



Postadres
UWV AJD, Postbus 310, 3000 AH ROTTERDAM

VERTROUWELIJK

Aan
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Ons kenmerk
O-15133316-0002 FSE007

Datum
21 september 2015

Onderwerp
Beslissing op ontslagaanvraag

Behandeld door
Mw. Mr. F. Sen
T 010-7002048
F 010-7009828

Kopie aan
Gemachtigde werkgever,
Werknemer

Uw kenmerk

Blad
1 van 4

BESLISSING OP ONTSLAGAANVRAAG

Geachte heer Bus,

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

[Redacted] (hierna te noemen werknemer)

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 op 17 augustus 2015.

Uw aanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen, te weten slechte financiële situatie en gedeeltelijke bedrijfsbeëindiging.

U voert, kort samengevat, het volgende aan.

U exploiteert een theater met een culturele doelstelling zonder winstoogmerk. U geeft aan dat u over twee theaterzalen beschikt, namelijk [Redacted] en [Redacted]. In september 2014 is op de locatie van [Redacted] het [Redacted] geopend met als doel het genereren van extra inkomsten. U voert aan dat het doel niet is bereikt. U geeft aan dat het [Redacted] sinds oktober 2014 verliesgevend is en u verwijst ter onderbouwing hiervan naar de resultatenrekening van het eerste halfjaar van 2015. Voorts geeft u aan dat de firma [Redacted] u op de hoogte heeft gesteld van de verbouwing en de ontwikkeling van [Redacted] direct naast het [Redacted]. Het gevolg hiervan is dat de directe omgeving van [Redacted] zal veranderen in een bouwplaats. De geplande bouwperiode bedraagt minimaal 2,5 jaar. Gelet op deze omstandigheid concludeert u dat het voor u lastig is om meer klanten aan te trekken naar het



██████████ hetgeen juist nodig is om de verliesgevende trend van het ██████████ te doorbreken.

Om de bedrijfsresultaten te verbeteren heeft u al kostenbesparende maatregelen getroffen, waaronder het stoppen van de inzet van uitzendkrachten, het niet verlengen van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met werknemers na het einde van de looptijd en het voor onbepaalde tijd uitstellen van de investeringen voor het terras en de speeltoestellen. Nu echter de omgeving van het café binnenkort zal veranderen in een bouwplaats, waardoor geen gebruik kan worden gemaakt van het terras en deze situatie minimaal 2,5 jaar zal duren, acht u het niet realistisch om te verwachten dat het aanhoudende verlies van ██████████ een halt kan worden toegeroepen. Daarom heeft u besloten om de activiteiten van ██████████ per 1 oktober 2015 te beëindigen, waardoor alle arbeidsplaatsen in dit café, waaronder die van werknemer, komen te vervallen. Werknemer is werkzaam in dit café in de functie assistent bedrijfsleider ██████████. Volgens u is dit een unieke functie zodat het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde is.

U voert verder aan dat er geen mogelijkheden zijn om werknemer te herplaatsen, omdat er geen vacatures zijn. Binnen uw externe netwerk heeft u getracht om werknemer te herplaatsen. Tot op heden heeft dit niet tot een resultaat geleid.

Ter onderbouwing van uw ontslagaanvraag heeft u een aantal stukken ingebracht, waaronder de jaarrekeningen van 2012, 2013, 2014 en de balans en winst- en verliesrekening van het eerste halfjaar van 2015.

Verweer van werknemer

Werknemer is in de gelegenheid gesteld om zijn reactie te geven op de door u aangevoerde ontslaggronden. Werknemer heeft niet gereageerd op uw ontslagaanvraag.

Het toetsingskader

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

Er structureel arbeidsplaatsen vervallen door bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;

De juiste volgorde voor ontslag is vastgesteld (afspiegelingsbeginsel);

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, in het bijzonder een slechte financiële situatie en een gedeeltelijke bedrijfsbeëindiging.

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 deze zijn beslissingen voldoende ondersteunt.

Uit de door u overgelegde financiële stukken over de eerste helft van 2015 blijkt dat met betrekking tot het ██████████ sprake is van een negatieve marge van circa € 57.000,-. Dit leidt ertoe dat uw totale bedrijfsresultaat tot een klein positief resultaat wordt gereduceerd. U heeft



al kostenbesparende maatregelen getroffen om het resultaat positief te beïnvloeden. Dat u ondanks deze maatregelen heeft besloten om uw activiteiten van het [REDACTED] toch te beëindigen, achten wij begrijpelijk. Immers, direct naast het [REDACTED] is een verbouwing en ontwikkeling gestart met een bouwperiode van 2,5 jaar. Wij vinden aannemelijk dat u hiervan wezenlijk last ondervindt door het verlies van klanten en derhalve het verlies van inkomsten, onder meer omdat [REDACTED] moeilijk bereikbaar is en u het terras niet kunt exploiteren. Gegeven voornoemde omstandigheden vinden wij uw verwachting, dat het verlies zal aanhouden, dan ook realistisch.

Dat door het staken van de activiteiten van [REDACTED] alle arbeidsplaatsen aldaar komen te vervallen en u daarom over moet gaan tot een inkrimping van het personeelsbestand achten wij onvermijdelijk.

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 op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.

Werknemer is werkzaam in de functie van assistent bedrijfsleider [REDACTED] in het [REDACTED]. Aangezien er sprake is van de beëindiging van de activiteiten van dit café, waarbij de unieke functie van assistent bedrijfsleider [REDACTED] geheel komt te vervallen, is het afspiegelingsbeginsel niet aan orde. Duidelijk is dat de arbeidsplaats van juist werknemer komt te vervallen, waardoor hij voor ontslag in aanmerking komt.

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 door het ontbreken van andere passende functies van structurele aard die worden bezet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door ingeleend personeel (niet zijnde payrollwerknemers) of door een oproepkracht, het niet mogelijk is om werknemer hierop te herplaatsen.

Gelet op het bovenstaande komen wij tot de conclusie dat de beëindiging van het dienstverband met werknemer niet onredelijk. Wij komen daarom tot de onderstaande beslissing.

Beslissing

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

Naar ons oordeel is op basis van beschikbare informatie voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een zodanig slechte bedrijfseconomische situatie dat dit de door werkgever getroffen maatregelen (waaronder het laten vervallen van meerdere arbeidsplaatsen) rechtvaardigt.



Ons Kenmerk
O-15133316-0002
Blad 4 van 4

Opzegging

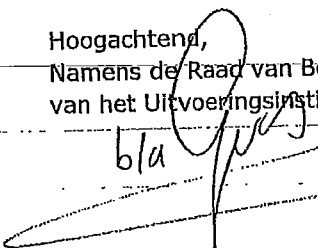
De verleende toestemming is vier weken geldig. U kunt de arbeidsovereenkomst tot **19 oktober 2015** opzeggen. Houd rekening met de regels die daarvoor gelden.¹

De behandeling van uw aanvraag heeft 36 dagen geduurd. Deze periode kunt u in mindering brengen op de opzegtermijn met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand restéert.

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,
Namens de Raad van Bestuur
van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen,

bla

Dhr. H. Lagendijk
Manager AJD-district Zuidwest

¹ Zie voor meer informatie werk.nl/opzeggen