

Duits of Frans?

Volgens het afspiegelingsbeginsel komt een binnendienstmedewerker in aanmerking voor ontslag. Deze medewerker spreekt vloeiend Duits en onderhoudt de contacten met een grote groep klanten. Als gevolg van de crisis zijn er niet veel Duitse relaties vertrokken. De werkgever ontslaat daarom liever een Frans sprekende collega.

De feiten

Als de omzet bij een bedrijf met een internationale klantenkring terugloopt wordt UWV WERKbedrijf om toestemming verzocht voor het beëindigen van het dienstverband van een binnendienstmedewerker. Er zijn meer binnendienstmedewerkers, en volgens het afspiegelingsbeginsel komt een medewerker in aanmerking voor ontslag. Deze medewerker spreekt vloeiend Duits en onderhoudt de contacten met een grote groep klanten. Als gevolg van de crisis zijn er niet veel Duitse relaties vertrokken. Wel is in het Frans sprekende segment een teruggang van opdrachten waar te nemen. Om die reden wil de werkgever liever afscheid nemen van de Frans sprekende medewerker en de Duits sprekende medewerker behouden. De medewerker die voor ontslag wordt voorgedragen protesteert tegen de afwijking van de regels en geeft aan dat hem niet is

gevraagd om Duits te gaan leren. Daartoe was hij wel bereid, en zou niet hij, maar zijn collega dienen te vertrekken.

De beslissing

De werkgever heeft voldoende aangetoond dat er sprake is van bedrijfseconomische noodzaak tot inkrimping van de onderneming. UWV WERKbedrijf dient vervolgens een afweging te maken tussen de belangen van de werkgever om de onmisbare collega van de werknemer te behouden en het belang van de werknemer die voor ontslag is voorgedragen. De werkgever heeft de onmisbaarheid voldoende aangetoond, zodat het belang van de werkgever doorslaggevend is. De ontslagtoestemming wordt verleend. **X**

UWV WERKbedrijf 29 juli 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009/204



'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

Vaststelling verlofperiode

Een werknemer van 60 heeft een stuk meer van verlofdagen. De werkgever mag niet meebepalen wanneer deze worden opgenomen.

De feiten

Een werknemster van 60 jaar oud heeft zeer veel niet opgenomen verlofdagen (circa acht maanden) en heeft deze bestemd voor opname voorafgaand aan de ingangsdatum van haar flexpensioen. Wanneer dit pensioen zal ingaan is ook aan de werknemster en de datum daarvoor heeft zij nog niet bepaald. Zij zal dat pas doen op het moment dat het werken haar te zwaar gaat vallen. De werkgever voert een beleid gericht op het terugdringen van verlofoverschotten en wil met de werknemster afspraken maken over wanneer het verlof wordt opgenomen. Dit vanwege de planning van de vervanging van de schaarse werknemster, alsmede vanwege de financiële aspecten.

De beslissing

De Kantonrechter grijpt terug naar de wettelijke bepaling, waarin is bepaald dat de werkgever de vakantieperiode vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

De rechter vindt de situatie die zich voordoet niet veel verschillen van werknemers die hun dienstverband opzeggen en vervangen dienen te worden en hun niet genoten verlofdagen laten uitbetalen, of van een situatie waarin een werknemer langdurig arbeidsongeschikt raakt. Dit zijn reguliere bedrijfsrisico's die niet kunnen treden in het recht van een werknemer om zelf te bepalen wanneer zij verlof opneemt.

Kantonrechter 's-Hertogenbosch 30 juni 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009, nr. 208

COMMENTAAR

De situatie had voorkomen kunnen worden door een beter overzicht bij te houden van verlofdagen en gaandeweg bij te sturen in het opnemen van verlofdagen. Het blijft belangrijk om afspraken te maken met medewerkers die hun verlofdagen willen opsparen over het maximale aantal op te sparen dagen, of over het moment van opnemen van deze dagen. **X**

www.flexmarkt.nl/juridisch