



Postadres

[Redacted]

Ons kenmerk

[Redacted]

VERTROUWELIJK

Datum
15 mei 2018

Aan

[Redacted]

Onderwerp
Beslissing op ontslagaanvraag

Behandeld door

[Redacted]

Kopie aan

[Redacted]

Uw kenmerk

[Redacted]

Blad
1 van 6

BESLISSING OP ONTSLAGAANVRAAG

Geachte mevrouw

U heeft een ontslagvergunning (toestemming om de arbeidsverhouding op te zeggen) gevraagd voor:

(hierna te noemen werknemer)

Op grond van artikel 7:669 en 7:671a van het Burgerlijk Wetboek weigeren wij u de gevraagde toestemming.

Uw aanvraag

Wij hebben uw ontslagaanvraag op 7 maart 2018 ontvangen. De nadere informatie hebben wij op 16 maart en 4 april 2018 ontvangen. Deze ontslagaanvraag is volledig en daarmee op 4 april 2018 in behandeling genomen. U baseert de aanvraag op bedrijfseconomische redenen, in het bijzonder op grond van een slechte of slechter wordende financiële situatie en organisatorische veranderingen. Werknemer is bij u in dienst sinds 1 januari 1984 en werkzaam in de functie van collectiemanager. U voert, kort samengevat, het volgende aan.

U merkt op dat de werknemer korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Het tijdens opzegverbod is volgens u niet van toepassing.

Uw organisatie heeft te maken met een slechte of slechter wordende financiële situatie vanwege de terugloop van inkomsten uit contributies en leengelden en het niet kunnen compenseren van de inflatie in het gemeenschappelijke subsidie. U moet tegelijkertijd investeren en nieuwe activiteiten ontplooiën om een rol te blijven spelen in tijden van digitalisering en veranderend

consumentengedrag. Daarom heeft u de beslissing genomen om uw organisatie anders vorm te geven.

De resultaten van uw organisatie zijn sinds 2015 verlieslatend. U dient minimaal € 497.000 euro te besparen op de kosten om de organisatie weer financieel gezond te maken. U dient minimaal € 229.000 te bezuinigen op de personeelskosten. U heeft toegelicht hoe dit bedrag is opgebouwd.

U wenst het collectiemanagement uit te besteden aan [REDACTED] dat daarvoor [REDACTED] in rekening brengt. De verantwoordelijkheid voor het onderhoud van de collectie en voor de incidentele aanvulling naast het aanbod van de [REDACTED] worden belegd bij bibliothecarissen in de frontoffice.

Werknemer is werkzaam in de functie van collectiemanager. Deze functie is volgens u een unieke functie, omdat er geen andere functies zijn die zich bezighouden met de totale collectie van alle vestigingen van uw organisatie. Op grond hiervan stelt u zich op het standpunt dat er qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties geen vergelijkbare functies zijn.

U geeft aan dat binnen uw organisatie geen herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn voor werknemer. Er zijn geen passende vacatures en die zijn ook niet te verwachten binnen de redelijke herplaatsingstermijn.

U heeft ter onderbouwing een aantal stukken ingebracht, waaronder de arbeidsovereenkomst van werknemer, de jaarcijfers over 2015 t/m 2017, de begroting 2018, een prognose voor 2018 bij gewijzigd en ongewijzigd beleid, een salarisstrook, een organogram van voor en na reorganisatie, een reorganisatieplan, een overzicht van het personeelsbestand, de adviesaanvraag en het advies van de ondernemingsraad.

Verweer van werknemer

Werknemer voert, kort samengevat, het volgende verweer.

U heeft niet onderbouwd dat er sprake is van een financiële noodzaak en indien zou moeten worden aangenomen dat er een financiële noodzaak is, heeft u volgens werknemer nagelaten te onderbouwen waarom u ervoor heeft gekozen om te snijden in het personeelsbestand. Voorts heeft u de financiële meevallers niet meegenomen in uw berekening. Verder heeft u nagelaten te onderbouwen dat uw organisatie met de door u beoogde reorganisatie (weer) gezond wordt gemaakt.

Verder stelt werknemer zich op het standpunt dat het uitbesteden van haar werkzaamheden niet doelmatig is, omdat de uitbesteding van de werkzaamheden leidt tot een minimale besparing. De ondernemingsraad heeft volgens werknemer geadviseerd om, gelet op de minimale besparing, de functie van collectiemanager niet te laten vervallen, omdat 80% van de functie blijft bestaan en dit niet door uitbesteding wordt ondervangen. In plaats daarvan zou u één arbeidsplaats in de functiecategorie van digital marketeer kunnen laten vervallen om het verschil van € 42.400 te kunnen dekken. Dit voorstel heeft u volgens werknemer niet onderzocht en geen onderbouwing gegeven waarom dit geen realistisch alternatief is.

In plaats van voornoemde optie, heeft u volgens werknemer ervoor gekozen om een minimaal deel van haar werkzaamheden uit te besteden. Grotendeels van haar taken en werkzaamheden (80%) blijft bestaan. Werknemer licht dit door middel van de functieomschrijving toe.

Verder merkt werknemer op dat u op generlei wijze inzichtelijk heeft gemaakt hoe en op welke wijze 80% van de werkzaamheden wordt ondergebracht. Volgens de OR is het onderbrengen van de e-mailbeantwoording niet bevorderlijk voor uw organisatie. Gelet op deze feiten en omstandigheden kan werknemer zich niet aan de indruk onttrekken dat u deze constructie heeft

ingezet om uiteindelijk toch goedkopere krachten in te kunnen zetten. Dit is volgens werknemer op grond van artikel 5 Ontslagregeling niet toegestaan.

Ten slotte stelt werknemer zich op het standpunt dat er sprake is van een opzegverbod, omdat de opzegging van haar dienstverband is gelegen in het feit dat zij OR-lid is geweest en de wijze waarop zij zich als OR-lid heeft opgesteld.

Werknemer heeft ter onderbouwing een aantal stukken ingebracht, waaronder het verweerformulier, het advies van de OR inzake de uitbesteding van de werkzaamheden, het Reorganisatieplan 2017, een brief over de gevolgen van het reorganisatieplan, een overzicht van de ledenaantallen en een functieomschrijving.

Tweede ronde van hoor en wederhoor

Om een zorgvuldige beslissing te kunnen nemen, hebben wij u gevraagd om een reactie te geven op het verweer van werknemer.

Uw reactie

U reageert, kort samengevat, als volgt.

De reorganisatie is volgens u als gevolg van de slechte en slechter wordende financiële situatie van uw organisatie noodzakelijk. Het niet of slechts gedeeltelijk laten doorgaan ervan zou de financiën van uw organisatie structureel en ingrijpend uit het lood slaan. De financiële tekorten moeten volgens u worden omgebogen. Volgens u is de ondernemingsraad tijdens het overleg met de bestuurder daarvan overtuigd geraakt.

Verder merkt u op dat het bedrag van € 42.500 geen minimale besparing is en de ondernemingsraad heeft in zijn afrondend advies over de reorganisatie niet geadviseerd om deze besparing te laten vervallen.

Daarbij merkt u op dat het onderdeel collectieontwikkeling onder haar hoede neemt. Op basis van collectieprofielen en een vooraf vastgesteld budget, verzorgen zij de aanschaf van uw collectie. De overige taakgebieden, het budgetbeheer en het collectiebeleid wordt bij de manager bibliotheken belegd. Het onderdeel collectiebeheer komt bij de bibliothecarissen in de frontoffice te liggen.

Ten slotte merkt u op dat er geen sprake is van een opzegverbod wegens OR-lidmaatschap, omdat de ontslagaanvraag is ingediend vanwege een slechte of slechter wordende financiële situatie van uw organisatie.

Tweede verweer van werknemer

Werknemer reageert, kort samengevat, als volgt.

De toezegging die door de gemeente is gedaan ten aanzien van de compensatie, neemt volgens werknemer de urgentie van de reorganisatie weg. Daarbij merkt werknemer op dat de financiële meevallers bekend zijn geworden na de presentatie van het reorganisatieplan. Volgens werknemer had u deze meevaller mee moeten nemen in uw besluit om haar arbeidsplaats te laten vervallen. Daarom blijft werknemer bij haar standpunt dat het financieel perspectief aanmerkelijk gunstiger is en dat u hier onvoldoende rekening mee heeft gehouden. Dit brengt volgens werknemer mee dat de gevolgen van de reorganisatie minder ingrijpend behoren te zijn dan de reorganisatie die u wenst door te voeren.

Ten aanzien van de uitbesteding van haar werkzaamheden voert werknemer aan dat u niet inzichtelijk heeft gemaakt waarom er niet voor gekozen is om op andere bedrijfskosten te besparen. U heeft volgens werknemer dit niet, althans onvoldoende, onderzocht.

Toetsingskader

Voor uw aanvraag om bedrijfseconomische redenen beoordelen wij of er een redelijke grond is voor het ontslag van werknemer en herplaatsing niet mogelijk is. U moet aannemelijk maken dat:

1. de arbeidsplaats van werknemer vervalt door beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of structureel vervalt door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
2. de ontslagvolgorde op de juiste wijze is vastgesteld;
3. er geen mogelijkheid is om werknemer binnen de redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.

Wij hebben kennis genomen van alle informatie en alle argumenten die u en werknemer hebben ingebracht. Wij baseren onze beslissing op de informatie en argumenten die van belang zijn voor het toetsingskader. Hierna leggen wij per toetsingsonderdeel uit hoe wij tot het weigeren van toestemming zijn gekomen.

Beoordeling

U baseert uw aanvraag op bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie en organisatorische of technologische veranderingen.

Opzegverbod

Voor zover werknemer met haar standpunt, dat erop neerkomt dat de ontslagaanvraag is ingediend wegens OR-lidmaatschap, heeft beoogd een beroep te doen op een opzegverbod, overweegt UWV dat geen sprake is van een opzegverbod, nu de door u aangevoerde gronden voor opzegging geen verband houden met het feit dat zij OR-lid is geweest.

Vervallen van arbeidsplaatsen

Wij beoordelen of het aannemelijk is dat structureel een of meer arbeidsplaatsen vervallen door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. U moet uw onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn is verzekerd. Wij toetsen deze beslissingen met een zekere mate van terughoudendheid. Wel beoordelen wij of u zich kunt verantwoorden voor uw beslissingen.

U heeft de financiële noodzaak in overeenstemming met de Uitvoeringsregels ontslag onderbouwd met de jaarstukken over drie boekjaren. Wij hebben geen reden te twijfelen aan de inhoudelijke juistheid hiervan.

Uit de cijfers komt het volgende beeld naar voren:

In euro's	2015	2016	2017	2018 (ongewijzigd)
Omzet				
Brutomarge				
Kostentotaal				
Bedrijfsresultaat				
Resultaat na bel.				
Eigen vermogen				
Balanstotaal				

U voert een meerjarig verliesgevende organisatie. Het kostentotaal overtreft sinds 2015 de omzet van uw organisatie, zodat het bedrijfsresultaat negatief is. Het eigenvermogen is dalend. Daarom

vinden wij dat u aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat een of meer arbeidsplaatsen structureel komen te vervallen.

De reeds getroffen kostenbesparende maatregelen hebben geen positief resultaat gehad op de resultaten van uw organisatie. Nu de overige maatregelen ruim € 268.000 aan besparingen tot gevolg hebben, vinden wij het niet onredelijk dat u voor het voortbestaan van uw organisatie € 229.000 dient te bezuinigen. Verder heeft u toegelicht hoe dit bedrag is opgebouwd. Het verweer van werknemer dat u onvoldoende kostenbesparende maatregelen heeft getroffen, slaagt derhalve niet. Daarom vinden wij dat u de noodzaak voor het vervallen van het door u genoemde aantal arbeidsplaatsen voldoende aannemelijk heeft gemaakt.

Werknemer stelt dat het verval van haar arbeidsplaats niet noodzakelijk is, omdat u alternatieve mogelijkheden heeft om besparingen in de personeelskosten te realiseren. Het alternatief voorstel van de OR ligt volgens de werknemer in de rede. Daarbij merkt werknemer op dat de financiële meevallers en de personele afvloeiing (drie bibliothecarissen) niet zijn meegenomen in het reorganisatieplan. Volgens u is het alternatief voorstel van de OR voor de bedrijfsvoering van uw organisatie niet doelmatig. De OR heeft, na uw mondelinge toelichting, ingestemd met het eerste voorstel.

Naar het oordeel van UWV heeft u niet aannemelijk gemaakt dat de beslissing die aan het verval van de arbeidsplaats van werknemer ten grondslag ligt, noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. Hieronder leggen wij uit waarom wij tot dit oordeel zijn gekomen.

In de onderhavige ontslag aanvraag heeft u nagelaten toe te lichten waarom u van mening bent dat het alternatief voorstel van de OR niet tot de mogelijkheid behoort. U had ten minste kunnen toelichten waarom u van mening bent dat het vertrek van de tijdelijke kracht (één van de drie), werkzaam in de functie van junior digital marketeer, niet tot de mogelijkheid behoort en dat u drie arbeidsplaatsen in deze functie categorie in het kader van de noodzakelijke bedrijfsvoering dient te behouden. Kortom, het is ons niet duidelijk geworden waarom de verdeling van de taken van de tijdelijke kracht niet mogelijk is en dat deze drie arbeidsplaatsen behouden dienen te worden voor uw organisatie. Als het mogelijk is om de taken en werkzaamheden van de tijdelijke kracht onder te verdelen bij het resterend personeel, dan is het redelijk dat de werkgever voor de hand liggende oplossingen kiest teneinde het verval van de arbeidsplaats van de vaste kracht, die sinds 1984 werkzaam is, te voorkomen.

Het feit dat u tijdens het overleg met de OR hierop een toelichting heeft gegeven en de OR hiermee heeft ingestemd is naar het oordeel van UWV niet voldoende. Niet is gebleken wat u heeft verteld en waarom de OR hiermee akkoord is gegaan.

Verder heeft u onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de diensten van de reeds vertrokken bibliothecarissen noodzakelijk zijn en vervangen dienen te worden. Immers, u stelt dat u dient te bezuinigen in de personeelskosten en dat er noodgedwongen arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Als er binnen uw organisatie verschuivingen plaatsvinden in de formatie en deze verschuivingen hebben gevolgen voor uw personele bezetting, dan ligt het in de rede dat u hierop een toelichting geeft en indien nodig een onderbouwing geeft waarom de vervanging van de reeds vertrokken werknemers noodzakelijk is en dat er van u niet gevergd kan worden om de noodzakelijke kostenbesparing ad € 42.400 in deze functie categorie te realiseren.

Verder voert werknemer aan dat u onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de uitbesteding van de werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. Dit wordt door u niet betwist. In repliek merkt u alleen op dat het onderdeel collectieontwikkeling onder haar hoede zal nemen. Ten aanzien van het uitbesteden van werkzaamheden aan , merkt UWV het volgende op.

In de artikelen 5 en 6 van de Ontslagregeling is – kort gezegd – bepaald dat er geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bestaat voor zover arbeidsplaatsen vervallen doordat de werkgever uitsluitend werkzaamheden uitbesteedt om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten, of in het geval de werkzaamheden door de werkgever worden uitbesteed aan zelfstandigen die de werkzaamheden niet verrichten in de uitoefening van een beroep of bedrijf en die niet staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

In paragraaf 1.3.3 van deze Uitvoeringsregels is over uitbesteding van werkzaamheden door een onderneming onder meer het volgende vermeld:

'Ingeval van uitbesteding van werkzaamheden is ook sprake van organisatorische veranderingen. De werkgever dient de reden te beschrijven en aannemelijk te maken dat de uitbesteding ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. In dat kader zijn artikel 5 en 6 van de Ontslagregeling tevens van belang.'

Naar het oordeel van UWV heeft u niet dan wel onvoldoende toegelicht en onderbouwd waarom het uitbesteden van werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering en leidt tot het verval van arbeidsplaatsen. Immers, u heeft geen toelichting gegeven op de voor- en nadelen van het uitbesteden van het werk en dat deze voordelen ten dienste staan van een doelmatige bedrijfsvoering. Daarom is het niet aannemelijk geworden dat deze uitbesteding leidt tot een efficiëntere en doelmatige bedrijfsvoering.

Daarom vinden wij dat u de noodzaak voor het verval van de arbeidsplaats van werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt.

Beslissing

Wij weigeren u hierbij toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen.

Hoogachtend,

