



Postadres

[REDACTED]

VERTROUWELIJK

Aan

[REDACTED]

Ons kenmerk

[REDACTED]

Datum

22 februari 2017

Onderwerp

Beslissing op ontslagaanvraag

Behandeld door

[REDACTED]

Kopie aan

[REDACTED]

Uw kenmerk

[REDACTED]

Blad

1 van 8

BESLISSING OP ONTSLAGAA NVRAAG

Geachte heer [REDACTED]

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

de heer [REDACTED] (hierna te noemen werknemer)

[REDACTED]

[REDACTED]

Burgerservicenummer [REDACTED]

Geboortedatum: [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 5 januari 2017. U drijft een onderneming waarvan de activiteiten bestaan uit het produceren en leveren van op maat gemaakt staaldraad voor hoogwaardige toepassingen.

Er is volgens u sprake van een slechte of verslechterende financiële situatie.

U licht hierbij toe dat u zich vanwege bedrijfseconomische redenen genoodzaakt ziet om over te gaan tot een ingrijpende kostenreductie. Ontslagen kunnen hierbij niet vermeden worden.

De ontstane situatie wordt mede ingegeven door de eisen die banken aan u stellen met betrekking tot financiering van de onderneming. Zonder financiering is voortbestaan van de onderneming niet mogelijk.

U licht toe op welke wijze de voorgenomen reductie in de personeelskosten vorm krijgt.

De reorganisatie heeft tot gevolg dat een groot aantal functies in zijn geheel komt te vervallen evenals de met deze functies samenhangende arbeidsplaatsen. Als gevolg van de reorganisatie komen eveneens de functies voorman afname, assistent technical service en senior project

[REDACTED]

engineer m te vervallen. U verstrekt de Reorganisatienota waarin uitgewerkt is welke functies komen te vervallen.

Ter onderbouwing van uw verzoek overlegt u voorts de jaarrekeningen over 2014 en 2015. Ook verstrekt u financiële gegevens over het boekjaar 2016. Daarnaast verstrekt u diverse (liquiditeits)prognoses.

U licht toe dat werknemer werkzaam is in de functie voorman afname en dat dit een unieke functie betreft. Nu de functie van werknemer vervalt en deze volgens u niet onderling uitwisselbaar is met de overige functies binnen de onderneming, verdwijnt ook werknemers arbeidsplaats. Werknemer komt dan ook voor ontslag in aanmerking.

Volgens u zijn er geen passende vacatures binnen uw onderneming voor werknemer voorhanden. Deze worden binnen een redelijke termijn ook niet verwacht. Ook is het niet mogelijk om werknemer binnen de groep te herplaatsen. Omdat de arbeidsplaats van werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden komt te vervallen en herplaatsingsmogelijkheden ontbreken, ziet u geen andere mogelijkheid dan om werknemer voor ontslag voor te dragen.

U verstrekt desgevraagd nog een aanvullende toelichting omtrent de (on)mogelijkheden tot herplaatsing van werknemer. Er is door werknemer advies gevraagd omtrent de passendheid van de operator 2 functie. De begeleidingscommissie vond de functie passend en heeft geadviseerd werknemer in deze functie te herplaatsen. U heeft het advies echter niet gevolgd omdat de commissie volgens u een onjuiste definitie van de redelijke termijn heeft gehanteerd.

Verweer werknemer

Wij hebben werknemer in de gelegenheid gesteld om te reageren op de ontslagaanvraag. Werknemer maakt bezwaar tegen zijn voorgenomen ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Werknemer is sinds 14 januari 1980 bij u in dienst. Werknemer erkent de bedrijfseconomische noodzaak tot het treffen van (personele) maatregelen. Het is echter maar de vraag of hij terecht is afgewezen voor de functies waarin hij herplaatst wilde worden. Tevens zijn door u onvoldoende herplaatsingsinspanningen verricht. Daarnaast is er volgens werknemer een opzegverbod van toepassing.

Werknemer plaatst enkele kanttekeningen bij het bedrag dat volgens u aan personeelskosten bespaard dient te worden.

Werknemer meent dat hij wel degelijk herplaatst had kunnen worden. Hij verwijst naar de van toepassing zijnde bepalingen van het Sociaal Plan. Er worden in dit plan geen eisen gesteld aan de periode van gewenning of de periode die nodig is om volledig ingewerkt te raken in een functie. De wettelijke opzegtermijn is alleen van belang als periode waarin er gekeken moet worden naar passende functies. Daarnaast wijst werknemer er op dat een unanieme beslissing van de begeleidingscommissie bindend is voor u.

Werknemer geeft een toelichting omtrent de gang van zaken de afgelopen periode. Werknemer heeft naar de functies operator 2 beitslerij en operator 2 trekkerij gesolliciteerd. Dit zijn volgens werknemer passende functies. U heeft werknemer afgewezen voor beide functies omdat het niet binnen de redelijke termijn mogelijk zou zijn om ingewerkt te raken in deze functies. U hanteert hier volgens werknemer ineens een nieuw bedacht criterium. Dit criterium is eveneens niet in het Sociaal Plan opgenomen. Werknemer heeft dan ook bezwaar gemaakt bij de begeleidingscommissie. Deze heeft bij besluit van 29 december 2016 unaniem geadviseerd dat de functies waarop werknemer solliciteerde volgens de criteria in het Sociaal Plan passend zijn. Het advies van de commissie is bindend voor u. U kunt dit advies dus niet (zomaar) terzijde leggen.

Voorts licht werknemer toe dat u een verkeerde uitleg van de redelijke termijn zoals bedoeld in artikel 10 van de Ontslagregeling hanteert. De termijn in dit artikel ziet immers op de periode waarin u zich moet inspannen om de werknemer te herplaatsen in een passende functie, niet op de periode waarin een werknemer volledig ingewerkt dient te zijn in een functie.

Werknemer merkt verder op dat u onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. U kunt niet volstaan met het bekendmaken van de vacatures binnen de onderneming. U had samen met werknemer de individuele ambities en mogelijkheden van hem in kaart moeten brengen. U had concrete opleidingsmogelijkheden moeten onderzoeken en bij de openstaande vacatures moeten onderzoeken in hoeverre problemen in verband met een niet direct aansluitend CV opgelost zouden kunnen worden. Dit is allemaal niet door u gedaan. Werknemer voelt zich hierin slechts door u tegengewerkt.

Door u zijn onvolledige vacatureslijsten bekend gemaakt. In de beitselij waren er tot voor kort twee uitzendkrachten werkzaam. Eén van hen heeft vlak voor de reorganisatie een vast contract aangeboden gekregen. De andere uitzendkracht is nog steeds werkzaam. Ook in de trekkerij is een groep uitzendkrachten werkzaam. Deze krijgen wellicht niet het volledige loon van functiegroep E, maar zij voeren wel de voorkomende werkzaamheden uit. Dit zijn dus allemaal potentiële vacatures voor werknemer. Werknemer heeft dit bij u aangekaart. Er is desondanks ontslag voor hem aangevraagd. Dit geeft te denken of er geen persoonlijk ontslagmotief aanwezig is.

Daarnaast merkt werknemer op dat er een opzegverbod van toepassing is. Het is merkwaardig dat er relatief veel OR-leden voor ontslag worden voorgedragen. U heeft al eerder aanstalten gemaakt om werknemer buiten spel te zetten. U wenste hem te schorsen. De relatie tussen u en de OR is niet optimaal.

Werknemer voegt een afschrift van het Sociaal Plan, het reactieformulier voor interne vacatures, uw brief van 20 december 2016 en overzichten met ingeleende krachten bij.

Tweede ronde van hoor en wederhoor

Het verweer van werknemer is voor ons aanleiding geweest om een tweede ronde van hoor en wederhoor in te zetten.

Uw nadere toelichting

U maakt gebruik van de geboden mogelijkheid om te reageren op het verweer van werknemer. Er is geen opzegverbod van toepassing, u geeft hierbij een toelichting. Voorts geeft u aan dat de procedure bij de bedrijfscommissie van enige tijd geleden waar werknemer naar verwijst geheel los staat van onderhavige ontslagaanvraag.

U licht toe dat een functie passend is indien de aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer of als hij daar binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt voor zal kunnen zijn. De redelijke termijn is hierbij gelijk aan de opzegtermijn. Herplaatsing dient binnen deze termijn daadwerkelijk plaats te kunnen vinden.

Volgens u duurt het ongeveer 1,5 tot 2 jaar om ingewerkt te raken in een operator 2 functie. Directe plaatsing in deze functie kan alleen indien de medewerker een verleden heeft op de bepaalde afdeling en aantoonbare ervaring heeft, waarbij de functie binnen een redelijke termijn zelfstandig uitgeoefend kan worden.

Werknemer is als voorzitter van de Ondernemingsraad betrokken geweest bij het opstellen van het Sociaal Plan. U heeft van meet af aan kenbaar gemaakt dat u zich zult houden aan de Wet werk en zekerheid, het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling.

Het standpunt van de begeleidingscommissie is volgens u een aperte afwijking van de wettelijke bepalingen omtrent herplaatsing.

Vervolgens geeft u aan dat ook de operator 3 functie niet passend is, werknemer heeft hier niet voor gesolliciteerd en er is sprake van een verschil in beloning van drie schalen. De functie van walsler-2 is inmiddels ingevuld. Er was inderdaad een uitzendkracht werkzaam op de beitserij. De vacaturelijst had kunnen worden uitgebreid, echter de uitkomst zou voor werknemer hetzelfde blijven. De uitzendkracht was immers werkzaam op een functie die niet passend is voor werknemer.

Tweede verweer van werknemer

Werknemer handhaaft zijn eerdere verweer. Er is wel degelijk sprake van een opzegverbod en de procedure bij de bedrijfscommissie speelt wel degelijk een rol. Het lijkt er erg op dat u van lastige personen af wilt komen.

Werknemer licht toe dat de begeleidingscommissie duidelijk heeft gesteld dat het niet aannemelijk is dat werknemer niet de functie van operator 2 zou kunnen vervullen. De redelijke termijn (artikel 9 en 10 van de Ontslagregeling) ziet op de periode waarin moet worden beoordeeld of er een functie beschikbaar is en de periode waarin herplaatsingsinspanningen moeten worden verricht. De termijn ziet volgens werknemer niet op de periode die nodig is om ingewerkt te raken in een functie.

De begeleidingscommissie mag een eigen interpretatie volgen van de inwerktermijn en u bent gebonden aan het unanieme oordeel van de commissie. Het Sociaal Plan omvat bovendien geen definitie van de inwerktermijn. De commissie is niet afgeweken van de Ontslagregeling.

Werknemer merkt op dat het vreemd is dat u de ontslagaanvraag heeft ingediend vlak voor het oordeel van de begeleidingscommissie. Werknemer leidt hieruit af dat u geen waarde hecht aan het oordeel van de commissie. De ervaring van werknemer is voldoende om voor de functie operator 2 in aanmerking te komen.

De functie van werknemer is ingedeeld in functiegroep F, de functie operator 2 in functiegroep E. Er is sprake van een verschil van één schaal, dit maakt dat de functie passend is. Werknemer beschikt over MBO3-niveau, zodat hij over het vereiste opleidingsniveau beschikt. Hij beschikt over de noodzakelijke opleiding, heeft een hijsdiploma en een heftruckcertificaat. Daarnaast is hij al 37 jaar werkzaam in de productie en heeft hij ervaring met de verschillende staalsoorten en productiesystemen.

De door u genoemde competentiematrix is werknemer niet bekend. Ook is uw standpunt strijdig met de CAO. Immers, de functiegroep waarin de operator 2 functie is opgenomen kent 12 periodieken. Het duurt 12 jaren alvorens iemand volledig in de functie ingewerkt is.

Werknemer licht toe dat hij niet gesolliciteerd heeft naar andere functies omdat die niet beschikbaar waren. Toen bekend was dat werknemer niet in aanmerking kon komen voor de operator 2 functie en duidelijk werd dat u ook functies aanbood die meer dan één loonschaal verschillen, heeft werknemer gesolliciteerd op de operator 3 functie.

Het is niet geloofwaardig dat de reorganisatie nog niet bekend was toen u de heer Buijs een contract heeft aangeboden. Bovendien loopt zijn contract tot en met 30 april 2017, zodat dit een herplaatsingsmogelijkheid is.

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 is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen, meer specifiek een slechte of slechter wordende financiële situatie.

Verval van arbeidsplaatsen

Naar ons oordeel heeft u de bedrijfseconomische noodzaak voor de thans voorliggende ontslagmaatregel in voldoende mate aannemelijk gemaakt. U geeft aan dat u zich geconfronteerd ziet met fors negatieve bedrijfsresultaten. Uit uw verzoek en de overgelegde financiële stukken blijkt dat de behaalde omzet is gedaald. Voorts blijkt dat er de afgelopen jaren inderdaad alleen negatieve bedrijfsresultaten zijn behaald. Bovendien is er sprake van een negatief eigen vermogen en hebben ook de banken aangegeven dat zij aanvullende eisen met betrekking tot de financiering van de onderneming (zullen) stellen. Alles afwegende concluderen wij dat er sprake is van een slechte of slechter wordende financiële situatie.

Uit de verstrekte prognoses blijkt vervolgens dat er (zonder ingrijpen) binnen een redelijke termijn geen significante verbetering van de situatie verwacht wordt. Wij concluderen dan ook dat de situatie een structureel karakter kent.

U geeft aan dat u reeds verschillende kostenbesparende maatregelen heeft getroffen. Gelet op de omvang van deze mogelijke besparingen in relatie tot de omvang van de overige kostenposten en de omvang van het bedrijfsresultaat achten wij aannemelijk dat deze maatregelen onvoldoende effectief kunnen zijn om het tij te keren. Uw toelichting dat het noodzakelijk is ingrijpende verdere maatregelen te treffen kunnen wij dan ook volgen. Het te besparen bedrag van € 3 miljoen op de personeelskosten en het aantal te vervallen arbeidsplaatsen vinden wij niet onredelijk en in overeenstemming met de situatie zoals deze door u is omschreven.

Werknemer plaatst enkele kanttekeningen bij de gestelde bedrijfseconomische situatie. Het verweer omvat echter onvoldoende concrete aanknopingspunten om uw toelichting omtrent de bedrijfseconomische situatie in twijfel te trekken.

U licht toe op welke wijze de voorgenomen personele krimp vorm krijgt en welke functies komen te vervallen. De reorganisatie heeft ook tot gevolg dat de functie voorman afname, de functie van werknemer, komt te vervallen. U licht dat er met minder man per ploeg gewerkt gaat worden en dat de leidinggevende taken ondergebracht worden bij de huidige shift supervisor wwl. Dat als gevolg daarvan de functie van werknemer komt te vervallen achten wij begrijpelijk. Wij merken hierbij nog op dat het besluit tot het herinrichten van de organisatie behoort tot de beleidsvrijheid van de werkgever. Hieronder valt ook het besluit om een functie te laten vervallen. Wij kunnen en mogen niet treden in deze beslissingen. Wij gaan met andere woorden niet op de 'stoel van de ondernemer' zitten.

Wij toetsen alleen of een redelijk en weloverwogen handelend werkgever dezelfde keuzes zou kunnen maken. Alles afwegende vinden wij uw besluit tot het laten vervallen van de functie van werknemer niet onbegrijpelijk.

Ontslagvolgorde

De Ontslagregeling bepaalt dat werknemers volgens het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking moeten worden gebracht. Uit uw aanvraag en het verstrekte personeelsoverzicht blijkt dat werknemer werkzaam is in functie van voorman afname. U licht toe dat de functie van werknemer niet onderling uitwisselbaar met de overige functies binnen de onderneming is en u verstrekt functiebeschrijvingen ter onderbouwing van uw stelling. Gezien het gestelde in uw aanvraag en de verstrekte documentatie concluderen dat u voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de functie van werknemer niet onderling uitwisselbaar is met de overige functies in de onderneming. Nu de functie van werknemer vervalt, verdwijnt ook zijn arbeidsplaats. Het afspiegelingsbeginsel is niet aan de orde.

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.

U geeft aan dat het niet mogelijk is werknemer te herplaatsen. Uw toelichting wordt door werknemer weersproken. Hij geeft aan dat herplaatsing wel degelijk mogelijk is (geweest). Hij wijst hierbij op de twee operator 2-functies waarin vacatures beschikbaar waren. Werknemer geeft hierbij aan dat u een verkeerde uitleg van de redelijke herplaatsingstermijn hanteert. Hierover is de krachtens Sociaal Plan ingerichte begeleidingscommissie om advies gevraagd. De commissie heeft unaniem geadviseerd dat de functie operator 2 passend is en dat werknemer in deze functie herplaatst dient te worden. U heeft dit (volgens het Sociaal Plan voor u bindende) advies evenwel niet gevolgd omdat het advies volgens u van een onjuiste interpretatie van de redelijke termijn uitgaat.

Wij merken allereerst op wij aan de hand van de voor ons relevante regelgeving, te weten het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling, bepalen of herplaatsing van werknemer mogelijk is. Uit de laatste volzin van paragraaf 3.3.3 van de Uitvoeringsregels ontslag wegens bedrijfseconomische redenen volgt dat indien een uitspraak van een begeleidingscommissie bepalend is bij de vraag of een werknemer terecht voor ontslag in aanmerking is gebracht, geen toestemming door ons verleend zal worden voordat de commissie uitspraak heeft gedaan. Dat wij geen toestemming voor ontslag geven zolang de commissie geen uitspraak heeft gedaan, betekent niet dat wij de uitspraak van de commissie moeten volgen als die eenmaal is gedaan. Toestemming voor ontslag kan daarom wel gegeven worden nadat de commissie uitspraak heeft gedaan.

Vervolgens komen we toe aan de interpretatie van de redelijke termijn en een inhoudelijke beoordeling van de standpunten van u en werknemer. Werknemer gaat ervan uit dat uw standpunt over de redelijke termijn onjuist is. Deze is immers niet in het Sociaal Plan wordt omschreven. Wij onderschrijven dit standpunt van werknemer echter niet. Bij onze ontslagtoets hanteren wij immers 'een' redelijke termijn conform artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek, die in artikel 10 lid 1 van de Ontslagregeling nader is gedefinieerd als 'de' redelijke termijn (gelijk is aan de opzegtermijn). Binnen deze termijn moet herplaatsing daadwerkelijk kunnen plaatsvinden. Anders dan werknemer aangeeft, gaat het dus niet om de periode waarin herplaatsingsinspanningen dienen plaats te vinden en beoordeeld dient te worden of er passende vacatures voorhanden komen.

Als wij kijken naar de mogelijkheid tot daadwerkelijke herplaatsing binnen de redelijke termijn zijn wij van mening dat de functie van operator 2 op dit moment niet passend is (gezien de opleiding,

ervaring en capaciteiten) voor werknemer. Volgens u moet immers worden uitgegaan van een inwerkperiode van 1,5 tot 2 jaar. Daarna moeten we nog vaststellen of werknemer binnen een redelijke termijn met behulp van scholing voor de functie operator 2 geschikt zal kunnen zijn. Gezien de benodigde inwerkperiode zal dit evenmin het geval zijn. Werknemer heeft uw toelichting dat een inwerkperiode van 1,5 tot 2 jaar nodig is om ingewerkt te raken in de functie operator 2 overigens niet dan wel onvoldoende gemotiveerd weersproken. Dat werknemer, zoals hijzelf en de commissie aangeven, op zich over de capaciteiten beschikt om de functie (in de toekomst) aan te kunnen leren, laat eveneens onverlet dat herplaatsing binnen de redelijke termijn (in zijn geval 3 maanden) plaats moet kunnen vinden. Het verweer van werknemer volgen wij dan ook niet. Wij concluderen alles afwegende dan ook dat u aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing binnen een redelijke termijn, zijnde de opzegtermijn van 3 maanden, in de functie operator 2 niet tot de mogelijkheden behoort.

Werknemer merkt nog op dat u geen actieve houding ten aanzien van herplaatsing heeft aangenomen en slechts de beschikbare vacatures heeft genoemd. Ook wijst hij er op dat er uitzendkrachten in de functie operator 2 werkzaam zijn, dat er recent mensen zijn aangenomen in deze functie en dat hij in aanmerking zou willen komen voor de functie operator 3. De stellingen van werknemer brengen ons echter eveneens niet tot een ander oordeel op de ontslagaanvraag. Duidelijk is immers geworden dat de functie operator 2 niet passend is voor werknemer. Voor wat betreft de functie operator 3 merken wij op dat het verschil in beloning (3 schalen) dusdanig groot is dat wij uw toelichting dat deze functie op basis van dit verschil (alleen al) niet passend is volgen. Door werknemer zijn geen argumenten aangedragen die tot ons tot een ander oordeel brengen. Daarnaast vinden wij dat de betrokken werknemers voldoende in de gelegenheid gesteld te reageren op de beschikbare vacatures. Dat er sprake zou zijn van omstandigheden of onzorgvuldigheden die er toe zouden moeten leiden dat wij u de gevraagde toestemming weigeren is ons niet gebleken.

Gelet op al het bovenstaande is aannemelijk geworden dat er geen voor werknemer passende vacatures zijn of binnen een redelijke termijn zijn te verwachten. Tevens is aan de hand van uw verzoek 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 arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd, door ingeleend personeel (niet zijnde payrollwerknemers) of door een oproepkracht, ook niet met behulp van scholing. Gezien het hiervoor genoemde achten wij aannemelijk dat het niet mogelijk is werknemer binnen een redelijke termijn binnen de onderneming of groep te herplaatsen.

Aangezien de arbeidsplaats van werknemer wegens bedrijfseconomische redenen komt te vervallen en mogelijkheden tot herplaatsing ontbreken, achten wij aannemelijk dat u een redelijke grond heeft om het dienstverband met werknemer te beëindigen.

Opzegverboden

Werknemer merkt nog op dat hij lid is van de ondernemingsraad en dat er mogelijk sprake is van een opzegverbod. Uw aanvraag is echter gebaseerd op bedrijfseconomische redenen en werknemer is meer dan 26 weken werkzaam op de arbeidsplaats die komt te vervallen. Dit heeft tot gevolg dat op grond van 7:670a lid 3 van het Burgerlijk Wetboek het opzegverbod bij lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan niet van toepassing is. Daarnaast merkt werknemer op dat hij lid is van een vakbond, waardoor mogelijk het opzegverbod wegens lidmaatschap van een vakbond van toepassing is. Ons is echter niet gebleken dat opzegging wegens lidmaatschap van een vakbond plaats zou vinden. Werknemer heeft hiertoe onvoldoende concrete aanknopingspunten aangedragen.

Belissing

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 en met **22 maart 2017** opzeggen. Houd rekening met de regels die daarvoor gelden.¹

De behandeling van uw aanvraag heeft 49 dagen geduurd. Deze periode kunt u in mindering brengen op de opzegtermijn met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

Wederindiensttreddingsbepaling

Heeft u binnen 26 weken na opzegging van de arbeidsovereenkomst iemand nodig voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd? Dan moet u de voormalige werknemer in de gelegenheid stellen die werkzaamheden op de bij u gebruikelijke voorwaarden te hervatten. Doet u dat niet en laat u de werkzaamheden door een ander verrichten, dan kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer het ontslag ongedaan maken of u veroordelen aan de werknemer een billijke vergoeding te betalen (*artikel 7:681 lid 1 onder d van het Burgerlijk Wetboek*).

Hoogachtend,
Namens de Raad van Bestuur
van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen,

A large black rectangular redaction box covers the signature area of the document.

¹ Zie voor meer informatie werk.nl/opzeggen