**9. Door de werkgever gegeven ontslag**

Opgave 9.1

Het ontslag op staande voet is een eenzijdige rechtshandeling van werkgever of werknemer waardoor deze de arbeidsovereenkomst, zonder de inachtneming voor de opzegging geldende bepaling, beëindigt (art. 7:677 lid 1 BW).

Opgave 9.2 c (art. 7:682 lid 2 BW)

Opgave 9.3 c (transitievergoeding bedraagt 20 \* 1/6 \* € 2.400,-- plus 8% vakantiegeld)

Opgave 9.4 d

Opgave 9.5

Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en de arbeidsovereenkomst heeft ten minste 24 maanden geduurd, heeft de werknemer van rechtswege recht op een transitievergoeding (art. 7:673 lid 1 BW). De transitievergoeding is verschuldigd in de volgende gevallen:

- De arbeidsovereenkomst is door de werkgever opgezegd op basis van een ontslagvergunning van UWV.

- De arbeidsovereenkomst is op verzoek van de werkgever door de kantonrechter ontbonden.

- De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is na afloop van de overeengekomen periode op initiatief van werkgever niet voortgezet.

- De werknemer heeft de arbeidsovereenkomst als gevolg van verwijtbaar handelen van de werkgever opgezegd.

- De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter op verzoek van de werknemer ontbonden.

- De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd op initiatief van de werknemer niet aansluitend voortgezet.

Opgave 9.6 b (de transitievergoeding bedraagt 15 x 1/6 x € 3.600 plus 8% vakantiebijslag)

Opgave 9.7

Opmerking. In de casus wordt er van uitgegaan dat de procedure voor de aanvraag van de ontslagvergunning een maand heeft geduurd.

1. Redenen om af te wijken van de ontslagvolgorde volgens het afspiegelingsbeginsel zijn:

- de werknemer heeft zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden dat het ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is;

- de werknemer heeft een zwakke arbeidsmarktpositie en dat is niet het geval met de werknemer die daarna in aanmerking komt voor ontslag;

- de werknemer is bij een derde tewerkgesteld en de vervanging van de werknemer kan niet worden geëffectueerd.

2. De werknemer kan de kantonrechter vragen het ontslag te vernietigen nu de werkgever niet beschikt over een ontslagvergunning. Het ontslag is dus wel geldig tot het moment dat het ontslag wordt vernietigd. De werknemer kan ook berusten in het ontslag en de kantonrechter verzoeken hem een billijke vergoeding toe te kennen.

3. Bij de beantwoording is uitgegaan van opzegging in de maand maart 2016.

- Mark de Kort: duur dienstverband 9 jaar; opzegtermijn 1 maand. Einde dienstverband: 1 mei 2016;

- Natasja van Summeren: duur dienstverband 9 jaar; opzegtermijn 1 maand. Einde dienstverband: 1 mei 2016;

- Mohammed Taytay: de arbeidsovereenkomst is op 1 december 2015 stilzwijgend voortgezet. Op grond van art. 7:668a lid 1 BW is vanaf die datum sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Opzegtermijn is op grond van art. 7:672 lid 2 BW een maand. Einde dienstverband is 1 mei 2016;

- Jolinde de Kort: duur dienstverband 23 jaar; opzegtermijn 2 maanden (opzegtermijn is vier maanden -art. 7:672 lid 2 sub d BW- minus de duur van de procedure (7:672 lid 5 BW). Aldus resteert een opzegtermijn van twee maanden).

Einde dienstverband: 1 juni 2016. (art 7:672 lid 1 jo 7:672 lid 2 jo 7:672 lid 4 BW)

4. De werkgever kan de werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbieden tot beëindiging van het dienstverband. Bij een vaststellingsovereenkomst is het voor het recht op een WW-uitkering belangrijk dat de werkgever het initiatief heeft genomen voor het ontslag en dat er geen dringende reden ten grondslag ligt aan het ontslag.

Opgave 9.8

Bij de uitwerking is er rekening mee gehouden dat de werknemer recht heeft op 8% vakantiebijslag. In de opgave wordt gesproken over een eindejaarsuitkering van 3%. Alleen als deze eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt hiermee rekening gehouden met de berekening van de transitievergoeding.

De transitievergoeding bedraagt:

- Mark de Kort: Begin dienstverband 1 januari 2007. Einde dienstverband: 1 mei 2016. Duur dienstverband 9 jaar en 4 maanden. Salaris € 2.300 per maand. Transitievergoeding 18 \* € 2.300/6 = € 6.900, inclusief vakantiebijslag € 7.452. (Als de eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt de transitievergoeding € 7.659).

- Natasja van Summeren: Begin dienstverband 1 januari 2007. Einde dienstverband: 1 mei 2016. Duur dienstverband 9 jaar en 4 maanden. Salaris € 1.850 per maand. Transitievergoeding 18 \* € 1.850/6 = € 5.550, inclusief vakantiebijslag € 5.994. (Als de eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt de transitievergoeding € 6.160,50).

- Mohammed Taytay: Begin dienstverband 1 december 2013. Einde dienstverband 1 mei 2016. Duur 2 jaar en 5 maanden. Salaris € 750. Transitievergoeding 4 \* € 750/6 = € 500, inclusief vakantiebijslag € 540. (Als de eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt de transitievergoeding € 555).

- Jolinde de Kort: Begin dienstverband 1 februari 1992. Einde dienstverband: 1 juni 2016

(Opzegtermijn is twee maanden). Duur dienstverband 24 jaar en ~~4~~ maanden. Salaris € 3.100.

Transitievergoeding 20 \* € 3.100/6 + 28 \* € 3.100/4 = € 32.033,33, inclusief vakantiebijslag

€ 34.956. (Als de eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt de transitievergoeding

€ 35.557).

Opgave 9.9

1. Stelling I is juist (art. 7:677 lid 1BW).

2. Stelling I is juist.

3. Ja, de werkgever is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen wegens een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij (art. 7:677 lid 1 BW). Voor een ontslag op staande voet is dus geen ontslagvergunning nodig. Het is een eenzijdige rechtshandeling van de werkgever waardoor de overeenkomst eindigt.

4. Dan is de opzeggende partij (in dit geval dus de werkgever) een vergoeding verschuldigd ex art. 7:677 lid 2 BW.

Opgave 9.10

1. Stelling I is juist.

2. Bedrijfseconomische omstandigheden.

3. Nee, er is onregelmatig opgezegd op grond waarvan Sigiswald een vergoeding kan vorderen ex art. 7:677 lid 4 BW.

Opgave 9.11

1. De werknemer kan binnen 2 maanden bij de kantonrechter een verzoekschrift indienen om het gegeven ontslag te vernietigen

2. De arbeidsovereenkomst blijft in stand en de aanspraak op loon loopt gewoon door.

De werknemer zal wegens te late betaling van het loon de sanctie, zijnde de wettelijke verhoging op het achterstallig loon en de achterstallige vakantiebijslag vorderen

De werknemer zal de wettelijke rente vorderen op het achterstallig loon en de achterstallige vakantiebijslag

3. Bij een procedure zal de werkgever voor de rechter moeten aantonen dat er wel degelijk dringende redenen waren voor het ontslag op staande voet. Hij moet ook aantonen dat hij het ontslag onverwijld heeft gegeven en dat hij de redenen onmiddellijk aan de werknemer heeft meegedeeld.

Opgave 9.12

Antwoord a, b en c zijn juist (art. 7:677 lid 4 BW, art. 7:682 lid 1 BW).

Opgave 9.13

Werkgever en werknemer kunnen bij de kantonrechter een verzoekschrift indienen de opzegging te vernietigen dan wel een billijke vergoeding toe te kennen. In het geval de werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding heeft de werknemer van rechtswege ook het recht op de transitievergoeding.