**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.