**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 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. 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.

Opgave 8.11

De werkgever schendt hier de wederindiensttredingsvoorwaarde. Er is binnen 26 weken iemand aangenomen voor dezelfde functie. Morris kan bij de kantonrechter verzoeken de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, of hij kan om een billijke vergoeding vragen (art. 7:681 lid 1 onder d BW).

Opgave 8.12

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 (art. 7:681 BW).

3. Bij de beantwoording is uitgegaan van opzegging in de maand maart 2024:

* Mark de Kort: duur dienstverband 9 jaar; opzegtermijn 1 maand (2 maanden minus 1 maand). Einde dienstverband: 1 mei 2024.
* Jolinde de Kort: duur dienstverband 23 jaar; opzegtermijn 3 maanden (opzegtermijn is 4 maanden (art. 7:672 lid 2 sub d BW) minus de duur van de procedure (art. 7:672 lid 6 BW). Aldus resteert een opzegtermijn van 3 maanden). Einde dienstverband: 1 juli 2024 (art. 7:672 lid 1, 2 en 6 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 8.13

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

2. Er moet opgave gedaan worden van:

* 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. Het UWV zal pas een ontslagvergunning verlenen nadat overleg met de vakbonden heeft plaatsgevonden (de vakbonden moeten 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 gaan over de hoogte van de eventuele vergoedingen, maar ook over de mogelijkheden van (om)scholing en dergelijke.

Opgave 8.14

Alleen stelling I 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 alleen niet voor Jack Verhoeven. Hij rekende erop voor 2 dagen te worden opgeroepen (25 en 26 oktober 2024). Dit is echter niet feitelijk het geval. Daarnaast zou de werkgever 4 dagen van tevoren de oproep kunnen cancelen. Er is dan geen loondoorbetalingsverplichting.

2. Met het afspiegelingsbeginsel worden de ontslagen gespreid over de leeftijdscategorieën. Het afspiegelingsbeginsel wordt gehanteerd voor werknemers met onderling uitwisselbare functies. Op 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 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-leeftijd. AOW-gerechtigden worden bij voorrang ontslagen.  
Vervolgens wordt vastgesteld hoeveel procent van het totale aantal werknemers moet worden ontslagen. 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 anciënniteitsbeginsel. 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 3 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. Als sprake is van 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. De dienstverbanden eindigen als volgt:

* Els Vromans, opzegtermijn 1 maand, dus einde dienstverband 31 januari 2025. In de arbeidsovereenkomst moet dan wel de mogelijkheid van tussentijdse opzegging zijn overeengekomen. Zo niet dan zou een ontbindingsprocedure kunnen worden opgestart.
* Kees de Zwart, hij heeft een opzegtermijn van 4 maanden. Hierop mag echter 1 maand in mindering worden gebracht, dus einde dienstverband 31 maart 2025.
* 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 6 maanden. In de casus is hierover niets vermeld.
* Miriam Moonen, zij heeft een opzegtermijn van 4 maanden. Hierop mag echter 1 maand in mindering worden gebracht ex art. 7:672 lid 6 BW, dus einde dienstverband 31 maart 2025.
* Jessica Halbach, opzegtermijn van 1 maand, dus einde dienstverband 31 december 2024 (einde contract). Voor haar is geen ontslagvergunning nodig, omdat het dienstverband van rechtswege eindigt. In verband met art. 7:668 lid 1 BW is het wel verstandig het ontslag minimaal 1 maand van tevoren schriftelijk aan te zeggen.

5. De procedure bij de kantonrechter zal waarschijnlijk niet leiden tot een ander resultaat. UWV heeft een ontslagvergunning afgegeven. De kantonrechter zal aan dezelfde criteria toetsen als UWV heeft gedaan.