



Rapport

Datum: 27 september 2006
Rapportnummer: 2006/336

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat:

de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) Rotterdam aan zijn werkgever bij besluit van 26 februari 2004 een ontslagvergunning heeft verleend op grond van bedrijfseconomische noodzaak, terwijl deze vergunning bij gelijke bedrijfseconomische gegevens op 31 oktober 2003 werd geweigerd omdat de bedrijfseconomische noodzaak niet kon worden vastgesteld;

dat de CWI Zoetermeer:

tijdens de hoorzitting in het kader van de behandeling van zijn klacht heeft toegezegd dat de beslissing op de klacht binnen veertien dagen zou worden genomen en deze toezegging niet is nagekomen;

zijn over de ontslagprocedure ingediende klacht ongegrond heeft verklaard.

Beoordeling

I. Ten aanzien van het verlenen van de ontslagvergunning bij gelijkblijvende bedrijfseconomische omstandigheden

Bevindingen

1. Op 7 februari 2003 diende de werkgever van verzoeker een ontslagaanvraag voor verzoeker in bij de CWI Rotterdam op grond van bedrijfseconomische redenen. Op 14 februari 2003 verstreekte de werkgever hiertoe de jaarcijfers over 2000 en 2001 aan de CWI.

2. Op 6 maart 2003 reageerde verzoeker hierop en voerde in zijn verweer onder meer aan dat de bedrijfseconomische noodzaak niet voldoende was aangetoond. Ten aanzien daarvan legde verzoeker een aantal vragen aan de CWI voor. Deze vragen hadden met name betrekking op keuzes die de werkgever had gemaakt ten aanzien van de bedrijfsvoering. Verder hadden de vragen betrekking op een aantal kostenposten in 2000 en 2001 en op de prognose voor 2002; verzoeker wees er onder meer op dat er geen sprake was van een dramatische achteruitgang van de omzet.

3. In reactie op het verweer van verzoeker motiveerde de werkgever op 3 april 2003 nogmaals de ontslagaanvraag. Ditmaal voerde de werkgever ook de beëindiging per 1 januari 2003 van een samenwerkingsovereenkomst met een belangrijke samenwerkingspartner aan ter onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak en verstreekte tevens een tussentijdse winst- en verliesrekening over het jaar 2002.

4. Verzoeker reageerde hierop op 16 april 2003 en gaf onder meer aan nog altijd geen antwoord te hebben op zijn vragen over de bedrijfseconomische noodzaak. Ook sprak verzoeker zijn verbazing uit over het verstrekken van een herziene prognose van de tussentijdse winst- en verliesrekening over het jaar 2002.
5. Een mondelinge behandeling van de ontslagaanvraag vond plaats op 26 juni 2003 bij de CWI. Verzoeker legde in zijn notitie van 30 juni 2003 hierover vast dat de CWI de werkgever had verzocht om door een accountant goedgekeurde jaarcijfers over te leggen.
6. De werkgever diende op 28 augustus 2003 de jaarcijfers over de jaren 2001 en 2002 in bij de CWI evenals een tussentijdse winst- en verliesrekening over het boekjaar 2003. Op 1 september 2003 vulde de werkgever de financiële cijfers aan tot en met augustus 2003 en een prognose tot en met december 2003.
7. Verzoeker reageerde hierop en stelde onder meer dat de gevraagde goedkeuring van de accountant aan de jaarcijfers ontbrak en hij was van mening dat de economische noodzaak nog altijd niet voldoende was aangetoond.
8. De CWI weigerde op 31 oktober 2003 een ontslagvergunning te verlenen en overwoog hierbij het volgende:

“...Na uitvoerige bestudering van de door partijen tijdens de diverse stadia van onderhavige procedure aan mij overgelegde stukken, in samenhang gezien met de informatie welke mij tijdens eerdergenoemde bijeenkomst van partijen heeft bereikt, kom ik tot de conclusie dat het mij onmogelijk voorkomt de door u aangevoerde primaire ontslaggrond vast te stellen. Immers, het door u aangeleverde cijfermateriaal is gedurende onderhavige procedure meerdere malen gecorrigeerd dan wel voorzien van nieuwe c.q. gewijzigde interpretaties, en geeft mij derhalve onvoldoende overtuigend duurzaam inzicht in de feitelijke bedrijfseconomische situatie van uw organisatie.

Bespreking van de overige door partijen aangevoerde argumenten, welke slechts betrekking hebben op de vraag of in het geval de bedrijfseconomische noodzaak door mij vastgesteld zou zijn juist betrokkene voor ontslag in aanmerking komt, acht ik gezien het bovenstaande thans overbodig.

Ik acht dan ook de aanwezigheid van de noodzaak tot ontslag van betrokkene door u onvoldoende aannemelijk gemaakt...”
9. Op 16 december 2003 diende de werkgever bij de CWI opnieuw een ontslagaanvraag in voor verzoeker en twee andere werknemers. Als reden gaf de werkgever dat de arbeidsplaatsen moesten komen te vervallen door noodgedwongen personeelsinkrimping om financiële redenen. De werkgever verstreekte hiertoe de definitieve cijfers over de jaren 2000, 2001 en 2002, de prognose over 2003, de herziene prognose over 2003 en de werkelijke cijfers over 2003 per 30 oktober 2003. Het desbetreffende overzicht was

voorzien van een stempel met paraaf van een belastingadvieskantoor. Uit het overzicht bleek dat de omzet sinds 2000 terugliep en het resultaat in 2002 en 2003 (per 30 oktober) negatief was.

10. In zijn verweer van 8 januari 2004 stelde verzoeker onder meer dat ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak geen nieuwe feiten of cijfers ter tafel waren gebracht, de gevraagde accountantsverklaring nog altijd ontbrak en een eerdere aanvraag op dezelfde gronden, was afgewezen. Tevens verwees verzoeker naar zijn eerder gestelde vragen ten aanzien van de bedrijfseconomische noodzaak die nog altijd niet beantwoord waren (zie hiervoor onder 2). Ook merkte verzoeker op dat de stand per 30 oktober 2003 een verbetering te zien gaf ten opzichte van 31 mei 2003.

11. De CWI verleende op 24 februari 2004 de gevraagde ontslagvergunning en overwoog hierbij als volgt.

“...Echter, na bestudering van de door partijen aan mij overgelegde stukken is mij inmiddels genoegzaam gebleken van een door een sterke daling van de omzetten veroorzaakte bedrijfseconomische situatie welk ingrijpen in de personele sfeer noodzakelijk maakt. Het gegeven dat ik in een reeds eerder door u gedaan verzoek afwijzend heb beschikt op grond van de door u onvoldoende duidelijk gemaakte ontslaggrond doet hier mijns inziens niets aan af.

Nu mij voorts is gebleken dat er binnen uw organisatie sprake is van weliswaar op papier vergelijkbare functies, welke echter feitelijk qua inhoud dermate van elkaar verschillen dat de conclusie mijns inziens gerechtvaardigd is dat onverkorte toepassing van het anciënniteitsbeginsel niet aan de orde is en derhalve niet aan ontslag van betrokkene in de weg kan staan, rest mij niets anders dan uw verzoek te honoreren...”

12. Verzoeker wendde zich vervolgens tot de Nationale ombudsman. Hij klaagde er onder meer over dat de CWI aan zijn werkgever bij besluit van 26 februari 2004 een ontslagvergunning had verleend op grond van bedrijfseconomische noodzaak, terwijl deze vergunning bij gelijke bedrijfseconomische gegevens op 31 oktober 2003 was geweigerd omdat de bedrijfseconomische noodzaak niet kon worden vastgesteld.

13. In reactie op de klacht bij de Nationale ombudsman gaf de CWI aan dat de eerste aanvraag was afgewezen omdat er geen consistente lijn zat in de cijfermatige gegevens die de werkgever had aangeleverd. De CWI kwam tot de conclusie dat het niet mogelijk was de door de werkgever primair aangevoerde ontslaggrond vast te stellen omdat het cijfermateriaal dat werd aangeleverd om werkgevers bedrijfseconomische situatie te verduidelijken meerdere malen werd gecorrigeerd dan wel voorzien van nieuwe of gewijzigde interpretaties. De cijfers gaven derhalve onvoldoende overtuigend duurzaam inzicht in de feitelijke bedrijfseconomische situatie van de werkgever. De tweede aanvraag gaf wel een zodanig beeld van de bedrijfseconomische omstandigheden waardoor de CWI

kon opmaken dat deze noopten tot ontslag van enkele werknemers. De toestemming voor ontslag was verleend op basis van de bij de tweede aanvraag bijgevoegde gegevens, te weten de winst- en verliesrekeningen over de jaren 2000 tot en met 30 oktober 2003. Uit de overgelegde, door een belastingadvieskantoor gearafeerde stukken bleek een, door een sterke daling van de omzetten veroorzaakte, bedrijfseconomische situatie die ingrijpen in de personele sfeer noodzakelijk maakte. In de tweede ontslagzaak was geen tweede verweerronde gehouden. De CWI besliste ambtshalve aan de hand van het dossier of het opportuun was beide partijen nogmaals te horen. De CWI was van mening dat het voorgaande dossier van de ontslagaanvraag van 7 februari 2003 voldoende inzicht gaf in het standpunt van de betrokkenen. De informatie was voldoende actueel om gebruik van te kunnen maken. Ten slotte merkte de CWI op dat de bedrijfseconomische situatie van de werkgever noopte tot een aanzienlijke bezuiniging op de personeelskosten. Het was in beginsel niet aan de CWI om te beoordelen hoeveel werknemers moesten worden ontslagen om de gewenste bezuiniging te bereiken. Dit was ter beoordeling van de werkgever waarbij overigens wel gold dat dit aannemelijk en inzichtelijk gemaakt moest worden. Het vertrek van de andere twee werknemers die toch al wilden stoppen met werken leverde op zichzelf al een aanzienlijke bezuiniging op die ook benodigd was en het ontslag van verzoeker was te zien als onderdeel van deze grotere noodzakelijke afslankingsoperatie.

14. Naar aanleiding van deze reactie van de CWI gaf verzoeker aan dat de CWI in de tweede ontslagronde van vrijwel identieke gegevens was uitgegaan terwijl deze gegevens in de eerste ontslagronde door de CWI als ondeugdelijk werden beoordeeld. Ook was nog altijd niet de accountantsverklaring overgelegd.

Beoordeling

15. Het redelijkheidsvereiste is dat bestuursorganen de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen en dat de uitkomst hiervan niet onredelijk is.

16. Ingevolge het bepaalde in artikel 3:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond onder 1) dient de CWI, indien aan haar een ontslagaanvraag is voorgelegd, te beoordelen of een voorgenomen ontslag redelijk is. De belangen en mogelijkheden van de betrokken werknemer moeten daarbij in aanmerking worden genomen. Van de CWI mag worden verwacht dat zij haar beslissing zorgvuldig voorbereidt. Dit houdt onder meer in dat zij zich dient te overtuigen van de juistheid/aannemelijkheid van de aangevoerde argumenten. Indien zij van mening is dat deze argumenten de afgifte van de ontslagvergunning niet kunnen rechtvaardigen, dient zij in beginsel negatief te beslissen op de ontslagaanvraag.

17. Wanneer een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, dient de CWI ingevolge artikel 4:1 van het Ontslagbesluit (zie Achtergrond onder 1) te beoordelen of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat uit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Hierbij dient de CWI de

werkgever de nodige ruimte te laten waarbinnen deze naar eigen inzicht beleid wenst te voeren en dient zij in beginsel uit te gaan van de door de werkgever aangevoerde argumenten voor ontslag. Dat de werkgever door middel van het ontslag de continuïteit van zijn bedrijf wil waarborgen, behoort tot deze beleidsvrijheid van de werkgever.

18. Uit de reactie van de CWI valt op te maken dat de door de werkgever verstrekte financiële gegevens bij de tweede ontslagaanvraag naar de mening van de CWI de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag voldoende aannemelijk maakten. Uit deze gegevens bleek een sterke daling van de omzet en de gegevens waren door een belastingadvieskantoor geparafeerd. Dit in tegenstelling tot de financiële gegevens die bij de eerste ontslagaanvraag werden verstrekt. Deze gegevens werden verschillendmalen gecorrigeerd dan wel voorzien van nieuwe of gewijzigde interpretaties en waren niet voorzien van een paraaf van een belastingsadvieskantoor.

Zoals uit de hiervoor genoemde bepalingen van het Ontslagbesluit blijkt, dient de CWI zich te beperken tot de beoordeling van de redelijkheid van een voorgenomen ontslag alvorens de gevraagde ontslagvergunning te verlenen.

Vanwege de aard van de door de CWI uit te voeren toetsing kan niet worden gesteld dat de CWI, op basis van de door de werkgever verstrekte informatie, niet in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat, gelet op de financiële positie van werkgever, de arbeidsplaats van verzoeker diende te vervallen. Werkgever heeft aan de hand van financiële, door een belastingadvieskantoor geparafeerde, cijfers voldoende aannemelijk gemaakt dat de omzet sinds 2000 daalde en het jaar 2002 met een negatief bedrijfsresultaat was afgesloten. Het resultaat per 30 oktober 2003 was eveneens negatief.

Verzoeker heeft weliswaar vraagtekens geplaatst bij de overgelegde cijfers, maar artikel 4:1, eerste lid van het Ontslagbesluit stelt slechts als voorwaarde dat de werkgever aannemelijk maakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Gelet op de taak van de CWI (zie hiervoor onder 14 en 15) is het niet aan de CWI om organisatorische maatregelen te toetsen dan wel een uitputtende bedrijfseconomische analyse van de cijfers te maken en een oordeel daarover te geven. De CWI kon dan ook in redelijkheid voorbij gaan aan de gestelde vragen van verzoeker.

Gezien het vorenstaande kon de CWI in redelijkheid overgaan tot het verlenen van een ontslagvergunning voor verzoeker.

De onderzochte gedraging op dit punt is behoorlijk.

II. Ten aanzien van de klachtafhandeling door de CWI Zoetermeer

Bevindingen

1. Verzoeker diende op 19 oktober 2004 een klacht in bij de CWI over de verlening van de ontslagvergunning en over de motivering van de ontslagvergunning.
 2. De hoorzitting inzake de klacht van verzoeker vond plaats op 3 februari 2005 bij de CWI Rotterdam.
 3. Bij beslissing van 22 maart 2005 achtte de CWI de klacht ongegrond. Hierbij overwoog de CWI onder meer dat uit de bepalingen van het Ontslagbesluit blijkt dat de werkgever de aangevoerde ontslagmotieven aannemelijk dient te maken. De CWI toetst de bedrijfseconomische motieven marginaal en gaat na of de werkgever in redelijkheid tot dit voornemen heeft kunnen komen. De CWI was van mening dat de door de werkgever aangeleverde bedrijfseconomische gegevens in de tweede ontslagprocedure consistent en inzichtelijk waren. Dit in tegenstelling tot de gegevens die in de eerdere procedure waren overgelegd. Over de accountantsverklaring merkte de CWI op dat een dergelijke verklaring niet is vereist, niet altijd voldoende inzicht in de ontslagmotieven verstrekt en derhalve niet altijd een toegevoegde waarde heeft.
 4. Verzoeker kon zich met deze reactie van de CWI op zijn klacht niet verenigen en diende op 20 mei 2005 een verzoek in bij de Nationale ombudsman om zijn klacht in onderzoek te nemen. Hij klaagde onder meer over de behandelingsduur van zijn klacht en over het ongegrond verklaren van zijn klacht.
 5. In reactie op de klacht bij de Nationale ombudsman gaf de CWI te kennen dat blijkens artikel 8 van de Klachtenregeling Centrale Organisatie Werk en Inkomen een klacht binnen zes weken na ontvangst afgehandeld dient te worden. Onder bijzondere omstandigheden kan de afhandeling vier weken verdaagd worden. De klacht van verzoeker was op 19 oktober 2004 ontvangen, de hoorzitting had plaatsgevonden op 3 februari 2005 en de klacht was op 22 maart 2005 door de CWI afgehandeld. De CWI erkende dat deze procedure te lang had geduurd.
- Ten aanzien van de ongegrondverklaring van de klacht over de ontslagvergunning verwees de CWI naar het gestelde over het verlenen van de ontslagvergunning. De CWI erkende dat de motivering van de beschikking waarbij toestemming voor ontslag van verzoeker was verleend te summier was geformuleerd. De besluitvorming had, zeker na de eerdere weigering, beter moeten worden toegelicht en uitgelegd. Niet gebleken was echter dat de CWI in alle redelijkheid niet tot verlening van toestemming voor ontslag had mogen overgaan.
6. Naar aanleiding van deze reactie van de CWI gaf verzoeker aan dat de reactie van de CWI vrijwel identiek was aan de eerdere reactie van 22 maart 2005 op de klacht van verzoeker, met uitzondering van de gegrondverklaring over de te lange afhandelingsduur. De primaire klacht over de behandeling van en de beslissing op de ontslagaanvraag was echter door de CWI opnieuw als ongegrond aangemerkt.

Beoordeling

Ten aanzien van de klachtafhandelingsduur

7. Het vereiste van voortvarendheid houdt in dat een bestuursorgaan slagvaardig en met voldoende snelheid dient op te treden. Dit impliceert dat een bestuursorgaan klachten in beginsel dient af te handelen binnen de daarvoor gestelde wettelijke termijnen.

8. Uit artikel 8 van de Klachtenregeling Centrale Organisatie Werk en Inkomen (zie Achtergrond onder 3) blijkt dat een klacht binnen zes weken na ontvangst afgehandeld dient te worden. Onder bijzondere omstandigheden kan de afhandeling vier weken verdaagd worden. De klacht van verzoeker werd door de CWI op 19 oktober 2004 ontvangen, de hoorzitting vond plaats op 3 februari 2005 en de klacht werd bij brief van 22 maart 2005 door de CWI afgehandeld.

9. Zoals de CWI erkent, is de klacht niet binnen de gestelde termijn afgehandeld. Ook is niet gebleken dat de CWI de afhandeling van de klacht heeft verdaagd. Hiermee staat vast dat de CWI de klacht niet tijdig heeft afgehandeld. De CWI heeft daarmee gehandeld in strijd met het vereiste van voortvarendheid.

De onderzochte gedraging op dit punt is niet behoorlijk.

Ten aanzien van het ongegrond verklaren van de klacht

10. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Van een bestuursorgaan mag worden verwacht dat het zijn besluiten en handelingen steeds goed motiveert omdat het niet vrij is naar eigen goeddunken of willekeur te handelen.

11. In reactie op de klacht heeft de CWI aangegeven dat de beschikking waarbij toestemming voor ontslag van verzoeker werd verleend te summier was gemotiveerd. De besluitvorming had, zeker na de eerdere weigering, beter moeten worden toegelicht en uitgelegd. Niet gebleken was echter dat de CWI in alle redelijkheid niet tot verlening van toestemming voor ontslag had mogen overgaan.

12. Zoals de CWI erkent, is de motivering van de beschikking waarmee de CWI de werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met verzoeker te beëindigen te summier gemotiveerd. De CWI heeft in de ontslagbeschikking niet aangegeven waarom in de tweede ontslagaanvraag de overgelegde cijfers wel de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag van verzoeker aantoonde, terwijl in de eerste ontslagaanvraag de overgelegde cijfers deze noodzaak naar de mening van de CWI niet aantoonde. Ook is in de beschikking het verweer van verzoeker ten aanzien van de jaarcijfers nauwelijks aan bod gekomen en is ook niet ingegaan op de kanttekeningen die

verzoeker bij deze cijfers had geplaast. Het was voor verzoeker dan ook niet duidelijk waarom de toestemming op de tweede ontslagaanvraag wel werd verleend.

13. De CWI is in haar beslissing van 22 maart 2005 op de klacht van verzoeker, niet ingegaan op verzoekers klacht over de motivering van de ontslagvergunning. De CWI heeft op dit punt evenmin een oordeel gegeven. Pas in haar reactie richting de Nationale ombudsman gaf de CWI aan verzoekers klacht op dit punt gegrond te achten. Door niet in te gaan op verzoekers klacht op dit punt heeft de CWI gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.

In zoverre is de onderzochte gedraging op dit punt niet behoorlijk.

14. Verzoekers klacht over de verlening van de ontslagvergunning is door de CWI terecht ongegrond verklaard (zie hiervoor onder I.16).

In zoverre is de onderzochte gedraging op dit punt behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Rotterdam, is niet gegrond.

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer is

gegrond ten aanzien van:

- de behandelingsduur van de klacht, wegens schending van het vereiste van voortvarendheid;
- het niet reageren op verzoekers klacht over de ontslagvergunning, wegens schending van het motiveringsvereiste;

niet gegrond ten aanzien van:

- het ongegrond verklaren van verzoekers klacht over de verlenging van de ontslagvergunning;

Onderzoek

Op 20 mei 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer T. te Gorinchem, ingediend door FNV Bondgenoten te Rotterdam, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Rotterdam en een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Zoetermeer.

Naar deze gedragingen, die worden aangemerkt als gedragingen van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

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

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

Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

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

1. Verzoekschrift van 20 mei 2005
2. De stukken uit het ontslagdossier en overige correspondentie tussen de CWI en verzoeker.
3. Reactie op de klacht van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen, gedateerd 22 juli 2005.
4. Reactie van verzoeker van 29 augustus 2005 op de reactie van de CWI.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

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

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

“De Centrale organisatie werk en inkomen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden.”

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1, eerste lid

“indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.”

2. Toelichting bij het Ontslagbesluit:

“...Artikel 4:1

Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit 1993 en heeft betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze categorie omvat bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productieproces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van arbeidsplaatsen met zich meebrengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden.....”

3. **Klachtenregeling CWI** (17 december 2002, Stcrt. 2003, nr. 2.) zoals deze luidde tot 1 januari 2006.

“Artikel 8. Termijn van behandeling

CWI handelt een klacht binnen zes weken na ontvangst af.

CWI kan wegens bijzondere omstandigheden de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen.

CWI doet van de verdaging schriftelijk mededeling aan de klager en aan degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, onder vermelding van de reden van verdaging en de nieuwe termijn waarbinnen de afhandeling van de klacht naar verwachting zal kunnen plaatsvinden.”