**8. Opzegging door de werkgever**

Opgave 8.1 c (art. 7:672 lid 2 BW jo art. 7:672 lid 5 BW)

Opgave 8.2 b (art. 7:681 BW)

Opgave 8.3 e (art. 7:673 BW jo art. 7:641 BW jo art. 15 Wml)

Opgave 8.4 d (art. 13 a F en art. 40 F)

Opgave 8.5 d (Voor surseance is geen aparte bepaling in de wet en geldt het normaal ontslagrecht)

Opgave 8.6 stelling I is juist en stelling II is juist, dus antwoord a.

Opgave 8.7

1. Werkgever zal een ontslagvergunning vragen aan UWV. Werkgever zal hiervoor een ontslagaanvraag indienen op grond van bedrijfseconomische redenen. Werkgever zal hiervoor een aantal financiële stukken moeten overleggen en onderbouwen waarom de arbeidsplaatsen van de werknemers komen te vervallen.

2. De werknemers ontvangen van UWV de aanvragen en kunnen hier afzonderlijk verweer tegen voeren. Zij kunnen bijvoorbeeld de bedrijfseconomische omstandigheden in twijfel trekken. Ook kunnen zij bepleiten dat er elders in de organisatie nog andere werkzaamheden zijn die zij kunnen verrichten.

Opgave 8.8

1. Nee, werkgever zou een ontbindingsverzoek kunnen indienen bij de kantonrechter op basis van disfunctioneren. De kans is echter gering dat de kantonrechter ook ontbinding zal uitspreken. De incidenten hebben zich in het verleden afgespeeld en nadien heeft Morris zich kennelijk zoals een goed werknemer betaamt gedragen.

2. Nee, het UWV WERKbedrijf hanteert het zogenoemde afspiegelingsbeginsel. Het verleden speelt geen rol, alleen de leeftijd en de jaren werkzaam voor het bedrijf. Daarbij komt dat in dit geval afspiegelen niet nodig is omdat alle werkzaamheden van de afdeling komen te vervallen.

Opgave 8.9

 De verwachting is dat UWV als voorwaarde aan de ontslagvergunning heeft verbonden dat de onderneming de ontslagen werknemers weer in dienst neemt als binnen een redelijke termijn weer een vacature in dezelfde categorie werknemers ontstaat. Hiervan is in dit geval sprake. Het UWV stelt daar meestal een termijn van 26 weken voor. De werkgever is dus verplicht om de werknemers weer in dienst te nemen.

Opgave 8.10

 Voor de beëindiging nodig is een ontslagvergunning van UWV nodig. Hans zal een ontslagaanvraag moeten indienen op basis van bedrijfseconomische redenen.

Opgave 8.11

1. Herman doelt op de herplaatsingsinspanningen die Hans als werkgever moet ondernemen. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met scholing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Er zou een gerede kans van slagen van het verweer zijn als er inderdaad geen actie is ondernomen op het gebied van herplaatsen. Het zou mooi zijn als Herman een passende functie kan benoemen binnen de organisatie die hij zou kunnen uitoefenen.

2. Hoger beroep is mogelijk bij de kantonrechter 7:683 BW.

Opgave 8.12

1. Nee, Hans kan niet naar UWV. Hans kan wel op grond van disfunctioneren ontbinding verzoeken aan de kantonrechter ex art. 7:669 lid 3 onder d BW.
2. De kans is groot dat de kantonrechter het verzoek moet afwijzen. Er moet sprake zijn van een ‘voldragen’ dossier waaruit het disfunctioneren zou blijken. In dit geval is gegeven dat er geen personeelsdossier is met aantekeningen waaruit het disfunctioneren zou blijken. Er is slechts mondeling het nodige aan kritiek geuit.

2. De rechter zal in dat geval eerst bij het inwilligen van het verzoek tot ontbinding moeten nagaan of het verzoek verband houdt met een opzegverbod zoals bedoeld in art. 7:670 BW.

Opgave 8.13

1. Er is sprake van een collectief ontslag als werkgever de dienstbetrekking van ten minste twintig werknemers binnen een periode van 3 maanden wil beëindigen. De werknemers moeten werkzaam zijn in een werkgebied art. 3 lid 1 WMCO.

2. - het aantal werknemers waarvan hij het dienstverband wil beëindigen, met een onderverdeling naar beroep, functie en geslacht;

 - het aantal werknemers dat hij in dienst heeft;

 - de tijdstippen waarop hij de dienstverbanden wil beëindigen;

 - de criteria die hij wil aanleggen bij het selecteren van de werknemers die hij wil ontslaan;

 - de wijze van berekening van de afvloeiingsuitkeringen.

3. De werkgever kan pas tot beëindiging overgaan als de vakbonden zijn geraadpleegd (ex art. 3 WMCO).

De vakbonden behartigen de belangen van de werknemers en kunnen namens hen onderhandelen met de werkgever. Dit kan bijvoorbeeld over de hoogte van de eventuele vergoedingen, maar ook over de mogelijkheden van (om)scholing en dergelijke.

Opgave 8.14 Alleen stelling III is juist.

Opgave 8.15

1. Brand is geen grond om werknemers te ontslaan. Nederland kent een gesloten stelsel van het ontslagrecht, dat wil zeggen dat alleen bij in de wet genoemde gevallen ontslag mogelijk is. Voor ontslag is een ontslagvergunning noodzakelijk. De brand is een werkgeversrisico; de werkgever moet het loon doorbetalen conform art. 7:628 BW. Dit geldt niet voor Jack Verhoeven. Hij rekende erop voor twee dagen te worden opgeroepen. Dit is echter niet feitelijk het geval. Er is dus geen loondoorbetalingsverplichting. Wel zou op grond van artikel 7:610b jo 7:628 BW sprake kunnen zijn van een loondoorbetalingsverplichting. De werkgever moet voor Jack Verhoeven wel in de gaten houden dat de arbeidsovereenkomst gewoon doorloopt.

2. Met het afspiegelingsbeginsel worden de ontslagen gespreid over de leeftijdscategorieën. Het afspiegelingsbeginsel wordt gehanteerd voor werknemers met onderling uitwisselbare functies. Voor unieke functies in een onderneming is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing.

 De werknemers met onderling vergelijkbare functies worden in leeftijdsklassen ingedeeld. Er zijn vijf leeftijdsgroepen: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55jaar en van 55 tot de AOW-leeftijd. AOW-gerechtigden worden bij voorrang ontslagen

 Vervolgens wordt vastgesteld hoeveel procent van het totale aantal werknemers moet worden ontslagen. En dan wordt per leeftijdscategorie bepaald hoeveel werknemers worden ontslagen. Binnen de leeftijdsgroep komt de werknemer met het kortste dienstverband hier het eerst voor in aanmerking: het zogenoemde anciënniteitbeginsel. Dit wordt ook wel het ‘last in, first out’-beginsel of lifo-systeem genoemd.

 Een werkgever die het afspiegelingsbeginsel niet toepast, krijgt voor de werknemers geen ontslagvergunning.

3. De werkgever moet bij de aanvraag voor een ontslagvergunning overleggen:

 - de jaarstukken van de afgelopen twee jaar;

- de prognose van de balans en winst-en-verliesrekening van het lopende jaar zowel bij gewijzigd beleid als bij ongewijzigd beleid;

 - een onderbouwing van de bezuinigingen in de personele sfeer;

 - een opgaaf van maatregelen in de niet-personele sfeer;

 - de personeelslijst met vermelding van functie, geboortedatum en datum indiensttreding. Bij meer locaties moet ook worden vermeld op welke locatie de medewerker werkzaam is.

 Ook kan UWV vragen naar de orderportefeuille en een toelichting op de voorgenomen reorganisatie, indien aan de orde.

4. - Els Vromans, opzegtermijn een maand, dus einde dienstverband 31 december 2015. In de arbeidsovereenkomst moet dan wel de mogelijkheid van tussentijdse opzegging zijn overeengekomen.

- Kees de Zwart, hij heeft een opzegtermijn van vier maanden. Hiervan mag echter een maand in mindering worden gebracht, dus einde dienstverband 29 februari 2016.

 - Jack Verhoeven, geen opzegtermijn. Een voorovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst, dus er hoeft geen opzegtermijn in acht genomen te worden, tenzij er sprake is van een keten van meer dan drie oproepen, met tussenpauzes van minder dan zes maanden. In de casus is hierover niets vermeld.

 - Miriam Moonen, zij heeft een opzegtermijn van vier maanden. Hiervan mag echter een maand in mindering worden gebracht ex art. 7:672 lid 4 BW, dus einde dienstverband 29

 februari 2016.

- Jessica Halbach, opzegtermijn van een maand, dus einde dienstverband 31 december 2015. Voor haar is geen ontslagvergunning nodig, omdat het dienstverband van rechtswege eindigt. In verband met artikel 7:668 lid 1 BW is het wel verstandig het ontslag minimaal een maand van te voren schriftelijk aan te zeggen.

5. Bij een voorovereenkomst spreken werkgever en werknemer af, dat laatstgenoemde in de toekomst wordt opgeroepen om te komen werken. Er is bij het maken van deze afspraak nog geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Veelal heeft de werknemer het recht bij een oproep deze te weigeren. Een voorovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst. Er is pas sprake van een arbeidsovereenkomst op het moment dat de werkgever de werknemer oproept en laatstgenoemde gehoor geeft aan de oproep.

 Van de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht bestaan verschillende varianten: de zogenoemde min-max oproepovereenkomst en de overeenkomst van oproep.

6. Ja, hij kan de kantonrechter verzoeken het verzoek tot ontslag niet toe te wijzen op grond van artikel 7:671b lid 1 onder b BW. Hij kan daarna eventueel nog in beroep en in cassatie gaan.