



WERKbedrijf

Post/retouradres

Postbus 30124 6803 AC ARNHEM

Vertrouwelijk

Aan

Elster Instromet B.V.
t.a.v. De Directie
Munstermanstraat 6
7064 KA SILVOLDE

Datum

22 november 2010

Onderwerp

Ontslagaanvraag [REDACTED]

Behandeld door

mr. W. Rehorst

T 026-7517009

F 026-7517001

Uw kenmerk

Ons kenmerk

2010001866-WR

Bijlage(n)

Blad

1 van 4

Geachte heer/mevrouw,

Krachtens de bevoegdheid, mij gegeven op grond van artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en het daarop gebaseerde Ontslagbesluit, verleen ik u hierbij mijn toestemming de arbeidsverhouding op te zeggen met:

de heer [REDACTED]

Burgerservicenummer: [REDACTED]

Geboortedatum: [REDACTED]

Samenvatting verzoek; standpunt en argumenten werkgever

Namens werkgever wordt aangevoerd dat werknemer sinds 1 juli 1975 bij werkgever werkzaam is, laatstelijk in de functie van kwaliteitsmanager/medewerker Ontwikkeling R &D.

Werkgever voert aan dat naar aanleiding van de weigering van het UWV d.d. 29 juni 2010 geprobeerd is om voor werknemer een passende herplaatsing te realiseren. Werkgever heeft na een organisatiebreed onderzoek werknemer de functie van medewerker verkoop-binnendienst in Amerongen aangeboden, met behoud van zijn salaris. Deze functie sluit aan bij het kennisniveau, ervaring en opleidingsniveau van werknemer. Werknemer heeft bij brief van 25 augustus 2010 dit aanbod direct afgewezen zonder motivering. Werknemer heeft enkel te kennen gegeven dat hij zich in Amerongen ongewenst acht. Werkgever heeft juist in samenspraak met medewerkers in Amerongen het functieprofiel opgesteld en een plan van aanpak gemaakt om de herintreding van werknemer tot een succes te maken. Werkgever heeft werknemer bovendien een auto ter beschikking gesteld en een gedeelte van de reistijd mag door werknemer beschouwd worden als werktijd. Andere mogelijkheden om werknemer te herplaatsen binnen de vestigingen van Elster Instromet B.V. zijn niet aanwezig. Uit het bovenstaande vloeit voort dat werknemer verwijtbaar handelt gezien zijn negatieve houding.

WERKbedrijf

Ik stel vast dat werkgever ter onderbouwing van zijn stellingen onder meer afschriften van de beschikking van het UWV d.d. 29 juni 2010, de functie- en taakomschrijving van de functie medewerker verkoop binnendienst, een opgave van de inwerkactiviteiten en personeelsoverzichten van de vestigingen Silvolde en Amerongen heeft overgelegd.

Samenvatting verweer; standpunt en argumenten werknemer

Namens werknemer wordt aangevoerd dat hij werkzaam is geweest als senior sales engineer in de vestiging Silvolde.

Werknemer geeft aan dat hij bereid is ieder redelijk voorstel van werknemer tot eenzijdige aanpassing van zijn functie en arbeidsvoorwaarden serieus te overwegen en te aanvaarden zolang het voorstel betreft een werkhervatting op de vestiging Silvolde.

Er kan van hem niet verwacht worden, onder andere gezien zijn leeftijd en het feit dat hij al vijfendertig jaar werkzaam is in Silvolde, om in Amerongen te gaan wonen en werken. Werknemer kan het fysiek en geestelijk niet opbrengen om dagelijks een aantal uren deel te nemen aan het fileverkeer.

Werknemer heeft dit in de periode oktober tot en met december 2009 geprobeerd maar dit is niet succesvol gebleken.

Werknemer merkt voorts op dat de werkomgeving in Amersfoort aanzienlijk verschilt met de werkomgeving in Silvolde.

Werknemer spreekt zijn verbazing uit over het feit dat het werkgever wel lukt om in Amerongen een nieuwe functie te creëren maar dat het niet mogelijk is om in Silvolde een passende functie te creëren. Silvolde is onder andere qua organisatie en aantal werknemers veel groter dan Amerongen.

De raadsman van werknemer geeft aan dat de contacten tussen werknemer en zijn collega's in Silvolde nog altijd goed zijn. Er zijn enkel problemen tussen werknemer en de heer Platschorre, directeur van Elster, met wie hij tijdens de uitvoering van werkzaamheden weinig of geen contact heeft.

Werknemer wordt onevenredig zwaar benadeeld door een eventuele beëindiging van het dienstverband met werknemer omdat hij al ruim vijfendertig jaar in dienst is en slechts ruim twee jaar verwijderd is van het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd.

Ik stel vast dat werknemer ter onderbouwing van zijn stellingen een afschrift van zijn loonstrook van oktober 2010 heeft overgelegd.

Het bovenstaande is een zakelijke samenvatting van de informatie die partijen over en weer in de procedure hebben gebracht. Hieraan inherent is dat informatie wordt weggelaten. Wellicht ten overvloede merk ik op dat ik kennis heb genomen van alle informatie en alle argumenten die door partijen zijn aangereikt in de procedure, alvorens de besluitvorming heeft plaatsgevonden. Ik verwijst partijen voor de volledige, inhoudelijke argumentatie daarom naar de hen bekende stukken.

De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie. Deze heeft mij unaniem geadviseerd te beslissen conform de onderhavige overwegingen

Overwegingen

Ik stel vast dat werkgever het verzoek doet hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer te mogen opzeggen op grond van verwijtbaar handelen of nalaten alsmede een verstoorde arbeidsrelatie.

Eerstens merk ik op dat toestemming voor opzegging kan worden verleend indien in ieder geval één van de door werkgever aangevoerde ontslaggronden voldoende aannemelijk wordt geacht.

WERKbedrijf

Ingevolge artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding op grond van het feit dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten slechts worden verleend, indien aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

Gelet op de door beide partijen overgelegde stukken, stel ik vast dat werkgever werknemer een aantal passende herplaatsingsmogelijkheden heeft aangeboden. Daarbij heeft werkgever werknemer een auto ter beschikking gesteld en een gedeelte van de reistijd mag door werknemer beschouwd worden als werktijd. Werkgever heeft de mogelijkheden tot herplaatsing van werknemer nu optimaal onderzocht, voordat overgegaan is tot het aanvragen van ontslag. Werkgever heeft zich mijns inziens gedragen zoals een goed werkgever betaamt. Voorts merk ik op dat werknemer zelf geen concrete passende herplaatsingsmogelijkheden in Silvolde heeft aangereikt. Werknemer stelt slechts maar hij onderbouwt niet. Hieruit vloeit voort dat het van werkgever niet verlangd kan worden om het dienstverband met werknemer voor te zetten nu werknemer niet wenst in te gaan op meerdere herplaatsingsmogelijkheden binnen het bedrijf.

Ingevolge artikel 5:1, vijfde lid, van het Ontslagbesluit ex artikel 6, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan als grond voor de voorgenomen opzegging van de arbeidsverhouding worden aangevoerd dat de relatie tussen werknemer en werkgever ernstig en duurzaam is verstoord. De toestemming voor beëindiging van de arbeidsverhouding zal dan slechts worden gegeven indien aannemelijk is dat van zodanige verstoring sprake is en dat herstel van de relatie – al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming – niet mogelijk is.

De ontslaggrond verstoorde relatie hoeft niet meer getoetst te worden aangezien ik van mening ben dat op basis van verwijtbaar handelen het redelijk is om toestemming tot beëindiging van het dienstverband met werknemer te verlenen.

Conclusie

Ik concludeer dat werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat er voldoende grond bestaat de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen, zodat ik mijn toestemming kan verlenen voor opzegging van de onderhavige arbeidsverhouding.

Het is mogelijk dat uit wetgeving of uit de van toepassing zijnde cao voortvloeit dat opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan plaatsvinden, ook al beschikt u over een ontslagvergunning. Of dit het geval is, is niet ter beoordeling aan mij, maar dient u zelf te (laten) bezien.

De verleende toestemming is acht weken geldig. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tot **uiterlijk 17 januari 2011** kan worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn¹.

¹ Bij het gebruik maken van de toestemming de arbeidsverhouding te beëindigen moet er rekening mee worden gehouden, dat volgens de opvatting van de Hoge Raad de arbeidsverhouding in het algemeen nog dient te worden opgezegd overeenkomstig de voor deze opzegging geldende bepalingen.



WERKbedrijf

Een afschrift van deze toestemming is aan de betrokken werknemer verzonden.

Hoogachtend,

Raad van Bestuur van UWV
namens deze,



mr. H.J.C.A. Becks
Districtshoofd AJD