de Nederlandse zeevarenden te vervangen door (goedkopere) buitenlandse krachten. Verzoeker E. verwees in dit verband naar een bijgevoegde personeelsadvertentie waarin door werkgever contracten werden aangeboden voor functies die volgens werkgever overcompleet waren geworden. Het betrof zowel Chief als

Second Mate (eerste respectievelijk tweede stuurman). Deze advertentie, afkomstig van Z een dochtermaatschappij van het moederbedrijf waartoe ook werkgever behoorde, vermeldde dat het bedrijf een “permanent employment on dredgers all over the world” bood alsmede een internationale opleiding voor de functie in Rotterdam.

Tevens merkte verzoeker E. op dat conform het Sociaal Plan voor boventallige werknemers moest worden nagegaan of er een andere functie binnen de organisatie beschikbaar was. Deze functie mocht maximaal één functieniveau lager zijn. Verzoeker E. had zich bereid getoond om in geval van boventaligheid de functie van tweede stuurman te verrichten. Dit voorstel was echter door werkgever van de hand gewezen. Terwijl er wel contracten voor bepaalde tijd voor de functie van tweede stuurman waren omgezet in contracten voor onbepaalde tijd.

4. Naar aanleiding van het verweer van verzoeker E. verzocht de CWI aan werkgever om te reageren op de door verzoeker meegezonden vacature en of deze vacature direct onder de aandacht was gebracht van de betrokken medewerkers. Tevens werd gevraagd of verzoeker E. een herplaatsingsvoorstel had gehad op deze functie.

5. Werkgever liet de CWI in zijn nadere reactie van 28 oktober 2004 weten dat werkgever wereldwijd enkele honderden schepen in beheer had. Deze schepen werden deels vanuit de vestiging Y van werkgever in Nederland beheerd, maar voor een groot deel vanuit de tien thuismarkten. Zo werden de circa dertig schepen die werkgever in Mexico had, beheerd door de Mexicaanse organisatie van werkgever en werden deze schepen bemand met circa driehonderd Mexicaanse zeelieden.

Ook de Europese thuismarkten hadden eigen schepen in beheer, onder eigen vlag, die zij hoofdzakelijk zelf bemanden. Recent waren drie zelfstandige bakken toegevoegd aan de Finse vloot, waarvoor bemanning ontbrak. De werving van medewerkers in de advertentie waarnaar door verzoeker E. werd verwezen had betrekking op deze drie Finse schepen, aldus werkgever.

Voor het deel van de vloot dat vanuit de vestiging Y van werkgever in Nederland werd beheerd gold voor ieder schip een zogenaamd bemanningsplan. In dit plan was het aantal bemanningsleden bepaald bij uitvoering van baggerwerken, gespecificeerd naar soorten functies. Tevens was gespecificeerd wat de norm was voor verdeling naar nationaliteiten, Nederlands (topkader en middenkader in verband met opleiding) Balten (middenkader) en Filippijnen (overig).

Bij de berekeningen in het kader van het Margeverbeteringsprogramma waren de normen van de bemanningsplannen gehanteerd. De vraag naar hoeveelheden bemanningsleden verdeeld over soorten van functies was bepaald door de marktvaart te vertalen naar de schepen, die een op een gekoppeld waren aan aantallen bemanningsleden. Zowel de bemanningsplannen als de berekeningen, alsmede de uitkomsten en conclusies waren

uitvoerig besproken met de Ondernemingsraad en waren een integraal onderdeel geweest van de adviesaanvraag. De Ondernemingsraad had ingestemd met de vigerende bemanningsplannen voor de schepen, aldus werkgever.

Verder merkte werkgever op dat de bemanningsplannen niet alleen bekend waren bij de Ondernemingsraad, maar dat de bemanningsplannen ook open gecommuniceerd werden naar de betreffende schepen. Werkgever hanteerde geen verborgen agenda en voerde geen verkapt beleid van structureel vervangen van Nederlandse bemanningsleden door buitenlanders.

Tevens werden via de betreffende advertentie geen eerste functionarissen geworven, maar medewerkers die de competenties hadden om op termijn als tweede functionaris ingezet te kunnen worden op schepen die door de thuismarkt werden bemand.

Aangezien het bovendien geen vacature betrof voor een functie die vanuit de vestigingsplaats van werkgever in Nederland vanuit de Centrale Mensenpool werd bemand, was het volgens werkgever niet reëel om een dergelijke vacature met de daarbij behorende omstandigheden (woonplaats en bijbehorende arbeidsvoorwaarden buiten Nederland) aan te bieden aan verzoeker E., die de functie van eerste stuurman bekleedde.

6. Verzoekers' gemachtigde deelde de CWI in zijn nader verweerschrift van 4 november 2004 mee dat de inhoud van de betreffende advertentie niet de indruk gaf dat de werving slechts voor de Scandinavische vennootschappen was bedoeld. Maar ook al zou dit zo zijn, dan had deze functie naar de mening van verzoeker E. ook aan hem aangeboden kunnen worden. Ook bestond de mogelijkheid dat E. tijdelijk bij de Scandinavische vloot zou worden gedetacheerd in afwachting van een vacature bij de Nederlandse vloot. Volgens verzoeker E. was interne of externe detachering binnen de zeescheepvaart een gebruikelijk en goed toepasbaar middel om tijdelijk boventallig personeel te plaatsen. Ook was het verzoeker E. niet duidelijk wat werkgever bedoelde met bemanningsplan. Volgens verzoeker E. regelde het bemanningsplan niets over de verschillende nationaliteiten aan boord en had de Ondernemingsraad geen bemoeienis met de inhoud van het bemanningsplan. Ook achtte E. het niet geloofwaardig dat werkgever met de betreffende wervingscampagne geen eerste functionarissen zou werven. In de vacature stond duidelijk Chief Officer (eerste stuurman). Ook was verzoeker al sinds zijn indiensttreding werkzaam op internationale projecten.

E. merkte verder op dat woonplaats geen enkele rol speelde. Of men nu vanuit de Baltische staten of vanuit Nederland naar een internationaal project werd gestuurd, maakte geen enkel verschil. De arbeidsvoorwaarden buiten Nederland waren onderhevig aan de Algemene Uitzendvoorwaarden tewerkstelling buiten Nederland zoals overeen-gekomen tussen werkgever en werknemersvertegenwoordigers in Nederland. Ook op dit punt kon volgens E. geen belemmering bestaan voor het aan hem aanbieden van de functie.

7. Bij beslissing van 19 november 2004 verleende de CWI werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker E. te beëindigen. De CWI overwoog dat werkgever nu inzage had gegeven in de halfjaarcijfers 2004 en een gedetailleerde rapportage had verstrekt van de accountant d.d. 8 september 2004. Hieruit bleek dat er feitelijk sprake was van een forse teruggang van de orderontvangsten. Onder invloed van de verdere verslechterende gang van zaken in de (internationale) baggermarkt als geheel namen ook de brutowinstmarges (die dienden ter dekking van de lokale overhead, hoofdkantoorkosten, risicovoorziening, belastingen) sterk af. De omzet in de eerste helft van 2004 lag aanzienlijk lager dan in de eerste helft van voorgaande jaren. De orderportefeuille was inmiddels teruggelopen tot € 924 miljoen, inclusief de € 340 miljoen die betrekking had op Singapore en waarvan niet bekend was wanneer de werkzaamheden aldaar konden worden hervat. De te verwachten omzet voor 2004 zou duidelijk achterblijven bij het niveau van de voorgaande jaren. Op basis van de orderontvangst en de stand van de orderportefeuille was het risico groot dat in 2005 een verdere daling van de omzet zou optreden. Ook bleek dat omzet en bedrijfsresultaat fors terugliepen terwijl de bezetting en de kosten van het hoofdkantoor op een onveranderd hoog niveau waren blijven liggen. Tevens had werkgever aangegeven dat de wachtgeldkosten door langdurige inactiviteit van medewerkers fors waren opgelopen. Werkgever maakte duidelijk, aldus de CWI, dat bij niet ingrijpen de concurrentiepositie van het bedrijf op termijn zwaar zou worden aangetast.

Al met al bleek duidelijk van samenvallende negatieve tendensen die - zeker op de langere termijn - zouden leiden tot aanzienlijke problemen in de bedrijfsvoering. Dan was het te rechtvaardigen dat de werkgever, ter consolidering van zijn bedrijf, een herstructurering voorbereidde ten einde berekend te zijn op de te voorziene ongunstige ontwikkelingen. Wat betreft de keuze van de te treffen maatregelen kwam aan de werkgever ten principale in eerste aanleg een eigen beslissingsbevoegdheid toe, aldus de CWI. Zo wenste werkgever maatregelen te nemen door onder meer een reductie van de personeelskosten op het hoofdkantoor, het stopzetten van de internationale activiteiten van de werf te Y en het terugbrengen van de wachtgeldkosten in de centrale mensenpools. Volgens de CWI was gelet op de omstandigheden het treffen van deze maatregelen niet onbegrijpelijk te noemen. Hierdoor was verzoeker E. in zijn huidige functie overcompleteet geworden. De werkgever paste het anciënniteitsbeginsel correct toe. Binnen de organisatie was er geen mogelijkheid om verzoeker E. elders in een andere passende functie te herplaatsen, aldus de CWI.

8. Verzoeker E. kon zich met het verlenen van de ontslagvergunning door de CWI niet verenigen. Verzoekers' gemachtigde diende hierover bij brief van 31 december 2004 een klacht in bij de Raad van bestuur van de CWI. Volgens E. had de CWI geen rekening gehouden met zijn verweer dat de personeelslijst van werkgever niet compleet was omdat een groot aantal werknemers van andere nationaliteiten niet waren vermeld hoewel deze personen wel op de functies waarvoor een overcompleteet was ontstaan bij werkgever

werkzaam waren. Het ging hierbij onder andere om Letse werknemers.

Aangezien er binnen de Europese Unie geen onderscheid meer mag worden gemaakt naar nationaliteiten had de CWI het anciënniteitsbeginsel niet juist toegepast. Ook bleek uit de beslissing van de CWI op geen enkele wijze waarom de CWI van mening was dat werkgever het anciënniteitsbeginsel juist had toegepast.

9. De Raad van bestuur van de CWI antwoordde verzoekers' gemachtigde bij brief van 8 februari 2005 onder meer:

“Van belang is vervolgens vast te stellen dat CWI de ontslagaanvragen toetst zoals ingediend door de juridische werkgever - in casu X - en dan *per bedrijfsvestiging*. Dit houdt in onder meer dat personeel in dienst van een *andere* werkgever in beginsel niet in de beoordeling wordt betrokken. Dit geldt dus ook inzake de in het verweer overgelegde personeelsadvertentie (...) van Z te Litouwen (?), en in zoverre is deze niet relevant voor onderhavige aanvragen. Evenzo is de lijn dat CWI buiten beschouwing laat het personeel dat op een zelfde baggerinstallatie werkzaam is, doch in dienst van een andere werkgever. In casu betrof het dus uitsluitend ontslagaanvragen van werkgever X. Deze onderneming diende te reorganiseren, voerde daartoe zakelijke motieven aan (...).

Het is uiteraard goed voorstelbaar dat in de *beleving* van met ontslag bedreigde werknemers sprake zou kunnen zijn van passeren van de anciënniteitsregel per identieke functie(groep), indien een werknemer van een andere (buitenlandse) vennootschap diens plaats op een baggerinstallatie zou innemen. Echter, in deze ligt er een vrije ruimte van (globaal) concernbeleid, waarin CWI niet rechtstreeks kan treden, en die in feite ook buiten de beoordelingsmarge van CWI ligt. Immers, zoals gesteld, toetst CWI verval van arbeidsplaatsen per aanvragende werkgever en per vestiging van het bedrijf. CWI is daarbij uitgegaan - en moet daar in beginsel ook van uit kunnen gaan - van de personeelsopgave zoals door de werkgever verstrekt. Gezien de overgelegde lijst met data in dienst per functiegroep blijkt niet dat CWI de anciënniteitsregel onjuist zou hebben toegepast”.

10. Verzoekers konden zich met de reactie van de CWI op de klacht niet verenigen en wendden zich bij brief van hun gemachtigde van 17 maart 2005 tot de Nationale ombudsman met het verzoek hun klacht in onderzoek te nemen. Verzoekers gemachtigde gaf in zijn verzoekschrift onder meer aan:

“Naast de Nederlanders werken onder andere ook Letten en Litouwers aan boord van deze schepen. In de periode waarin de ontslagvergunning behandeld werd is een advertentie ontvangen vanuit de Baltische staten, waarbij door Z werknemers werden gezocht voor functies waarvoor (werkgever; N.o.) ontslagvergunningen had aangevraagd. Z is evenals (werkgever; N.o.) een 100% dochter van A. (...)

Geen rekening is gehouden met het feit dat alle schepelingen die dienstdoen aan boord van een zeeschip een arbeidsovereenkomst moeten hebben met de zeewerkgever, zijnde de eigenaar van het schip dan wel de rompbevrachter, ook wel genoemd de beheerder van het schip zoals genoemd in artikel 309 WvK.

Uit de Alfabetische schepenlijst van de Nederlandse Vloot van 1 januari 2005 van de Scheepvaartinspectie blijkt dat vrijwel alle schepen in eigendom dan wel in beheer zijn bij (werkgever; N.o.). Daarmee zijn alle schepelingen verplicht in dienst van (werkgever; N.o.).

Ondanks deze wettelijke bepalingen heeft (werkgever; N.o.) haar Baltische medewerkers ondergebracht in een andere bemanningsvennootschap, namelijk Z. De Nederlanders zijn in dienst van (werkgever; N.o.), de daadwerkelijke zeewerkgever. De Baltische medewerkers zijn ook werkzaam op de schepen die in eigendom, dan wel in beheer zijn bij (werkgever; N.o.). Hiermee hadden ze dus ook meegenomen dienen te worden in de anciënniteit. Het CWI heeft dit nagelaten.

Subsidiair richt onze klacht tegen het feit dat het CWI niet heeft onderzocht op welke wijze de Baltische medewerkers werkzaam waren op de schepen. Indien zij niet in dienst waren van (werkgever; N.o.) waren zij zeer wel mogelijk op basis van een inleenovereenkomst dan wel detacheringsovereenkomst werkzaam op de schepen in beheer van (werkgever; N.o.).”

11. In het kader van het onderzoek door de Nationale ombudsman gaf de Raad van bestuur van de CWI in haar reactie van 18 mei 2005 aan dat de CWI zich terecht had beperkt tot de personeelsopgave zoals die door de werkgever van verzoekers was verstrekt, en daarmee (impliciet) geen rekening had gehouden met (zeevarend) personeel, in dienst bij een andere werkgever. De CWI had dan ook het anciënniteitsbeginsel correct toegepast.

Dat bepaalde schepelingen op hetzelfde schip als verzoekers een andere nationaliteit hadden, doet wat betreft de werking van het BBA niet ter zake. Dit omdat nationaliteit geen onderscheidend criterium was blijkens het BBA en het Ontslagbesluit. Het was evenmin een arbeidsrechtelijk begrip, en de CWI had er dan ook terecht geen acht op geslagen. CWI hanteerde slechts het begrip werkgever en werknemer zoals dat in het BBA was gedefinieerd, en niet de bepalingen uit het Wetboek van Koophandel.

Voorts kon volgens de CWI de vraag worden gesteld of het BBA überhaupt wel van toepassing was op de door verzoekers genoemde buitenlandse schepelingen. Dit omdat voor de toepasselijkheid van het BBA op (de beëindiging van) een arbeidsverhouding vereist is dat het Nederlandse arbeidsbelang betrokkenheid heeft. Naast het formele werkgeversschap, kan onder meer worden gelet op de vraag of het Nederlandse (arbeids en ontslag) recht toepasselijk is, of de arbeid ook op Nederlandse bodem wordt verricht, of het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid toepasselijk is (premieafdracht), of de

werknemer zich na eventuele werkloosheid bij CWI als werkzoekende zou laten registreren en in Nederland een werkloosheidsuitkering zou aanvragen; in zijn algemeenheid dus of de werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt en/of sociale zekerheid zou terugvallen. Daarvan was in de onderhavige ontslagprocedure niet gebleken en ook door partijen niet met zoveel woorden aangevoerd.

Voorts merkte de Raad van bestuur op dat de door verzoekers bijgevoegde personeelsadvertentie van Z bovendien betrekking had op geheel andere functies dan door beide verzoekers bekleed (eerste of tweede stuurman) Het betrof experienced Chief Mates en 2nd Mates, Chief Engineers en 2nd Engineers. Het anciënniteitsbeginsel was dan ook niet van toepassing, aldus de Raad van bestuur. Dit omdat het anciënniteitsbeginsel betrekking had op uitwisselbare functies per bedrijfsvestiging.

Als bijlage stuurde de CWI het ontslagdossier van verzoeker E. mee. De CWI merkte in dat verband op dat het dossier van verzoeker B. identiek was aan het dossier van verzoeker E.

12. Verzoekers gemachtigde merkte in zijn nadere reactie van 9 juni 2005 onder meer op:

“Het CWI had wel degelijk rekening moeten houden met zeevarend personeel bij de andere werkgever nu deze ook de arbeidsplaatsen die volgens (werkgever; N.o.) kwamen te vervallen bezetten. De arbeidsplaatsen op de schepen vervallen niet maar werden ingevuld door werknemers van een andere werkgever. Er zou in dat geval sprake zijn van detachering of inlening van uitzendkrachten. Het CWI heeft echter met dit gegeven totaal geen rekening gehouden.

Dat de “andere” werkgever, zijnde de buitenlands-personeels-BV van (werkgever; N.o.) gebruik maakt van goedkope buitenlandse arbeidskrachten doet voor de beoordeling niet ter zake, voor de motivering van de werkgever tot het aanvragen van de vergunningen des te meer. De werkgever wisselt immers de Nederlanders in voor goedkope “ingeleende” arbeidskrachten. Ook hiermee heeft het CWI geen rekening gehouden ondanks dat zij hierop gewezen is.

Het doet geenszins ter zake of het BBA al dan niet van toepassing is op de buitenlandse schepelingen. Op (verzoekers; N.o.) is het wel degelijk van toepassing en daarmee dienen alle werknemers die arbeidsplaatsen bezetten bij de werkgever te worden meegenomen in de beoordeling van anciënniteit. Indien dit door het CWI was meegenomen had zij de ontslagaanvraag moeten afwijzen.

Met betrekking tot de personeelsadvertentie wil ik slechts opmerken dat eerste stuurman en tweede stuurman in het Engels vertaald Chief Mate en Second Mate zijn.

Met betrekking tot de bedrijfsvestiging (artikel 4:2 Ontslagbesluit) (zie Achtergrond; N.o.) heeft het CWI slechts de administratieve mensenpool in ogenschouw genomen. Ons inziens dient bij de bedrijfsvestiging de locatie waar de functies worden uitgeoefend, zijnde

de schepen te worden verstaan.”

13. De Raad van bestuur van de CWI deelde de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen bij brief van 31 mei 2006 onder meer het volgende mee:

“Nu betrekken klagers in hun laatste reactie d.d. 9 juni 2005 een nieuw en opmerkelijk standpunt inzake het *vestigingsbegrip*. Zij stellen dat “...*bij de bedrijfsvestiging de locatie waar de functies worden uitgevoerd, zijnde de schepen dient te worden verstaan...*”.

Deze stelling berust niet op deugdelijke grondslag, en vindt steun in wet, regelgeving noch literatuur. CWI heeft het vestigingsbegrip zo ook nimmer uitgelegd of toegepast en zal dat ook niet doen. Terzake mag ik u verwijzen naar Hoofdstuk 12 (‘Bedrijfsvestiging’) van de *Beleidsregels Ontslagtaak CWI*. In concreto heeft CWI - terecht, evenals in alle andere identieke gevallen binnen dit toentertijd spelende collectieve ontslag - de (vestiging Y van werkgever; N.o.) als ‘bedrijfsvestiging’ aangemerkt vanwaar onder andere de door de werkgever gedefinieerde ‘arbeidspool’ van zeevarenden werd aangestuurd. Klagers zijn overigens de enigen die deze wijze van toetsen tot voorwerp van klacht hebben gemaakt, en betrekken daarmee een evident en onjuist minderheidsstandpunt.

Voorts mist klagers verwijzing naar artikel 309 Wetboek van Koophandel relevantie voor de CWI-procedure. Dit ziet immers slechts op de civielrechtelijke relatie tussen de schepeling/werknemer en de (‘zee’)werkgever, terzake waarin CWI geen bevoegdheid toekomt. Klagers dienden daarin hun wederpartij aan te spreken.

Voor klagers lag vanuit hun visie feitelijk beroep op ‘kennelijk onredelijk ontslag’ in de rede indien naar hun oordeel sprake was van een valse of voorgewende reden, zoals indien de werkgever onjuiste personeelslijsten had verstrekt, zoals zij stellen”

II. Beoordeling

14. Verzoekers klagen erover dat de CWI hun werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hen wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Volgens verzoekers heeft de CWI bij het nemen van haar beslissing het anciënniteitsbeginsel onjuist toegepast door geen rekening te houden met het feit dat alle schepelingen die dienstdoen aan boord van een zeeschip een arbeidsovereenkomst moeten hebben met de zeewerkgever, zijnde de eigenaar van het schip dan wel de rompbevrachter.

15. 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 dienst-verband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht.

16. De CWI deelde mee dat zij de ontslagaanvragen toetst zoals ingediend door de juridische werkgever en dan per bedrijfsvestiging. Dit houdt in dat personeel in dienst van

een andere werkgever in beginsel niet in de beoordeling wordt betrokken. Ook laat de CWI buiten beschouwing het personeel dat op eenzelfde baggerinstallatie werkzaam is, doch in dienst van een andere werkgever. Voorts is de CWI van mening dat zij mag uitgaan van de personeelsopgave zoals door werkgever wordt verstrekt. Gezien de overgelegde lijst met data in dienst per functiegroep blijkt niet dat de CWI het anciënniteitsbeginsel onjuist zou hebben toegepast, aldus de CWI.

17. Het redelijkheidvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is.

18. Verzoekers werkgever heeft voor verzoekers een ontslagaanvraag ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Dit betekent dat de CWI diende na te gaan of de bedrijfseconomische situatie van de werkgever van verzoekers van dien aard was dat deze een ontslagaanvraag voor verzoekers rechtvaardigde.

De Nationale ombudsman merkt op dat de CWI in haar standpunt kan worden gevolgd dat de ontslagaanvragen getoetst dienden te worden zoals ingediend door de juridische werkgever van verzoekers. De CWI heeft dan ook terecht de buitenlandse werknemers die in dienst waren van een andere (juridische) werkgever buiten beschouwing gelaten en zich kunnen beperken tot de personeelsopgave zoals die door de werkgever van verzoekers was verstrekt. Het zou ongerijmd zijn wanneer de werkgever van verzoekers genoodzaakt is wegens bedrijfseconomische redenen tot personele maatregelen over te gaan, een andere werkgever voor wie deze bedrijfseconomische noodzaak niet noodzakelijkerwijs ook aanwezig was, geconfronteerd zou worden met gedwongen ontslagen binnen zijn bedrijf.

Dat op grond van het Wetboek van Koophandel (WvK), zoals door verzoekers wordt aangevoerd, alle schepelingen die dienstdoen aan boord van een zeeschip een arbeidsovereenkomst moeten hebben met de beheerder van het schip, en dat dus door werkgever de bepalingen van het WvK niet juist zouden zijn toegepast, is niet aan de CWI ter beoordeling maar, zoals door de CWI terecht wordt aangevoerd, een zaak tussen verzoekers en werkgever. De CWI dient slechts te beoordelen of aan de vereisten van het Ontslagbesluit is voldaan. Gelet op het vorenstaande kan niet worden gesteld dat de CWI niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten dat verzoekers op grond van het anciënniteitsbeginsel voor ontslag in aanmerking kwamen.

19. Voor zover verzoekers erover klagen dat de CWI niet heeft onderzocht op welke wijze de buitenlandse medewerkers werkzaam waren op de schepen van hun werkgever, wordt het volgende opgemerkt. Zoals hiervoor reeds is aangegeven kon de CWI in redelijkheid uitgaan van de werknemers in dienst van werkgever en afgaan op de personeelslijst zoals die door werkgever was verstrekt. Gelet hierop bestond er voor de CWI dan ook geen reden een nader onderzoek in te stellen naar de buitenlandse werknemers in dienst van een andere werkgever op de schepen van de werkgever.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

20. Overigens merkt de Nationale ombudsman op dat ingevolge het motiveringsvereiste het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. In het geval van verzoekers betekent dit dat uit de motivering moet blijken hoe de CWI tot haar beslissing is gekomen.

Uit de overwegingen van de CWI in de ontslagvergunning blijkt op geen enkele wijze waarom de CWI van mening was dat het anciënniteitsbeginsel door werkgever correct was toegepast. De ontslagbeslissing is ten aanzien van het anciënniteitsbeginsel dan ook ontoereikend gemotiveerd.

CONCLUSIE

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Breda is niet gegrond.

Onderzoek

Op 21 maart 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer E. te IJmuiden en de heer B. te Veenwouden, ingediend door de Federatie van Werknemers in de Zeevaart te Rotterdam, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Breda.

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

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

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 reactie van verzoeker gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen. De reactie van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

1. Verzoekschrift van 17 maart 2005.
2. De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoekers.
3. Reactie op de klacht van de Raad van bestuur van de CWI, gedateerd 18 mei 2005.
4. Nadere reactie van verzoekers gemachtigde, gedateerd 9 juni 2005.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

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

§ 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, zoals dit luidde tot 1 maart 2006

"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, zoals dit luidde tot 1 maart 2006

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