



Rapport

Datum: 27 maart 2001

Rapportnummer: 2001/059

Klacht

Op 13 juli 2000 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 12 juli 2000, van de heer V. te Leek, met een klacht over een gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Groningen te Groningen.

Verzoeker had zich reeds eerder, op 22 december 1998, tot de Nationale ombudsman gewend. Aangezien op dat moment een kennelijk onredelijk ontslagprocedure aanhangig was voor de Arrondissementsrechtbank te Groningen, is de Nationale ombudsman niet overgegaan tot het instellen van een onderzoek in afwachting van de uitspraak van de Arrondissementsrechtbank.

Nadat de Arrondissementsrechtbank te Groningen op 30 juni 2000 vonnis had gewezen, wendde verzoeker zich bij brief van 12 juli 2000 opnieuw tot de Nationale ombudsman. Naar aanleiding van deze brief werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, een onderzoek ingesteld.

Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Groningen (RDA) de door zijn werkgever voor hem ingediende ontslagaanvraag op onzorgvuldige wijze heeft behandeld. Volgens verzoeker heeft de RDA onvoldoende zelfstandig onderzoek verricht. Dit klemt volgens verzoeker des te meer nu er van zijn kant geen verweer is ingebracht.

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).

Paragraaf 1 Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 8:

"De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voorzover de navolgende regels zulks inhouden."

Paragraaf 2 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 9, eerste en tweede 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."

2. De **Toelichting** bij artikel 9, eerste lid van het Delegatiebesluit luidt als volgt:

"Het eerste lid bevat een veel voorkomende ontslaggrond, te weten het ontslag in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische, daaronder mede begrepen bedrijfsorganisatorische redenen. Deze grond omvat mede het vervallen van arbeidsplaatsen in verband met technologische wijzigingen in het productieproces. Het "bewijs" dat de desbetreffende arbeidsplaatsen dienen te vervallen zal afgezien van manifeste gevallen, zoals een duidelijke en structurele vermindering van de vraag naar een produkt of de noodzaak tot sanering van een sterk verliesleidende onderneming lang niet altijd kunnen worden geleverd. Ook op grond van de bestaande richtlijnen werd dit niet van de werkgever gevergd; wel is vereist dat de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van jaarcijfers e.d.. Voldoende is derhalve dat de werkgever voor de Regionaal Directeur aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats(en) met zich mede brengt, en dat de daardoor ontstane problematiek niet via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost."

3. Het **vonnis van de Arrondissementsrechtbank Groningen van 30 juni 2000** luidt onder meer als volgt:

" 3.1. Uit de na het tussenvonnis door (werkgever; N.o.) in het geding gebrachte

financiële stukken kan worden geconcludeerd, dat de door haar uitgeoefende radiozaak verliesgevend was.

Uit de balans 1998 blijkt tevens dat de activiteit van (werkgever; N.o.) bijzonder gering is geweest.

(...)

4. Het bovenoverwogene leidt er toe, dat er ten processe van moet worden uitgegaan, dat (werkgever; N.o.) de laatste jaren zodanig verliesgevend was, dat van (de directeur; N.o.) niet langer gevergd kon worden, dat zij de activiteiten van (werkgever; N.o.) voortzette. De rechtbank kan dan ook niet concluderen tot een valse of voorgewende ontslagreden.

5. Los van de vraag of het door (werkgever; N.o.) voor (verzoeker; N.o.) geregelde nieuwe dienstverband moet worden beschouwd als een in casu geëigende voorziening voor (verzoeker; N.o.) is de rechtbank van oordeel, dat in het geval van het opheffen van een niet renderende onderneming er geen verplichting voor het voldoen van een vergoeding bestaat. In casu kan dan ook niet worden gesproken van kennelijk onredelijk ontslag.”

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer 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.

De reactie van verzoeker gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen. Het CBA gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker was sinds 1 mei 1971 in dienst van zijn werkgever, die een radiozaak exploiteerde. Hij vervulde daar de functie van bedrijfsleider.
2. Bij brief van 25 juni 1997 verzocht de werkgever de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Groningen (hierna: de RDA) hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens beëindiging van zijn bedrijf per 1 december 1997. In zijn ontslagaanvraag merkte werkgever op:

“...De reden van beëindiging zijn de negatieve resultaten van de afgelopen jaren...”

Bijgevoegd was de “eindbalans 1996”. Volgens deze eindbalans had werkgever 1996 afgesloten met een negatief resultaat van f 44.278.
3. De RDA verzocht de werkgever bij brief van 4 juli 1997 om aanvullende gegevens. Op de vraag van de RDA of het bedrijf op enigerlei wijze zou worden voortgezet, antwoordde de werkgever ontkennend.

4.1. De RDA liet verzoeker op 15 juli 1997 schriftelijk het volgende weten:

“...Uw werkgever heeft bij mij een verzoek ingediend om de met u bestaande arbeidsverhouding te mogen beëindigen.

De motieven waarop dit verzoek is gebaseerd, vindt u vermeld in de stukken die in kopie zijn bijgevoegd.

In verband hiermee stel ik u in de gelegenheid schriftelijk uw mening hierover kenbaar te maken. Uw reactie dient uiterlijk op 29-07-97 in mijn bezit te zijn.

Ik merk hierbij op dat het van belang is dat u ingaat op de door uw werkgever aangevoerde reden(en). Indien er naar uw mening een andere reden voor uw ontslag is, dan kunt u dat eveneens vermelden.

(...)

Mocht u niet in staat zijn uw bezwaar of standpunt schriftelijk te formuleren, dan kunt u zich wenden tot uw Vakbond, een Bureau voor Rechtshulp of een advocaat.

(...)

Indien ik binnen de door mij gestelde termijn niets van u heb vernomen, zal ik een beslissing nemen op basis van de mij op dat moment bekende gegevens...”

4.2. Bij de brief van de RDA was een vragenformulier gevoegd. Op dit formulier kon verzoeker onder meer zijn personalia vermelden, en vragen beantwoorden zodat de RDA kon beoordelen of er sprake was van een eventueel ontslagverbod, zoals lidmaatschap ondernemingsraad, zwangerschap.

Voorts vermeldde dit formulier:

“ ...Enkele aandachtspunten voor uw verweer:

Wat is uw bezwaar/standpunt t.a.v. de aangevoerde reden(en) voor uw ontslag?

- Indien er volgens u een andere reden voor ontslag is, wilt u dan zo duidelijk mogelijk aangeven welke.

- Bent u van mening dat, gelet op de door uw werkgever aangevoerde (reden)en voor uw ontslag, de arbeidsverhouding kan worden voortgezet? Gaarne toelichting.

- Eventuele aanvullende opmerkingen die van belang kunnen zijn.

- Zo nodig uw reactie op de achterzijde of apart vel voortzetten...”

4.3. Verzoeker vulde op dit formulier alleen zijn personalia in, en stuurde dit op 30 juli 1997 ondertekende formulier naar de RDA terug.

5. Bij beslissing van 14 augustus 1997 verleende de RDA werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen. De RDA overwoog daarbij:

“...dat uit het verzoek en de daarbij gevoegde financiële gegevens kan worden opgemaakt, dat werkgever in verband met de aanhoudend negatieve bedrijfsresultaten het voornemen heeft het bedrijf per 1 december te sluiten;

- dat het tengevolge van deze bedrijfsbeëindiging onvermijdelijk wordt, dat de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen, zodat ik het verzoek om betrokkene te ontslaan, kan inwilligen...”

6. Bij brief van 15 februari 1999 diende verzoekers gemachtigde een klacht in bij de RDA met betrekking tot de behandeling van de ontslagaanvraag. In zijn brief merkte de gemachtigde op:

“...Naar het oordeel van cliënt heeft de behandeling van de ontslagvergunningstekwestie niet zorgvuldig plaatsgevonden. Er is door mijn cliënt in feite geen verweer gevoerd. Dat mijn cliënt geen verweer heeft gevoerd is met name gelegen in de achtergrond van deze zaak, waarvoor twee elementen van belang zijn. In de eerste plaats is het gelegen in privé-omstandigheden van cliënt, welke de ex-werkgeefster kende. Mijn cliënt en zijn echtgenote hadden twee meezijdig gehandicapte kinderen, die inmiddels beiden zijn overleden. In de periode, dat de ontslagaanvraag werd ingediend, speelde de ernstige ziekte van één van deze kinderen.

In de tweede plaats speelde het volgende. Ten tijde van de ontslagprocedure heeft de directeur van werkgeefster, de heer B., aan mijn cliënt toegezegd, dat hij aansluitend aan de beëindiging van het dienstverband in dienst zou kunnen treden bij een ander bedrijf. Dit betreft het bedrijf van de heer P, h.o.d.n. O. te Groningen. Na de ontslagprocedure heeft moeten blijken, dat er in tegenstelling tot de toezeggingen geen aansluitend dienstverband ontstond en uit de zich inmiddels ontwikkelde situatie blijkt, dat de heer P. gebruik heeft gemaakt van het proeftijdbeding dat was opgenomen, zodat er in feite geen sprake is geweest van het totstandkomen van een dienstverband.

Er wordt thans een procedure gevoerd ten overstaan van de Arrondissementsrechtbank te Groningen (zie achtergrond, onder 3.; N.o.) ter zake van een vordering, die ik namens mijn cliënt heb ingesteld bij het Kantongerecht te Groningen tegen de ex-werkgeefster op grond van kennelijk onredelijk ontslag. De vordering is door het Kantongerecht afgewezen.

Naar het oordeel van mijn cliënt heeft er door het Arbeidsbureau geen, althans onvoldoende, onderzoek plaatsgevonden naar deze zaak. Het Arbeidsbureau heeft destijds kennis genomen van zeer vage en voorlopige financiële stukken van de

werkgeefster en heeft nagelaten nader onderzoek daarnaar te doen. Uit het vervolg van deze zaak blijkt, dat de destijds gepresenteerde cijfers in min of meer aanzienlijke mate afwijken van de definitieve jaarstukken. Naar het oordeel van mijn cliënt had een grondig en serieus onderzoek behoren plaats te vinden, omdat mijn cliënt zeer lange tijd werknemer was geweest van (werkgever; N.o.) en hij, gelet op zijn leeftijd en het lange dienstverband bij deze werkgeefster, zeer geringe kansen maakte op de arbeidsmarkt om vervangende arbeid te krijgen...”

7. De RDA antwoordde verzoekers gemachtigde schriftelijk op 16 februari 1999 het volgende:

“...Bij de totstandkoming van de beslissing van 14 augustus 1997 zijn twee factoren van doorslaggevende betekenis geweest: het feit dat werkgever mij (schriftelijk) kenbaar maakte voornemens te zijn de bedrijfsvoering te staken, en het feit dat klager een medewerkster van mijn bureau (in een persoonlijk onderhoud) te kennen heeft (gegeven; N.o.) geen verweer te willen voeren, omdat reeds in onderling overleg een (voor hem alleszins bevredigende) regeling was getroffen.

In het licht hiervan werden de door werkgever verstrekte financiële gegevens als voldoende aangemerkt om het verzoek aan de ontslagadviescommissie voor te leggen en het conform haar advisering in te willigen.

Weliswaar staat voorop, dat het Arbeidsbureau naar de aangevoerde ontslagredenen een zelfstandig onderzoek verricht, maar dit neemt niet weg dat het verweer dat van de kant van de wederpartij wordt ingebracht, in meer of mindere mate bepaalt of en in hoeverre in een bepaalde kwestie met meer of minder gegevens kan worden volstaan.

Klager liet er bij mijn medewerkster geen twijfel over bestaan dat de gehele ontslagkwestie in goede harmonie was besproken en er voor hem dan ook geen enkele aanleiding bestond verzet tegen het ontslag aan te tekenen...'

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder klacht en naar de hiervoor onder A. Feiten opgenomen brieven van hem en zijn gemachtigde.

C. Standpunt Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht en de door de Nationale ombudsman gestelde vragen het volgende mee:

“...Feiten

De reden voor de ontslagaanvraag was de beëindiging van het bedrijf van werkgeefster. Werkgeefster heeft hiertoe besloten vanwege de negatieve resultaten van de afgelopen jaren. Ter onderbouwing heeft werkgeefster een eindbalans over 1996 overgelegd waarop staat aangegeven dat er in dat jaar een negatief resultaat is geboekt. De Regionaal Directeur heeft werkgeefster vervolgens om aanvullende gegevens verzocht. De Regionaal Directeur heeft onder andere verzocht aan te geven of de onderneming op enigerlei wijze zou worden voortgezet. Indien er immers sprake is van een overgang van de onderneming gaan de, ten tijde van de overgang nog bestaande arbeidsovereenkomsten van rechtswege over op de verkrijger van de onderneming. Desgevraagd heeft werkgeefster aangegeven dat er geen sprake was van overgang van de onderneming. De Regionaal Directeur heeft, nadat werkgeefster op de aanvullende vragen had gereageerd, geoordeeld dat er, gelet op het feit dat er sprake was van een bedrijfsbeëindiging, en de Regionaal Directeur niet treedt in de beleidsvrijheid van werkgeefster om hiertoe te besluiten, voldoende gegevens beschikbaar waren om de aanvraag in behandeling te nemen.

Verzoeker is vervolgens in de gelegenheid gesteld om zich tegen het voorgenomen ontslag te verweren. Verzoeker heeft hiervan geen gebruik gemaakt. Verzoeker heeft het zogenoemde verweerformulier geretourneerd en dit slechts gedeeltelijk ingevuld (alleen zijn personalia waren ingevuld). Niet bekend is of verzoeker van de mogelijkheid gebruik heeft gemaakt om de financiële gegevens op het arbeidsbureau in te zien. Verzoeker heeft in een mondeling onderhoud met de afdeling ontslagzaken bevestigd geen verweer te voeren. Verzoeker heeft in dit gesprek expliciet aangegeven van het voeren van verweer af te zien omdat werkgeefster een nadere baan voor hem had geregeld bij O. De Regionaal Directeur was hiervan bij het nemen van de beslissing op de hoogte.

Beoordeling van de klacht

De Regionaal Directeur treedt niet in de beleidsvrijheid van werkgeefster wanneer zij besluit de onderneming te beëindigen omdat voortzetting van de onderneming niet meer zinvol is. Evenwel dient de bedrijfseconomische noodzaak van de bedrijfssluiting en het verval van de arbeidsplaats aannemelijk te worden gemaakt. In het kader van goed werkgeverschap mag van werkgeefster ook enige inspanning worden verwacht met betrekking tot de verkoop en overdracht van het bedrijf.

Ik ben van mening dat de Regionaal Directeur de ontslagaanvraag aan bovenstaande elementen heeft getoetst en daarmee met voldoende zorg heeft behandeld. Uit de schriftelijke stukken blijkt een negatief resultaat over het boekjaar 1996. De Regionaal Directeur heeft voorts onderzocht of de onderneming wellicht zou worden overgenomen en voortgezet. Hiervan was geen sprake. Werkgeefster heeft hiermee de bedrijfseconomische noodzaak en het verval van de arbeidsplaats, summier doch voldoende, onderbouwd. Met de mededeling dat de onderneming niet zou worden voortgezet en het ontbreken van verweer, bestond er voor de Regionaal Directeur ook geen verdere aanleiding om de aanvraag aan een uitgebreider onderzoek te onderwerpen. In het mondelinge onderhoud

met verzoeker is voorts gebleken dat werkgeefster zich heeft ingespannen voor verzoeker een nieuwe dienstbetrekking te regelen.

Ik ben dan ook, met de Regionaal Directeur, van mening dat onder de geschetste omstandigheden voldoende zelfstandig onderzoek is verricht om de toestemming, de arbeidsverhouding te beëindigen, te rechtvaardigen.

Naar aanleiding van uw concrete vragen bericht ik u het volgende:

1. De bedrijfsvoering van werkgeefster is op het opgegeven adres gestaakt. Thans is op het adres gevestigd O.
2. Van het persoonlijk onderhoud tussen verzoeker en een medewerker van de afdeling ontslagzaken is destijds geen schriftelijk verslag gemaakt.
3. Verzoeker heeft aangegeven geen verweer te voeren. Voor zover de medewerker van de afdeling ontslagzaken zich kan herinneren omdat hij door bemiddeling van de werkgeefster aansluitend in dienst kon treden bij een ander bedrijf. Nadien is gebleken dat verzoeker bij O. in dienst was getreden.
4. De Regionaal Directeur was hiervan op de hoogte (van het feit dat verzoeker had aangevoerd dat zijn werkgever hem had toegezegd dat hij na beëindiging van zijn dienstverband bij een ander bedrijf in dienst zou kunnen treden; N.o.). De Regionaal Directeur heeft de beslissing genomen op basis van alle beschikbare feiten en omstandigheden...”

Beoordeling

I. Inleiding

De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dient zich bij het nemen van een beslissing op een aanvraag om een ontslagvergunning te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding. Hij behoort daarbij niet op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Dit betekent niet alleen dat de RDA de werkgever de nodige ruimte dient te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht zijn beleid wenst te voeren, maar tevens dat de RDA bij de beoordeling van de ontslagaanvraag in beginsel dient uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag.

Hij dient zich in de ontslagprocedure te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van deze argumenten. Indien hij tot de conclusie komt dat deze argumenten afgifte van de gevraagde ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient hij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

2. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de RDA ingevolge artikel 9, lid 1 van het voormalige Delegatiebesluit 1993 (zie achtergrond) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De RDA dient tevens na te gaan of een juiste toepassing is gegeven aan het anciënniteitsbeginsel. Dit houdt in dat per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking dient te worden gebracht.

II. Ten aanzien van de ontslagvergunning

1. Verzoeker klaagt er over dat de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Groningen (RDA) de door zijn werkgever voor hem ingediende ontslagaanvraag op onzorgvuldige wijze heeft behandeld. Volgens verzoeker heeft de RDA onvoldoende zelfstandig onderzoek verricht. Dit klemt volgens verzoeker des te meer nu er van zijn kant geen verweer is ingebracht.

2. Werkgever verzocht de RDA bij brief van 25 juni 1997 hem voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens beëindiging van zijn bedrijf per 1 december 1997. Volgens werkgever was de reden van bedrijfsbeëindiging gelegen in de negatieve resultaten van de afgelopen jaren. Werkgever had bij zijn ontslagaanvraag de "eindbalans 1996" gevoegd. Volgens deze eindbalans had werkgever 1996 afgesloten met een negatief resultaat van f 44.278.

Daarnaar gevraagd deelde werkgever de RDA mee dat zijn bedrijf niet op enigerlei wijze zou worden voortgezet.

3. Verzoeker heeft geen verweer gevoerd tegen de ontslagaanvraag van zijn werkgever. Wel heeft hij op het door de RDA aan hem toegestuurde vragenformulier zijn personalia ingevuld, en dit aan de RDA teruggestuurd. Hij heeft op dit vragenformulier niet ingevuld wat zijn bezwaar dan wel standpunt was inzake de door werkgever aangevoerde reden voor ontslag. Ook heeft hij niet op enigerlei andere wijze laten blijken dat hij het niet eens was met de door werkgever aangevoerde reden voor ontslag.

4. De RDA merkte in reactie op de nadien door verzoeker ingediende klacht tegen het verlenen van de ontslagvergunning op, dat voor de RDA van doorslaggevende betekenis was geweest het feit dat werkgever kenbaar had gemaakt voornemens te zijn de bedrijfsvoering te staken, en dat verzoeker aan een medewerker van het arbeidsbureau te kennen had gegeven geen verweer te willen voeren, omdat reeds in onderling overleg met werkgever een voor hem bevredigende regeling was getroffen. Hiermee wordt bedoeld op het feit dat werkgever aan verzoeker had toegezegd dat hij aansluitend aan de beëindiging van het dienstverband in dienst zou kunnen treden bij O.

5. Zoals hiervoor reeds is overwogen treedt de RDA bij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen niet in de beleidsvrijheid van werkgever wanneer deze besluit de onderneming te beëindigen omdat voortzetting van de onderneming financieel gezien niet zinvol is. Wel dient de RDA te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Werkgever heeft aangevoerd dat hij wegens slechte financiële resultaten van de afgelopen jaren zijn bedrijf per 1 december 1997 wilde beëindigen. Werkgever heeft de "eindbalans 1996" overgelegd waaruit een negatief bedrijfsresultaat bleek over 1996. Voorts heeft de RDA onderzocht of het bedrijf van werkgever zou worden overgenomen en voortgezet. Hiervan was geen sprake. Gelet op het vorenstaande alsmede gelet op het feit dat verzoeker de bedrijfseconomische noodzaak om hem te ontslaan niet heeft weersproken en dat werkgever zich had ingespannen om verzoeker aan een nieuwe baan te helpen, kon de RDA in redelijkheid besluiten geen verder onderzoek naar de bedrijfseconomische situatie van werkgever in te stellen en tot het nemen van zijn beslissing overgaan. Van een onzorgvuldige wijze van behandeling van de ontslagaanvraag is dan ook geen sprake geweest.

In dit verband zij nog opgemerkt dat de rechtbank in haar vonnis van 30 juni 2000 oordeelde dat de werkgever de laatste jaren zodanig verliesgevend was, dat niet langer kon worden geveerd dat de activiteiten werden voortgezet.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening Groningen te Groningen, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening te Zoetermeer, is niet gegrond.