



# Rapport

**Datum: 5 september 2006**  
**Rapportnummer: 2006/304**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Zuidoost Nederland te 's-Hertogenbosch, bij beschikking van 28 mei 2003 aan zijn voormalige werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen, terwijl die werkgever nog bij beschikking van 29 januari 2003 die toestemming werd onthouden zonder dat er sprake was van nieuwe feiten en omstandigheden.

Voorts klaagt verzoeker erover dat zijn hierover ingediende klacht bij brief van 1 juni 2004 door de CWI, district Zuidoost Nederland te Maastricht ongegrond is verklaard.

## Beoordeling

### Bevindingen

#### I. De ontslagprocedure

1. Verzoeker werkte sinds 1987 bij een drukkerij, laatstelijk in de functie van plaatmaker. Bij brief van 3 december 2002 werd namens de werkgever aan de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), district Zuidoost Nederland te 's-Hertogenbosch uiteengezet dat het bedrijf gesaneerd moest worden om op langere termijn te kunnen overleven en dat in verband daarmee 6 van de 33 medewerkers moesten worden ontslagen. Bijgevoegd waren een reorganisatieplan, financiële stukken van de accountant, een lijst met medewerkers, notulen van een personeelsvergadering en de individuele ontslagaanvragen. Ook verzoeker werd voor ontslag voorgedragen. Verzoeker was de enige medewerker op de afdeling Prepress, plaatkopie en deze afdeling zou komen te vervallen. Volgens de werkgever zou de op die afdeling gebezigde werkwijze moeten worden geïntegreerd in de afdeling Prepress, Macromontage. Verzoeker was weliswaar aangenomen als macromonteur maar zijn functie (macromonteur 'oude stijl') zou in geen enkel opzicht zijn te vergelijken met de functie van macromonteur zoals die bij laatstgenoemde afdeling wordt uitgevoerd. Verzoeker kon volgens zijn werkgever ook niet eenvoudig worden opgeleid om op de afdeling Macromontage aan de slag te gaan. Hij zou in tegenstelling tot de twee macromonteurs op de afdeling Macromontage, die later in dienst waren getreden, de kennis en de feeling voor de hedendaagse automatisering missen. Daarbij waren door die automatisering en een afname van de omzet niet meer dan twee macromonteurs nodig.

2. In zijn verweer voerde verzoeker onder meer aan dat hij enige tijd arbeidsongeschikt was geweest, daarvoor ook tijdelijk een uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) had ontvangen, in 1999 succesvol was gereïntegreerd en in verband daarmee was aan te merken als arbeidsgehandicapte voor

wie extra ontslagbescherming geldt. Dat verzoeker niet geschikt zou zijn voor de functie van macromonteur en geen feeling voor de automatisering zou hebben, was volgens hem een verzinzel aangezien hij het werk wel degelijk dagelijks uitoefende. Mocht bijscholing echter noodzakelijk zijn dan was hij daar zeker toe bereid. Ook bracht verzoeker naar voren dat er ten onrechte was aangevoerd dat verzoekers functie en zijn afdeling zouden worden opgeheven.

3. Bij beschikking van 29 januari 2003 onthield de CWI de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen. De CWI overwoog daarbij dat de werkgever in voldoende mate aannemelijk had gemaakt dat er, gelet op de geschetste situatie, aan een ontslag niet viel te ontkomen. Het stond in dat verband volgens de CWI vast dat de financiële positie van de werkgever niet rooskleurig was te noemen. Aangenomen werd dat de gepresenteerde cijfers op zich juist zijn. De CWI vond het echter in onvoldoende mate onderbouwd dat de keuze op verzoeker moest vallen. Uit de door partijen verstrekte gegevens kon geconcludeerd worden dat de werkzaamheden van verzoeker op dat moment nog niet waren vervallen. Verder kon in alle redelijkheid van de werkgever worden verlangd dat hij, mede gelet op de positie van verzoeker, zou bezien of er opleidingsmogelijkheden waren waardoor verzoeker ook inzetbaar zou zijn als de situatie zou gaan veranderen. Een verdere inspanning van de werkgever zou dan ook alleszins redelijk te noemen zijn.

4. Bij brief van 14 maart 2003 werd de CWI namens de werkgever in het verlengde van de vorige ontslagaanvraag andermaal om afgifte van een ontslagvergunning voor verzoeker gevraagd. Verzoekers functie van plaatmaker was vervallen, aldus de werkgever. Dit hing samen met het feit dat de plaatkopieerwerkzaamheden in omvang terugliepen en op termijn volledig zouden verdwijnen. Deze werkzaamheden waren toegevoegd aan de functie van digitale grootmonteur/plaatmaker. Beide functies zouden niet uitwisselbaar zijn omdat de functie van digitale grootmonteur/plaatmaker diende te worden beschouwd als een hoogwaardige en volledig technische/geautomatiseerde functie. Verzoeker zou te weinig automatiseringservaring hebben om die functie te kunnen uitoefenen. De meeste bij de aanvraag gevoegde stukken waren ook met de eerste aanvraag meegezonden. Nieuw bijgevoegd was een actueel overzicht van de afdelingen, waaruit bleek dat verzoekers afdeling Prepress, plaatkopie inmiddels was opgeheven. Verder was nieuw bijgevoegd een opzet van de winst- en verliesrekening over 2002, waaruit volgens de werkgever bleek dat voor heel 2002 een verlies was geleden van € 129.967. De vrees zoals verwoord bij de eerste aanvraag was derhalve bewaarheid geworden, aldus de werkgever.

5. In zijn verweerschrift van 2 april 2003 gaf verzoeker aan dat de werkgever niets anders had gedaan dan het oude verzoek voorzien van een facelift. In de eerste aanvraag was er sprake van dat verzoekers afdeling kwam te vervallen en nu ging het om zijn functie, terwijl de termijn waarop dit zou gaan gebeuren nog niet duidelijk was. De werkgever had daarbij niet aannemelijk gemaakt dat die functie uit bedrijfseconomisch-/organisatorisch oogpunt moest vervallen. Hij wees er verder onder meer op dat als zo kort op een vorige

ontslagaanvraag een nieuwe aanvraag wordt gedaan, deze volgens vaste jurisprudentie slechts in behandeling dient te worden genomen als er sprake is van veranderde omstandigheden of als er een voorwaarde wordt vervuld die staat vermeld in de vorige beschikking. Hiervan was volgens hem geen sprake.

6. Omdat verzoeker was aan te merken als arbeidsgehandicapte werd aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) door de CWI advies gevraagd. De arbeidsdeskundige van het UWV gaf in haar advies van 22 april 2003 aan dat er concrete herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever waren in de vorm van aangepast werk, dat verzoeker dit aangepaste werk zonder buitensporig ziekteverzuim verrichtte, in verband waarmee verzoekers WAO-uitkering sinds juli 2000 volledig was beëindigd, dat het ontslagverzoek dan ook niet voortkwam uit ziekte of gebrek bij verzoeker en dat hij ontslagbescherming genoot op grond van zijn status als arbeidsgehandicapte. Bij brief van 12 mei 2003 werd het UWV-advies aan de bij het ontslag betrokken partijen gezonden. In zijn daarop gegeven reactie van 21 mei 2003 gaf verzoeker aan dat het UWV-advies voor hem positief was en dat hij er verder niet op hoefde te reageren omdat hij er het volste vertrouwen in had dat de ontslagvergunning weer zou worden geweigerd.

7. Bij beschikking van 28 mei 2003 verleende de CWI aan de werkgever toestemming om de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen. De CWI overwoog daarbij - gelijk aan de eerste beschikking - dat de werkgever in voldoende mate aannemelijk had gemaakt dat, gelet op de bedrijfseconomische situatie, aan een ontslag niet viel te ontkomen. Hoewel verzoeker had aangevoerd dat er van de kant van de werkgever geen nieuwe informatie was ingebracht en hij extra ontslagbescherming diende te hebben op grond van zijn status als arbeidsgehandicapte, was de ontslagadviescommissie van mening dat "uit de nadere informatie van de ontslagaanvraag" op dat moment voldoende aannemelijk was geworden dat, alhoewel de werkzaamheden nog niet geheel waren vervallen, verzoekers functie zou komen te vervallen. De ontslagadviescommissie was ook van mening dat de functie van verzoeker niet onderling uitwisselbaar was met die van twee van verzoekers collega's (de digitale grootmonteurs/plaatmakers), die korter dan verzoeker in dienst waren. Onder verwijzing naar het advies van het UWV was de ontslagadviescommissie verder van mening dat voldoende aannemelijk was gemaakt dat er geen mogelijkheden waren tot herplaatsing in een andere al dan niet aangepaste functie.

Overeenkomstig de beschikking deelde de werkgever bij brief van 28 mei 2003 aan verzoeker mee dat de dienstbetrekking per 31 augustus 2003 werd opgezegd.

## II. De klachtprocedure

1. Verzoeker diende op 20 februari 2004 (aangevuld bij brieven van 3 en 22 maart 2004) een klacht in bij de CWI. Hij bracht in die klacht naar voren dat de CWI bij het verlenen van de vergunning geen rekening had gehouden met zijn arbeidshandicap, het anciënniteitsbeginsel en het gestelde in de eerste ontslagbeschikking. In de beschikking

was zonder nadere motivering opgenomen dat er sprake was van "nadere informatie van de ontslagaanvraag". Verder voerde hij aan dat de plaatwerkzaamheden (zijn werk) ook een half jaar na zijn vertrek nog volop in bedrijf waren. De CWI had volgens verzoeker niet zonder nader onderzoek tot de conclusie kunnen komen dat er geen herplaatsingsmogelijkheden waren in een andere al dan niet aangepaste functie doordat het UWV in zijn advies had gesteld dat verzoeker herplaatst was in een aangepaste functie. Het bevreemde verzoeker dat de CWI in de tweede beschikking niet had gerefereerd aan de eerste beschikking waarin de CWI had aangevoerd dat de werkgever diende te onderzoeken of er opleidingsmogelijkheden voor verzoeker waren waardoor deze beter inzetbaar zou zijn. De CWI had volgens verzoeker moeten onderzoeken of de werkgever zich op dit vlak wel voldoende had ingespannen.

2. Verzoekers klacht werd bij brief van 1 juni 2004 door de CWI Maastricht afgehandeld. Volgens de CWI bleek uit de tweede aanvraag dat de economische situatie van de werkgever vier maanden na de eerste aanvraag beduidend slechter was geworden. Het verschil zat minder in de teksten van de aanvragen dan wel in de aangevoerde financiële noodzaak: de economische noodzaak was harder geworden, aldus de CWI. In zo'n situatie is het aan de werkgever om zijn organisatie in te richten en de plaatwerkzaamheden, die op termijn kwamen te vervallen, bij andere medewerkers neer te leggen. Dit was de reden dat de tweede aanvraag in behandeling was genomen. De weg van bijscholing zou volgens de CWI te lang duren en bovendien was er geen sprake van onderlinge uitwisselbaarheid van de functie van verzoeker en zijn collega's om welke reden het anciënniteitsbeginsel niet van toepassing werd geacht. Omdat het UWV in zijn advies niets had opgemerkt over herplaatsing met bijscholing, maar slechts had geadviseerd dat verzoeker al werkzaam was in een herplaatsingsfunctie, kon de CWI concluderen dat verzoeker niet herplaatsbaar was. Doordat het advies van het UWV door de CWI in de procedure was gebracht en dit advies niet door partijen werd bestreden, had de CWI wel degelijk rekening gehouden met verzoekers arbeidshandicap, aldus de CWI die daarop concludeerde dat verzoekers klacht op alle onderdelen ongegrond moest worden geacht.

### III. Standpunt van de CWI

In reactie op de klacht die verzoeker bij de Nationale ombudsman had ingediend en de daarover gestelde vragen bracht de CWI bij brief van 25 maart 2005 naar voren dat de CWI bij het opnieuw in behandeling nemen van een tweede (en volgende) aanvraag voor dezelfde werknemer toetst aan het gestelde in artikel 4:6 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb; zie Achtergrond, onder 1.), waarin is bepaald dat een bestuursorgaan een aanvraag opnieuw in behandeling kan nemen indien er sprake is van nieuwe feiten of veranderde omstandigheden. De CWI was van mening de tweede ontslagaanvraag van verzoekers werkgever in behandeling te mogen nemen omdat er sprake was van de volgende nieuwe feiten en omstandigheden: een geactualiseerde verlies- en winstrekening, een actueel overzicht van de afdelingen en een aangepaste individuele ontslagmotivering. Wat betreft de bedrijfseconomische onderbouwing stelde de CWI dat de

noodzaak voor het ontslag onverkort aanwezig werd geacht ongeacht het feit dat het werkelijke verlies voor 2002 (€ 129.967) wat lager was dan het voor 2002 geprognosticeerde verlies (€ 170.000). De CWI erkende dat de reactie op de primaire klacht bij brief van 1 juni 2004 op deze punten niet zo gelukkig was. Volgens de CWI zou niet zijn bedoeld aan te geven dat de financiële resultaten verder zouden zijn verslechterd maar wel dat er niet alleen maar sprake was van prognoses, maar ook van reële negatieve cijfers. Verder was de CWI tot de conclusie gekomen dat de door de werkgever in gang gezette reorganisatie in een volgende fase was beland: bij de eerste aanvraag was er sprake van het samenvoegen van twee afdelingen en het op termijn komen te vervallen van verzoekers functie en in de tweede aanvraag was de afdeling inmiddels opgeheven en de functie van verzoeker vervallen. Hiermee was de ontslagreden dringender geworden en dus zwaarder gaan wegen. Omdat daarmee duidelijk was geworden dat de uitvoering van de reorganisatie was versneld, was het volgens de CWI niet meer reëel dat de werkgever verzoeker boven de sterkte in dienst zou houden teneinde hem op te leiden voor de combinatiefunctie van macromonteur/plaatkopieermedewerker. Indien verzoeker van mening was dat de werkgever onjuiste informatie aan de CWI had verstrekt en daarmee de CWI om de tuin zou hebben geleid, dan had verzoeker volgens de CWI een procedure uit kennelijk onredelijk ontslag moeten beginnen om de werkgever op deze wijze te dwingen het dienstverband te herstellen dan wel een schadevergoeding te betalen.

#### IV. Standpunt van verzoeker

Verzoeker was het in zijn brief van 19 april 2005 aangevuld met zijn brief van 2 augustus 2005 nog steeds niet eens met het standpunt van de CWI dat er sprake was van nieuwe feiten en omstandigheden waardoor het in behandeling nemen van de ontslagaanvraag kon worden gerechtvaardigd. Omdat de definitieve cijfers meevielen ten opzichte van de geprognosticeerde cijfers over 2002 kon er in verzoekers opvatting gesteld worden dat de financiële situatie minder slecht was dan verwacht. Je kon het definitieve verliescijfer niet opvatten als een 'nieuw feit of omstandigheid'. Het geprognosticeerde verlies gaf geen aanleiding om het ontslag goed te keuren: als dan later bleek dat het definitieve verliescijfer lager was uitgevallen, was er nog minder aanleiding om de vergunning te verlenen. Dat zowel zijn functie als afdeling zouden moeten verdwijnen was ook al ten tijde van de eerste ontslagaanvraag bekend. De CWI had kunnen inschatten, aldus verzoeker, dat voor het doorzetten van de reorganisatie een forse investering in de automatisering moest worden gedaan die gelet op de weinig rooskleurige financiële situatie wellicht niet goed haalbaar leek te zijn. Een gevolg hiervan was dat anderhalf jaar na het verlenen van de ontslagvergunning verzoekers functie en afdeling nog steeds bestonden en dat later van de automatiseringsplannen was afgezien waardoor de afdeling wel degelijk was blijven bestaan. Waar het volgens verzoeker werkelijk om ging was dat de werkgever hem - in zijn ogen de verkeerde persoon - voor ontslag had voorgedragen en dat de CWI de werkgever had moeten wijzen op de verplichtingen die de werkgever jegens verzoeker had zoals die waren beschreven in de eerste ontslagbeschikking. Verzoeker uitte zijn teleurstelling over

het feit dat de CWI na ontvangst van de tweede ontslagaanvraag op geen enkele wijze had geïnformeerd of de werkgever zich had gehouden aan het gestelde in de eerste ontslagbeschikking. Verzoeker vroeg zich af of de CWI wist dat de werkgever geen enkele stap in zijn richting had gedaan om hem bij te scholen, overeenkomstig het daarover gestelde in de eerste beschikking. Als verzoeker had geweten dat de werkgever voor hem een tweede ontslagaanvraag ging indienen en hem dus geen scholing wilde aanbieden dan had hij zelf voortijdig actie kunnen ondernemen. Verzoeker gaf verder nog aan dat de beslissing in strijd was met het gestelde in de artikelen 4:4 en 5:2, eerste lid van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 2.) omdat hij als arbeidsgehandicapte extra ontslagbescherming behoorde te hebben.

## Beoordeling

V. Ten aanzien van de vraag of de CWI de tweede ontslagaanvraag in behandeling had mogen nemen

1. De werkgever van verzoeker diende op 3 december 2002 bij de CWI een ontslagaanvraag in. Bij beschikking van 29 januari 2003 onthield de CWI de werkgever toestemming om het dienstverband met verzoeker op te zeggen. De werkgever vroeg bij brief van 14 maart 2003 de CWI andermaal om een ontslagvergunning voor verzoeker. De vraag doet zich voor of de CWI de tweede aanvraag, anderhalve maand nadat de CWI op de eerste aanvraag een negatief besluit had genomen, in behandeling mocht nemen.
2. Het redelijkheidsvereiste houdt in dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is.
3. In het geval van verzoeker ging het er om of de CWI in de informatie van de werkgever bij de tweede ontslagaanvraag nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden aantrof op grond waarvan de CWI de tweede ontslagaanvraag in behandeling kon nemen. Volgens de CWI bestonden de nieuwe feiten en gewijzigde omstandigheden uit: een opzet van de verlies- en winstrekening over het jaar 2002, een actueel overzicht van de afdelingen en een aangepaste individuele ontslagmotivering. De economische noodzaak voor een ontslag werd ook bij de eerste aanvraag aanwezig geacht: uit de voorlopige opzet van de verlies en winstrekening over het jaar 2002 kon slechts worden afgeleid dat het werkelijk geleden verlies lager was uitgevallen dan de verliesprognose. Uit het actueel overzicht van de afdelingen bleek dat verzoekers afdeling Prepress, plaatkopie inmiddels was opgeheven. De aanpassing van de individuele ontslagmotivering had betrekking op het feit dat verzoekers functie inmiddels was vervallen en de door hem uitgeoefende taken waren toegevoegd aan de functie van digitale grootmonteur/plaatmaker. Volgens de werkgever diende laatstgenoemde functie te worden beschouwd als een hoogwaardige en volledig technische/geautomatiseerde functie waar verzoeker niet geschikt voor werd geacht.

Uit het vorenstaande volgt dat er ten opzichte van de eerste ontslagaanvraag, in de tweede ontslagaanvraag sprake was van de volgende door de werkgever gepresenteerde nieuwe feiten en/of gewijzigde omstandigheden: verzoekers afdeling was inmiddels opgeven en zijn functie was inmiddels vervallen. De CWI kon de tweede ontslagaanvraag dan ook in redelijkheid in behandeling nemen. Of de door de werkgever in de tweede ontslagaanvraag verstrekte informatie juist was, kon tijdens de behandeling van de tweede ontslagaanvraag aan de orde komen.

In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

#### VI. Ten aanzien van het verlenen van de toestemming op de tweede ontslagaanvraag

1. In de ontslagbeschikking van 28 mei 2003 overwoog de CWI dat de werkgever thans in voldoende mate aannemelijk had gemaakt dat - gelet op de bedrijfseconomische situatie - aan een ontslag nu niet viel te ontkomen. De CWI bracht daarbij de volgende argumenten naar voren: verzoekers functie was niet uitwisselbaar met die van twee van zijn collega's die korter in dienst waren, er waren volgens het advies van het UWV geen mogelijkheden tot herplaatsing in een andere al dan niet aangepaste functie, de economische noodzaak was harder geworden en hierdoor zou de weg van de bijscholing te lang duren, de negatieve prognose was door de voorlopige verliescijfers reëel geworden en de reorganisatie leek versneld te zijn omdat de functie van verzoeker inmiddels was vervallen en zijn afdeling opgeheven.

2. Verzoeker was het met de argumenten van de CWI niet eens. Volgens hem had de CWI geen rekening gehouden met zijn arbeidshandicap, was de CWI voorbijgegaan aan het anciënniteitsbeginsel en aan hetgeen in de eerste ontslagbeschikking van 29 januari 2003 was gesteld, te weten dat in alle redelijkheid van de werkgever kon worden verlangd dat hij, mede gelet op de positie van verzoeker, zou bezien of er opleidingsmogelijkheden waren waardoor verzoeker ook inzetbaar zou zijn als de situatie zou gaan veranderen. Een verdere inspanning van de werkgever zou dan ook alleszins redelijk zijn te noemen. Verder bracht verzoeker naar voren dat het nog steeds niet duidelijk was op welke termijn zijn functie zou komen te vervallen.

3. Verzoeker was onder meer van mening dat de CWI geen ontslagvergunning had mogen verlenen omdat nog steeds niet duidelijk was op welke termijn zijn functie zou komen te vervallen. De werkgever had er in de tweede ontslagaanvraag echter op gewezen dat verzoekers functie inmiddels was vervallen. Bovendien was de afdeling waar verzoeker werkte inmiddels opgeheven. De werkzaamheden van verzoeker waren toegevoegd aan de functie van digitale grootmonteur/plaatmaker. De werkgever gaf aan dat dit samenhang met het feit dat de werkzaamheden van de plaatmaker (verzoeker) in omvang waren verminderd, terwijl op termijn die werkzaamheden volledig zouden vervallen. De werkgever was kennelijk van mening dat de na verzoekers ontslag nog resterende werkzaamheden van de plaatmaker konden worden opgevangen door de digitale



grootmonteurs/plaatmakers. Verzoeker heeft er weliswaar op gewezen dat dit naar zijn mening niet mogelijk was, maar het was niet aan de CWI om daar een beslissing over te nemen. Dit is een keuze van de werkgever die niet ter beoordeling van de CWI staat. Dat niet vast stond op welke termijn de werkzaamheden van de plaatmaker volledig zouden vervallen, hoefde derhalve geen beletsel voor de CWI te vormen om een ontslagvergunning te verlenen.

4. Verder is verzoeker van mening dat de CWI voorbij is gegaan aan het anciënniteitsbeginsel. Verzoekers functie betrof evenwel een unieke functie. Verzoeker was de enige plaatmaker in dienst van de werkgever. Dat verzoeker eventueel via opleiding geschikt zou zijn te maken voor een andere functie, betekent niet dat er sprake is van uitwisselbare functies. Niet gesteld kan dan ook worden dat de CWI in deze zaak voorbij is gegaan aan het anciënniteitsbeginsel.

5. Ten slotte vindt verzoeker dat de CWI onvoldoende rekening heeft gehouden met zijn arbeidshandicap.

Omdat verzoeker viel aan te merken als arbeidsgehandicapte, diende de werkgever op grond van de artikelen 4:4 en 5:2, eerste lid onder b van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond, onder 2) aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid had verzoeker te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie die voor verzoeker als passend kon worden beschouwd. Bovendien diende de CWI op grond van de artikelen 4:4 en 5:2, tweede lid van het Ontslagbesluit advies te vragen aan het UWV over de mogelijkheid om verzoeker in een andere functie te herplaatsen.

Gelet op hetgeen over en weer door partijen in de ontslagprocedure naar voren is gebracht en gelezen het advies van het UWV is de Nationale ombudsman van oordeel dat de CWI redelijkerwijs tot de conclusie heeft kunnen komen dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voor verzoeker waren.

Vast stond dat verzoekers functie van plaatmaker was vervallen. Zijn werkzaamheden waren toegevoegd aan de functie van digitale grootmonteur/plaatmaker. Op deze functie waren twee medewerkers werkzaam. Er was geen sprake van vacatures, noch in deze noch in andere functies. Alhoewel niet viel uit te sluiten dat verzoeker middels opleiding geschikt viel te maken voor de functie van digitale grootmonteur/plaatmaker, kon gegeven de omstandigheden (de bedrijfseconomische noodzaak tot het laten vervallen van meerdere arbeidsplaatsen, het inmiddels vervallen zijn van verzoekers functie, de constatering dat er geen met verzoekers functie uitwisselbare functies zijn en het niet beschikbaar zijn van vacatures in de functie digitale grootmonteur/plaatmaker) niet (langer) van de werkgever worden verlangd dat hij zou bezien of er opleidingsmogelijkheden waren waardoor verzoeker inzetbaar zou blijven.

6. Gezien het vorenstaande moet worden geoordeeld dat de CWI in redelijkheid tot de beslissing heeft kunnen komen om een ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen.

Ook in zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

#### VII. Ten aanzien van het ongegrond verklaren van verzoekers klacht

1. Na het verlenen van de ontslagvergunning aan de werkgever en het feitelijke ontslag van verzoeker, diende deze op 20 februari 2004 een klacht in bij de CWI. Verzoeker bracht daarin naar voren dat de CWI bij het verlenen van de vergunning geen rekening had gehouden met zijn arbeidshandicap, het anciënniteitsbeginsel en het gestelde in de eerste ontslagbeschikking. Zonder nadere motivering was in de beschikking door de CWI opgenomen dat er sprake was van 'nadere informatie van de ontslagaanvraag'. Zonder nader onderzoek had de CWI ook gesteld dat er voor verzoeker geen herplaatsingsmogelijkheden waren omdat het UWV in zijn advies had aangegeven dat verzoeker was herplaatst in een aangepaste functie, aldus verzoeker. Ten slotte bevreedde het verzoeker dat de CWI niet refereerde aan de van de werkgever verlangde inspanningsverplichtingen zoals die in de eerste ontslagbeschikking waren opgenomen.

2. De CWI gaf in de klachtafhandelingsbrief van 1 juni 2004 aan dat uit de tweede ontslagaanvraag duidelijk was gebleken dat de economische situatie van de werkgever beduidend slechter was geworden, waardoor de tweede aanvraag in behandeling kon worden genomen. Door de toegenomen economische noodzaak zou de weg van bijscholing te lang gaan duren. Dit was dan ook de reden dat de CWI voorbij was gegaan aan de in de eerste ontslagbeschikking opgenomen inspanningsverplichting van de werkgever.

Verder vond de CWI dat er op basis van het advies van het UWV geconcludeerd mocht worden dat verzoeker niet herplaatsbaar was. Het UWV had geadviseerd dat verzoeker al werkzaam was in een aangepaste functie en had niets opgemerkt over een herplaatsing met bijscholing. Het advies van het UWV was volgens de CWI niet door partijen bestreden en hiermee zou er in voldoende mate rekening zijn gehouden met verzoekers status van arbeidsgehandicapte. Dit bracht de CWI tot de conclusie dat verzoekers klacht op alle onderdelen ongegrond moest worden geacht.

3. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering.

4. De CWI is in de beslissing op de klacht ingegaan op de verschillende klachten die verzoeker met betrekking tot de verlening van de ontslagvergunning naar voren had gebracht. De CWI heeft gemotiveerd aangegeven waarom zij deze klachten ongegrond acht. Afgezien van een enkele onduidelijkheid in de motivering van de beslissing op de klacht (daar waar de CWI aangeeft dat de economische situatie van de werkgever

beduidend slechter was geworden), moet worden geoordeeld dat de motivering de beslissing kan dragen.

In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

5. Voor zover verzoeker klaagde over de motivering van de ontslagvergunning, geldt dat de CWI in haar beslissing op de klacht niet op dit onderdeel van de klacht is ingegaan. De CWI heeft aldus gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.

In zoverre is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

6. Wat betreft de motivering van de ontslagvergunning verdient opmerking dat deze onvoldoende is. Uit de ontslagvergunning blijkt onder meer niet waarom de CWI de tweede ontslagaanvraag in behandeling had genomen. Gelet op het verweer van verzoeker op dit punt had van de CWI mogen worden verwacht dat zij daaraan in de ontslagvergunning meer aandacht had besteed. Hetzelfde geldt op het punt van de uitwisselbaarheid van functies en de herplaatsbaarheid van verzoeker.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland is

niet gegrond ten aanzien van:

- het in behandeling nemen van de tweede ontslagaanvraag;
- de verlening van de ontslagvergunning;
- de beslissing op verzoekers klacht voor zover deze betrekking had op de verlening van de ontslagvergunning.

gegrond ten aanzien van:

- de beslissing op verzoekers klacht voor zover deze betrekking had op de motivering van de ontslagvergunning, wegens schending van het motiveringsvereiste.

## **Onderzoek**

Op 21 oktober 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer D. te Oisterwijk, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Zuidoost Nederland.

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 Centrale organisatie werk en inkomen verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Tijdens het onderzoek kregen de CWI en verzoeker de gelegenheid op de door ieder van hen verstrekte inlichtingen te reageren.

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

De CWI deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

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

De eerste ontslagaanvraag van 3 december 2002.

Verweerschrift van verzoeker van 27 december 2002.

Eerste ontslagbeschikking van de CWI van 29 januari 2003.

De tweede ontslagaanvraag van 14 maart 2003.

Verweerschrift van verzoeker van 2 april 2003.

Adviesaanvraag van de CWI aan het UWV van 29 april 2003 (herinnering).

Advies van het UWV van 22 april 2003 met begeleidend schrijven van 8 mei 2003.

Brief van de CWI van 12 mei 2003 (toezenden advies aan de werknemer).

Brief van verzoeker van 21 mei 2003 (reactie op UWV-advies).

Tweede ontslagbeschikking van de CWI van 28 mei 2003.

Klaagschrift van verzoeker aan de CWI van 20 februari 2004.

Aanvulling op het klaagschrift van verzoeker van 3 maart 2004.

Tweede aanvulling op het klaagschrift van 22 maart 2004.

Beslissing op het klaagschrift van 1 juni 2004.

Verzoekschrift aan de Nationale ombudsman van 21 oktober 2004.

Aanvulling op klacht bij de Nationale ombudsman van 28 oktober 2004.

Reactie van de CWI op de klacht en vragen van de Nationale ombudsman van 25 maart 2005 (inclusief kopie van het ontslagdossier).

Reactie van verzoeker van 19 april 2005.

Nadere reactie van de CWI van 31 mei 2005.

Nadere reactie van verzoeker van 2 augustus 2005.

## Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

## Achtergrond

### 1. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 4:6

"1. Indien na een geheel of gedeeltelijk afwijzende beschikking een nieuwe aanvraag wordt gedaan, is de aanvrager gehouden nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden te vermelden.

2. Wanneer geen nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden worden vermeld, kan het bestuursorgaan zonder toepassing te geven aan artikel 4:5 de aanvraag afwijzen onder verwijzing naar zijn eerdere afwijzende beschikking."

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

Artikel 4:1, eerste lid

"Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij

betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4."

#### Artikel 4:4

"Indien toepassing van de artikelen 4:1 en 4:2 er toe leidt dat een of meer arbeidsgehandicapte werknemers als bedoeld in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, voor ontslag in aanmerking komen, kan toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan artikel 5:2, eerste lid onder b, en tweede lid."

#### Artikel 5:2

"1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

- a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en
- b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen dat voor zijn besluitvorming in het kader van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond noodzakelijk acht, wint hij het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of de mogelijkheid, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht."