



Postadres

[Redacted]

VERTROUWELIJK

Aan

[Redacted]

Ons kenmerk

[Redacted]

Datum

19 oktober 2015

Onderwerp

Beslissing op ontslagaanvraag

Behandeld door

[Redacted]

Kopie aan

[Redacted]

Uw kenmerk

Blad

1 van 11

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)

[Redacted]

Op grond van artikel 7:669 en 7:671a van het Burgerlijk Wetboek verlenen wij u de gevraagde toestemming.

Uw aanvraag

Wij hebben uw volledige ontslagaanvraag ontvangen op 30 juli 2015.

Uw aanvraag (voor zover vereist) is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen, te weten (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging. U voert, kort samengevat, het volgende aan.

U verzoekt voor zover vereist toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met betrokken werknemer wegens bedrijfseconomische redenen te mogen opzeggen.

U licht toe dat [Redacted] van 1 januari 2010 tot 1 april 2015 in opdracht van de gemeente [Redacted] het parkeerbeheer in die gemeente uitvoerde. U stelt dat [Redacted] de werkzaamheden van [Redacted] per 1 april 2015 heeft voortgezet. Hierdoor zijn alle arbeidsplaatsen van [Redacted] op de locatie [Redacted] komen te vervallen.

U stelt zich op het standpunt dat betrokken werknemer als gevolg van overgang van onderneming per 1 april 2015 in dienst is getreden bij [Redacted]. U heeft uw werknemers en [Redacted] overeenkomstig bericht. U geeft aan dat de rechtbank [Redacted] op [Redacted]

in kort geding heeft geoordeeld dat er sprake is van overgang van onderneming. De onderhavige aanvraag wordt dan ook uitsluitend gedaan voor zover op enig moment komt vast te staan dat betrokken werknemer niet op 1 april 2015 in dienst is getreden bij

U licht toe dat diensten met betrekking tot het parkeren van voertuigen op de openbare weg en daaraan gerelateerde parkeervoorzieningen verleent. In opdracht van de gemeente voerde het parkeerbeheer in die gemeente uit. Per 1 april 2015 is de opdracht tot het parkeerbeheer in de gemeente na een aanbesteding van overgegaan op U verwijst naar het schrijven van de gemeente d.d. 15 oktober 2014 waarin dit wordt aangekondigd. Vervolgens heeft de gemeente de overeenkomst met per 1 april 2015 opgezegd. Vanaf 1 april 2015 heeft werkzaamheden van in voortgezet. U geeft aan dat een vergelijkbare aanbieder van parkeerdiensten is als

Betrokken werknemer is volgens u van mening dat van overgang van onderneming geen sprake is. Anderzijds stelt werknemer dat zij in 2013 van de toezegging zou hebben gehad dat zij in geval van een toekomstige overgang van onderneming bij mocht blijven. U stelt dat van een dergelijke toezegging geen sprake is. Voorts stelt u dat het leerstuk overgang van onderneming van dwingend recht is, waardoor iedere strijdige afspraak nietig zou zijn. Voor zover al sprake zou zijn van een toezegging en werknemer daardoor na 1 april 2015 bij in dienst is gebleven, dan zijn alle werkzaamheden van in beëindigd. Dit betekent volgens u dat u recht en belang heeft bij onderhavig voorwaardelijk verzoek.

Overigens bent u van mening dat een eventuele toezegging in de onderhavige procedure geen rol speelt. U stelt dat UWV een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen marginaal toetst, indien werkgever de bedrijfseconomische noodzaak aannemelijk heeft gemaakt, het afspiegelingsbeginsel correct heeft toegepast en voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Volgens u zijn eventuele werkgaranties of toezeggingen bij die beoordeling niet relevant.

U stelt dat als gevolg van het eindigen van de opdracht per 1 april 2015 haar vestiging in heeft gesloten. Er zijn geen werkzaamheden meer in. Alle arbeidsplaatsen op de bedrijfslocatie zijn hierdoor komen te vervallen. Dit betekent dat geen werk meer heeft voor betrokken werknemer.

U stelt voorts dat de locatie in was aan te merken als een bedrijfsvestiging. De locatie trad volgens u in de maatschappij op als zelfstandige eenheid in organisatorisch verband en had bovendien een eigen adres en een eigen bedrijfslocatie. U gaat in op de diverse kenmerken van het begrip bedrijfsvestiging en stelt onder meer dat de locatie een zelfstandige financiële rapportage voerde.

Aangezien de werkzaamheden op de locatie door als gevolg van het eindigen van de opdracht van de gemeente per 1 april 2015 zijn gestaakt, zijn alle arbeidsplaatsen op de bedrijfsvestiging vervallen. Van toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan daarom geen sprake zijn.

U gaat in op de herplaatsing. Doordat alle arbeidsplaatsen per 1 april 2015 zijn komen te vervallen, zijn er volgens u geen passende vacatures op de locatie. Ook in de provincies en heeft geen vacatures. Daarbij stelt u dat de geografische afstand tussen de verschillende locaties van aanzienlijk is. Daar komt nog bij dat de gemeente heeft laten weten dat zij betrokken werknemer niet in haar gemeente aan het werk wil. Dit was de reden voor de overplaatsing van werknemer naar. Er zijn dan ook geen herplaatsingsmogelijkheden en u verwacht niet dat die in de nabije toekomst zullen ontstaan.

Tenslotte geeft u aan dat werknemer ten tijde van de overgang van onderneming arbeidsongeschikt was. U stelt dat in geval van overgang van onderneming een zieke werknemer mee overgaat naar de verkrijger, tenzij ondubbelzinnig vast staat dat de werknemer niet langer gebonden was aan de onderneming die overgaat. Daarvan was volgens u geen sprake. Als doel van de re-integratie gold vanaf het begin werkhervatting in eigen werk. Voorts geeft u aan dat de werkzaamheden van de onderneming in [redacted] zijn beëindigd, waardoor conform artikel 670a lid 2 sub d BW een eventueel opzegverbod tijdens ziekte niet aan het verlenen van toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen in de weg staat.

Bij uw aanvraag overlegt u diverse bijlagen, waaronder de arbeidsovereenkomst met werknemer, het vonnis van de Rechtbank [redacted] inzake overgang van onderneming, het schrijven van de gemeente [redacted] d.d. 15 oktober 2014 inzake het voornemen tot gunning aanbesteding Parkeerbeheer en een vacature overzicht d.d. 22 juli 2015. Tevens overlegt u het Plan van aanpak WIA d.d. 18 november 2013.

Desgevraagd heeft u de verplichte aanvraagformulieren, deel A, B, en C overgelegd. Tevens overlegt u de functie omschrijving van de functie die werknemer tot 1 april 2015 heeft vervuld. Naar aanleiding van ons verzoek d.d. 28 juli 2015 heeft u de aanvraagformulieren alsnog volledig ingevuld en ondertekend.

Verweer van werknemer

Werknemer merkt op dat de ontslagaanvraag niet los kan worden gezien van het geschil tussen partijen over de vraag of zij [redacted] kan houden aan een haar in augustus 2013 gedane toezegging, die inhield dat zij bij het verlies van de gunning voor het parkeerbeheer bij de gemeente [redacted] de keuze zou krijgen om ofwel mee over te gaan naar de partij die de gunning had verworven of bij [redacted] te blijven. Werknemer stelt dat zij, voordat [redacted] deze ontslagaanvraag indiende, heeft aangekondigd een kort geding procedure te zullen starten bij de Rechtbank [redacted], locatie [redacted], om [redacted] te dwingen de aan haar gedane toezeggingen na te komen. Werknemer verwijst naar een kopie van de concept kort geding dagvaarding en geeft aan dat de mondelinge behandeling op [redacted] zal plaatsvinden.

Werknemer is van mening dat een dergelijke toezegging aan haar niet vreemd is omdat zij door [redacted] altijd flexibel is ingezet. Als gevolg daarvan heeft zij in de loop der jaren onder meer in [redacted] en in [redacted] voor [redacted] gewerkt als parkeercontroleur. Werknemer geeft aan dat haar inzet nooit op structurele wijze verliep en stelt dat geen enkele week of maand gelijk was. Werknemer stelt dat [redacted] blij was met een werknemer die zo flexibel was en ook voor haar was deze wijze van indeling van de werkzaamheden prettig.

Werknemer meent dat de ontslagaanvraag moet worden afgewezen omdat er sprake is van een situatie waarbij een opzegverbod tijdens ziekte geldt. Daarnaast doet werkgever in de aanvraag of zij structureel werkzaam was in [redacted] en dat [redacted] aan te merken is als een bedrijfsvestiging in de zin van de Ontslagregeling. Werknemer is van mening dat werkgever dit niet onderbouwt en dat het bovendien niet juist is. Werknemer is daarnaast van mening dat zij makkelijk op andere projecten geplaatst zou kunnen worden. Werknemer betwist dat werkgever gekeken heeft of zij op andere projecten geplaatst zou kunnen worden.

Werknemer gaat nader in op het opzegverbod en stelt dat UWV op grond van artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure geen toestemming kan verlenen. Als er sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7: 670 lid 1 tot en met 4 en lid 10 BW, geeft UWV geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen 4 weken na de dag waarop het UWV beslist niet meer geldt.

Werknemer licht toe dat zij sinds 10 maart 2015 arbeidsongeschikt is. Werknemer verwijst naar het advies van de bedrijfsarts van 24 maart 2015. Voorts overlegt werknemer twee verklaringen van de huisarts 10 en 12 augustus 2015, waarin de huisarts ingaat op de klachten van werknemer.

Het verbaast werknemer dat werkgever op deel B van het aanvraagformulier onder 7.1 heeft aangegeven dat er geen opzegverboden van toepassing zijn, terwijl er sprake is van arbeidsongeschiktheid korter dan 2 jaar. Werknemer merkt op dat dit bij [REDACTED] bekend is en stelt dat de toestemming niet kan worden verleend.

Werknemer gaat in op de aangevoerde bedrijfseconomische omstandigheden en betwist dat de locatie [REDACTED] moet worden beschouwd als een bedrijfsvestiging. Ter zake de bedrijfseconomische noodzaak zou er volgens werknemer naar [REDACTED] in zijn geheel moeten worden gekeken. Werknemer verwijst naar een uittreksel uit de registers van de Kamer van Koophandel met betrekking tot [REDACTED] en stelt dat er maar één vestiging van [REDACTED] is ingeschreven. Daaruit blijkt volgens werknemer dat er geen andere vestigingen zijn. De door [REDACTED] genoemde Parkeerservice [REDACTED] is niet ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en is volgens werknemer niets anders dan een publieksbalie van de gemeente [REDACTED].

Werknemer geeft een opsommingen van de locaties waar zij in de afgelopen jaren meermaals heeft gewerkt en stelt dat uit de wijze waarop [REDACTED] haar organisatie heeft ingericht en de wijze waarop de arbeid wordt verdeeld blijkt dat de geografische afstand tussen de verschillende locaties beperkt is. Voorts heeft Parkeerservice [REDACTED] geen eigen website, briefpapier, logo of huisstijl. Het is geen aparte rechtspersoon en volgens werknemer is er geen zelfstandige financiële rapportage. Het gestelde eigen management moet volgens werknemer met een korreltje zout worden genomen. Werknemer betwist dat de coördinator de zelfstandige bevoegdheid heeft om personeel in dienst te nemen en te ontslaan.

Volgens werknemer heeft [REDACTED] op geen enkele wijze aangetoond dat het verlies van de gunning van het project [REDACTED] betekent dat alleen moet worden afgespiegeld over de locatie [REDACTED] nu er niet aantoonbaar sprake is van een zelfstandige bedrijfsvestiging. In verband hiermee heeft [REDACTED] ten onrechte geen toepassing gegeven aan het afspiegelingsbeginsel.

Ten aanzien van de herplaatsing verwijst werknemer naar e mail contact in 2013 met haar leidinggevende over het verliezen van het project [REDACTED] door [REDACTED]. Door de manager [REDACTED] is toen aangegeven dat medewerkers door het verliezen van het project [REDACTED] niet zomaar hun baan kwijt zijn. Mocht [REDACTED] binnen een redelijke afstand geen andere projecten en dus werk hebben, dan kan er in een uiterste situatie ontslag worden aangevraagd, maar dit komt zelden voor. Werknemer geeft aan dat [REDACTED] op dit moment projecten heeft in [REDACTED] en [REDACTED] en het is volgens werknemer de taak van [REDACTED] om haar in te zetten op die projecten.

Gelet op het bovenstaande verzoekt werknemer de ontslagaanvraag af te wijzen.

Bij haar verweer overlegt werknemer diverse bijlagen.

Reactie van werkgever

U gaat in op de feiten en omstandigheden en stelt onder meer dat werknemer in het verleden bij [REDACTED] een vervelende ervaring heeft gehad met de heer [REDACTED] die thans bij [REDACTED] werkt. Werknemer heeft zich tegenover [REDACTED] vanaf het begin op het standpunt gesteld dat zij om die reden niet over zou willen gaan naar [REDACTED].

U geeft aan dat werknemer in de aanloop naar de overname op 25 januari 2015 heeft gesolliciteerd op de functie van Parkeercontroleur in [redacted] of [redacted]. Aangezien u geen vacatures op die vestigingen had en heeft, heeft dit niet tot een oplossing geleid.

U geeft aan dat werknemer zich vervolgens op 10 maart 2015 ziek heeft gemeld. De bedrijfsarts heeft op 25 maart 2015 geconcludeerd dat werk gebonden oorzaak aan de ziekte ten grondslag liggen. Door de bedrijfsarts zijn volgens u nooit nierproblemen vastgesteld.

U geeft aan dat [redacted] weigerde om werknemer en een collega in dienst te nemen omdat zij ziek waren. De gemachtigde van werknemer heeft zich na 1 april 2015 tot [redacted] gewend en gesteld dat werknemer als gevolg van overgang van onderneming van rechtswege in dienst is getreden bij [redacted]. Een collega van werknemer, [redacted], heeft in rechte afgedwongen van [redacted] rechtswege te zijn overgegaan naar [redacted]. U verwijst naar het vonnis van de rechtbank [redacted] locatie [redacted]. Werknemer heeft zich vervolgens verrassend op het standpunt gesteld dat [redacted] een toezegging zou hebben gedaan dat zij niet mee over zou gaan naar [redacted]. U merkt op dat werknemer de overgang van onderneming an sich niet betwist.

Volgens u speelt de vraag of er aan werknemer een toezegging is gedaan in deze procedure geen rol. [redacted] stelt zich op het standpunt dat van een toezegging geen sprake is geweest, dit vanwege het dwingendrechtelijke karakter van het leerstuk overgang van onderneming. Daarnaast zou het betekenen dat [redacted] betrokken werknemer anders zou behandelen dan andere werknemers, hetgeen eveneens niet is toegestaan en waarvoor ook geen aanleiding is.

U stelt dat werknemer nauwelijks is ingezet op andere locaties. Werknemer had als standplaats de vestiging [redacted] en werkte in beginsel 40 uur per week als controleur in [redacted]. U verwijst naar een overzicht uit 2015, waaruit volgens u blijkt dat werknemer slechts 56 uur van de door haar gewerkte uren buiten de vestiging [redacted] heeft gewerkt. U erkent dat werknemer in het verleden op andere locaties werkzaamheden heeft verricht, maar volgens u nooit op verschillende locaties tegelijk.

Ten aanzien van de door werknemer genoemde arbeidsongeschiktheid merkt u op dat de bewijslast ter zake op werknemer rust. U stelt dat u niet bekend bent met de huidige gezondheidssituatie van werknemer en stelt dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Ook al zou er volgens u sprake zijn van arbeidsongeschiktheid, dan stelt u zich op het standpunt dat dit niet aan de (voorwaardelijke) toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te mogen zeggen in de weg staat. U stelt dat de werkzaamheden van de onderneming in [redacted] zijn beëindigd, waardoor conform artikel 7: 670a lid 2 sub d BW een eventueel opzegverbod tijdens ziekte niet aan het verlenen van toestemming in de weg staat.

U stelt en licht toe dat [redacted] een zelfstandige bedrijfsvestiging is. U stelt onder meer dat de opdrachten van de gemeentes afgescheiden onderdelen vormen en binnen de organisatie van [redacted] op zichzelf staan. De activiteiten worden bovendien vanaf één vestiging verricht en vanuit deze vestiging worden de werkzaamheden gecoördineerd. Aangezien er volgens u sprake is van een aparte bedrijfsvestiging, kan van toepassing van het afspiegelingsbeginsel geen sprake zijn.

U gaat in op de herplaatsingsmogelijkheden en stelt dat u, uitsluitend voor zover mocht komen vast te staan dat werknemer niet door overgang van onderneming bij [redacted] in dienst is getreden, de mogelijkheden tot herplaatsing heeft onderzocht. U stelt dat er door het vervallen van de opdracht in [redacted] op de vestiging in [redacted] geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. U licht toe dat de arbeidsovereenkomsten van de heer [redacted] en de heer [redacted] op respectievelijk 1 maart en 1 april 2015 afliepen. Deze werknemers waren dan ook niet betrokken bij de overgang van onderneming. U heeft hen na 1 april 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden op

een andere locatie. U stelt dat werknemer zich pas na 1 april 2015 op het standpunt heeft gesteld dat zij in geval van overgang niet mee over zou gaan naar [REDACTED]

Ten aanzien van mevrouw [REDACTED] geeft u aan dat zij over de vereiste diploma's beschikt om leiding te geven aan een locatie. Na het vertrek van de heer [REDACTED] is zij in 2014 als coördinator aangesteld in [REDACTED]. U stelt dat de functie van coördinator niet onderling en wederzijds uitwisselbaar is met de functie van parkeercontroleur.

U stelt dat de werkzaamheden in de vestiging [REDACTED] worden afgebouwd. Tijdelijke contracten worden niet verlengd. Volgens u zijn op die vestiging geen herplaatsingsmogelijkheden. De projecten van [REDACTED] in [REDACTED] op [REDACTED] zijn kort lopende projecten met incidentele oproep. Voor deze projecten stelt [REDACTED] aan de gemeente op afroep een medewerker ter beschikking. Ook in de provincies [REDACTED] heeft u geen vacatures. U verwijst naar het eerder overgeleede vacature overzicht. U licht toe waarom herplaatsing in de gemeente [REDACTED] niet mogelijk is.

Bij uw reactie overlegt u diverse bijlagen.

Tweede verweer van werknemer

Werknemer geeft aan dat u haar beroep om haar op een andere locatie te herplaatsen om onduidelijke redenen heeft afgewezen, terwijl er volgens haar wel mogelijkheden waren. Werknemer vraagt zich af waarom diverse andere collega's, waaronder collega's met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door [REDACTED] wel op een andere locatie werden ingezet.

Werknemer geeft aan dat er nog steeds sprake is van arbeidsongeschiktheid en merkt op dat er ook geen andersluidend oordeel ligt. De betwisting van [REDACTED] van de arbeidsongeschiktheid wordt niet met stukken onderbouwd. Werknemer verwijst naar het laatste advies van de bedrijfsarts van [REDACTED] en van de terugkoppeling van de bedrijfsarts van [REDACTED] van april 2015, waarin deze ook heeft vastgesteld dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Als [REDACTED] van mening was dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, dan had het voor de hand gelegen dat [REDACTED] werknemer nogmaals had laten onderzoeken door de bedrijfsarts en/of een deskundigenoordeel had gevraagd bij UWV. Als er sprake is van arbeidsongeschiktheid, dan dient de ontslagaanvraag op grond van de Ontslagregeling te worden afgewezen. Werknemer stelt dat de uitzondering op het opzegverbod tijdens ziekte alleen geldt bij volledige beëindiging van de onderneming en niet bij beëindiging van een gedeelte van de onderneming. Werknemer geeft aan dat de onderneming [REDACTED] is en stelt dat deze onderneming niet beëindigd is.

Werknemer gaat in op haar flexibele inzet en merkt op dat in haar arbeidsovereenkomst expliciet is aangegeven dat van haar een flexibele inzet wordt verwacht. Werknemer ontkent dat haar standplaats de vestiging te [REDACTED] was en stelt dat zij zich juist tegen een wijziging van de standplaats heeft verzet. Werknemer verwijst naar de tekst van de dagvaarding. Werknemer stelt dat uit de overzichten die zij in het geding heeft gebracht blijkt dat zij veelvuldig is ingezet op andere locaties dan [REDACTED]

Werknemer gaat in op de zelfstandige bedrijfsvestiging en is van mening dat de stellingen over zelfstandige bedrijfsvestiging door [REDACTED] onvoldoende onderbouwd zijn en voldoende door haar worden weersproken.

Ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden merkt werknemer op dat werkgever in zijn reactie erkent dat de heren [REDACTED] en [REDACTED] na 1 april 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden hebben gekregen op een andere locatie, dit terwijl een HR adviseur van [REDACTED] op 31 maart 2015 heeft aangegeven dat er geen plek is voor inzet op een andere locatie en dat er geen vacatures bij [REDACTED] zouden zijn.

Werknemer is van mening dat zij zonder nadere onderbouwing door [redacted] niet kan verifiëren of de projecten op [redacted], [redacted] en [redacted] zijn of worden beëindigd en bij gebrek aan wetenschap betwist zij dit. Ten aanzien van de gemaakte verwijten aangaande haar functioneren bij de gemeente [redacted] merkt werknemer op dat deze in het kader van deze procedure niet relevant en bovendien onjuist zijn. Werknemer geeft een toelichting op de gemaakte verwijten en stelt dat zij altijd goede beoordelingen heeft gehad en voldoet aan alle kwalificatie eisen.

Bij haar reactie overlegt werknemer diverse bijlagen.

Reactie van werkgever op het tweede verweer

In ons schrijven d.d. 9 september 2015 hebben wij u verzocht te reageren op het tweede verweer van werknemer. Tevens hebben wij u verzocht een antwoord te geven op enkele vragen. Desgevraagd geeft u aan dat op [redacted] bij de [redacted] het door werknemer aangespannen kort geding heeft plaatsgevonden. U overlegt de pleitnota van de zijde van [redacted] en stelt dat de rechter binnen twee weken uitspraak zal doen. U verwacht dat het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling zal worden afgewezen, o.a. omdat een eventuele toezegging in strijd is met dwingend recht.

U geeft aan dat werknemer tijdens het kort geding niet betwist dat er sprake is van overgang van onderneming. Werknemer heeft wel weersproken dat zij betrokken zou zijn bij de overgang van onderneming. Volgens u kan dit standpunt gelet op de jurisprudentie geen stand houden.

U stelt dat de standplaats van werknemer per 1 september 2013 expliciet is gewijzigd naar de vestiging [redacted]. U overlegt overzichten waaruit volgens u bovendien kan blijken dat zij niet flexibel is ingezet en dat zij sinds september 2013 91,5 % van haar arbeidstijd in [redacted] heeft gewerkt. In 2014 was dit percentage 84% en in 2015 90,4%. U bent van mening dat werknemer gelet hierop dient te worden toegerekend aan de vestiging in [redacted].

Desgevraagd overlegt u een terugkoppeling van het spreekuur van de bedrijfsarts van 18 september 2015. Hieruit blijkt volgens u dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid, die in hoge mate situationeel is bepaald. U bent van mening dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer geen rol speelt, omdat de onderneming die [redacted] in [redacted] dreef per 1 april 2015 is gesloten en het opzegverbod op grond van artikel 7:670a lid 2, sub 3 BW in dat geval niet van toepassing is. U verwijst naar uw reacties van 22 juli 2015 en 21 augustus 2015.

U gaat in op het begrip bedrijfsvestiging en stelt dat door werknemer wordt betwist dat er sprake is van een separate bedrijfsvestiging. U stelt dat in het vonnis van de [redacted], [redacted] expliciet wordt overwogen dat de vestiging van [redacted] in [redacted] zich kwalificeert als een onderneming die is overgegaan.

Ten aanzien van de herplaatsing/re-integratie merkt u op dat [redacted] geen vestigingen heeft waar werknemer kan worden herplaatst. U verwijst naar uw eerdere reacties. U overlegt relevante passages uit de overeenkomsten met de gemeenten [redacted] en [redacted] en stelt dat hieruit blijkt dat de opdrachten per 31 oktober 2015 eindigen. Voorts verwijst u naar emailcorrespondentie van 4 december 2014, waaruit blijkt dat de gemeente [redacted] als gevolg van budgettaire problemen de inhuur van werknemers van [redacted] beperkt. Tevens blijkt dat de inhuur niet langer van structurele basis zal zijn. U overlegt een overzicht waaruit blijkt dat de gemeente [redacted] in 2015 alleen in januari 8 uur gebruik heeft gemaakt van de werknemers van [redacted].

Indien moet worden aangenomen dat werknemer niet mee over is gegaan naar [redacted] dan heeft [redacted] voor werknemer geen passende herplaatsingsmogelijkheden of mogelijkheden waar werknemer kan worden gere-integreerd. U verwacht niet dat dit op korte termijn verandert.

Ten aanzien de heren [redacted] icht u toe dat zij niet betrokken waren bij de overgang van onderneming. Bovendien zijn deze werknemers volgens u beter gediplomeerd dan werknemer. Ook is werknemer niet bevoegd om de werkzaamheden van [redacted] te verrichten. Dit betekent volgens u dat werknemer niet in aanmerking kon komen voor deze functies.

Bij uw reactie overlegt u diverse bijlagen,

Laatste reactie van werknemer

Werknemer herhaalt dat zij momenteel arbeidsongeschikt is. Op grond van artikel 7 van de Regeling UWV Ontslagprocedure kan UWV in dat geval geen toestemming verlenen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Werknemer verwijst naar het actueel oordeel van de bedrijfsarts van 18 september 2015, waarin de bedrijfsarts oordeelt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid in algemene zin. Werknemer geeft aan dat het oordeel van de bedrijfsarts volledig in lijn is met haar standpunt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Volgens werknemer is het irrelevant wat [redacted] opmerkt aangaande eventuele uitzonderingen op het opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670a lid 2 sub 3 BW.

Ten aanzien van de overgelegde uren overzichten over de jaren 2013 en 2014 merkt werknemer op dat hieruit blijkt dat zij in 2013 van de 2039 gewerkte uren slechts een kwart (561 uur) is ingezet bij de gemeente [redacted]. In 2014 is werknemer 1126 uur van de in totaal 2043 uur ingezet bij de gemeente [redacted]. Dit overzicht onderbouwt volgens werknemer de stelling dat zij in die periode is ingezet bij de gemeenten [redacted] en [redacted].

Ten aanzien van het kort geding dat op [redacted] heeft plaatsgevonden merkt werknemer op dat de rechter binnenkort uitspraak zal doen. Werknemer ontkent dat de rechter heeft laten doorschemeren dat haar verzoek tot wedertewerkstelling zal worden afgewezen omdat de toezegging in strijd zou zijn met dwingend recht.

Werknemer gaat in op de stelling van werkgever dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voor haar zouden zijn. Werkgever verwijst naar overeenkomsten tussen [redacted] en de gemeenten [redacted] en [redacted]. Uit deze overeenkomsten blijkt weliswaar dat er sprake is van overeenkomsten voor bepaalde tijd, maar [redacted] heeft nagelaten documenten mee te zenden waaruit blijkt dat er geen sprake is van verlenging van deze opdrachten.

Volgens werknemer valt op dat de controles in [redacted] een opdracht betreft die is ingegaan op 1 mei 2015, dus kort nadat de aanbesteding bij de gemeente [redacted] was verloren. Het project is aangegaan op 17 maart 2015, dus op het moment dat werknemer nog in dienst was van [redacted] en er nog geen sprake was van beëindiging van de activiteiten van [redacted] in de gemeente [redacted]. Er was volgens werknemer dus wel degelijk een herplaatsingsmogelijkheid, in tegenstelling tot eerdere beweringen van [redacted].

Uit de correspondentie met de gemeente [redacted] blijkt volgens werknemer niet dat er sprake is van een beëindiging van het contract. Volgens werknemer is de overgelegde verslaglegging geen bewijs dat de gemeente [redacted] minder gebruik wil maken van de inhuur van medewerkers van [redacted]. Werknemer merkt op dat zij door de gemeente [redacted] rechtstreeks is benaderd met de vraag of zij weer op [redacted] namens [redacted] werkzaam wilde zijn. Werknemer heeft tegen de gemeente moeten zeggen dat zij niet in staat was om te werken vanwege haar arbeidsongeschiktheid.

Volgens werknemer negeert [redacted] in zijn laatste reactie de mogelijkheid van herplaatsing c.q. re-integratie bij de gemeente [redacted]. Wel spreekt werkgever over de heren [redacted] die wel op het project in [redacted] zijn ingezet. Werknemer ontkent dat deze heren beter geëquipeerd zouden zijn dan zij. Werknemer merkt op dat zij de heren [redacted] in [redacted] heeft ingewerkt. Voorts stelt werknemer dat zij over alle benodigde papieren beschikt. Voor zover het

gaat om additionele werkzaamheden, zoals controles van de APV, kan zij een tweedaagse cursus volgen en zodoende over de eventueel vereiste kwalificaties beschikken. Tenslotte gaat werknemer in op de vermeende onwil van de gemeente [REDACTED] om haar in te zetten.

Het toetsingskader

Bij een ontslagaanvraag op grond van bedrijfseconomische redenen moet u aannemelijk maken dat:

1. Er structureel arbeidsplaatsen vervallen door bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
2. De juiste volgorde voor ontslag is vastgesteld (afspiegelingsbeginsel);
3. Er geen mogelijkheden zijn om de werknemer(s) binnen een redelijke termijn (al dan niet met scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.

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.

Beoordeling

Uw aanvraag (voor zover vereist) is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen. Een aanvraag voor zover vereist wordt door ons normaal inhoudelijk getoetst.

Verval van arbeidsplaatsen

Voor de werkgever moet ruimte zijn om beslissingen te kunnen nemen die noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Wij toetsen deze beslissingen daarom met een zekere mate van terughoudendheid. Wel beoordelen wij of de werkgever zich kan verantwoorden voor zijn beslissingen. Aan de hand van de door de werkgever aangevoerde informatie toetsen wij of dit zijn beslissingen voldoende ondersteunt.

Uit uw aanvraag en de daarbij overgelegde stukken wordt aannemelijk dat [REDACTED] van 1 januari 2010 tot 1 april 2015 in opdracht van de gemeente [REDACTED] het parkeerbeheer in die gemeente heeft uitgevoerd. Bij brief van 15 oktober 2014 is door de gemeente [REDACTED] aan werkgever meegedeeld dat de opdracht parkeerbeheer en controle van de gemeente [REDACTED] per 1 april 2015 aan [REDACTED] zal worden gegund.

Naar het voorlopig oordeel (vonnis in kort geding van [REDACTED] van de [REDACTED] - inzake een andere werknemer van [REDACTED] is er in deze situatie sprake van overgang van onderneming. Uit het vonnis van de rechtbank wordt aannemelijk dat de vestiging van [REDACTED] te [REDACTED] als economische eenheid dient te worden gezien.

Bij overgang van onderneming komt aan UWV AJD het begin van een civiel oordeel toe. Wij vinden dat er geen reden is om anders te oordelen dan de Rechtbank [REDACTED]

Door overgang van onderneming zijn alle arbeidsplaatsen van [REDACTED] op de locatie [REDACTED] komen te vervallen.

De door werknemer gestelde toezegging dat zij de keuze zou hebben om over te gaan dan wel bij [REDACTED] in dienst te blijven is civielrechtelijk van aard en staat niet aan ons ter toetsing. De uitspraak inzake het door werknemer aangespannen kort geding hieromtrent is ons ook niet bekend.

Ontslagvolgorde

De Ontslagregeling bepaalt dat werknemers volgens het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking moeten worden gebracht. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging waar de werknemer werkzaam is.

Aannemelijk is dat uw vestiging in [redacted] een zelfstandige aanbieder van diensten is vanuit een eigen adres en bedrijfslocatie. U heeft onder andere aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een eigen klantenkring, eigen management en een zelfstandige financiële rapportage. Voorts is aannemelijk dat er sprake is van een geografische afstand tussen de verschillende vestigingen.

Op grond van de hieromtrent aangevoerde argumenten is ons aannemelijk geworden dat de vestiging [redacted] een zelfstandige bedrijfsvestiging is. Daarmee is de vestiging [redacted] de entiteit waarbinnen het afspiegelingsbeginsel dient te worden toegepast.

Aannemelijk is dat de standplaats van betrokken werknemer per 1 september 2013 is gewijzigd in [redacted]. Dit is door werknemer binnen deze procedure onvoldoende inhoudelijk weersproken. Uit de overgelegde urenoverzichten over 2013, 2014 en 2015 wordt aannemelijk dat werknemer na september 2013 in overwegende mate op de vestiging [redacted] heeft gewerkt. In 2013 (vanaf september) heeft werknemer 119 uur ten behoeve van de vestiging [redacted] gewerkt en 55,5 uren voor andere vestigingen. In 2014 werkte werknemer 1126 uur voor de vestiging [redacted] en 329 uur elders. In 2015 (tot en met maart) werkte werknemer 323 uur in [redacted] en 125 uur elders. Hieruit maken wij op dat werknemer vanaf september 2013 overwegend ten behoeve van de vestiging [redacted] werkzaam is geweest en daarnaast in mindere mate op andere vestigingen is ingezet. Dit betekent dat werknemer kan worden toegerekend aan de vestiging [redacted].

Indien zou komen vast te staan dat werknemer bij [redacted] in dienst is gebleven en op 1 april 2015 niet mee is overgegaan naar [redacted] is aannemelijk geworden dat in verband met het beëindigen van de werkzaamheden van [redacted] inzake het parkeerbeheer in opdracht van de gemeente [redacted] alle arbeidsplaatsen op de locatie [redacted] zijn komen te vervallen, waaronder de arbeidsplaats van betrokken werknemer.

Daar waar geen werknemer in dienst blijft van de vestiging [redacted], is per definitie juist afgespiegeld. Dit is nog los van de opvatting van de Hoge Raad dat door het niet mee over willen gaan naar de rechtsopvolger de arbeidsovereenkomst eindigt.

Uit het bovenstaande volgt dat werknemer terecht voor ontslag in aanmerking wordt gebracht.

Herplaatsing

Er is geen redelijke grond voor ontslag als de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, herplaatst kan worden binnen de onderneming of de groep. Van een werkgever mag daarom verwacht worden dat hij zich inspant om een werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt te herplaatsen.

Aannemelijk is geworden dat er geen (geschikte) vacatures zijn of binnen een redelijke termijn zijn te verwachten, zodat het niet mogelijk is om werknemer te herplaatsen. Tevens is aannemelijk geworden dat het niet mogelijk is om werknemer te herplaatsen in een andere passende functie van structurele aard die wordt bezet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door ingeleend personeel (niet zijnde payrollwerknemers) of door een oproepkracht. Ook niet met behulp van scholing.

Essentieel voor deze beslissing zijn uw opmerkingen geweest omtrent het ontbreken van herplaatsingsmogelijkheden in [redacted] dit in verband met het beëindigen van deze projecten/opdrachten.

Voldoende aannemelijk is dat herplaatsing in [redacted] niet mogelijk is. Voorts is aannemelijk dat de gemeente [redacted] werknemer niet meer wil inzetten. Het feit dat werknemer de reden hiervan betwist doet niet af aan het hierdoor ontbreken van een herplaatsingsmogelijkheid in de



gemeente [REDACTED]. Dat u twee collega's van werknemer elders heeft herplaatst doet hieraan niet af. U komt bij herplaatsing een mate van beleidsvrijheid toe. U mag kwalificatie meewegen.

Tenslotte merken wij op dat de overname/overgang van onderneming voor [REDACTED] bedrijfsbeëindiging te [REDACTED] betekent, waardoor er naar onze mening geen opzegverbod van toepassing is. Wij wijzen erop dat het eindoordeel hieromtrent bij de kantonrechter ligt.

Beslissing

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

Opzegging

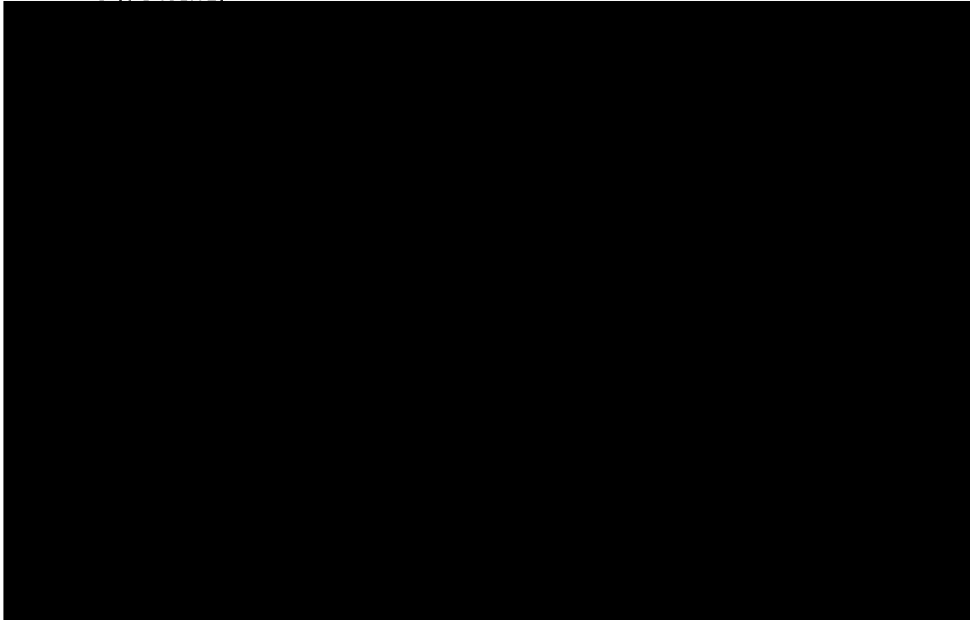
De verleende toestemming is vier weken geldig. U kunt de arbeidsovereenkomst tot **16 november 2015** opzeggen. Houd rekening met de regels die daarvoor gelden.¹

De behandeling van uw aanvraag heeft 82 dagen geduurd. Deze periode kunt u in mindering brengen op de opzegtermijn met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

Wederindiensttredingsvoorwaarde

Als u binnen 26 weken na bekendmaking van deze beschikking, dezelfde werkzaamheden als die werknemer verrichtte door een ander laat verrichten, zonder eerst werknemer in de gelegenheid te stellen die werkzaamheden op de bij u gebruikelijke voorwaarden te hervatten, dan kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer u veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd of aan de werknemer ten laste van u een billijke vergoeding toe te kennen.

Hoogachtend,



¹ Zie voor meer informatie werk.nl/opzeggen