



Rapport

Datum: 20 april 1999

Rapportnummer: 1999/185

Klacht

Op 7 december 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer O. te Amsterdam, ingediend door de heer mr . P. Wasscher, advocaat te Amsterdam, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de namens verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd: Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) zijn werkgever bij beslissing van 15 oktober 1998 toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem te beëindigen. Met name klaagt hij er over dat de RDA bij het nemen van zijn beslissing er ten onrechte van is uitgegaan dat er door werkgever voor hem actief is bemiddeld. Voorts was de overeengekomen termijn voor bemiddeling ten tijde van het aanvragen van de ontslagvergunning nog niet verstreken.

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag aan te vullen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. Feiten

1. Verzoeker was sinds 12 oktober 1981 in dienst bij zijn werkgever, en was werkzaam op de vestiging te Amsterdam.
2. Werkgever deelde verzoeker op 17 januari 1997 schriftelijk mee dat, zoals hem op 17 januari 1996 reeds was meegedeeld, zijn functie wegens herstructurering van het bedrijf met ingang van 31 januari 1996 was komen te vervallen. Aangezien werkgever verzoeker

geen passende dan wel gelijkwaardige functie kon aanbieden, bood werkgever verzoeker aan om deel te nemen aan het actieve bemiddelingsbeleid, zoals bedoeld in het Faciliteitenplan van werkgever van 14 maart 1995 (zie **ACHTERGROND**, onder 2). Deze bemiddelingsperiode zou voor verzoeker beginnen op 1 februari 1997 en eindigen op 1 februari 1998. Verzoeker accepteerde dit bemiddelingsaanbod van werkgever.

3.1. Bij brief van 23 december 1997 verzocht werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (hierna: de RDA) hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens herstructurering van het bedrijf. Als gevolg van deze herstructurering werd de vestiging te Amsterdam gesloten. In zijn brief deelde werkgever de RDA het volgende mee:

"...**III. Bemiddelingsbeleid** Tengevolge van de herstructurering en het in dat kader met de vakorganisaties overeengekomen Faciliteitenplan is ten behoeve van de medewerkers aan wie geen functie-aanbod kon worden verstrekt de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan het bemiddelingsbeleid. Dit beleid was erop gericht om binnen de geldende bemiddelingsduur, welke afhankelijk is van leeftijd en diensttijd, tot een herplaatsing te komen teneinde gedwongen ontslag waar mogelijk te voorkomen. Daartoe is een bemiddelingsbureau opgericht, waarin naast (werkgever; N.o.) twee externe organisaties participeren (t.w. Content Replacement en Scholing Werk en Advies) ter ondersteuning van betrokken medewerkers in het benaderen van de arbeidsmarkt. In onderstaand overzicht is inzichtelijk gemaakt dat de fasering en geleidelijkheid van de herstructurering en het gevoerde bemiddelingsbeleid ertoe heeft geleid dat van de oorspronkelijke boventaligheid volstaan kan worden met een relatief beperkt aantal ontslagaanvragen. Van de 166 medewerkers welke in 1995 niet waren geplaatst in de nieuwe organisatie is het de huidige inschatting en verwachting dat er binnen Manufacturing 16 medewerkers de bemiddelingsperiode afsluiten zonder een geslaagde in- of externe herplaatsing. (...) Met het oog op de inschatting dat de medewerkers welke zich op dit moment nog in het bemiddelingstraject bevinden redelijkerwijs geen reële kans hebben op een geslaagde herplaatsing op afzienbare termijn, heeft de directie van (werkgever; N.o.) met de gezamenlijke vakverenigingen alsnog eenmalige afspraken gemaakt inzake de gedwongen afvloeiing van de betrokken medewerkers. Deze afspraken zijn vastgelegd in een protocol welke per 23 oktober 1997 in werking is getreden (zie **ACHTERGROND**, onder 3.; N.o.), waardoor de betrokken medewerkers geen recht meer kunnen ontlenen aan het oorspronkelijke Faciliteitenplan..."

3.2. Ten aanzien van de ontslagaanvraag voor verzoeker deelde werkgever de RDA het volgende mee:

"...(Verzoeker; N.o.) is op 12 oktober 1981 in dienst getreden in de functie van leerling machine-bankwerker op onze vestiging te Amsterdam en na afronding van de primaire opleiding sedert 1983 werkzaam als bankwerker/dieselmonteur. Sedert februari 1993 is betrokkene tengevolge van fysieke beperkingen niet meer in staat zijn oude functie te vervullen. Op 6 april 1994 is door het GMD de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling afgerond waarbij vastgesteld is dat betrokkene de oorspronkelijke functie van dieselmonteur niet meer kon vervullen, echter wel geschikt geacht werd voor een aantal nader geduide

functies. Op 24 februari 1995 is door het Gak op basis van een herbeoordeling nogmaals bevestigd dat betrokkene ongeschikt geacht werd voor de functie van dieselmonteur. Opnieuw is vastgesteld dat naar het oordeel van het Gak betrokkene geschikt was voor licht sleutelwerk, magazijnwerk en functie van werkvoorbereider. Op basis van deze beoordeling is de WAO/AAW-uitkering door het Gak uiteindelijk vastgesteld op 15-25%. Vanaf dat moment is betrokkene in eerste instantie op arbeidstherapeutische basis belast met aangepaste werkzaamheden in de voormontage-afdeling hetgeen echter desondanks heeft geleid tot een aaneenschakeling van periodes met gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid en volledige arbeidsongeschiktheid. Tengevolge van de herstructurering van de onderneming en de daaruit voortvloeiende sluiting van de vestiging te Amsterdam is de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) komen te vervallen. In het kader van de matchingsprocedure is (verzoeker; N.o.) afgezet tegen de nieuw ontstane functieprofielen in de Manufacturing-organisatie. Gelet op de achtergrond van (verzoeker; N.o.) was hij normaliter in beschouwing genomen voor de functie van medewerker Assemblage. Gelet echter op de vastgestelde fysieke beperkingen en de daarmee opgedane ervaringen was dit niet mogelijk. Tengevolge van het geschetste koop-maakbeleid en de modulaire aanlevering worden ook de lichte voormontage-activiteiten uiteindelijk extern bij de toeleveranciers ondergebracht. Ook dit bood derhalve geen herplaatsingsmogelijkheid. Door de beperking van de eigen productie-activiteiten tot de bewerking van cilinderkoppen, drijfstanen en motorblokken is er in de machinale productie-omgeving gelet op de achtergrond qua ervaring en kennis maar tevens qua medische beperkingen geen herplaatsingsmogelijkheid. De eerder genoemde indirecte functies als werkvoorbereider en magazijnmedewerker gaven in de nieuwe organisatie ook geen herplaatsingsmogelijkheden. Zoals geschetst is tengevolge van de herstructurering het aantal indirecte functies drastisch beperkt. Een aantal indirecte taken zijn daarbij geïntegreerd in het primaire proces hetgeen betekent dat deze in combinatie met fysiek belastende taken in teamverband dienen te worden uitgevoerd. Dit heeft ertoe geleid dat ten aanzien van (verzoeker; N.o.) de conclusie getrokken moest worden dat herplaatsing in de nieuwe organisatie niet mogelijk was en vervolgens is aan betrokkene op 17 januari 1997 een bemiddelingsaanbod verstrekt, waarbij de bemiddelingsperiode per 1 februari 1997 is aangevangen. Mede ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn de activiteiten in het kader van de bemiddeling later gestart. Op basis van het intakegesprek met het bemiddelingsbureau alsmede de fysieke situatie van betrokkene is besloten om middels een onderzoek bij het Arbeidsonderzoek Centrum de herplaatsings- en scholingsmogelijkheden nader te duiden. Dit om de bemiddelingsactiviteiten hierop te kunnen baseren en aan te laten sluiten. Bedoeld onderzoek heeft in het 4e kwartaal van 1997 slechts deels zijn beslag gekregen. De combinatie van de inhoud van het praktijkonderzoek en de reisbelasting zijn hier mede debet aan geweest. Gedurende het onderzoek was er sprake van een grote discontinuïteit in de aanwezigheid van betrokkene waardoor besloten is dit onderzoek voortijdig te beëindigen. Deze discontinuïteit kan overigens naar de mening van het AOC niet als verwijtbaar aan betrokkene worden beschouwd en moet worden beschouwd als

overmacht. Het onderzoek bij het AOC heeft geen uitvoerige analyse en diagnose mogelijk gemaakt. Wel is de constatering dat betrokkene een relatief laag opleidingsnivo en mogelijkheden heeft waardoor de kans groot is dat hij aangewezen blijft op werk welke hem fysiek te zwaar belast. Op basis hiervan wordt onderzocht in hoeverre er opleidingsmogelijkheden geboden kunnen worden in de richting van Verkoop/Ambulante handel. Gelet op het ontbreken van enig perspectief op een succesvolle herplaatsing in het kader van zijn bemiddeling zijn wij genoodzaakt het dienstverband met betrokkene te verbreken..."

4. Verzoekers gemachtigde liet de RDA in zijn verweerschrift van 27 januari 1998 het volgende weten:

"...

1. Allereerst merkt (verzoeker; N.o.) op dat hij reeds geruime tijd volledig arbeidsongeschikt is en ik verzoek u daarom de werkgever in overweging te geven de ontslagprocedure op te schorten.
2. Uit de aanvraag en de daarbij overgelegde bescheiden blijkt dat de arbeidsplaats van (verzoeker; N.o.) vervallen is. Op basis van het faciliteitenplan is op 1 februari 1997 de periode van actieve bemiddeling naar ander werk aangebroken. (Verzoeker; N.o.) woont in Amsterdam. Dit betekent, gelet op het genoemd plan, dat het de bedoeling was dat vanaf dat moment in zorgvuldig overleg met (verzoeker; N.o.) gezocht zou gaan worden naar een werkplek in de buurt van de eigen woonomgeving. Ook het volgen van een opleiding zou, gelet op dit plan, tot de mogelijkheden kunnen behoren. Van een actieve bemiddeling is niets terecht gekomen. Pas nadat bijna zes maanden na de aanvang van de bemiddelingsperiode verstreken waren is een eerste gesprek met betrekking tot de bemiddelingsmogelijkheden gepland. Dit gesprek kon geen doorgang vinden omdat het gesprek gepland was tijdens een vakantie van (verzoeker; N.o.). Uiteindelijk heeft het eerste gesprek pas plaats gevonden op 10 september 1997. Vervolgens heeft het nog tot november 1997 geduurd voordat concrete activiteiten ontplooid zijn. In die tijd werd van cliënt verwacht dat hij zich dagelijks te Zwolle zou melden bij het arbeidsonderzoekscentrum om nader onderzoek te plegen naar de herplaatsings- en scholingsmogelijkheden. (Verzoeker; N.o.) was, wanneer hij met de trein naar Zwolle ging van huis weg van 's morgens 5.45 uur tot 's avonds 19.00 uur. Hij was in deze periode volledig arbeidsongeschikt, gebruikte zware medicijnen en kon daarom het dagelijks op en neer reizen naar Zwolle niet volhouden. Eenmaal heeft (verzoeker; N.o.) in Zwolle zelfs een epileptische aanval gekregen. (Verzoeker; N.o.) (trekt) met betrekking tot de bemiddelingspogingen de volgende conclusies:
 - de concrete bemiddeling is veel te laat begonnen;
 - ten onrechte meldt werkgever dat deze vertraging veroorzaakt is door het arbeidsongeschikt zijn van (verzoeker; N.o.);
 - immers ook tijdens zijn arbeidsongeschiktheid was (verzoeker; N.o.) in staat en bereid om mee te werken aan onderzoeken naar herplaatsings- en scholingsmogelijkheden;
 - (mits rekening gehouden worden met zijn fysieke mogelijkheden) - het is duidelijk dat alleen al gelet op de tijd die (verzoeker; N.o.) van huis is, het programma veel te zwaar voor hem is geweest;
 - van zorgvuldig overleg tussen partijen, zoals voorgeschreven door het

faciliteitenplan, is in het geheel geen sprake geweest en - gespreksverslagen inzake de bemiddeling zijn niet bij de aanvraag aangetroffen. (Verzoeker; N.o.) betreurt het dat hem geen opleidingsmogelijkheden zijn voorgelegd. Hij zou daar zeker gebruik van willen maken. Hij betreurt dit temeer nu hij begrepen heeft dat diverse collega's de mogelijkheid om een opleiding te volgen wel geboden is. Samenvattend merkt (verzoeker; N.o.) op dat hoewel formeel gesproken de bemiddelingsperiode per 1 februari 1998 zal eindigen, gelet op het feit dat van een actieve en zorgvuldige bemiddeling geen sprake is geweest en bovendien geen opleidingsfaciliteiten zijn aangeboden, de ontslagaanvraag prematuur is en afgewezen dient te worden. Alvorens werkgever tot ontslag kan overgaan dient (verzoeker; N.o.) conform de destijds gemaakte afspraken eerst net als zijn collega's serieus bemiddeld te worden naar ander werk.

3. De aanvraag is mede gebaseerd op de overweging dat (verzoeker; N.o.) zijn werk als dieselmonteur niet meer kan verrichten wegens arbeidsongeschiktheid voor deze functie. Gelet op deze overweging dient conform artikel 11 van het Delegationbesluit tot uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid van het BBA (zie **ACHTERGROND**, onder 1.; N.o.) advies aangevraagd te worden aan de bedrijfsvereniging met betrekking tot de mogelijkheden om passend werk binnen het bedrijf van werkgever te kunnen verrichten. Ik verzoek u een dergelijk advies aan te vragen. Gelet op het vorenstaande is door werkgever niet in voldoende mate aangetoond dat (verzoeker; N.o.) voor ontslag in aanmerking komt en dient de aanvraag te worden afgewezen..."

5. Werkgever merkte in zijn brief van 5 februari 1998 aan de RDA het volgende op:

"...

1. Allereerst willen wij stellen dat de primaire grond van de ontslagaanvraag een bedrijfseconomische is, vanwege het sluiten van de vestiging te Amsterdam en het vervallen van de arbeidsplaats van betrokkene. Het betreft hier geen ontslag op basis van arbeidsongeschiktheid. Vervolgens dient opgemerkt te worden dat betrokkene sedert april 1996 onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest met dien verstande, dat onder toepassing van artikel 30/31 van de Ziektewet betrokkene op arbeidstherapeutische basis gewerkt heeft in juli 1996 en in september 15 dagen 50% arbeidsgeschikt is geweest. Gelet op deze termijn van onafgebroken arbeidsongeschiktheid achten wij een opschorting van de ontslagprocedure niet op zijn plaats.

2. Ondanks hetgeen in het verweerschrift gesuggereerd wordt is de vertraging in de aanvang van de bemiddeling wel degelijk veroorzaakt door de arbeidsongeschiktheid van betrokkene. Het bemiddelingsburo was gehuisvest op de productielocatie te Amsterdam. Wanneer betrokkene niet arbeidsongeschikt was geweest was er in een eerder stadium gestart met de bemiddeling. Ook is vanwege in de persoon gelegen factoren de bemiddeling in eerste instantie gericht geweest op het scherp trachten te definiëren wat de restmogelijkheden en ambities van betrokkenen zijn. Dit is dan ook de reden geweest om middels een objectief extern onderzoek bij het Arbeidsonderzoek Centrum (AOC) de arbeids- en scholingsmogelijkheden van betrokkene te laten onderzoeken, teneinde gericht de arbeidsmarkt te kunnen gaan benaderen. Helaas heeft door de medische situatie het onderzoek niet volledig plaats kunnen vinden en is dit onderzoek op verzoek

van betrokkene derhalve voortijdig beëindigd. Wanneer dit relevant geacht wordt kunnen wij een afschrift van de rapportage van het AOC alsnog als productie toevoegen. Zowel de aanvang van het onderzoek bij het AOC als de beëindiging daarvan is in goed en zorgvuldig overleg met betrokkene tot stand gekomen. Het verweer van betrokkene dat hij niet in de gelegenheid is gesteld om een opleiding te volgen is niet terecht. Allereerst had het genoemde onderzoek bij het AOC mede tot doel om helder de beperkingen en mogelijkheden qua herplaatsing inzichtelijk te krijgen. Hierdoor zou het mogelijk zijn om een specifiek op (verzoeker; N.o.) toegesneden traject te ontwikkelen. M.a.w., geen opleidingstraject in het wilde weg starten maar gebaseerd op een onderzoek welke (meer) inzicht geeft in mogelijkheden van betrokkene, zijn ambitie en arbeidsmarktsituatie. Ondanks het feit dat het onderzoek bij het AOC niet volledig heeft kunnen plaatsvinden is de conclusie getrokken dat, mede op basis van de wens van betrokkene en gelet op zijn beperkingen, een scholingstraject in de richting van de ambulante handel ondersteuning kan bieden naar de toekomst. Hiertoe is betrokkene door het bemiddelingsbureau uitgenodigd om met ondersteuning van dit bureau dit scholingstraject nader te onderzoeken. In dit kader zijn er ook contacten gelegd door het bemiddelingsbureau maar op verzoek van betrokkene heeft dat op dat moment geen vervolg gehad. Betrokkene had aangegeven eerst zelf een aantal zaken te willen afwikkelen alvorens dit opleidingstraject op te pakken. De onderneming heeft echter aangegeven bereid te zijn in overleg en binnen redelijke grenzen een opleiding te faciliteren en/of betrokkene verder te begeleiden in dit traject. Dit aanbod is overigens nog steeds van kracht. Resumerend stellen wij dat de bemiddeling, gelet op de beperkingen van betrokkene, optimaal invulling heeft gekregen. De persoonlijke situatie van betrokkene maakt dat er redelijkerwijs niet veel meer mogelijk was dan ondernomen is. Ook uitstel van de ontslagprocedure dan wel verlenging van de bemiddelingsperiode heeft naar onze mening geen aanwijsbare bijdrage in het alsnog realiseren van een herplaatsing. In onze ontslagaanvraag is al gesproken over het ontbreken van interne passende functies, hetgeen ongewijzigd is. Het aantal indirecte functies is fors gereduceerd en geeft, nog afgezien van de vraag of (verzoeker; N.o.) hiervoor geschikt is dan wel is te maken, geen enkel concreet perspectief of mogelijkheid voor interne herplaatsing.

3. Daar de ontslagaanvraag gebaseerd is op bedrijfseconomische gronden is er geen advies van het Gak ingewonnen. Gelet op de aard van de beperking (epilepsie) en de inrichting van ons nieuwe productieproces en organisatie, de ervaringen met betrokkene en het onderzoek bij het AOC, zijn wij ervan overtuigd dat binnen de onderneming helaas geen mogelijkheden voor passend werk zijn. Wanneer dit het geval was geweest dan was er vanzelfsprekend geen sprake geweest van onderhavige ontslagaanvraag..."

6. Verzoekers gemachtigde voerde in zijn verweerschrift van 5 maart 1998 aan de RDA het volgende aan:

"...Arbeidsongeschiktheid (verzoeker; N.o.)¹. Niet wordt betwist dat (verzoeker; N.o.) arbeidsongeschikt is voor zijn functie van dieselmonteur. Om te beoordelen wat de resterende mogelijkheden zijn van (verzoeker; N.o.) tot het verrichten van passende arbeid, in welke mate passende werkzaamheden bij werkgever voor handen zijn en ter

beantwoording van de vraag of een verbetering van de gezondheid van (verzoeker; N.o.) op korte termijn te verwachten is, dient een advies ingewonnen te worden bij de bedrijfsvereniging, zoals reeds is opgemerkt in het verweerschrift onder punt 3. Zonder een dergelijk advies kan geen zorgvuldig besluit op de aanvraag genomen worden en ik herhaal derhalve mijn verzoek om advies te vragen. Aanvang bemiddeling.2. Werkgever voert aan dat wanneer (verzoeker; N.o.) niet arbeidsongeschikt geworden zou zijn in een veel eerder stadium met de bemiddeling zou zijn gestart. Dit standpunt komt niet aannemelijk over. Immers, toen (verzoeker; N.o.) op 18 juli 1997 eindelijk schriftelijk uitgenodigd werd (...) voor een gesprek met het bemiddelingsbureau was zijn medische situatie niet anders dan aan het begin van de bemiddelingsfase op 1 februari 1997. Het gedurende geruime tijd stilzitten van werkgever kan dus niet verklaard worden door de arbeidsongeschiktheid van (verzoeker; N.o.). Invulling bemiddeling.

3. Het klopt dat in overleg het onderzoek van het AOC is gestopt. Met betrekking tot de plaats waar en de tijden waarop het onderzoek werd verricht is geen rekening gehouden met de fysieke belastbaarheid van (verzoeker; N.o.) en daarom was het onderzoek voor hem niet vol te houden. Daar komt bij dat van hem, met een zeer ruime ervaring als monteur (18 jaar), door het AOC verwacht werd dat hij werk ging doen op LTS-nivo met ondeugdelijk gereedschap. Hetgeen zeer demotiverend heeft gewerkt. Bij (verzoeker; N.o.) is het gevoel ontstaan dat hij niet serieus genomen werd door het AOC. Scholing.

4. Werkgever schrijft dat de conclusie is getrokken dat scholing in de richting van de ambulante handel ondersteuning kan bieden naar de toekomst. Dit plan is door (verzoeker; N.o.) zelf geopperd en hij heeft dan ook verzocht om, net als anderen, een financiële bijdrage te krijgen om een dergelijke opleiding te kunnen financieren. Cliënt wil dit zelf regelen. Gelet op zijn treurige ervaringen in het afgelopen jaar heeft hij weinig vertrouwen in de wijze waarop hij door het bemiddelingsbureau en het AOC is begeleid. (Verzoeker; N.o.) is vanzelfsprekend bereid om in overleg te treden over het alsnog maken van afspraken over financiële ondersteuning van werkgever bij het volgen van scholing en ondergetekende zal hierover werkgever benaderen. Conclusie.

5. De medische situatie van (verzoeker; N.o.) speelt in deze procedure wel degelijk een rol, ook al is de redengeving van

de aanvraag een bedrijfs-economische. De bemiddeling naar ander werk, al dan niet in de vorm van het volgen van een opleiding, is erg laat op gang gekomen en is bovendien op de verkeerde wijze aangepakt. Partijen zijn thans bereid hierover van gedachten te wisselen. Gelet op het vorenstaande handhaaft (verzoeker; N.o.) zijn standpunt dat door werkgever niet is aangetoond dat (verzoeker; N.o.) voor ontslag in aanmerking komt en dient de aanvraag te worden afgewezen..."

7. Het Gak berichtte de RDA in het kader van de ontslagprocedure schriftelijk op 16 september 1998:

"...Werknemer (...) is bij ons bekend. 1 maart 1993 viel hij bij huidige werkgever (...) uit voor zijn werk van dieselmonteur-machine bankwerker. Voor dit werk is werknemer blijvend ongeschikt. Bij zijn eigen werkgever werd hij met succes herplaatst in aangepast

werk in de voormontage. Per 16-12-1995 behoefde werknemer nog maar voor 15-25% arbeidsongeschikt beschouwd te worden in het kader van de WAO. Mede uit telefonisch overleg met dhr. H. afd. personeelszaken, wat ik heden had, kwam naar voren dat het verzoek om (ontslagvergunning; N.o.) voortkomt uit het feit dat de gehele vestiging waar werknemer werkte is opgeheven. Werknemer bleek niet herplaatsbaar daar er geen vacatures voorhanden zijn in voor werknemer geschikt werk. Conclusie: - er zijn geen mogelijkheden om te hervatten in passend werk bij de eigen werkgever - de werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat er geen passende functies in het bedrijf voor werknemer te vinden zijn..."

8. Verzoekers gemachtigde merkte in een nadere reactie van 5 oktober 1998 naar aanleiding van de brief van het Gak van 16 september 1998 het volgende op: "...Bijgaand doe ik u in afschrift toekomen een brief van dr. M., bedrijfsarts bij (een Arbodienst; N.o.), aan de heer H. van Personeelszaken van werkgeefster. Uit deze brief blijkt dat cliënt op dit moment volledig arbeidsongeschikt is voor werk bij werkgeefster te Zwolle. De conclusie van het Gak is dus juist: er zijn op dit moment geen mogelijkheden om te hervatten in passend werk bij werkgeefster. Aan het slot van punt 2 in mijn brief van 27 januari jl. heb ik melding gemaakt van het gegeven dat cliënt werkgeefster wil houden aan haar toezegging om hem net als zijn collega's serieus te bemiddelen naar ander werk, al dan niet door hem in de gelegenheid te stellen scholing te volgen. Cliënt is in dit kader nog steeds niets aangeboden. Alhoewel het Gak in het kader van haar taak om de reïntegratie in het arbeidsproces van arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen hier toch ook een taak heeft, valt hierover in de rapportage van 16 september jl. niets te lezen. Het blijft cliënt een raadsel waarom anderen wel begeleid zijn en hij niet. Daarom handhaaft cliënt zijn stelling dat het verzoek om verlening van een ontslagvergunning afgewezen dient te worden, onder handhaving van hetgeen in deze zaak door mij op 27 januari en 5 maart jl. aan u is geschreven..."

9. Bij beslissing van 15 oktober 1998 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog in zijn ontslagbeslissing: "...Aan de toestemming de arbeidsverhouding te beëindigen liggen de overwegingen ten grondslag als weergegeven in aangehechte bijlage, en die een onverbreekelijk onderdeel van deze beschikking uitmaken. In dit individuele geval kan ik daaraan nog het navolgende toevoegen. Het in deze gevoerde gemotiveerde verweer heeft aan werkgevers sluitend beargumenteerde en goed toegelichte stellingname geen afbreuk kunnen doen. Voorts is blijkens bovengenoemde aanvraag sprake van langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Gezien dit aspect heb ik conform artikel 11 van bovengenoemd Delegatiebesluit de Uitvoeringsinstelling Gak (UVI) om specifieke arbeidsdeskundige rapportage gevraagd. Blijkens de brief d.d. 16 september 1998 van het Gak (die deel uitmaakt van het dossier) zijn er "...geen mogelijkheden om te hervatten in passend werk bij de eigen werkgever...", en "...heeft de werkgever aannemelijk gemaakt dat er geen passende functies in het bedrijf voor werknemer zijn...". Deze opvatting ondersteunt werkgevers stelling inzake dit voorgenomen ontslag. Het ter zake gevoerde verweer heeft

aan deze stellige conclusies niet kunnen toe- of afdoen. De slotsom luidt dan ook dat ook op deze grond aanleiding bestaat om positief op de aanvraag te beschikken..."

De aangehechte bijlage luidt als volgt:

"...Ik heb daarbij overwogen, dat de aangevoerde ontslagmotieven als voldoende duidelijk en doorslaggevend zijn beoordeeld. Er is sprake van een ingrijpend en omvangrijk reorganisatietraject dat al enkele jaren terug is ingezet. De bestaande vestiging te Amsterdam wordt in dit kader gesloten. In Zwolle is een geheel nieuwe productielocatie opgezet, waarbij wordt afgestemd op een nieuw beperkt fabricageprogramma. Alle functies te Amsterdam worden door de bedrijfssluiting opgeheven. In Zwolle worden met het oog op de nieuwe productielijn nieuwe functies gecreëerd; in vergelijking met het verleden is daarbij overigens sprake van een sterk ingekrompen personele bezetting. Deze gang van zaken heeft uiteraard ook personele gevolgen, zij het uiteindelijk niet in de zin van een formeel collectief ontslag. Er is een faciliteitenplan met de vakorganisaties overeengekomen; een 'matchingsproces' is op gang gebracht teneinde de nieuwe functies en organisatiestructuur te Zwolle invulling te geven. Ten behoeve van de medewerkers die niet in aanmerking hebben kunnen komen voor aanbod van een functie te Zwolle is een actief in- en extern bemiddelingsprogramma ingesteld, dat echter niet een onbeperkte looptijd kent. Bij afloop van deze termijn zonder succesvol resultaat komt tenslotte de mogelijkheid van ontslag in beeld. Dit laatste doet zich in onderhavig geval voor. Ik heb goede nota genomen van de uitvoerige door beide partijen overgelegde stukken in twee rondes van hoor/wederhoor, en van werknemers bezwaren tegen een gedwongen ontslag. Werkgevers stellingname ter zake van de noodzaak en redelijkheid van ontslag heeft naar mijn oordeel stand kunnen houden. Het betreft een door zakelijke en objectieve omstandigheden ingegeven herstructurering ten einde de onderneming ook op de lange termijn continuïteit te verschaffen. In dit opzicht heeft werkgever een eigen marge van beleidsvrijheid om het bedrijf naar eigen inzichten te leiden en te organiseren. Deze maatregel is uiteraard te betreuren vanwege het verlies van werkgelegenheid te Amsterdam, maar heeft anderzijds een zakelijk beargumenteerde ondergrond. Dientengevolge valt deze dan ook te billijken. De personele consequenties zijn geregeld conform het faciliteitenplan, en kunnen als zodanig, ook in dit concrete geval, de toets der kritiek doorstaan. Mij is op basis van de overgelegde stukken niet gebleken van onzorgvuldig of onjuist handelen aan de zijde van werkgever. De slotsom luidt gezien voorgaande dat werknemers arbeidsplaats in het kader van sluiting van de locatie Amsterdam is komen te vervallen, en dat een passende functie te Zwolle niet tot de reële mogelijkheden bleek te kunnen behoren. De balans kan bij deze stand van zaken in een wederzijdse belangenafweging niet ten gunste van werknemer doorslaan, onverlet diens zeer aanzienlijke dienstverband; diens verweer heeft echter aan de onvermijdelijkheid van ontslag niet kunnen afdoen. De aanvraag is dan ook voor toewijzing vatbaar; met dit besluit volg ik tevens het unanieme advies van de Ontslagcommissie..."

B. Standpunt van verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder

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

C. Standpunt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

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

"...(Werkgever; N.o.) heeft de bedrijfseconomische reden als grond voor de ontslagaanvraag van verzoeker aangevoerd. Werkgeefster was een onderneming met onder andere twee Nederlandse vestigingen, te weten één in Amsterdam en één in Zwolle. Om de continuïteit van de onderneming ook op langere termijn te waarborgen was een herstructurering van de onderneming noodzakelijk. Als gevolg hiervan is de vestiging in Amsterdam gesloten. Ten gevolge van de sluiting van de vestiging in Amsterdam is de arbeidsplaats van verzoeker komen te vervallen. Voor de toekenning van de ontslagvergunning dient werkgeefster in het kader van artikel 9 lid van het voormalige Delegatiebesluit 1993, met inachtneming van de overige leden van dit artikel, aannemelijk te maken, dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen (zie **ACHTERGROND**, onder 1.; N.o.). Wanneer de ontslagaanvraag een arbeidsongeschikte werknemer betreft, dient werkgeefster ingevolge artikel 9, lid 7 juncto artikel 11, lid 1, sub b aannemelijk te hebben gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel ander functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd. Lid 2 van artikel 11 geeft tevens aan dat de Regionaal Directeur advies moet inwinnen van de bedrijfsvereniging (tegenwoordig de uitvoeringsinstelling). Mijns inziens heeft de Regionaal Directeur op basis van de hem ter beschikking staande stukken, zijnde onder meer het Herstructureringsplan en het Faciliteitenplan, terecht geoordeeld, dat de bedrijfseconomische noodzaak aanwezig was om ontslag voor verzoeker aan te vragen. Uit het advies van de arbeidsdeskundige blijkt tevens dat werkgeefster aan (haar) reïntegratieverplichtingen heeft voldaan. Volgens dit advies zijn er geen mogelijkheden tot werkherleving in passend werk bij de eigen werkgeefster en heeft werkgeefster aannemelijk gemaakt dat er in het bedrijf geen passende functies voor werknemer te vinden zijn. Waar verzoeker met zijn klacht bedoelt, dat er geen actieve externe bemiddeling heeft plaatsgevonden en dat de bemiddelingstermijn nog niet was afgelopen, toen een ontslagaanvraag voor hem werd ingediend, wil ik het volgende opmerken. Verzoeker heeft dit niet te berde gebracht, maar het Protocol, dat in werking is getreden op 23 oktober 1997, geeft aan dat de ontslagvergunningaanvraag formeel kan worden ingediend voordat de individueel bepaalde bemiddelingstermijn is verstreken. Hoe het ook zij, de redelijkheidstoets van de Regionaal Directeur geschiedt aan de hand van de criteria uit het voormalige Delegatiebesluit zoals die hierboven zijn weergegeven. Volgens deze criteria dient werkgeefster de onmogelijkheid van interne herplaatsing aannemelijk te maken, hetgeen voldoende is aangetoond. Het is echter niet aan de Regionaal Directeur om tevens te beoordelen of werkgeefsters mogelijkheden om verzoeker naar een functie extern te bemiddelen uitgeput zijn, indien hierover onenigheid bestaat. Wellicht ten overvloede zij nog gesteld dat waar verzoeker niet tevreden is ten aanzien van de

uitvoering van het Faciliteitenplan, hij zich volgens artikel 6 van het Reglement Begeleidingscommissie met zijn klacht had kunnen richten tot deze Begeleidingscommissie. Uit de stukken blijkt niet dat verzoeker van deze mogelijkheid gebruik gemaakt heeft. Ik ben dan ook van mening dat de Regionaal Directeur in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om werkgeefster de ontslagvergunning te verlenen en dat de klacht van verzoeker ongegrond is..."

D. Reactie van verzoeker

Verzoeker deelde de Nationale ombudsman in reactie op het verslag van bevindingen het volgende mee:

"...Laat de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening weten dat het niet aan de Regionaal Directeur is om tevens te oordelen of werkgeefster de mogelijkheden om verzoeker naar een functie elders te bemiddelen uitgeput zijn. Dat is nu juist wat de arbeidsvoorziening wel gedaan heeft..." **BEOORDELING**

I. . Inleiding

1. Verzoeker was werkzaam bij de vestiging te Amsterdam van werkgever. Hij was sinds februari 1993 ten gevolge van fysieke beperkingen niet meer geschikt om zijn oorspronkelijke functie van bankwerker/ dieselmonteur uit te oefenen. Wel werd verzoeker door het Gak geschikt geacht voor licht sleutelwerk, magazijnwerk en de functie van werkvoorbereider. Verzoeker was belast met aangepaste werkzaamheden op de voormontage-afdeling.
2. Als gevolg van een door werkgever doorgevoerde herstructurering van zijn bedrijf werd de vestiging te Amsterdam gesloten en kwam de arbeidsplaats van verzoeker per 31 januari 1996 te vervallen. Werkgever kon verzoeker geen andere passende dan wel gelijkwaardige functie binnen zijn bedrijf aanbieden, en bood hem aan deel te nemen aan het actieve bemiddelingsbeleid van werkgever, zoals bedoeld in het Faciliteitenplan van werkgever van 14 maart 1995 (zie **ACHTERGROND**, onder 2.). Verzoeker ging op dit voorstel in. De bemiddelingsperiode ging in op 1 februari 1997 en zou duren tot 1 februari 1998.
3. Aangezien de bemiddelingspoging op dat moment nog niet tot resultaat had geleid, verzocht werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland (RDA) op 23 december 1997 op grond van bedrijfseconomische redenen om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen.
4. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische reden wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 9, lid 1 van het Delegatiebesluit 1993 (zie **ACHTERGROND**, onder 1.) te beoordelen of werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Wanneer de ontslagaanvraag een arbeidsongeschikte werknemer betreft, dient de werkgever ingevolge artikel 9, lid 7, juncto artikel 11, lid 1, sub b van het Delegatiebesluit 1993 aannemelijk te hebben gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor de werknemer als passend kan worden beschouwd. Voorts dient de RDA ingevolge artikel

11, lid 2 van het Delegatiebesluit 1993 advies in te winnen bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv).

II. . Ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning

1. Verzoeker betwist niet de bedrijfseconomische noodzaak van werkgever om tot herstructurering van zijn bedrijf over te gaan en het daarmee samenhangende vervallen van zijn arbeidsplaats. Ook betwist verzoeker niet de juistheid van de conclusie van het Gak (namens het Lisv) dat er geen mogelijkheden waren voor verzoeker om te hervatten in passend werk bij de eigen werkgever en dat werkgever aannemelijk had gemaakt dat er geen passende functies in het bedrijf voor verzoeker te vinden te waren. Verzoeker is van oordeel dat de RDA bij het nemen van zijn beslissing er ten onrechte van is uitgegaan dat door werkgever actief is bemiddeld. Voorts was de overeengekomen termijn voor bemiddeling ten tijde van het aanvragen van de ontslagvergunning nog niet verstreken.
2. Ten aanzien van het nog niet verstreken zijn van de termijn voor bemiddeling merkte werkgever op dat ingevolge het Protocol, dat in werking is getreden op 23 oktober 1997 (zie **ACHTERGROND**; onder 3.), met de gezamenlijke vakverenigingen was overeengekomen dat voor de medewerkers die zich op dat moment nog in het bemiddelingstraject bevonden en die redelijkerwijs geen reële kans hadden op een geslaagde herplaatsing op afzienbare termijn, alsnog eenmalige afspraken waren gemaakt inzake de gedwongen afvloeiing van de betrokken medewerkers. Voor deze medewerkers zou een ontslagvergunning worden aangevraagd. Wat betreft de door werkgever ondernomen pogingen om verzoeker elders te plaatsen, gaf werkgever aan dat de activiteiten in het kader van deze bemiddeling later waren gestart in verband met de arbeidsongeschiktheid van verzoeker. Op basis van het intakegesprek met het bemiddelingsbureau alsmede de fysieke situatie van verzoeker was besloten om middels een onderzoek bij het Arbeidsonderzoek Centrum (AOC) de herplaatsings- en scholingsmogelijkheden nader te duiden. Dit onderzoek had in het vierde kwartaal van 1997 slechts deels zijn beslag gekregen. Volgens werkgever was de combinatie van de inhoud van het praktijkonderzoek en de reisbelasting hier debet aan geweest. Het onderzoek bij het AOC had geen uitvoerige analyse en diagnose mogelijk gemaakt. Wel was geconstateerd dat verzoeker een relatief laag opleidingsniveau- en mogelijkheden had, waardoor de kans groot was dat hij aangewezen bleef op werk dat hem fysiek te zwaar belastte. Op basis hiervan zou worden onderzocht in hoeverre er opleidingsmogelijkheden geboden zouden kunnen worden in de richting van Verkoop/Ambulante handel. Voorts was verzoeker uitgenodigd door een bemiddelingsbureau, om met ondersteuning van dit bureau een scholingstraject in de richting van de ambulante handel nader te onderzoeken. Op verzoek van verzoeker had dit scholingstraject echter nog geen vervolg gehad, aldus werkgever. Werkgever bleef echter bereid in overleg en binnen redelijke grenzen een opleiding voor verzoeker te faciliteren en/of verzoeker op dit traject verder te begeleiden.
3. Opgemerkt wordt dat het in deze zaak een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen betrof. De RDA diende dan ook te beoordelen of aan de

bepalingen zoals neergelegd in artikel 9 juncto artikel 11 van het voormalige Delegatiebesluit 1993 was voldaan. Vaststaat dat verzoeker de bedrijfseconomische noodzaak van werkgever om tot herstructurering van het bedrijf over te gaan niet weerspreekt. Ook betwist verzoeker niet dat als gevolg van deze herstructurering zijn arbeidsplaats was komen te vervallen en dat werkgever aannemelijk had gemaakt dat binnen het bedrijf van werkgever geen andere hem passende functies te vinden waren. Ook was het Gak tot de conclusie gekomen dat werkgever aannemelijk had gemaakt dat geen passende functies in het bedrijf voor verzoeker te vinden waren. De RDA kon dan ook in redelijkheid besluiten om werkgever om bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning voor verzoeker te verlenen. Voor wat betreft verzoekers klacht dat werkgever niet actief zou hebben bemiddeld om hem extern te herplaatsen en dat de bemiddelingsperiode nog niet was verstreken, wordt opgemerkt, dat afgezien van het feit dat werkgever hiervoor een uitvoerige verklaring geeft, het niet tot de taak van de RDA in een ontslagprocedure behoort om bij onenigheid over het al dan niet nakomen van dergelijke afspraken, deze afspraken te beoordelen. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland te Amsterdam, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond. **BIJLAGE ACHTERGROND 1. Delegatiebesluit 1993** (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 januari 1993, nr. ABA/OT 92.0750, Stcrt. 11, zoals dat tot 1 januari 1999 luidde) Artikel 9, eerste, tweede en zevende lid:

"1. Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Regionaal Directeur toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers, mits de navolgende artikelleden in acht worden genomen.

2. Per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies dienen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht. (...)

7. Indien de toepassing van de voorgaande leden ertoe leidt dat een of meer gehandicapte werknemers, in de zin van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (Stb. 1986, 300), voor ontslag in aanmerking komen, kan de toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan het in artikel 11, eerste lid onder b en tweede lid, gestelde."

Artikel 11:

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

a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en b. de werkgever 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. Alvorens een beslissing te nemen op de aanvraag om toestemming wint de Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, met betrekking tot de vraag of een mogelijkheid, als bedoeld in het eerste lid onder b, aanwezig kan worden geacht."

2. Het **Faciliteiten Plan** van werkgever van 14 maart 1995 luidt onder meer als volgt:

"I INLEIDING

1. Dit faciliteiten plan regelt de maatregelen en gevolgen die voortvloeien uit de uitvoering van een herstructureringsplan van (werkgever; N.o.) d.d. 12 december 1994, waarover overleg is gevoerd door de directie en de vakverenigingen en dat tot doel heeft de organisatie van de onderneming gefaseerd te herstructureren op een zodanige wijze dat de continuïteit van de onderneming wordt gewaarborgd. Uitgangspunt voor partijen is dat de gevolgen van herstructurering worden opgevangen zonder dat gedwongen ontslagen nodig zijn, waarbij binnen de regels van dit plan uitgegaan wordt van medewerking van de betrokken medewerkers.

2. Dit plan is van toepassing op alle medewerkers die een dienstverband voor onbepaalde tijd met (werkgever; N.o.) in Nederland hebben. Dit faciliteiten plan zal gelden voor de duur van de herstructureringsperiode vanaf heden tot 1 januari 1998 behoudens de dan nog lopende zaken. Dit faciliteiten plan zal onverkort van toepassing zijn indien de veronderstellingen ten aanzien van verkoopvolume, bedrijfsresultaten en medewerking van de medewerkers geen ingrijpende tussentijdse aanpassingen in het herstructureringsplan vergen. (...)

3. Individuele medewerkers zullen als gevolg van de herstructurering worden geconfronteerd met wijzigingen in de huidige functie of een nieuwe functie. De medewerkers zullen geleidelijk in de nieuwe organisatie worden ingepast en daarover individueel worden geïnformeerd. Te dien einde zal er door de onderneming tijdig een actief her- om- en bijscholingsbeleid in gang gezet worden. Op het moment waarop een medewerker schriftelijk het vervallen van zijn huidige arbeidsplaats of zijn nieuwe en/of aangepaste functie is medegedeeld is het faciliteiten plan op deze medewerker van toepassing. (...) **IV DE FACILITEITEN** IV.1 **ACTIEF BEMIDDELINGSBELEID** a. Een actief bemiddelingsbeleid Aan medewerkers, ongeacht leeftijd, van wie de arbeidsplaats is of komt te vervallen en voor wie niet een goed alternatief voorhanden is, wordt een tijdelijke functie aangeboden, terwijl tegelijkertijd een actief in- en/of extern bemiddelingsbeleid wordt gevoerd. Deelname van de medewerker aan het actieve bemiddelingsbeleid is vrijwillig. Indien de medewerker wenst mee te werken aan deze actieve bemiddeling dan is de onderstaande regeling van toepassing. Indien de medewerker niet wenst mee te werken aan deze actieve bemiddeling dan is hoofdstuk V op deze medewerker van toepassing. b. De bemiddelingsduur De duur van de interne- en externe

bemiddelingsperiode bedraagt:

- 12 maanden voor medewerkers tot en met 44 jaar - 18 maanden voor medewerkers van 45 tot en met 54 jaar - 24 maanden voor medewerkers van 45 tot en met 54 jaar met 25 of meer dienstjaren bij het (...) concern dan wel rechtsvoorgangers van (werkgever; N.o.) inclusief (...) De peildatum voor het bepalen van de leeftijd/diensttijd van een medewerker is 31 december van het jaar waarin de medewerker is medegedeeld dat zijn functie is komen te vervallen, dan wel is gewijzigd. Onvoltooide leeftijds/dienstjaren worden naar boven afgerond als geheel jaar. c. Wel of geen succes Het bemiddelingsbeleid ten aanzien van een individuele medewerker wordt niet geslaagd geacht indien binnen de aangegeven periode geen alternatieve in- of externe functie wordt gevonden. d. De bemiddelingsprocedure De doelstelling Gestreefd zal worden medewerkers te herplaatsen naar andere gelijkwaardige of passende functies binnen (werkgever; N.o.) en als dat niet mogelijk is buiten (werkgever; N.o.). Voor externe functies zal het uitgangspunt zijn dat (werkgever; N.o.) zal streven naar externe functies in de eigen woonomgeving en dat (werkgever; N.o.) bij het vormgeven van het koop/maak beleid rekening zal houden met de mogelijkheden van het extern (in de eigen woonomgeving) plaatsen van boventallige medewerkers.

Gelijkwaardige en passende functie Een "gelijkwaardige functie" is een functie die, gelet op de eerder vervulde functie, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, kennis, ervaring en interesse van de medewerker, qua inhoud en arbeidsvoorwaarden als gelijkwaardig kan worden beschouwd. Een "passende functie" is een functie die, gelet op de eerder vervulde functies verantwoordelijkheden, bevoegdheden, kennis, ervaring en interesse van de medewerker, qua inhoud en arbeidsvoorwaarden niet als gelijkwaardig kan worden beschouwd, maar die bij gebrek aan een gelijkwaardige functie voor de medewerker (en gegeven de omstandigheden voor medewerker) aan medewerker in billijkheid kan worden opgedragen. (...) Begeleidingscommissie Er zal een paritair samengestelde Begeleidingscommissie worden ingesteld, die tot taak heeft een evenwichtige afstemming tussen de belangen van de medewerkers en de onderneming te bevorderen (...). (...) Tijdelijke functie Wanneer de arbeidsplaats vervalt en er is voor de betrokken medewerker nog geen andere functie binnen of buiten (werkgever; N.o.) gevonden, dan kan van hem worden verlangd tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten, respectievelijk gedetacheerd te worden. (...) Einde bemiddeling Indien binnen de bemiddelingsperiode het actieve bemiddelingsbeleid noch tot een intern noch tot een extern functieaanbod leidt, dan zullen op initiatief van de onderneming maatregelen worden genomen die tot beëindiging van het dienstverband leiden."

3. Het **Protocol van "Afspraken bij gedwongen afvloeiingen naar aanleiding van de herstructurering 1995-1997** van werkgever van 23 oktober 1997 luidt onder meer als volgt:

"**INLEIDING** (Werkgever; N.o.) en de gezamenlijke vakverenigingen zijn in maart 1995 het Faciliteitenplan overeengekomen om de personele gevolgen die voortvloeien uit de uitvoering van het herstructureringsplan d.d. 12-12-1994 dusdanig op te vangen dat

gedwongen ontslagen voorkomen zouden kunnen worden. Nu, eind 3e kwartaal 1997, wordt evenwel duidelijk dat dit streven niet voor alle medewerk(st)ers die geconfronteerd zijn geworden met arbeidsplaatsverval en actieve bemiddelingsinspanning dientengevolge, omgezet kan worden in een alternatieve in- of externe functie. Derhalve hebben de gezamenlijke vakverenigingen en de directie van (werkgever; N.o.) alsnog eenmalige afspraken gemaakt met betrekking tot gedwongen afvloeiingen van een hierna te specificeren groep van medewerk(st)ers. **DOELGROEP** Medio september 1997 zijn er nog 32 medewerk(st)ers in behandeling bij het Bemiddelingsbureau van (werkgever; N.o.). Van deze groep kan op basis van huidige inzichten en verwachtingen gesteld worden dat voor maximaal 20 medewerk(st)ers de bemiddeling zonder succes moet worden afgesloten, ongeacht de mogelijk op dit moment nog niet verstreken individuele bemiddelingstermijn krachtens het vigerende Faciliteitenplan. Met betrekking tot deze (maximaal) 20 medewerk(st)ers zal per 01-11-1997 een formele ontslagvergunningsaanvraag worden ingediend bij het Gewestelijk Arbeidsbureau te Zwolle, dan wel Amsterdam, opdat zo spoedig mogelijk - met inachtneming van de individueel geldende opzegtermijn - de arbeidsovereenkomsten formeel kunnen worden ontbonden. (...) De hierna omschreven afvloeiingsregeling is derhalve van toepassing op:

* de maximaal 20 medewerk(st)ers waarvoor per 01-11-1997 een ontslagvergunningsaanvraag wordt ingediend * medewerk(st)ers met een salarisniveau dat het maximum dagloon WW niet zal overschrijden. Aangezien de totale groep van 32 medewerk(st)ers voornamelijk uit medewerk(st)ers bestaat behorend tot de oude productievestigingen te Zwolle en Amsterdam en de nieuwe fabriek ultimo oktober 1997 in gebruik zal worden genomen, is de gekozen datum voor het starten van ontslagprocedures bij de Gewestelijke Arbeidsbureaus zo veel als mogelijk in lijn met de praktische mogelijkheden en onmogelijkheden om in actieve dienst te blijven verkeren.

UITGANGSPUNTEN Medewerk(st)ers die in aanmerking komen voor de hierna omschreven afvloeiingsregeling:

* kunnen vanaf het moment dat de ontslagvergunningsaanvraag formeel wordt ingediend bij het Gewestelijk Arbeidsbureau geen enkele aanspraak meer maken op het Faciliteitenplan, zoals overeengekomen op 14 en 27 maart 1995 door (werkgever; N.o.) en de gezamenlijke vakverenigingen FNV, CNV, Unie BLHP (nu De Unie geheten) en VHP Metalektro. (...) **AFVLOEIINGREGELING** (...) **2. Bemiddelingsinspanning** Die medewerk(st)ers waarvoor de individuele bemiddelingstermijn nog niet is verstreken op het moment dat de ontslagvergunningsaanvraag formeel wordt ingediend bij het Gewestelijk Arbeidsbureau, komen, indien door betrokken medewerk(st)ers zelf ook gewenst, in aanmerking voor replacement-begeleiding door (...) tot en met het einde van de aanvankelijk conform het Faciliteitenplan nog geldende, individueel bepaalde bemiddelingstermijn."