

8. Opzegging door de werkgever

Opgave 8.1

- a (Art. 7:672 lid 2 BW jo art. 7:672 lid 6 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 FW en art. 40 FW.)

Opgave 8.5

- d (Art. 7:672 lid 2 BW; voor surseance is geen aparte bepaling in de wet en geldt het normaal ontslagrecht.)

Opgave 8.6

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

Opgave 8.7

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 gereede 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. Ja, hoger beroep is mogelijk op basis van art.7:683 BW.

Opgave 8.8

1. Nee, Hans kan niet naar UWV. Hans kan wel ontbinding op grond van disfunctioneren verzoeken aan de kantonrechter (art. 7:669 lid 3 onder d BW). De kans is groot dat de kantonrechter het verzoek moet afwijzen. Er moet sprake zijn van een ‘voldragen’ dossier waaruit het disfunctioneren blijkt. In dit geval is gegeven dat er geen personeelsdossier is met aantekeningen waaruit het disfunctioneren van Herman zou blijken. Er is slechts mondeling het nodige aan kritiek geuit.
2. De rechter zal in dat geval bij het beslissen over inwilliging van het verzoek tot ontbinding eerst moeten nagaan of het verzoek verband houdt met een opzegverbod wegens ziekte.

Opgave 8.9

1. De werkgever zal een ontslagvergunning vragen aan UWV op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever zal hiervoor een aantal financiële stukken moeten overleggen en zal moeten 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 8.10

1. Nee, de werkgever zou weliswaar een ontbindingsverzoek kunnen indienen bij de kantonrechter op basis van disfunctioneren, echter de kans is gering dat de kantonrechter ook ontbinding zal uitspreken. De incidenten hebben zich in het verleden afgespeeld en nadien heeft Morris zich kennelijk gedragen zoals het een goed werknemer betaamt.
2. Nee, UWV hanteert het zogenoemde afspiegelingsbeginsel. Het verleden speelt geen rol, alleen de leeftijd en het aantal jaren dat werknemers werkzaam zijn voor het bedrijf. Daarbij komt dat in dit geval afspiegelen niet nodig is omdat alle werkzaamheden van de afdeling komen te vervallen.