

# Ontslag om persoonlijke redenen

► Informatie voor werkgevers en werknemers



CENTRUM VOOR WERK EN INKOMEN



## ► Ontslag om persoonlijke redenen

Ontslag is aan strenge regels gebonden. Als een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is daarvoor meestal toestemming nodig van CWI (Centrum voor Werk en Inkomen). Dit is bijvoorbeeld het geval bij ontslag om persoonlijke redenen.

In deze brochure vindt u antwoord op de vragen:

- Hoe verloopt de behandeling van een ontslagaanvraag bij CWI?
- Welke gegevens zijn van belang bij de aanvraag van een ontslagvergunning?
- Waar moet rekening mee worden gehouden bij het opzeggen van een arbeidsovereenkomst als u een ontslagvergunning van CWI hebt?

# Wat wilt u weten?

<b>Redenen voor ontslag</b>	2
Bedrijfseconomische en persoonlijke redenen	
<b>Toestemming voor ontslag via CWI</b>	3
Stappen in de behandeling van de ontslagaanvraag	
<b>Regels bij ontslag om persoonlijke redenen</b>	4
Welke gegevens zijn van belang in de aanvraag?	
<b>Regels voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst</b>	8
Wanneer kan een arbeidsovereenkomst worden opgezegd nadat de ontslagvergunning is verleend?	
<b>Wat kan CWI voor u betekenen?</b>	10
Hoe kan CWI u ondersteunen in ontslagsituaties?	
<b>Waar kunt u terecht?</b>	11
Bekijk bij welk kantoor van CWI Juridische Zaken u terecht kunt	

# Redenen voor ontslag

Bij CWI kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen en ontslag om persoonlijke redenen.

## Bedrijfseconomische redenen

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen kunt u denken aan: een slechte financiële situatie, structurele werkvermindering, bedrijfsorganisatorische redenen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, technologische veranderingen (bijvoorbeeld automatisering) en bedrijfsverhuizing.

## Persoonlijke redenen

Bij ontslag om persoonlijke redenen is er een situatie waarin de werknemer onvoldoende functioneert, langdurig ziek is, regelmatig ziek is, nalatig is of verwijtbaar handelt of ernstige gewetensbezwaren heeft. Ook kan er een verstoorde werkrelatie zijn ontstaan.

In deze brochure vindt u de informatie over ontslag om persoonlijke redenen. Wilt u informatie over het aanvragen van een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen, vraag dan naar de brochure 'Ontslag om bedrijfseconomische redenen' bij uw CWI-vestiging.

# Toestemming voor ontslag via CWI

## Hoe verloopt de ontslagprocedure via CWI?

### **Aanvraag**

De werkgever dient een aanvraag voor ontslag in bij CWI. Daarin geeft de werkgever aan welke werknemer om welke redenen wordt voorgedragen voor ontslag. CWI beoordeelt de aanvraag en controleert of deze compleet is.

### **Reactie werknemer**

CWI stuurt een kopie van de ontslag-aanvraag naar de werknemer. Die moet hiermee vertrouwelijk omgaan, maar mag de informatie wel voorleggen aan een vertegenwoordiger, bijvoorbeeld de vakbond, een advocaat of een rechtsbijstandsverzekeraar. Als de werkgever niet wil dat bepaalde gegevens aan de werknemer worden doorgegeven of ter inzage worden gegeven, dan kunnen deze gegevens geen rol spelen in de aanvraag voor de ontslagvergunning. De werknemer krijgt vervolgens twee weken de tijd om te reageren. De werkgever krijgt de reactie van de werknemer toegestuurd.

Zo nodig vraagt CWI de werkgever te reageren op het verweer van de werknemer. De werknemer kan daar nog een reactie op geven.

### **Advies ontslagcommissie**

Het dossier wordt voorgelegd aan de ontslagadviescommissie. Hierin zitten vertegenwoordigers van werkgevers- en van werknemersorganisaties. De commissie adviseert over het al dan niet verlenen van toestemming voor ontslag.

### **Beslissing**

CWI neemt de uiteindelijke beslissing op de aanvraag. De beslissing, inclusief motivering, wordt toegestuurd aan de werkgever en aan de werknemer. Tegen de beslissing is geen bezwaar of beroep mogelijk.

## Hoe lang duurt de behandeling van de ontslagaanvraag?

De behandeling van de ontslagaanvraag duurt in de regel vier tot zes weken. Het kan langer duren als het om een ontslagaanvraag gaat voor een arbeidsgehandicapte of zieke werknemer. In die gevallen vraagt CWI veelal advies aan UWV.

# Regels bij ontslag om persoonlijke redenen

Er zijn verschillende argumenten om iemand te ontslaan om persoonlijke redenen: langdurige arbeidsongeschiktheid, regelmatig ziekteverzuim, onvoldoende functioneren, verwijtbaar handelen of nalatigheid, een verstoorde arbeidsrelatie en ernstige gewetensbezwaren.

## Ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid

In principe kan een werkgever een werknemer pas na twee jaar arbeidsongeschiktheid ontslaan. Er zijn uitzonderingen op deze regel: als in de CAO afwijkende afspraken staan of als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden nadat CWI de ontslaaanvraag heeft ontvangen. In deze gevallen hoeft de werkgever de periode van twee jaar niet aan te houden. Als een werknemer niet meewerkt aan reïntegratie dan kan hij worden ontslagen op grond van verwijtbaar handelen.

### Aanvraag van de ontslagvergunning

In de aanvraag maakt de werkgever aannemelijk dat de werknemer arbeidsongeschikt is én dat er binnen 26 weken geen herstel te verwachten valt. Om dit te staven moeten rapportages en adviezen van UWV, de arbodienst of de bedrijfsarts worden ingediend, voor zover de werkgever hierover beschikt. Als de werknemer nog gedeeltelijk

arbeidsgeschikt is of geschikt is verklaard voor aangepast of ander passend werk, moet de werkgever aangeven dat hij geen mogelijkheden heeft om de werknemer binnen 26 weken - al dan niet door middel van scholing - te (laten) herplaatsen.

### Beoordeling CWI

CWI wint zo nodig advies in bij UWV. Blijkt daaruit dat herstel voor het eigen werk is te verwachten binnen 26 weken, dan wordt de ontslagvergunning over het algemeen niet verleend. Is een werknemer (gedeeltelijk) geschikt voor het eigen of ander werk, dan toetst CWI of in redelijkheid van de werkgever kan worden verlangd dat hij de werknemer – al dan niet door middel van scholing – herplaatst. Factoren die hierbij een rol spelen zijn onder meer: de beschikbaarheid van passende functies, de kosten en duur van eventuele scholing, de omvang en financiële positie van het bedrijf, de oorzaak van het ziekteverzuim (in of buiten het werk gelegen), de duur van het dienstverband, de arbeidsmarktpositie van betrokkene, de leeftijd van betrokkene enzovoort.

## Ontslag bij regelmatig ziekteverzuim

Regelmatig ziekteverzuim is op zich geen reden voor ontslag. Maar als de gevolgen voor de organisatie te ernstig zijn, bijvoorbeeld voor de voortgang van het productieproces of voor de werkdruk, kan toestemming worden verleend. Hierbij zal CWI aan UWV advies vragen. Wanneer aannemelijk is dat het verzuim samenhangt met de arbeidsomstandigheden, kan CWI de Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen.

## Ontslag bij onvoldoende functioneren

Bij de aanvraag voor de ontslagvergunning moet de werkgever duidelijk maken dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en ongeschikt is voor zijn functie. Dit mag niet het gevolg zijn van ziekte, gebrek of onvoldoende zorg voor arbeidsomstandigheden. De werkgever geeft aan wat de functie-eisen zijn en waarom de werknemer daar niet aan voldoet. Ook moet de werkgever aangeven welke actie hij heeft ondernomen om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Bijvoorbeeld door functioneringsgesprekken te houden, afspraken te maken over het functioneren en hierover nauw contact met de

werknemer te hebben. Daarnaast moet de werkgever aangeven of herplaatsing binnen de onderneming een oplossing kan bieden.

Een arbeidsgehandicapte werknemer (in artikel 4:4, tweede lid van het Ontslagbesluit staat omschreven welke werknemer als zodanig wordt aangemerkt) geniet in deze situatie extra ontslagbescherming. CWI verleent alleen een ontslagvergunning als is vastgesteld dat het disfunctioneren niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer. CWI vraagt hierover advies aan UWV.

## Ontslag bij verwijtbaar handelen of nalatigheid

Een werkgever kan verwijtbaar handelen of nalatigheid van de werknemer als grond voor ontslag aanvoeren. Bijvoorbeeld bij het weigeren van een (redelijke) opdracht tot overwerk. De werkgever moet dan aannemelijk maken dat van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd de arbeidsverhouding te laten voortduren. We spreken ook van verwijtbaar handelen als een langdurig zieke werknemer niet meewerkt aan reïntegratie.

### **Niet meewerken aan reïntegratie**

Als een werknemer ziek is, moet hij meewerken aan reïntegratie. Doet de werknemer dit niet, dan kan de werkgever de loondoorbetaling (tijdelijk) stopzetten. In het uiterste geval, als de werknemer blijft weigeren mee te werken aan reïntegratie, kan de werkgever toestemming voor ontslag vragen op grond van verwijtbaar handelen. CWI zal onderzoeken of de werknemer geen goede reden heeft om medewerking aan reïntegratie te weigeren. Hierover vraagt CWI advies aan UWV.

### **Ontslag bij een verstoorde arbeidsverhouding**

CWI kan toestemming verlenen voor ontslag wanneer de arbeidsverhouding zodanig verstoord is dat herstel van de relatie niet mogelijk is. Bij de aanvraag voor de ontslagvergunning moet de werkgever zo concreet mogelijk weergeven wat de oorzaak is van de verstoorde arbeidsverhouding en welke pogingen door de werkgever zijn ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren. CWI onderzoekt of herstel van de arbeidsrelatie nog mogelijk is. Bijvoorbeeld door overplaatsing naar een andere afdeling.

### **Ontslag bij ernstig gewetensbezwaar**

Ontslag vanwege gewetensbezwaren is uitzonderlijk. De situatie dat een werknemer weigert werk te doen met een beroep op ernstig gewetensbezwaar, is niet per definitie een geldige reden om de arbeidsverhouding te beëindigen. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer om in een gesprek een oplossing te zoeken voor het gewetensbezwaar. Alleen als de conclusie wordt getrokken dat het bezwaar onoverkomelijk is, kan een ontslagvergunning worden aangevraagd. De werkgever moet dan aannemelijk maken dat hij redelijkerwijs geen mogelijkheid heeft om de werknemer een aangepaste of andere functie aan te bieden.

## Hoe beoordeelt CWI de aanvraag?

CWI beoordeelt de redelijkheid van de ontslaggrond. Dit betekent dat:

- ontslag om aangevoerde persoonlijke redenen aannemelijk moet zijn gemaakt;
- aannemelijk moet zijn gemaakt dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om ontslag te voorkomen.

Zijn deze punten in de ontslagaanvraag aannemelijk gemaakt, dan wordt de ontslagvergunning verleend. Dit wil niet automatisch zeggen dat de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd. Er gelden regels voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst.

## Hoe gaat het verder nadat de beslissing is gevallen?

Het is niet mogelijk om bezwaar te maken of beroep in te stellen tegen de beslissing van CWI. Wel kunt u een klacht indienen over de afhandeling van de ontslagprocedure. Hoe u dit kunt doen, leest u in de brochure 'Suggesties en klachten' van CWI.

Als CWI geen toestemming voor ontslag verleent, dan is ontslag niet rechtsgeldig. Als CWI toestemming voor ontslag heeft verleend, moet de werkgever de arbeidsovereenkomst zelf opzeggen. De toestemming is acht weken geldig. Als de werkgever gebruik wil maken van de ontslagvergunning, moet hij binnen die acht weken een brief sturen aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst formeel wordt opgezegd. De geldende opzegtermijn moet in het oog worden gehouden en de werkgever moet zich houden aan de regels voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst.

# Regels voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst

Op het moment dat CWI toestemming heeft gegeven om een werknemer te ontslaan, wil dat niet zeggen dat dit meteen kan. Er gelden regels voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst. Voor informatie hierover kunt u contact opnemen met CWI Juridische Zaken. Hier vindt u een aantal richtlijnen.

## Opzegtermijn

Een werkgever moet zich in ieder geval houden aan de geldende opzegtermijn. Deze termijn staat in de arbeidsovereenkomst of de CAO. Als er geen afspraken over zijn, dan geldt de wettelijke opzegtermijn. Deze is één tot vier maanden, afhankelijk van de duur van het dienstverband. Was de werknemer op 1 januari 1999 45 jaar of ouder en had hij op dat moment al een langere opzegtermijn opgebouwd dan de wettelijke, dan blijft deze langere termijn voor hem gelden. Is deze werknemer echter na 1 januari 1999 van baan veranderd, dan vervalt het recht op een langere opzegtermijn. Wanneer de ontslagprocedure bij CWI is gevolgd, kan de werkgever de opzegtermijn met een maand verkorten. Wel moet er in ieder geval één maand opzegtermijn overblijven.

## Werknemers met zwangerschaps- of bevallingsverlof

De arbeidsovereenkomst kan niet worden opgezegd tijdens zwangerschap, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof. Dit opzegverbod blijft van kracht tot zes weken na het bevallingsverlof, als het werk is hervat.

## Werknemers in de medezeggenschap

Werknemers die betrokken zijn bij de medezeggenschap in de organisatie kunnen ook niet zomaar ontslagen worden. Bijvoorbeeld leden van de ondernemingsraad, van een commissie van die raad, van een arbocommissie of van een bijzondere onderhandelingsgroep. Dit geldt ook voor medezeggenschapsleden die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest en nieuwe kandidaten voor de medezeggenschap van een organisatie.

## Discriminatie

Volgens de Wet gelijke behandeling mag er geen onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen en bijvoorbeeld ook niet naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, seksuele voorkeur, leeftijd, burgerlijke staat, arbeidsduur, handicap of chronische ziekte. Klachten of vragen over gelijke behandeling worden behandeld door de Commissie Gelijke Behandeling, Postbus 16001, 3500 DA Utrecht, telefoon (030) 88 83 888.

## Procedure 'Kennelijk onredelijke opzegging'

Een werknemer die met toestemming van CWI is ontslagen maar dit ontslag niet terecht vindt, kan zich wenden tot de kantonrechter. Het gaat dan om de vraag of de opzegging 'kennelijk onredelijk' is. Daarvan kan sprake zijn als de gevolgen van de opzegging voor de werknemer onredelijk zijn of de werknemer van mening is dat de werkgever voorgewende redenen heeft aangevoerd. De rechter kan de werknemer een schadevergoeding toekennen of herstel van de dienstbetrekking. De werknemer moet zo'n procedure binnen zes maanden na het ontslag starten.

# Wat kan CWI voor u betekenen?

## Informatie en advies over ontslag

De regels die gelden bij ontslag zijn ingewikkeld voor iemand die er niet dagelijks mee te maken heeft. U kunt daarom bij CWI terecht voor informatie en advies. Werkgevers kunnen een afspraak maken voor een oriënterend gesprek over ontslag van werknemers of voor een toelichting op de aanvraag van ontslag. Werknemers kunnen terecht voor een advies over de vervolgstappen. CWI levert geen rechtshulp of rechtsbijstand.

## Uw werknemers bemiddelen

Ontslag is een ingrijpende gebeurtenis. Daarom is het goed om te weten dat u ook een beroep kunt doen op de andere dienstverlening van CWI: het matchen van personeelsvraag en -aanbod, bemiddeling, sollicitatietrainingen en andere begeleiding. CWI beschikt over het meest complete vacature-overzicht en is hét adres voor werk.

## Meer informatie

Deze brochure geeft u een beeld over ontslag en de ontslagprocedure bij CWI. Voor specifieke informatie of advies over ontslagzaken kunt u onder meer terecht bij uw werkgevers- of werknemersorganisatie of een advocaat.

Voor vragen of advies over de ontslagprocedure bij CWI kunnen werkgevers en werknemers zich richten tot CWI Juridische Zaken in het werkgebied. Bekijk de adressen op [www.werk.nl](http://www.werk.nl), onder Hulp, voor een kantoor bij u in de buurt.

# Werkgebieden CWI Juridische Zaken

Omdat de grenzen van de werkgebieden niet altijd gelijk zijn aan de provinciegrenzen, staat hier een overzicht van de locaties CWI Juridische Zaken en de werkgebieden waarvoor de locaties verantwoordelijk zijn. De adressen van de locaties CWI Juridische Zaken vindt u op [www.werk.nl](http://www.werk.nl), onder Hulp.

## Noord-Nederland

### ▶ Leeuwarden

Werkgebied: de provincie Friesland.

### ▶ Groningen

Werkgebied: de provincie Groningen.

### ▶ Assen

Werkgebied: de provincie Drenthe.

## Oost-Nederland

### ▶ Arnhem

Werkgebied: de gemeenten Aalten, Arnhem, Berkelland, Beuningen, Bronckhorst, Buren, Culemborg, Doesburg, Doetinchem, Druten, Duiven, Geldermalsen, Groenlo, Groesbeek, Heumen, Lingewaal, Lingewaard, Maasdriel, Millingen aan de Rijn, Montferland, Mook en Middelaar, Neder-Betuwe, Neerijnen, Nijmegen, Oude IJsselstreek, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Rijnwaarden, Tiel, Ubbergen, Valburg, Westervoort, West Maas en Waal, Wijchen, Winterswijk, Zaltbommel, Zevenaar.

### ▶ Hengelo

Werkgebied: de gemeenten Almelo, Borne, Dalfsen, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hardenberg, Hattem, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Kampen, Losser, Meppel, Oldebroek, Oldenzaal, Ommen, Raalte, Rijssen-Holten, Staphorst, Steenwijkerland, Tubbergen, Twenterand, Westerveld, Wierden, Zwolle, Zwartewaterland.

### ▶ Apeldoorn

Werkgebied: de gemeenten Apeldoorn, Barneveld, Olst-Wijhe, Brummen, Deventer, Ede, Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Heerde, Nijkerk, Nunspeet, Putten, Scherpenzeel, Voorst, Wars, Wageningen, Zeewolde, Zutphen.

## Zuidoost-Nederland

### ▶ Maastricht

Werkgebied: de gemeenten Ambt Montfort, Beek, Brunssum, Echt-Susteren, Eijsden, Gulpen-Wittem, Haelen, Heel, Heerlen, Heythuysen, Kerkrade, Landgraaf, Maasbracht, Maastricht, Margraten, Meerssen, Nuth,

Onderbanken, Roerdalen, Roermond, Roggel en Neer, Schinnen, Simpelveld, Sittard-Geleen, Stein, Swalmen, Thorn, Vaals, Valkenburg aan de Geul, Voerendaal.

► **Eindhoven:**

Werkgebied: de gemeenten Arcen en Velden, Asten, Beesel, Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Deurne, Eersel, Eindhoven, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Heeze-Leende, Helden, Helmond, Hunsel, Kessel, Laarbeek, Maasbree, Meijel, Nederweert, Nuenen, Gerwen en Nederwetten, Oirschot, Reusel-De Mierden, Someren, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Venlo, Waalre, Weert.

► **'s-Hertogenbosch:**

Werkgebied: de gemeenten Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Bergen (L), Bernheze, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cuijk, Dongen, Gennep, Grave, Gilze en Rijen, Goirle, Haaren, 's-Hertogenbosch, Heusden, Hilvarenbeek, Horst aan de Maas, Landerd, Lith, Loon op Zand, Maasdonk, Meerlo-Wanssum, Mill en Sint Hubert, Oisterwijk, Oss, Schijndel, Sevenum, Sint Anthonis, Sint-Michiëlsgestel, Sint-Oedenrode, Tilburg, Uden, Veghel, Venray, Vught, Waalwijk.

## Zuidwest-Nederland

► **Rotterdam:**

Werkgebied: de gemeenten Albrandswaard, Alblasserdam, Barendrecht, Bergschenhoek, Berkel en Rodenrijs, Binnenmaas, Bleiswijk, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Dirksland, Dordrecht, Goedereede, Graafstroom, 's-Gravendeel, Hellevoetsluis, Hendrik-Ido-Ambacht, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Middelharnis, Nieuw-Lekkerland, Oostflakkee, Oud-Beijerland, Papendrecht, Rotterdam, Ridderkerk, Rozenburg, Schiedam, Sliedrecht, Spijkenisse, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne, Zwijndrecht.

► **Breda:**

Werkgebied: de gemeenten Aalburg, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Giessenlanden, Gorinchem, Halderberge, Hardinxveld-Giessendam, Leerdam, Liesveld, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem, Zederik, Zundert en de provincie Zeeland.

## Middenwest-Nederland

► **Amersfoort:**

Werkgebied: de gemeenten Amerongen, Almere, Amersfoort, Baarn, Blaricum,

Breukelen, Bunnik, Bunschoten, Bussum, De Bilt, Doorn, Driebergen-Rijsenburg, Dronten, Eemnes, Hilversum, Houten, Huizen, Laren, Leersum, Lelystad, Leusden, Loenen, Lopik, Maarn, Maarssen, Montfoort, Muiden, Naarden, Nieuwegein, Noordoostpolder, Renswoude, Rhenen, Soest, Urk, Utrecht, Veenendaal, Vianen, Weesp, Woerden, Woudenberg, Wijdemeren, Wijk bij Duurstede, IJsselstein, Zeist.

► **'s-Gravenhage**

Werkgebied: de gemeenten Alkemade, Alphen aan den Rijn, Bergambacht, Bodegraven, Boskoop, Delft, Gouda, s-Gravenhage, Hillegom, Jacobswoude, Katwijk, Liemeer, Lisse, Leiden, Leiderdorp, Leidschendam-Voorburg, Midden-Delfland, Moordrecht, Nederlek, Nieuwerkerk aan den IJssel, Nieuwkoop, Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, Ouderkerk, Oudewater, Pijnacker-Nootdorp, Reeuwijk, Rijnsburg, Rijnwoude, Rijswijk, Sassenheim, Schoonhoven, Ter Aar, Valkenburg, Vlist, Voorhout, Voorschoten, Waddinxveen, Warmond, Wassenaar, Westland, Zevenhuizen-Moerkapelle, Zoetermeer, Zoeterwoude.

## Noordwest Nederland

► **Haarlem:**

Werkgebied: de gemeenten Aalsmeer, Abcoude, Amstelveen, Beemster, Bennebroek, Beverwijk, Bloemendaal, Edam-Volendam, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Haarlemmermeer, Heemskerk, Heemstede, Oostzaan, Ouder-Amstel, Purmerend, De Ronde Venen, Uitgeest, Uithoorn, Velsen, Waterland, Wormerland, Zaanstad, Zandvoort, Zeevang.

► **Zaandam:**

Werkgebied: de gemeenten Alkmaar, Amsterdam, Andijk, Anna Paulowna, Bergen, Castricum, Den Helder, Diemen, Drechterland, Enkhuizen, Graft-De Rijk, Harenkarspel, Heerhugowaard, Heiloo, Hoorn, Landsmeer, Langedijk, Medemblik, Niedorp, Noorder-Koggenland, Obdam, Opmeer, Schagen, Schermer, Stede Broec, Texel, Venhuizen, Wervershoof, Wieringen, Wieringermeer, Wognum, Zijpe.

## Uitgave

CWI  
Communicatie  
Postbus 58191, 1040 HD Amsterdam  
[www.werk.nl](http://www.werk.nl)

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.