



Postadres

VERTROUWELIJK

Aan

Ons kenmerk

Datum

3 september 2013

Onderwerp

Beslissing op ontslagaanvraag

Behandeld door

Kopie aan

Gemachtigde werkgever,
Gemachtigde werknemer,
Werknemer

Uw kenmerk

Blad

1 van 3

B E S L I S S I N G O P O N T S L A G A A N V R A A G

Geachte [REDACTED],

U heeft een ontslagvergunning (toestemming om de arbeidsverhouding op te zeggen) gevraagd voor:

[REDACTED] (hierna te noemen werknemer)

Op grond van artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 verlenen wij u de gevraagde toestemming.

Uw aanvraag

Wij hebben uw ontslagaanvraag ontvangen op [REDACTED]

Uw aanvraag is gebaseerd op verwijtbaar handelen of nalaten en een verstoorde arbeidsrelatie. U voert, kort samengevat, het volgende aan.

Werknemer is bij u in dienst sinds [REDACTED]. De functie van werknemer is [REDACTED]. U geeft aan dat werknemer verantwoordelijk is voor het toezicht op de uitvoering van [REDACTED]. Hij moet samenwerken met managers en andere partijen om het beleid uit te dragen naar al uw medewerkers. In zijn functieomschrijving staat dat de hoogste persoonlijke integriteit essentieel is, hij in staat moet zijn om het vertrouwen van management en medewerkers te winnen en te houden en ervaring moet hebben in het beïnvloeden van gedrag op de werkvloer.

Werknemer zit sinds [redacted] in voorlopige hechtenis. Bij vonnis van [redacted] is werknemer schuldig bevonden aan het bezit en vervaardiging van kinderporno. Vermoedelijk komt hij [redacted] vrij.

De werknemers binnen de onderneming zijn vermoedelijk door media achter de oorzaak van de lange afwezigheid van werknemer gekomen. Dit heeft geleid tot grote onrust op de werkvloer. De integriteit van werknemer is beschadigd en zijn gezag ten opzichte van alle werknemers is ernstig ondermijnd. U bent van mening dat hij niet meer kan voldoen aan het adequaat uitoefenen van de functie door zijn eigen verwijtbare gedragingen. Het vertrouwen in werknemer is permanent beschadigd, de integriteit van werknemer ernstig aangetast en het gezag is ondermijnd. Ook zou u niet in kunnen staan voor de veiligheid op de werkvloer bij continuering van het dienstverband.

U bent van mening dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Volgens u is de relatie tussen werknemer en u verstoord. U geeft aan dat er, gelet op de veroordeling en de afwezigheid, geen mogelijkheden meer zijn om de relatie met werknemer te verbeteren. Naar uw mening is herstel van de arbeidsrelatie niet mogelijk. Ook zijn er volgens u geen mogelijkheden om werknemer binnen uw organisatie over te plaatsen.

Verweer van werknemer

Werknemer maakt bezwaar en voert, kort samengevat, het volgende aan. Hij is alle lange tijd in dienst en heeft altijd goede werkbeoordelingen gehad.

Het feit dat er roddels en veronderstellingen op de werkvloer rondgaan, is volgens werknemer geen deugdelijke reden om te spreken van verwijtbaar handelen dan wel een verstoring van de arbeidsrelatie. Ook is alles voorgevallen binnen de privésfeer. De werkzaamheden staan daar los van. Een privévoorval kan niet afdoen aan het feit dat hij het vertrouwen van de managers en de werknemers heeft en dat hij van mening is dat hij wel degelijk gedrag kan beïnvloeden op de werkvloer. Hij is ook niet van mening dat hij een voor de onderneming gezichtsbepalende functie heeft.

Werknemer maakt nog een opmerking aangaande het door u opgegeven loon. Ook merkt hij op dat hij prima kan worden overgeplaatst binnen de onderneming omdat er meerdere vestigingen in Nederland zijn.

Het toetsingskader

Volgens art. 5:1 lid 4 van het Ontslagbesluit moet u bij een ontslagaanvraag op grond van een verstoorde arbeidsrelatie aannemelijk maken dat:

1. de relatie tussen werknemer en u inderdaad ernstig en duurzaam is verstoord;
2. herstel van deze relatie - al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming - niet mogelijk is.

Het toetsingskader is nader uitgewerkt in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Wij hebben kennis genomen van alle informatie en alle argumenten die u en werknemer hebben ingebracht. De besluitvorming is gebaseerd op de informatie en argumenten die van belang zijn voor het toetsingskader.

Advies van de ontslagadviescommissie

Uw ontslagaanvraag is voorgelegd aan de ontslagadviescommissie. Deze heeft unaniem geadviseerd te beslissen volgens de onderstaande overwegingen.

Beoordeling

Uw aanvraag is gebaseerd op verwijtbaar handelen of nalaten en een verstoorde arbeidsrelatie.

U heeft aannemelijk gemaakt, door middel van het overleggen van de functie-omschrijving, dat werknemer in zijn functie over een hoge persoonlijke integriteit dient te beschikken, hij in staat moet zijn om het vertrouwen van management en medewerkers te winnen en te houden en ervaring moet hebben in het beïnvloeden van gedrag op de werkvloer. Werknemer ontkent dit niet. Hij is van mening dat hij nog steeds aan de functie-omschrijving kan voldoen door de opgebouwde integriteit en het gezag. Ons is aannemelijk dat door de bekendheid van zijn afwezigheid en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen zijn functie, zijn integriteit en het vertrouwen in hem zijn aangetast. Of hij een gezichtsbepalende functie heeft binnen de onderneming kunnen we op basis van de overgelegde gegevens niet beoordelen. Wel kunnen we uit de functie-omschrijving lezen dat de integriteit en het vertrouwen van essentieel belang zijn om het management en werknemers te overtuigen wanneer hij zijn taken en verantwoordelijkheden dient uit te dragen. We vinden daarmee dat u voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de relatie tussen werknemer en u is verstoord.

Ook zijn we van mening dat dit herstel in vertrouwen binnen de kleinschaligheid van de onderneming op het terrein van [REDACTED] niet mogelijk is. Werknemer geeft aan dat er meerdere vestigingen binnen Nederland zijn. Ons is hiermee niet gebleken dat binnen een reisafstand er binnen het niveau van werknemer een mogelijke herplaatsing aan de orde is. We vinden daarmee dat u aannemelijk heeft gemaakt dat herstel van de relatie niet mogelijk is, ook niet door overplaatsing van werknemer.

U heeft aannemelijk gemaakt dat de relatie tussen werknemer en u ernstig en blijvend is verstoord.

Nu u de ontslagreden verstoorde arbeidsrelatie aannemelijk heeft gemaakt, komen we niet toe aan bespreking van de tweede ontslagreden, te weten verwijtbaar handelen.

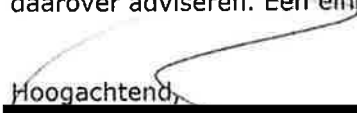
Beslissing

Wij verlenen u hierbij toestemming om de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen.

De verleende toestemming is acht weken geldig. U kunt de arbeidsverhouding tot **uiterlijk** [REDACTED] opzeggen. Houd rekening met de regels die daarvoor gelden.¹

Het is mogelijk dat u volgens wetgeving of cao toch niet rechtsgeldig kunt opzeggen, ook al heeft u een ontslagvergunning. Of dat zo is, kunnen wij niet bepalen. Een belangenbehartiger kan u daarover adviseren. Een eindoordeel hierover is aan de rechter.

Hoogachtend,



¹ Zie voor meer informatie werk.nl/opzeggen