



***'Een onderzoek naar de herplaatsingsverplichting van een werkgever bij ontslag'***

**Toetsing van:  
Plan van aanpak  
RE441C**

**Hogeschool Leiden**  
Mady Renken – s1088680

In opdracht van:

Re4c

**Opleiding HBO-Rechten/SJD**  
Onderzoeksdocent: I. Van Mierlo  
Afstudeerbegeleider: E. Koning

E. Lichtenveldt  
THL advocaten  
Rotterdam

Reguliere kans  
2017/2018

## Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoek naar de herplaatsingsverplichting, welke ik heb gemaakt ter afsluiting van mijn opleiding HBO-Rechten. In dit voorwoord vertel ik u hoe ik mijn studie heb ervaren en wil ik graag een aantal personen bedanken die mij hebben begeleid gedurende mijn afstudeertraject.

In 2014 begon ik met HBO-Rechten, omdat ik altijd al een sterk gevoel voor rechtvaardigheid heb gehad en ik hoopte daar met deze opleiding meer over te leren. Na twee jaar theorie kon ik niet wachten om stage te gaan lopen. Ik kreeg de kans om dit bij de rechtbank in Rotterdam te doen. Hierdoor werd mijn rechtsvaardigheidsgevoel alleen maar sterker. Ik heb veel van deze periode opgestoken en heb mij ontwikkeld. Na deze 10 maanden en het volgen van twee minoren mocht ik mijn scriptie gaan schrijven.

Ik wil graag mijn afstudeerbegeleider mevrouw Koning bedanken voor haar begeleiding. Zonder haar duidelijke feedback had ik niet een effectief afstudeeronderzoek kunnen doen. Mevrouw Koning stond altijd voor mij klaar en ik kon met elke vraag bij haar terecht.

Voorts wil ik mijn afstudeerstage bedanken voor de mogelijkheid die zij mij hebben gegeven om bij hen mijn scriptie te kunnen schrijven en de fijne periode die zij mij hebben gegeven. In het bijzonder wil ik Erik Lichtenveldt bedanken voor de begeleiding tijdens het afstudeertraject. Ik kon met al mijn vragen bij hem terecht. Het contact tussen THL advocaten en mij stopt wat mij betreft na mijn afstudeerstage niet.

Ik heb dit onderzoek met veel plezier kunnen schrijven. Ik vind het zelf een leuk en interessant onderwerp. Het is een complex onderwerp wat het resultaat indrukwekkend maakte, zeker naar mate ik steeds meer ontdekte.

## Samenvatting

Wanneer een werkgever een arbeidsovereenkomst wil opzeggen of ontbinden dient er een redelijke grond te zijn voor ontslag en de werkgever moet hebben onderzocht of de werknemer herplaatst kan worden in een andere passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. De herplaatsingsverplichting van een werkgever is op 1 juli 2015 met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (hierna: WWZ) in de wet opgenomen. Mijn opdrachtgever, THL advocaten, heeft mij gevraagd te onderzoeken wat de verplichting precies inhoudt en hoe ver de verplichting strekt.

In het onderzoek zijn uitspraken met de redelijke gronden van artikel 7:669 lid 3 BW sub a, d en g onderzocht, omdat deze het meest relevant zijn voor de opdrachtgever. Door middel van het analyseren van de wet- en regelgeving en literatuur omtrent de herplaatsingsverplichting en het analyseren van 30 uitspraken kan er een antwoord gegeven worden op onderstaande vraagstelling.

Wat kan THL advocaten haar cliënten adviseren over de herplaatsingsverplichting van een werkgever op grond van artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de ontslagregeling bij de ontslaggronden a, d en g van artikel 7:669 lid 3 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

Uit het onderzoek is gebleken dat de werkgever bij iedere ontslagprocedure zal moeten aantonen dat hij onderzoek heeft gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden van werknemer. Het is aan werknemer de onmogelijkheid van herplaatsing tegen te spreken. Dit zal hij gemotiveerd moeten doen door bijvoorbeeld te wijzen op openstaande vacatures. Het volstaat, als werkgever gemotiveerd heeft gesteld, niet om als werknemer enkel te zeggen dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn herplaatsingsverplichting. De werkgever zal de werknemer vacatures moeten toezenden en hem niet enkel wijzen op openstaande vacatures. Zij zal tevens de werknemer actief moeten begeleiden naar een andere passende functie. Indien er geen mogelijkheid is om de werknemer te herplaatsen kan de werkgever dit onderbouwen door aan te tonen dat de werknemer niet geschikt is voor de functies, door de vacaturetekst en functie-eisen over te leggen. Herplaatsing is alleen aan de orde bij een "passende" functie. Er is sprake van een passende functie als deze aansluit bij de ervaring, opleiding en capaciteiten van de werknemer. Dit kan ook een functie zijn waarvoor de werknemer binnen een redelijke termijn

met behulp van scholing geschikt zou kunnen worden.<sup>1</sup> Echter, een werkgever hoeft alleen te kijken naar (om)scholing indien er binnen redelijke termijn zicht is op een passende functie.

Bij een disfunctionerende werknemer dient er naar een functie gekeken te worden, welke een functieniveau lager ligt dan zijn huidige functie, gezien werknemer niet (meer) geschikt is voor zijn eigen functie.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wil ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding hoeft een werkgever niet te kijken of de werknemer herplaatst kan worden als de arbeidsverhouding verstoord is met de werkgever. Indien de relatie verstoord is met collega's dient de werkgever wel te onderzoeken of overplaatsing naar een andere plek uitkomst kan bieden.<sup>2</sup>

Bij concernbrede herplaatsing dient een werkgever binnen het gehele concern te kijken of werknemer herplaatst kan worden. Bij internationale concerns hoeft een werkgever werknemers niet elders te herplaatsen, omdat een werkgever bij internationale concerns geen invloed kan uitoefenen op de sollicitatieprocedures van internationale vennootschappen.

Onduidelijk is nog hoe het UWV omgaat met een werknemer die herplaatsing weigert en wat daarvan de gevolgen zijn voor een eventuele WW-uitkering<sup>3</sup>.

De aanbeveling die aan THL advocaten kan worden gedaan is als volgt: Een werkgever dient bij iedere ontslagprocedure gemotiveerd aan te tonen onderzoek te hebben gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden. Zij dient binnen een redelijke termijn te zoeken naar een passende functie of een functie welke door middel van scholing passend kan worden gemaakt. Bij een disfunctionerende werknemer moet er naar een functie gekeken worden met een lager functieniveau. Bij een verstoorde arbeidsverhouding met de werkgever hoeft de werkgever geen onderzoek te doen naar herplaatsingsmogelijkheden. Bij een verstoorde verhouding met collega's dient er wel onderzoek te worden gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden. Bij uitzondering van internationale concerns, dient er bij een concernbrede herplaatsing onderzoek te worden gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden binnen het gehele concern.

---

<sup>1</sup> min. Reg. Van 23 april 2015, Stcrt. 2015, 12 685.

<sup>2</sup> Handelingen II 2013/14, 54, p. 20

<sup>3</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht 2018/5*, p.3

# Inhoud

|                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Voorwoord .....                                                                                                                            | 2  |
| Samenvatting .....                                                                                                                         | 3  |
| 1. Inleiding .....                                                                                                                         | 7  |
| 1.1.1 Aanleiding.....                                                                                                                      | 7  |
| 1.1.2 Probleemanalyse.....                                                                                                                 | 8  |
| 1.2. Doelstelling.....                                                                                                                     | 10 |
| 1.3. Hoofdvraag.....                                                                                                                       | 10 |
| 1.4. Deelvragen .....                                                                                                                      | 10 |
| 1.5. Onderzoeksmethoden per deelvraag .....                                                                                                | 10 |
| 1.5.1 Theoretisch kader .....                                                                                                              | 11 |
| 1.5.2 Praktijkonderzoek .....                                                                                                              | 11 |
| 1.6 Leeswijzer .....                                                                                                                       | 15 |
| Hoofdstuk 2 de herplaatsingsplicht blijkens wet- en regelgeving, jurisprudentie en literatuur.....                                         | 16 |
| 2.1 De herplaatsingsplicht onder de oude wetgeving .....                                                                                   | 16 |
| 2.2 Artikel 7:669 lid 1 en de ontslaggronden van lid 3 BW .....                                                                            | 17 |
| 2.2.1 artikel 7:669 lid 3 sub a BW: Vervallen van arbeidsplaatsen en bedrijfseconomisch ontslag .....                                      | 18 |
| 2.2.2 artikel 7:669 lid 3 sub d: disfunctionerende werknemer.....                                                                          | 19 |
| 2.2.3 artikel 7:669 lid 3 sub g: de verstoorde arbeidsverhouding .....                                                                     | 20 |
| 2.3 De voorwaarden waar een werkgever aan dient te voldoen met betrekking tot de herplaatsingsverplichting.....                            | 21 |
| 2.3.1 De redelijke termijn.....                                                                                                            | 22 |
| 2.3.2 Al dan niet met behulp van scholing .....                                                                                            | 22 |
| 2.3.3 Herplaatsing is niet mogelijk of ligt niet in de rede.....                                                                           | 23 |
| 2.3.4 De arbeidsplaatsen genoemd in artikel 9 lid 1 Ontslagregeling moeten worden betrokken bij het zoeken naar een passende functie ..... | 24 |
| 2.3.5 Concernbrede herplaatsing .....                                                                                                      | 24 |
| 2.3.6 een passende functie op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling .....                                                              | 26 |
| 2.4 Wat kan er verwacht worden van werknemer .....                                                                                         | 27 |
| 2.5 Deelconclusie .....                                                                                                                    | 27 |
| Hoofdstuk 3 Jurisprudentieonderzoek.....                                                                                                   | 28 |
| 3.1 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting .....                                                                         | 29 |
| 3.1.1 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. ....             | 29 |
| 3.1.2 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW. ....             | 31 |
| 3.1.3 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. ....             | 33 |
| 3.1.4 Deelconclusie .....                                                                                                                  | 34 |
| 3.2 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting .....                                                                    | 35 |

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2.1 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW..... | 35 |
| 3.2.2 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW..... | 37 |
| 3.2.3 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW..... | 39 |
| 3.2.4 Deelconclusie .....                                                                                                          | 40 |
| Hoofdstuk 4 Conclusie .....                                                                                                        | 41 |
| Hoofdstuk 5 Aanbevelingen .....                                                                                                    | 42 |
| Bijlage 1 .....                                                                                                                    | 44 |
| Bijlage 2.....                                                                                                                     | 46 |
| Bijlage 3.....                                                                                                                     | 51 |
| Bijlage 4.....                                                                                                                     | 58 |
| Bijlage 5.....                                                                                                                     | 59 |
| Bijlage 6.....                                                                                                                     | 60 |

# 1. Inleiding

## 1.1.1 Aanleiding

Deze scriptie is geschreven in opdracht van THL advocaten. Dit is een advocatenkantoor gevestigd in Rotterdam. Zij richt zich op het vastgoedrecht en het arbeidsrecht. In het arbeidsrecht behartigt zij de belangen van met name werkgevers.

Met de invoering van de WWZ hebben werkgevers in artikel 9 van de Ontslagregeling en artikel 7:669 lid 1 BW een wettelijke herplaatsingsverplichting gekregen. Dit houdt in dat indien een werkgever een arbeidsovereenkomst wil beëindigen, hij gemotiveerd zal moeten onderbouwen dat herplaatsing binnen een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt<sup>4</sup>. Indien een werkgever zich niet aan deze plicht houdt volgt er geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst<sup>5</sup>. Voor de invoering van de WWZ hadden werkgevers alleen bij een bedrijfseconomisch ontslag (artikel 7:669 lid 3 sub a BW), bij een ontslag op basis van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer (artikel 7:669 lid 3 sub b BW), bij een ontslag vanwege ernstige gewetensbezwaren (artikel 7:669 lid 3 sub f BW) of bij een ontslag vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW), een wettelijke herplaatsingsverplichting. Ging men voor een ontslag op basis van één van de overige ontslaggronden van artikel 7:669 lid 3 BW, dan kon de herplaatsingsverplichting worden terug gebracht op goed werkgeverschap artikel 7:611 BW<sup>6</sup>.

Met de komst van de WWZ heeft de herplaatsingsverplichting een aantal veranderingen ondergaan. Nieuw is nu de redelijke termijn waarin een werkgever moet kijken of een werknemer herplaatst kan worden. Tevens geldt de herplaatsingsverplichting niet meer alleen voor de ontslaggronden onder sub a, b, f en g van artikel 7:669 lid 3 BW, maar voor alle ontslaggronden<sup>7</sup>. Ook heeft de ontslagregeling ten opzichte van het ontslagbesluit, de herplaatsingsverplichting verruimd tot alle vennootschappen die onderdeel uitmaken van het concern.<sup>8</sup>

Het letterlijk opnemen van de herplaatsingsverplichting in de wet heeft geleid tot strengere eisen aan herplaatsingsinspanningen van een werkgever.

Een werkgever dient in vergaande mate inzichtelijk te maken welke inspanningen hij

---

<sup>4</sup> R. Suir, 'Herplaatsingsverplichting – rechterlijke beoordeling' 30 december 2016, recht.nl

<sup>5</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht* 2018/5, p.1

<sup>6</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht* 2018/5, p.1

<sup>7</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht* 2018/5, p.1

<sup>8</sup> Laagland & Lintsen, *TRA* 2016/12, p.1

heeft verricht om een werknemer te herplaatsen. In de praktijk bestaat er nog onduidelijkheid over de concrete en praktische invulling van de herplaatsingsverplichting<sup>9</sup>.

In artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de Ontslagregeling staat een aantal voorwaarden genoemd waar een werkgever aan dient te voldoen met betrekking tot de herplaatsingsverplichting. In de jurisprudentie is de herplaatsingsverplichting verder uitgewerkt.

### 1.1.2 Probleemanalyse

In artikel 7:669 lid 1 BW staat dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen indien daar een redelijke grond voor bestaat en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Wil een werkgever een werknemer ontslaan, dan zal hij dus moeten kunnen onderbouwen dat er sprake is van een redelijke grond en dat er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing van de werknemer. De wet geeft in artikel 7:669 lid 3 BW een limitatieve opsomming van wat er moet worden verstaan onder een 'redelijke grond'. Wanneer een werkgever een arbeidsovereenkomst wil opzeggen op grond van sub a of b van artikel 7:669 lid 3 BW (wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte), moet de werkgever zich wenden tot het UWV voor het verlenen van toestemming. Indien het gaat om één van de overige gronden genoemd in sub c tot en met h van artikel 7:669 lid 3 BW (regelmatige uitval wegens ziekte, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden), dan moet de werkgever zich bij ontslag wenden tot de kantonrechter voor het verlenen van toestemming.

Naast een redelijke grond moet een werkgever onderbouwen dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Dit wordt niet zomaar aangenomen, artikel 7:669 lid 1 BW geeft een tweetal voorwaarden waaraan een werkgever dient te voldoen alvorens hij heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Dit zijn:

- Een werkgever dient te onderzoeken of herplaatsing in een andere passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is of in de rede ligt;
- Een werkgever dient te onderzoeken of de werknemer herplaatst kan worden met behulp van scholing.

---

<sup>9</sup> D. Achenbach, 'Toetsingsmoment(en) herplaatsingsplicht' 16 april 2016, recht.nl

In sommige gevallen is herplaatsing van een werknemer niet mogelijk of ligt het niet in de rede. In ieder geval ligt herplaatsing van een werknemer niet in de rede bij detentie of illegaliteit van de werknemer<sup>10</sup>. Ook bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ligt herplaatsing in ieder geval niet in de rede volgens artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

Nadere regels met betrekking tot de herplaatsingsverplichting zijn opgenomen in de Ontslagregeling. In dit artikel staat tevens een aantal voorwaarden genoemd, waar een werkgever aan gebonden is bij het zoeken naar een passende functie. In artikel 9 lid 1 van de Ontslagregeling staat genoemd welke arbeidsplaatsen een werkgever moet betrekken bij de herplaatsingsverplichting. In lid 2 staat dat indien een onderneming deel uitmaakt van een groep, de werkgever arbeidsplaatsen van andere ondernemingen die deel uitmaken van deze groep, moet betrekken bij de beoordeling of er nog een passende functie beschikbaar is. In lid 3 staat dat er sprake is van een passende functie als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

In de rechtspraak is gebleken dat de voorwaarden genoemd in artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de Ontslagregeling niet uitputtend zijn. Zo besloot een kantonrechter onlangs dat een werkgever de werknemer moet betrekken bij het onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden<sup>11</sup>. Dit is niet in de wet aangegeven.

Ook blijkt in de rechtspraak dat de herplaatsingsverplichting niet bij elke ontslaggrond hetzelfde dient te worden ingevuld. Minister Asscher zei bijvoorbeeld over de verstoorde arbeidsverhouding van artikel 7:669 lid 3 sub g BW, dat de herplaatsingsverplichting in beginsel dan niet geldt. Dit ligt alleen anders als het een verstoorde arbeidsverhouding op de werkvloer betreft en niet met de werkgever zelf. In dat geval zou overplaatsing naar een andere plek wellicht nog uitkomst kunnen bieden. Herplaatsing ligt op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW dus vaak niet 'in de rede'<sup>12</sup>. In de jurisprudentie is inderdaad gebleken dat van belang is met wie de arbeidsverhouding verstoord is<sup>13</sup>.

De opdrachtgever wil graag inzichtelijk krijgen aan welke voorwaarden een werkgever dient te voldoen onder de verschillende ontslaggronden van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g BW en de feiten en omstandigheden van het geval, om te hebben voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Het is voor THL Advocaten van belang dit inzichtelijk te krijgen, gezien zij in ontslagprocedures meestal werkgevers bijstaat.

---

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 46 (MvT)

<sup>11</sup> Rb. Noord-Nederland 15 augustus 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3140

<sup>12</sup> Handelingen II 2013/14, 54, p. 20

<sup>13</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 2 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7100

Om dit onderzoek af te bakenen zullen er uitspraken bij dit onderzoek betrokken worden, waarbij ontslag werd aangevraagd op de ontslaggronden a, d en g van artikel 7:669 lid 3 BW. Er is hiervoor gekozen, omdat de werkgevers die THL advocaten vertegenwoordigt in de meeste gevallen ontslag aanvragen op basis van één van deze drie gronden.

## 1.2. Doelstelling

Het doel van mijn onderzoek is aan THL advocaten een advies uitbrengen over wat zij haar cliënten kan adviseren over de herplaatsingsverplichting van een werkgever op grond van artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de ontslagregeling bij de ontslaggronden a, d en g van 7:669 lid 3 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek.

## 1.3. Hoofdvraag

Wat kan THL advocaten haar cliënten adviseren over de herplaatsingsverplichting van een werkgever op grond van artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de ontslagregeling bij de ontslaggronden a, d en g van artikel 7:669 lid 3 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

## 1.4. Deelvragen

Door het beantwoorden van de volgende deelvragen zal de hoofdvraag worden beantwoord en daarmee een adequaat advies worden gegeven aan THL Advocaten.

1. Wat houdt de herplaatsingsverplichting in blijkens wet- en regelgeving, jurisprudentie en literatuuronderzoek?

2. Onder welke feiten en omstandigheden voldoet een werkgever aan de herplaatsingsverplichting op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g op basis van jurisprudentieonderzoek?

3. Onder welke feiten en omstandigheden voldoet een werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g op grond van jurisprudentieonderzoek?

## 1.5. Onderzoeksmethoden per deelvraag

### 1.5.1 Theoretisch kader

De volgende deelvraag zal beantwoord worden aan de hand van wet- en regelgeving, jurisprudentie en literatuuronderzoek.

#### 1. Wat houdt de herplaatsingsverplichting in blijkens wet- en regelgeving, jurisprudentie en literatuuronderzoek?

Om erachter te komen wat de herplaatsingsverplichting nu precies inhoudt blijkens wet- en regelgeving, is het allereerst van belang om te kijken naar de wetgeving omtrent de herplaatsingsverplichting. De onderzoeksmethode die hier het beste bij past is wetsanalyse en literatuuronderzoek, omdat dit zal leiden tot het meest concrete en betrouwbaarste antwoord op de hoofdvraag. Aan de hand van wetgeving en de Memorie van Toelichting zal er onderzocht worden hoe de wetgever de herplaatsingsverplichting invult. Vervolgens zal er aan de hand van literatuur worden gekeken hoe de herplaatsingsverplichting verder is uitgewerkt. Het gebruik van bijvoorbeeld de Memorie van Toelichting en literatuur is om de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek te waarborgen. Ook zal ik een conclusie van de procureur-generaal van de Hoge Raad gebruiken als rechtsbron, omdat daar veel informatie in te vinden is over de herplaatsingsverplichting onder artikel 7:669 lid 3 sub d BW.

De volgende bronnen zullen bestudeerd worden om de kwaliteit van dit onderzoek te waarborgen:

- T.J. van Frankenhuijsen, 'Concern brede herplaatsing: wat is de laatste stand van zaken?', *ArbeidsRecht*, 2018/5.
- J. Dop, '*De herplaatsingsplicht van de werkgever bij ontslag*', *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2016.
- L.B. de Graaf, '*Herplaatsing: Waar is de redelijkheid gebleven?*', *TRA* 2016.
- F.G. Laagland en I. Lintsen, '*Werkgeverschap in concernverhoudingen*', *TRA* 2016/13.
- Handelingen II 2013/14, 54, p. 20 (MvT)
- Kamerstukken II 2015/16, 33 818, nr.3 (MvT)
- 'Wet werk en zekerheid', *Rijksoverheid* 15 januari 2017, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).
- Parket bij de Hoge raad, 10 oktober 2017, ECLI:NL:PHR:2017:1256

### 1.5.2 Praktijkonderzoek

In totaal worden er in dit onderzoek 30 uitspraken onderzocht. In 14 van de 30 uitspraken oordeelde de rechter dat de werkgever aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan. In de overige 16 uitspraken oordeelde de rechter dat de werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting voldaan. In dit onderzoek zullen uitspraken worden behandeld op basis van de ontslaggronden a, d en g van artikel 7:669 lid 3 BW. Deze ontslaggronden zijn voor de opdrachtgever het meest relevant, omdat de werkgevers die THL advocaten vertegenwoordigt in de meeste gevallen ontslag aanvragen op basis van één van deze gronden. In deelvraag 2 zijn er vier uitspraken gebruikt waarbij ontslag is aangevraagd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW, zes uitspraken waarbij ontslag is aangevraagd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW en 4 uitspraken waarbij ontslag is aangevraagd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW.

In deelvraag 3 zijn er zeven uitspraken gebruikt waarbij ontslag is aangevraagd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW, zeven uitspraken waarbij ontslag is aangevraagd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW en twee uitspraken waarbij ontslag is aangevraagd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Voor deze uitspraken is gekozen omdat dit de meest relevante uitspraken waren die na invoering van de WWZ zijn gepubliceerd. Voor dit aantal uitspraken per ontslaggrond is gekozen omdat dit uitspraken zijn die het beste een beeld schetsen van hoe de herplaatsingsverplichting ingevuld dient te worden onder de verschillende ontslaggronden. Belangrijk om te vermelden is nog dat uitspraken waarbij artikel 7:669 lid 3 sub a BW de ontslaggrond is, zijn aangebracht bij de kantonrechter door middel van artikel 7:671b lid 1 sub B BW of als werknemer een beroep doet op artikel 7:682 BW.

#### Topics

De topics zijn voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de Ontslagregeling, gesteld aan de werkgever om aan zijn herplaatsingsverplichting te voldoen. Naast de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de Ontslagregeling zal er nog een topic zijn: Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk of ligt niet in de rede om een andere reden dan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling. Dit topic is gebruikt omdat een rechter in bepaalde gevallen tot een oordeel komt, waarbij het al dan niet voldoen aan de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling niet direct de reden is dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Het niet mogelijk zijn van herplaatsing of het niet in de rede liggen van herplaatsing zijn in dit topic gecombineerd, omdat beide veel overeenstemming vertonen.

De voorwaarden uit artikel 9 lid 1 en lid 3 Ontslagregeling zijn gecombineerd als één topic, omdat ze als het ware afhankelijk van elkaar worden ingezet. Als een werkgever een functie aanbiedt, moet hij arbeidsplaatsen uit artikel 9 lid 1 Ontslagbesluit daarbij betrekken, die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagbesluit.

De redelijke termijn is in deelvraag 1 opgenomen als voorwaarde, maar is in deelvraag 2 en 3 niet opgenomen als topic, omdat de voorwaarde is dat de werkgever bij het zoeken naar een andere passende functie de redelijke termijn in acht moet nemen (de opzegtermijn). Dit is een gegeven en het is duidelijk dat er wel of geen passende functie te vinden is voor werknemer binnen de redelijke termijn. Dit kan niet anders worden ingevuld door de rechter.

De voorwaarden (topics) waaraan de kantonrechter heeft getoetst dat de werkgever al dan niet aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan zullen worden verdeeld onder de ontslaggronden. Vervolgens zal uitgeschreven worden wat de beoordeling is van de kantonrechter ten aanzien van het wel of niet voldoen aan de voorwaarden en welke omstandigheden daarbij een rol hebben gespeeld. Zo kan er uiteindelijk bij iedere ontslaggrond geconcludeerd worden aan welke voorwaarden specifiek dient te worden voldaan en welke voorwaarden bij alle ontslaggronden van belang zijn.

De topics zijn hieronder toegelicht. In deelvraag 2 en deelvraag 3 worden ongeveer dezelfde topics gebruikt alleen zijn bij beide deelvragen de topics aangepast aan de deelvraag. De topics worden later nog eens per deelvraag uitgeschreven.

- Het is (on)voldoende gebleken dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt om een andere reden dan dat niet voldaan is aan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 en artikel 9 Ontslagbesluit.

De beoordeling van wel of niet voldoen aan de herplaatsingsverplichting ligt niet volledig aan de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling. In bepaalde gevallen zijn deze voorwaarden niet direct de reden dat herplaatsing niet of wel mogelijk is en vult de rechter daar zelf een reden voor in.

- Al dan niet met behulp van scholing

In Artikel 7:669 lid 1 BW staat dat de werkgever binnen een redelijke termijn moet kijken of herplaatsing mogelijk is of in de rede ligt, al dan niet met behulp van scholing.

Bij dit topic wordt er gekeken of de werkgever scholing van de werknemer

voldoende heeft betrokken bij het zoeken naar een passende functie. Dit is van belang om te weten, zodat duidelijk wordt in welke situatie de werkgever aan werknemer scholing dient aan te bieden.

- Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, (on)voldoende functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken, die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling.

In artikel 9 lid 1 Ontslagregeling staat welke arbeidsplaatsen een werkgever moet betrekken bij het zoeken naar een passende functie. In artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling staat wanneer een functie als passend kan worden aangemerkt. Er zal in de uitspraken gekeken worden of de kantonrechter van oordeel is dat de werkgevers dit voldoende hebben gedaan. Aan de hand daarvan kan er gezien worden wanneer een werkgever hier wel of niet aan voldoet.

- Werkgever niet/wel gekeken naar een passende functie binnen het gehele concern

In artikel 9 lid 2 Ontslagregeling staat dat indien een onderneming deel uitmaakt van een groep, bij de beoordeling of er een passende functie beschikbaar is mede arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen betrokken moeten worden. In de uitspraken zal gezien worden of dit in alle gevallen zo is en wanneer niet en wanneer wel.

Deelvragen:

2. Onder welke feiten en omstandigheden voldoet een werkgever aan de herplaatsingsverplichting op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g op basis van jurisprudentieonderzoek?

Om deze vraag te beantwoorden zijn uitspraken bestudeerd waarbij de werkgever wel aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende topics gebruikt:

- Voldoende gekeken naar scholing;
- Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk of ligt niet in de rede om een andere reden dan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling;
- Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, voldoende functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling;
- Werkgever heeft voldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern.

3. Onder welke feiten en omstandigheden voldoet een werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g op basis van jurisprudentieonderzoek?

Om deze vraag te beantwoorden zullen uitspraken bestudeerd worden waarbij de werkgever niet aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende topics gebruikt:

- Onvoldoende gekeken naar scholing;
- Het is onvoldoende gebleken dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt om een andere reden dan dat niet voldaan is aan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 en artikel 9 Ontslagbesluit.;
- Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, onvoldoende functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling;
- Werkgever heeft onvoldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern.

Aanpassingen ten opzichte van het onderzoeksvoorstel

Er is een aantal aanpassingen gemaakt ten opzichte van het onderzoeksvoorstel. De topics zijn aangepast, omdat een aantal voorwaarden niet bruikbaar bleken of samengevoegd konden worden. Ook zijn voor deelvraag 2 in plaats van 13 uitspraken 14 uitspraken gebruikt en in deelvraag 3 in plaats van 17 uitspraken 16 uitspraken gebruikt.

## 1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is te vinden wat de herplaatsingsverplichting inhoudt volgens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek.

In hoofdstuk 3 is het praktijkgedeelte opgenomen van het onderzoek. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek besproken. Na elke deelvraag wordt een deelconclusie opgesteld, waarin antwoordt wordt gegeven op de deelvraag.

In hoofdstuk 4 wordt er een conclusie getrokken op basis van het gehele onderzoek.

In hoofdstuk 5 worden op grond van voorgaande conclusies aanbevelingen gedaan aan de opdrachtgever met betrekking tot de herplaatsingsverplichting.

## Hoofdstuk 2 de herplaatsingsplicht blijkens wet- en regelgeving, jurisprudentie en literatuur

De herplaatsingsverplichting betekent dat werkgevers bij een voorgenomen ontslag dienen te onderzoeken of de werknemer in een passende functie kan worden herplaatst, en indien er mogelijkheden zijn, de werknemer deze passende functie aan te bieden. In dit hoofdstuk wordt uitgelegd hoe de herplaatsingsverplichting is vastgelegd in de wet- en regelgeving. Tevens wordt er in dit hoofdstuk gekeken hoe de herplaatsingsverplichting verder is uitgewerkt in de literatuur.

### 2.1 De herplaatsingsplicht onder de oude wetgeving

Voor de inwerkingtreding van de WWZ was de herplaatsingsverplichting gedeeltelijk verankerd in het Ontslagbesluit en het viel onder een aantal ontslaggronden onder de norm van goed werkgeverschap (7:611 BW). Inmiddels is de herplaatsingsverplichting letterlijk opgenomen in de wet in artikel 7:669 lid 1 BW en verder uitgewerkt in artikel 9 Ontslagregeling. Het Ontslagbesluit is met de komst van de WWZ vervallen. Het Ontslagbesluit bepaalde voor een aantal ontslaggronden dat de werkgever diende te onderzoeken of herplaatsing mogelijk was. Indien het een bedrijfseconomisch ontslag betrof bepaalde artikel 3:1 Ontslagbesluit dat toestemming slechts werd verleend als het voorgenomen ontslag redelijk was. Hierbij werden de belangen en mogelijkheden van de betrokken werknemers meegewogen. In artikel 5:2 sub b Ontslagbesluit stond dat de toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer slechts werd verleend, als de werkgever aannemelijk kon maken dat de werknemer niet binnen 26 weken in een aangepaste of andere passende functie kon worden herplaatst. Ook bij ontslag wegens ernstige gewetensbezwaren (artikel 5:2 lid 2 Ontslagbesluit) en bij ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 5:1 lid 4 Ontslagbesluit) diende een werkgever te onderzoeken of herplaatsing mogelijk was.<sup>14</sup>

Onder het Ontslagbesluit dienden werkgevers bij een voorgenomen ontslag te onderzoeken of de voor ontslag voorgedragen werknemer herplaatst kon worden in een passende functie al dan niet met behulp van scholing. Onder de WWZ is erbij gekomen dat de werknemer herplaatst moet worden binnen een redelijke termijn. Tevens dient een werkgever nu te voldoen aan de herplaatsingsverplichting bij alle ontslaggronden en niet alleen enkel op die genoemd in het Ontslagbesluit.<sup>15</sup> De Ontslagregeling heeft in

---

<sup>14</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht* 2018/5, p.1

<sup>15</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht* 2018/5, p.1

artikel 9 lid 2 de herplaatsingsverplichting verruimd tot alle vennootschappen die onderdeel uitmaken van een concern.<sup>16</sup> Ook is nu in artikel 7:669 lid 1 BW specifiek opgenomen dat de herplaatsingsverplichting niet geldt bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW.<sup>17</sup>

## 2.2 Artikel 7:669 lid 1 en de ontslaggronden van lid 3 BW

Op basis van artikel 7:669 lid 1 BW kan een werkgever een arbeidsovereenkomst alleen opzeggen of ontbinden indien daar een redelijke grond voor is én herplaatsing binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Er moet dus sprake zijn van een redelijke grond en herplaatsing moet niet mogelijk zijn. De redelijke gronden waaronder een werkgever kan opzeggen of ontbinden zijn genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW.

Een werkgever die voornemens is een arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a en b BW (wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte), dient hiervoor schriftelijk toestemming te vragen aan het UWV op grond van artikel 7:671a lid 1 BW. Een werkgever die voornemens is een arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW (regelmatige uitval wegens ziekte, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden), dient dit te verzoeken aan de kantonrechter op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a BW. Ook wanneer de toestemming op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a en b niet wordt verleend door het UWV, kan de werkgever ontbinding verzoeken bij de kantonrechter op grond van artikel 7:671b lid 1 sub b BW.

In de volgende paragrafen zal worden uitgelegd wanneer een werkgever zich kan beroepen op sub a, sub d en sub g van artikel 7:669 lid 3 BW. Er zal alleen ingegaan worden op deze drie ontslaggronden, omdat deze het meest van belang zijn voor het onderzoek. Daarnaast zal worden toegelicht welke invulling er aan de herplaatsingsverplichting is gegeven onder deze gronden op basis van wet- en regelgeving en literatuur.

---

<sup>16</sup> Laagland & Lintsen, *TRA* 2016/12, p.1

<sup>17</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht* 2018/5, p.1

### 2.2.1 artikel 7:669 lid 3 sub a BW: Vervallen van arbeidsplaatsen en bedrijfseconomisch ontslag

Ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW kan in twee situaties. De eerste situatie is het vervallen van arbeidsplaatsen ten gevolge van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. De tweede is het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische redenen. Deze situatie is meestal het gevolg van een reorganisatie<sup>18</sup>. Indien een werkgever ontslag aanvraagt op basis van economische redenen, zal hij dit grondig moeten onderbouwen. Het UWV toetst de aanvraag op de volgende punten:

- De werkgever moet 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 zijn geen mogelijkheden 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<sup>19</sup>.

Een werkgever moet bij ontslag op basis van economische redenen zich houden aan een bepaalde volgorde voor ontslag. Dit wordt het afspiegelingsbeginsel genoemd. Het afspiegelingsbeginsel is uitgelegd in artikel 11 Ontslagregeling. De juiste volgorde op basis van het afspiegelingsbeginsel moet ervoor zorgen dat de leeftijdsopbouw binnen de functies voor en na de ontslagen zoveel mogelijk gelijk blijft. Een werkgever dient de werknemer met het kortste dienstverband per leeftijdsgroep als eerste voor ontslag voor te dragen.

Bij het ontslaan van een werknemer zal een werkgever moeten kijken naar uitwisselbare functies. Uitwisselbare functies zijn vergelijkbaar wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties, niveau en beloning. Het aantal werknemers binnen een groep uitwisselbare functies dient te worden verdeeld over 5 leeftijdscategorieën:

- 15 tot en met 24 jaar;
- 25 tot en met 34 jaar;
- 35 tot en met 44 jaar;
- 45 tot en met 54 jaar;
- 55 jaar en ouder<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> C.J. Loonstra, 2015 p. 114

<sup>19</sup> Werknemer en ontslag', UWV, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

<sup>20</sup> Uitvoeringsregels UWV, p. 36

Het UWV toetste in de ontslagaanvraag of de werkgever de juist volgorde heeft aangehouden.

Vervolgens dient een werkgever in de ontslagaanvraag te onderbouwen dat er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing van de werknemer. In deze onderbouwing dient de werkgever aan te geven wat hij heeft gedaan om de werknemer te herplaatsen en wat hij nog aan het einde van de redelijke herplaatsingstermijn gaat doen om de werknemer de herplaatsen<sup>21</sup>.

Een werkgever hoeft niet te voldoen aan zijn herplaatsingsverplichting onder 7:669 lid 3 sub a BW als het vervallen van arbeidsplaatsen het gevolg is van het staken van de werkzaamheden van de onderneming<sup>22</sup>.

### 2.2.2 artikel 7:669 lid 3 sub d: disfunctionerende werknemer

Van een disfunctionerende werknemer is sprake als de werkgever kan aantonen dat de werknemer ongeschikt is voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Om aan te tonen dat een werknemer disfunctioneert dient een werkgever over een volledig ontslagdossier te beschikken; De werkgever zal de werknemer tijdig in kennis moeten stellen over zijn disfunctioneren. Daarop zal hij de werknemer voldoende in de gelegenheid moeten stellen om zijn functioneren te verbeteren. Ook zal een werkgever aannemelijk moeten maken dat het disfunctioneren van de werknemer niet door zijn toedoen is veroorzaakt, door onvoldoende scholing of slechte arbeidsomstandigheden.

Ook in het geval van een disfunctionerende werknemer moet een werkgever aannemelijk maken dat er binnen een redelijke termijn geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing in een andere passende functie al dan niet met behulp van scholing<sup>23</sup>.

Volgens de regering dient er bij herplaatsing van een disfunctionerende werknemer onderscheid gemaakt te worden tussen enerzijds het niet (meer) kunnen voldoen aan de gestelde functie-eisen en anderzijds gedragingen die maken dat de werknemer de verplichtingen die volgen uit de overeenkomst niet naleeft. In dat laatste geval is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en dan is herplaatsing niet aan de orde (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). In het eerste geval kan het bijvoorbeeld een oudere werknemer betreffen die altijd naar behoren heeft gefunctioneerd, maar voor wie het uitoefenen van de functie steeds zwaarder is geworden. Het gevolg hiervan is dat hij steeds vaker steken laat vallen. In dat geval is het niet redelijk dat deze werknemer

---

<sup>21</sup> 'Werknemer en ontslag', UWV, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

<sup>22</sup> Kamerstukken II 2015/16, 33 818, nr.3, p. 43

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2015/16, 33 818, nr.3, p. 45

wordt ontslagen, zonder dat een werkgever mogelijkheden tot herplaatsing van de betreffende werknemer heeft onderzocht<sup>24</sup>.

Een functie kan als passend worden aangemerkt bij een disfunctionerende werknemer, als het functieniveau lager ligt dan die van de functie die hij nu vervult<sup>25</sup>.

### 2.2.3 artikel 7:669 lid 3 sub g: de verstoorde arbeidsverhouding

Ontslag op basis van een verstoorde arbeidsverhouding zal alleen slagen als de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat het in stand laten van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.<sup>26</sup>

In het tot 1 juli 2015 geldende Ontslagbesluit was over ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding in artikel 5:1 lid 4 het volgende bepaald: *"Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen de werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, wordt de toestemming op die grond slechts verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie, al dan niet door middel van overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is."*<sup>27</sup>

Een werkgever diende aannemelijk te maken dat er sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

In de Memorie van toelichting van de WWZ is hierover opgemerkt dat in beginsel deze criteria nog steeds gelden. Deze criteria komen tot uitdrukking onder 7:669 lid 3 sub g BW in de formulering: zodanig dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De reden dat die criteria in beginsel nog steeds gelden is omdat nu ook bij een minder duurzaam verstoorde arbeidsverhouding de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd. Dit kan alleen als de ernst daarvan zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd<sup>28</sup>.

Daarmee is de ontslaggrond 'verstoorde arbeidsverhouding' in enige mate verruimd ten opzichte van het Ontslagbesluit.

Een verstoorde arbeidsrelatie kan veroorzaakt worden door een werknemer maar ook door een werkgever. Indien de kantonrechter van oordeel is dat de werkgever dusdanig

---

<sup>24</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 85-86

<sup>25</sup> Staatscourant 2015 nr. 12685, 11 mei 2015, p. 15

<sup>26</sup> Kamerstukken II 2015/16, 33 818, nr.3, p. 45

<sup>27</sup> Parket bij de Hoge Raad, 10 november 2017, ECLI:NL:PHR:2017:1256

<sup>28</sup> Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 46 (MvT)

verwijtbaar heeft gehandeld dat ontslag de enige optie is, zal hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werkgever laakbaar heeft gehandeld of de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat<sup>29</sup>.

Indien de arbeidsverhouding verstoord is tussen de werknemer en zijn collega's zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat hij er alles aan heeft gedaan om het onderlinge probleem op te lossen. De werkgever dient aan te geven welke maatregelen hij daartoe heeft getroffen en waarom dit niet tot het beoogde resultaat heeft geleid<sup>30</sup>.

Indien de arbeidsverhouding verstoord is tussen werknemer en werkgever geldt de herplaatsingsverplichting in beginsel niet. Als de arbeidsverhouding verstoord is tussen werknemer en zijn collega's dient de werkgever te onderzoeken of overplaatsing naar een andere plek uitkomst kan bieden<sup>31</sup>.

## 2.3 De voorwaarden waar een werkgever aan dient te voldoen met betrekking tot de herplaatsingsverplichting

In artikel 7:669 lid 1 en artikel 9 van de Ontslagregeling is een aantal voorwaarden genoemd. Een werkgever dient aan de volgende voorwaarden te voldoen met betrekking tot de herplaatsingsverplichting:

- De werkgever dient te kijken of de werknemer herplaatst kan worden binnen een redelijke termijn op grond van artikel 7:669 lid 1 BW
- De werkgever dient te kijken of de werknemer herplaatst kan worden in een passende functie al dan niet met behulp van scholing op grond van artikel 7:669 lid 1 BW
- De werkgever dient te onderzoeken of herplaatsing mogelijk is op grond van artikel 7:669 lid 1 BW
- De werkgever dient te onderzoeken of herplaatsing in de rede ligt op grond van artikel 7:669 lid 1 BW
- De werkgever dient de arbeidsplaatsen genoemd in artikel 9 lid 1 Ontslagregeling te betrekken bij het zoeken naar een passende functie
- De werkgever dient bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is arbeidsplaatsen te betrekken van andere ondernemingen die behoren tot de groep waar hij deel van uitmaakt grond van artikel 9 lid 2 Ontslagregeling.

---

<sup>29</sup> Kamerstukken II 2015/16, 33 818, nr.3, p. 34

<sup>30</sup> Beleidsregels ontslagtaak UWV, Hoofdstuk 27 paragraaf 4

<sup>31</sup> Handelingen II 2013/14, 54, p. 20

- Een werkgever dient te kijken naar een passende functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling.

In de volgende paragrafen zal uitgelegd worden hoe de werkgever deze voorwaarden dient toe te passen aan de hand van de wet- en regelgeving en literatuur.

### 2.3.1 De redelijke termijn

In artikel 10 Ontslagregeling is uitgelegd wat de redelijke termijn is bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. In dat artikel staat dat de redelijke termijn gelijk is aan de opzegtermijn bedoeld in artikel 7:672 lid 2 en 3 BW. Op grond van artikel 7:672 lid 2 is de redelijke termijn:

- |                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| - Bij een dienstverband tot 5 jaar:            | 1 maand   |
| - Bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar:     | 2 maanden |
| - Bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar:    | 3 maanden |
| - Bij een dienstverband van 15 jaar en langer: | 4 maanden |

Op grond van artikel 7:672 lid 3 is de redelijke termijn bij een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd altijd 1 maand.

De redelijke termijn vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 10 lid 4 Ontslagregeling.

Een probleem dat bij dit criterium werd vastgesteld, is dat de werkgever al in het verzoekschrift aan de kantonrechter of in de vergunningsaanvraag aan het UWV dient aan te tonen dat herplaatsing binnen de redelijke termijn niet mogelijk is. De redelijke termijn begint echter pas te lopen op het moment dat de vergunning wordt verleend of de ontbinding wordt uitgesproken.

De kantonrechter overweegt hieromtrent dat de beoordeling van de aanwezigheid van herplaatsingsmogelijkheden dient plaats te vinden aan de hand van wat ex tunc bekend is. De werkgever moet daarom op het moment van indienen van zijn verzoek een reële inschatting maken van de beschikbare vacatures tijdens de redelijke termijn.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup>J. Dop, *Jurisprudentie arbeidsrecht*, p. 6

### 2.3.2 Al dan niet met behulp van scholing

In artikel 7:669 lid 1 BW staat dat een werkgever dient te onderzoeken of een werknemer herplaatst kan worden in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing.

In artikel 9 lid 3 Ontslagregeling staat dat een passende functie een functie is die aansluit bij de opleiding ervaring en capaciteiten van een werknemer. Een passende functie zou ook passend gemaakt kunnen worden door middel van scholing.<sup>33</sup>

Een werkgever dient alleen te kijken naar scholing van de werknemer indien er zicht is op een passende functie. Als er geen zicht is op een passende functie, omdat er bijvoorbeeld (binnen redelijke termijn) geen vacatures openstaan, kan een werkgever niet verplicht worden te kijken naar scholing. Doorslaggevend voor de vraag welk scholingsaanbod bij een mogelijk passende functie van een werkgever geleverd kan worden, zijn de duur en de kosten van de scholing, waarbij de financiële positie van een onderneming van groot belang is.<sup>34</sup>

Sinds de inwerkingtreding van de WWZ hebben werknemers recht op scholing en heeft de werkgever een scholingsplicht op grond van artikel 7:611a BW. Uit dit artikel blijkt dat de wetgever van een werkgever verwacht dat hij de werknemer in staat stelt scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Ook voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd, dient hij te kijken naar omscholing of bijscholing, indien dat noodzakelijk is om werkloosheid te voorkomen als de eigen functie komt te vervallen of als de werknemer de functie niet meer aankan. Scholing speelt bij een disfunctionerende werknemer een grote rol (artikel 7:669 lid 3 sub d BW). Indien het disfunctioneren is veroorzaakt door onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer, zal de arbeidsovereenkomst niet ontbonden worden.

### 2.3.3 Herplaatsing is niet mogelijk of ligt niet in de rede

Indien er binnen een redelijke termijn al dan niet met hulp van scholing geen passende functie beschikbaar is, is herplaatsing vanzelfsprekend niet mogelijk. Indien er wel een passende functie voorhanden is zal er nog gekeken moeten worden of herplaatsing in een passende functie mogelijk is, of in de rede ligt.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Staatscourant 2015 nr. 12685, 11 mei 2015, nr. 15

<sup>34</sup> min. Reg. van 23 april 2015, Stcrt. 2015, 12 685.

<sup>35</sup> Olivier en Wiewel, *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2017/67, p. 7

Er zijn veel overeenkomsten als het gaat om wanneer herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Er is echter een nuance te vinden. De woorden "niet mogelijk" uit artikel 7:669 lid 1 BW impliceren dat het moet gaan om situaties waarin partijen niet tot herplaatsing kunnen overgaan ook al zouden zij dit wel willen. De onmogelijkheid van de herplaatsing is dus onafhankelijk van de wil van partijen.<sup>36</sup> In artikel 7:669 lid 1 BW staat dat herplaatsing in ieder geval niet in de rede ligt als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). Dit is bijvoorbeeld het geval bij een disfunctionerende werknemer die de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet naleeft<sup>37</sup>. De woorden 'in ieder geval' uit dit artikel impliceren dat er ook andere situaties dan de e-grond mogelijk zijn, waarin herplaatsing niet in de rede ligt.<sup>38</sup> Ook wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW) tussen werkgever en werknemer ligt herplaatsing niet in de rede. Indien de arbeidsverhouding is verstoord met collega's op de werkvloer kan er nog gekeken worden of overplaatsing naar een andere plek uitkomst kan bieden.<sup>39</sup>

Blijkens de Memorie van toelichting hoeft een werkgever bij detentie en illegaliteit van de werknemer vanzelfsprekend niet te onderzoeken of de werknemer herplaatst kan worden.<sup>40</sup>

#### 2.3.4 De arbeidsplaatsen genoemd in artikel 9 lid 1 Ontslagregeling moeten worden betrokken bij het zoeken naar een passende functie

In artikel 9 lid 1 Ontslagregeling staat welke arbeidsplaatsen een werkgever moet betrekken bij het zoeken naar een passende functie.

Een werknemer die met ontslag bedreigd wordt krijgt voorrang boven een externe sollicitant. Dus indien een werkgever (of een andere werkgever binnen een concern) een vacature vervult door een externe kandidaat, terwijl het een vacature betreft die als passend kan worden aangemerkt voor een met ontslag bedreigde werknemer, heeft zij niet aan haar herplaatsingsverplichting voldaan.<sup>41</sup>

---

<sup>36</sup> Olivier en Wiewel, *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2017/67, p. 1

<sup>37</sup> Parket bij de Hoge Raad, 10 november 2017, ECLI:NL:PHR:2017:1256

<sup>38</sup> Olivier en Wiewel, *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2017/67, p. 1

<sup>39</sup> Handelingen II 2013/14, 54, p. 20

<sup>40</sup> Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 46 (MvT)

<sup>41</sup> Uitvoeringsregels UWV, juli 2016, p 68.

### 2.3.5 Concernbrede herplaatsing

In artikel 9 lid 2 Ontslagregeling staat dat een werkgever bij de beoordeling of er een passende functie beschikbaar is tevens arbeidsplaatsen in andere tot de groep behorende ondernemingen moet betrekken. In artikel 1 onder e Ontslagregeling staat dat er bij de definitie van een groep aangesloten wordt bij een groep als in artikel 2:24b BW. Dit artikel bepaalt dat een groep een economische eenheid betreft waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden.

De wetgever doet in de parlementaire geschiedenis voorkomen alsof artikel 9 Ontslagregeling geen wijziging betreft ten opzichte van het Ontslagbesluit.<sup>42</sup> Dit is onjuist aangezien in de rechtspraak onder het oude recht slechts in een aantal gevallen werd aangenomen dat een werkgever andere concernonderdelen bij de herplaatsingsverplichting moet betrekken. Dat was bijvoorbeeld het geval bij een boventallige werknemer die door lichamelijke beperkingen moeilijk te plaatsen was in de arbeidsmarkt. Ook gold de herplaatsingsverplichting binnen concernverband meer in het algemeen bij een nauwe verwevenheid tussen verschillende concernonderdelen. De ontslagregeling verruimt de herplaatsingsverplichting nu tot alle vennootschappen die deel uitmaken van het gehele concern.<sup>43</sup>

De herplaatsingsverplichting onder artikel 9 lid 2 Ontslagregeling is niet enkel beperkt tot Nederland. In dit artikel wordt in zijn geheel niet gesproken over enige beperking in afstand. Dit kan betekenen dat bijvoorbeeld een werknemer in Eindhoven betrokken dient te worden bij een passende functie in Londen. Ongeacht de afstand dient een werkgever een functie altijd aan te bieden, de werknemer kan dan vervolgens bepalen of de functie passend is.<sup>44</sup> Dit wordt bevestigd in een uitspraak van de kantonrechter Amsterdam uit 2017<sup>45</sup>. In deze zaak oordeelde de kantonrechter dat een werknemer van een vliegtuigservicecentrum op Schiphol, ten onrechte niet op een passende functie in Biggin Hill (nabij Londen) was geplaatst. De kantonrechter oordeelde dat het UWV ten onrechte toestemming had gegeven de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen, nu het bedrijf verhuisd was naar Biggin Hill. Alle bedrijfsonderdelen waren overgegaan naar Biggin Hill, met uitzondering van het personeel. De werkgever had om die reden, volgens de kantonrechter moeten onderzoeken of de werknemer kon worden herplaatst in Biggin Hill.

---

<sup>42</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 98

<sup>43</sup> Laagland & Lintsen, *TRA* 2016/12, p.1

<sup>44</sup> Beltzer en Schmeetz, *TvO* 2017, p. 5

<sup>45</sup> Rb. Amsterdam 29 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4364

Zoals in de vorige paragraaf al naar voren is gebracht, dient een werkgever een met ontslag bedreigde werknemer voorrang te bieden boven een externe sollicitant. Dit ligt echter bij internationale concerns anders. In een recente uitspraak van het Hof Den Haag<sup>46</sup> oordeelde de kantonrechter dat indien een werknemer voorrang zou krijgen ten opzichte van andere kandidaten of tijdelijke werknemers, dan zou worden ingegrepen in de vrijheid van lokale vennootschappen om hun eigen personeelsbeleid te voeren, toegespitst op de lokale situatie en behoeften. Daarnaast zag het Hof niet in hoe het bedrijf Shell juridisch zou kunnen afdwingen dat de werknemer deze voorrang zou krijgen, gelet op de eisen van corporate governance die in een groot internationaal opererende en beursgenoteerde onderneming als het Shell concern gelden. Volgens het Hof heeft de wetgever door in het Ontslagbesluit niet specifiek in te gaan op de situatie van een internationaal concern, een zekere ruimte voor rechters willen creëren.<sup>47</sup> De inspanningsverplichting van de werkgever in het kader van herplaatsing in concernverband reikt dus niet zo ver dat de werkgever kan bepalen dat een werknemer herplaatst moet worden binnen een andere onderneming. Voor buitenlandse concernondernemingen geldt dat zij zich in principe niet hoeven te houden aan de herplaatsingsverplichting die volgt uit de Nederlandse wetgeving, al kan een Nederlandse moedermaatschappij wel druk uitoefenen om toch tot herplaatsing over te gaan.<sup>48</sup>

### 2.3.6 een passende functie op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling

In artikel 9 lid 3 Ontslagregeling staat dat er sprake is van een passende functie als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Over het algemeen gaat het om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht, maar dat hoeft niet het geval te zijn. In het geval van een disfunctionerende werknemer kan bijvoorbeeld sprake zijn van een passende functie wanneer deze ligt onder het functieniveau van de functie die hij of zij vervult. Dit is met name het geval als de reden voor het disfunctioneren is dat een werknemer het vereist niveau niet of niet langer aan kan. Om te bepalen of een functie passend is voor een arbeidsgehandicapte werknemer, zal er rekening gehouden moeten worden met de arbeids/medische mogelijkheden van de werknemer.<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2654

<sup>47</sup> Van Frankenhuijsen, *Arbeidsrecht* 2018/5, p.4

<sup>48</sup> Beltzer en Schmeetz, *TvO* 2017, p.6

<sup>49</sup> Staatscourant 2015 nr. 12685, 11 mei 2015, p. 15

## 2.4 Wat kan er verwacht worden van werknemer

De herplaatsingsverplichting legt een grote verantwoordelijkheid bij de werkgever. Desondanks wordt er ook veel gevraagd van de werknemer. De vraag die voor een werknemer met betrekking tot de herplaatsingsverplichting van belang is, is of de werknemer verwijtbaar werkloos is als hij een functie weigert. Het gevolg hiervan is dan dat de werknemer geen Werkloosheidsuitkering (hierna: WW-uitkering) zal ontvangen.

Met name herplaatsing in het buitenland kan voor de nodige weerstand zorgen bij een werknemer. Immers, herplaatsing naar het buitenland betekent in veel gevallen voor een werknemer verlies aan rechten, aangezien ontslagbescherming in andere landen ongunstiger kan uitpakken. In het verleden is geoordeeld dat onder omstandigheden niet van een werknemer kan worden gevraagd in het buitenland te gaan werken, ook niet als de werknemer in het kader van grensoverschrijdende transactie en door middel van overgang van onderneming overgaat naar een onderdeel in het buitenland.<sup>50</sup>

Vooralsnog is het onduidelijk hoe het UWV omgaat met een werknemer die herplaatsing weigert en wat daarvan de gevolgen zijn voor een eventuele WW-uitkering. Duidelijk is wel dat de herplaatsingsverplichting in concernverband derhalve ook voor werknemers tot nadelige effecten zou kunnen leiden, als er geen ruimte is om de herplaatsingsverplichting enigszins op de specifieke situatie toe te passen.<sup>51</sup>

## 2.5 Deelconclusie

Een werkgever dient bij een voorgenomen ontslag te onderzoeken of er een redelijke grond is voor ontslag en of de werknemer herplaatst kan worden. Ten opzichte van het oude recht is de herplaatsingsverplichting met de komst van de WWZ en de Ontslagregeling in die zin veranderd dat de herplaatsingsverplichting nu geldt onder alle ontslaggronden. Tevens is de herplaatsingsverplichting verruimd, omdat een werkgever nu alle arbeidsplaatsen uit alle vennootschappen die deel uitmaken van het concern moet betrekken bij het zoeken naar een passende functie. Ook is de redelijke termijn toegevoegd. De redelijke termijn is gelijk aan de opzegtermijn van artikel 7:672 lid 2 en 3 BW en vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 10 lid 4 Ontslagregeling. Er

---

<sup>50</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, p.3

<sup>51</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, p.3

is sprake van een passende functie als deze aansluit bij de ervaring, opleiding en capaciteiten van de werknemer.<sup>52</sup> Dit kan ook een functie zijn waarvoor de werknemer binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zou kunnen worden.<sup>53</sup> Echter, een werkgever hoeft alleen te kijken naar (om)scholing indien er binnen redelijke termijn zicht is op een passende functie.

De herplaatsingsverplichting ligt niet in de rede als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Dit is onder andere het geval bij een disfunctionerende werknemer (artikel 7:669 lid 3 sub d BW) die de verplichtingen die volgen uit de overeenkomst niet naleeft<sup>54</sup>. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wilt ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW) hoeft een werkgever niet te kijken of de werknemer herplaatst kan worden als de arbeidsverhouding verstoord is met de werkgever zelf. Indien de relatie verstoord is met collega's dient de werkgever wel te onderzoeken of overplaatsing naar een andere plek uitkomst kan bieden.<sup>55</sup> De herplaatsingsverplichting geldt niet onder artikel 7:669 lid 3 sub a BW indien het vervallen van arbeidsplaatsen het gevolg is van staken van de werkzaamheden van de onderneming.<sup>56</sup>

Bij concernbrede herplaatsing dient een werkgever een passende functie altijd aan te bieden ongeacht de geografische afstand<sup>57</sup>. In het Nederlandse recht dient een met ontslag bedreigde werknemer voorrang te krijgen boven een externe sollicitant, dit ligt anders bij internationale concerns. Een werkgever kan dan niet afdwingen dat een werknemer binnen een andere onderneming voorrang krijgt boven externe sollicitanten<sup>58</sup>.

Internationale herplaatsing van een werknemer kan onder bepaalde omstandigheden niet van een werknemer gevraagd worden. Onduidelijk is nog hoe het UWV omgaat met een werknemer die herplaatsing weigert en wat daarop de gevolgen zijn voor een eventuele WW-uitkering<sup>59</sup>.

## Hoofstuk 3 Jurisprudentieonderzoek

Dit gedeelte van het onderzoek heeft betrekking op het jurisprudentieonderzoek. In totaal zijn er 30 uitspraken geanalyseerd. In deelvraag 2 is geanalyseerd onder welke feiten en omstandigheden een werkgever voldoet aan de herplaatsingsplicht op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g BW op basis van jurisprudentieonderzoek.

---

<sup>52</sup> toelichting op art. 9 lid 3 Ontslagregeling.

<sup>53</sup> Zie min. Reg. Van 23 april 2015, Stcrt. 2015, 12 685.

<sup>54</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 85-86

<sup>55</sup> Handelingen II 2013/14, 54, p. 20

<sup>56</sup> Kamerstukken II 2015/16, 33 818, nr.3, p. 43

<sup>57</sup> Beltzer en Schmeetz, *TvO* 2017, p. 5

<sup>58</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, p.4

<sup>59</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, p.3

Om antwoord te krijgen op deze deelvraag zijn er 14 uitspraken geanalyseerd. Dit zijn uitspraken waarbij de werkgever wel aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan, maar herplaatsing niet mogelijk blijkt te zijn of niet in de rede ligt.

In deelvraag 3 wordt geanalyseerd onder welke feiten en omstandigheden een werkgever niet voldoet aan de herplaatsingsverplichting op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g op basis van jurisprudentieonderzoek. Om antwoord te krijgen op deze deelvraag zijn er 16 uitspraken geanalyseerd, dit zijn uitspraken waarin de werkgever niet aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

Beide deelvragen zijn onderverdeeld in paragrafen. De paragrafen zijn onderverdeeld in sub a, sub d en sub g van artikel 7:669 lid 3 BW. Iedere paragraaf is weer onderverdeeld in de verschillende topics die gebruikt worden. Onder de topics zal uitgelegd worden hoe de rechter in de verschillende uitspraken tot zijn oordeel is gekomen en welke feiten en omstandigheden daarbij van belang waren.

Voor verdere uitleg over de topics verwijs ik naar de inleiding.

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van alle uitspraken met alle topics en de feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan van deelvraag 2. De uitspraken uit deelvraag 2 zijn genummerd in bijlage 4.

In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van alle uitspraken met alle topics en de feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan van deelvraag 3. De uitspraken uit deelvraag 3 zijn genummerd in bijlage 5.

### 3.1 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting

Deelvraag 2: Onder welke feiten en omstandigheden voldoet een werkgever aan de herplaatsingsplicht op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g BW op basis van jurisprudentieonderzoek?

3.1.1 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

3.1.1.3 Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk of ligt niet in de rede om een andere reden dan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling

In uitspraak 3 voerde werknemer aan dat werkgever onvoldoende binnen het gehele concern had gekeken naar een passende functie. Werkgever voerde aan dat zij geen deel uitmaakt van een concern. De kantonrechter ging mee in het verweer van werkgever, namelijk werkgever maakt geen deel uit van een groep op grond van artikel 2:24b BW. Doordat de functie van werknemer geheel is komen te vervallen, was herplaatsing niet mogelijk en lag dit niet in de rede.

In uitspraak 2 kon werknemer niet herplaatst worden, omdat er geen passende vacatures beschikbaar waren voor werknemer binnen de redelijke termijn. Werknemer heeft gesteld dat er vacatures openstonden die niet onder zijn aandacht zijn gebracht. Werkgever heeft hierop gereageerd door aan te voeren dat de vacatures zijn gepubliceerd in de redelijke termijn, maar pas zijn ontstaan buiten de redelijke termijn. De sollicitatietermijn ging dus lopen buiten de redelijke termijn.

3.1.1.4 Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken, die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling

In uitspraak 1 voerde werknemer aan dat hij herplaatst kon worden in een bepaalde functie. Door werknemer hierin te plaatsen zou werkgever haar formatieruimte overschrijden. Volgens de kantonrechter kon dit niet van werkgever gevergd worden. Ook heeft werkgever werknemer voldoende passende functies toegezonden waar hij op had kunnen solliciteren. Dit heeft hij niet gedaan. Derhalve is het niet mogelijk werknemer te herplaatsen.

#### 3.1.1.5 Werkgever heeft voldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern

In uitspraak 4 voerde de werknemer aan dat werkgever tijdelijke overeenkomsten met werknemers in andere vestigingen zou moeten beëindigen, teneinde werknemer te herplaatsen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan van bedrijven die deel uitmaken van een concern, in sommige gevallen verwacht worden dat zij elkaars overtollige werknemers herplaatsen. Er kan echter niet verwacht worden dat zij tijdelijke arbeidsovereenkomsten beëindigen teneinde een werknemer van een ander bedrijf te kunnen herplaatsen. Dit kan al helemaal niet als een overeenkomst daarvoor tussentijds beëindigd zou moeten worden.

De kantonrechter ging dus niet mee in het verweer van werknemer. De werkgever heeft voldoende inspanningen verricht om werknemer te herplaatsen.

#### 3.1.2 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW.

##### 3.1.2.1 Voldoende gekeken naar scholing

In uitspraak 5 is werknemer gedurende een termijn van 3 maanden in de gelegenheid gesteld opleidingen en trainingen te volgen teneinde de kans op het vinden van een passende functie te vergroten. Werknemer heeft zich niet ingespannen om zijn diploma's hiervoor te halen. In paragraaf 3.1.2.3 wordt verder ingegaan op deze uitspraak.

In uitspraak 9 is werknemer in de gelegenheid gesteld om opleidingen, workshops en trainingen te volgen. Zie paragraaf 3.1.2.3.

##### 3.1.2.2 Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk of ligt niet in de rede om een andere reden dan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling

In uitspraak 6 erkende werknemer dat hij niet meer in staat is om op de juiste wijze invulling en uitvoering te geven aan zijn functie en dat hij ongeschikt is voor zijn functie. Verder ziet hij ook geen mogelijkheden meer tot herplaatsing. Werkgever hoefde zich daar dan ook niet voor in te spannen.

In uitspraak 7 was herplaatsing niet mogelijk. Werkgever had aan werknemer een vacatureoverzicht verstrekt. Op twee van de daarop voorkomende functies had werknemer gesolliciteerd. Één functie zat een functieniveau hoger en de ander op hetzelfde niveau. Voor beide functies is werknemer afgewezen. Werknemer verwijt werkgever dat hij daar iets mee te maken heeft. Ongeacht of dit waar is of niet kan naar het oordeel van de kantonrechter niet verwacht worden van een werkgever dat hij een disfunctionerende werknemer op hetzelfde functieniveau of een niveau hoger herplaatst.

### 3.1.2.3 Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken, die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling

In uitspraak 5 is werknemer gedurende het herplaatsingstraject vrijgesteld van werk om zich volledig te kunnen focussen op het vinden van een passende functie en het volgen van trainingen en opleidingen, zodat hij geschikt is voor meerdere functies. Werkgever heeft werknemer verscheidene keren gewezen op mogelijk passende vacatures.

Werknemer heeft zich gedurende deze hele periode passief opgesteld.

De kantonrechter vond dat werkgever voldoende had gedaan om werknemer te herplaatsen.

In uitspraak 8 lag herplaatsing niet in de rede. Werkgever bood werknemer een functie aan, waar hij niet op heeft gesolliciteerd. Werknemer stelde zich op het standpunt dat hij tevens geschikt was voor andere functies, maar had onvoldoende gemotiveerd dat voor deze functies (binnen een redelijke termijn) vacatures open staan. Werkgever heeft aan zijn herplaatsingsverplichting voldaan, omdat hij een passende functie had aangeboden en er geen andere functies waren waarin werknemer herplaatst kon worden.

In uitspraak 9 voerde werkgever aan dat herplaatsing niet mogelijk was of niet in de rede ligt. Zij heeft gedurende drie maanden een loopbaancoach ter beschikking gesteld aan werknemer. Gedurende deze periode is werknemer vrijgesteld van werk, zodat hij zich volledig kon focussen op het vinden van een passende functie. Hij is tevens in de gelegenheid gesteld workshops, trainingen en opleidingen te volgen. Hier heeft hij onvoldoende gebruik van gemaakt. Er zijn aan werknemer regelmatig vacatures toegezonden vanuit het gehele concern, waarop hij ook heeft gesolliciteerd. Hier is hij niet voor aangenomen, omdat hij niet voldoende kennis en ervaring had voor de functies. Ook beschikte hij niet over de kerncompetenties die nodig waren voor deze functies. Werknemer is van mening dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om werknemer te herplaatsen. Het ter beschikking stellen van een loopbaancoach en het toesturen van vacatures was volgens hem niet voldoende. De kantonrechter overweegt dat werkgever voldoende inspanning

heeft verricht werknemer te herplaatsen. Herplaatsing is niet mogelijk, omdat werknemer niet beschikt over de kerncompetenties die vereist zijn voor de functies die werknemer passend acht. Gelet op alle omstandigheden van het geval, waarbij herplaatsing wordt bemoeilijkt door een structureel verschil van inzicht tussen werknemer en werkgever, heeft werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing, al dan niet met behulp van scholing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is.

In uitspraak 10 ligt gelet op het disfunctioneren van werknemer herplaatsing in een vergelijkbare functie niet in de rede. Werknemer voerde terecht aan dat hij in zijn vorige functie wel naar behoren functioneerde, dus dat hij in die functiegroep wel herplaatst kan worden. Werkgever stelt dat zij heeft onderzocht of het mogelijk is werknemer te herplaatsen in zijn oude functie. Werkgever heeft werknemer gewezen op een vacature in Pernis. Uiteindelijk vond zij hiervoor een geschiktere herplaatsingskandidaat. Werkgever stelt zich volgens de kantonrechter terecht op het standpunt dat zij niet de verplichting heeft om werknemer in een functie te plaatsen indien daar al een andere meer geschikte kandidaat voor is. Werkgever mag zelf bepalen welke werknemer het meest geschikt is voor de functie. Voorts hebben zowel werknemer als de HR-manager contact opgenomen met de manager die gaat over internationale herplaatsing. Uit mailcontact blijkt dat zij geen mogelijkheden ziet tot herplaatsing van werknemer in het buitenland, zeker niet nu hij een herplaatsing naar Moerdijk heeft afgewezen. Als het al zou kunnen zou werknemer aan het werk gaan als expat. Deze bedrijven nemen geen expats aan met het niveau van werknemer. Ook staat het afzonderlijke lokale vennootschappen vrij om naar eigen behoefte en wensen een lokaal personeelsbeleid te voeren. Als er dus al sprake zou zijn van een passende functie kan werkgever niet afdwingen dat die vennootschap werknemer (met voorrang boven een externe kandidaat) plaatst. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever voldoende heeft onderzocht of herplaatsing van werknemer mogelijk was. Te meer nu werknemer zelf ook geen passende functies heeft aangevoerd die binnen een redelijke termijn beschikbaar zouden zijn.

#### 3.1.2.4 werkgever heeft voldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern

In uitspraak 9 zijn aan werknemer regelmatig passende functies toegezonden vanuit het gehele concern. Zie paragraaf 3.1.2.3.

3.1.3 Werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW.

3.1.3.1 Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk of ligt niet in de rede om een andere reden dan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling

In uitspraak 11 is de arbeidsverhouding tussen werknemer met zowel werkgever, collega's en de directie dusdanig verstoord dat herplaatsing niet in de rede ligt. In uitspraak 12 is de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever verstoord waardoor de herplaatsingsverplichting volgens de kantonrechter geheel niet aan de orde is.

In uitspraak 13 voerde werkgever aan dat herplaatsing niet mogelijk was omdat zij één vestiging heeft met 30 werknemers en werknemer in alle functies met dezelfde collega's en leidinggevende te maken zou krijgen. De kantonrechter was het ermee eens dat herplaatsing daardoor niet in de rede ligt.

In uitspraak 14 was de arbeidsverhouding dusdanig verstoord tussen werknemer en het bestuur van de stichting dat herplaatsing niet in de rede ligt.

### 3.1.4 Deelconclusie

Alle voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling zijn in principe van belang bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, d en g BW. Wel is het zo dat het bij een disfunctionerende werknemer lastig is om een passende functie te vinden. De werknemer is niet (meer) geschikt voor zijn huidige functie, dus kan er bij het vinden van een passende functie in de meeste gevallen alleen naar een functie gekeken worden op een lager niveau.

Dit beperkt de mogelijkheid om een passende functie te vinden, aangezien werknemer voor maar een beperkt aantal functies nog geschikt is.

Bij een verstoorde arbeidsverhouding is het sterk van belang met wie de arbeidsverhouding verstoord is. Indien de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever verstoord is, ligt herplaatsing vaak niet in de rede of is het niet mogelijk. Ook in het geval van een verstoorde arbeidsverhouding met collega's kan herplaatsing niet in de rede liggen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een bedrijf waar werknemer niet herplaatst kan worden zonder dat hij met dezelfde collega's zal moeten werken.

Een werkgever dient zorgvuldig te kijken naar passende functies en indien deze er zijn, werknemer daarop te wijzen. De mogelijkheid tot scholing hoeft een werkgever alleen aan te bieden indien er openstaande vacatures zijn binnen de redelijke termijn waarvoor de werknemer door middel van scholing geschikt kan worden. Bij een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever of met collega's zodanig dat werknemer niet herplaatst kan worden speelt scholing echter geen rol. Er hoeft dan ook niet meer gekeken te worden naar passende functies.

Een werknemer mag eerder aangeboden functies niet zonder goede reden afwijzen. Het is van belang dat een werknemer inzet toont om de mogelijkheid tot herplaatsing te vergroten. Hij moet zich bijvoorbeeld inspannen voor de scholing die werkgever aanbiedt.

## 3.2 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting

Deelvraag 3: Onder welke feiten en omstandigheden voldoet een werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a, sub d en sub g BW op basis van jurisprudentieonderzoek?

3.2.1 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

### 3.2.1.1 Onvoldoende gekeken naar scholing

In uitspraak 17 en 21 had werkgever moeten kijken of werknemer door middel van scholing in een moeilijkere functie geplaatst zou kunnen worden. Zie de andere paragrafen voor nadere toelichting.

3.2.1.2 Het is onvoldoende gebleken dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt om een andere reden dan dat niet voldaan is aan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 en artikel 9 Ontslagbesluit.

In uitspraak 15 en 17 had werkgever onvoldoende overleg gevoerd met werknemers over wat voor hun een passende functie zou kunnen zijn. In uitspraak 15 zegt de kantonrechter hierover dat een werkgever een werknemer tijdens en na het onderzoek

van zo veel mogelijk informatie dient te voorzien en inzicht dient te geven in het besluitvormingsproces. Dit getuigt van goed werkgeverschap en vergroot de kans op het vinden van een passende functie, doordat duidelijk wordt welke functies werknemer bereid is te vervullen. Er heeft geen enkel overleg plaatsgevonden betreffende het herplaatsingstraject. Voor uitspraak 17 zie 3.2.1.3.

### 3.2.1.3 Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, onvoldoende functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling

In uitspraak 16 heeft werkgever gesteld dat herplaatsing niet in de rede lag, nu werknemer een aangeboden functie heeft geweigerd. Werknemer heeft betwist dat hij de desbetreffende functie heeft geweigerd. Dit is overigens niet van belang, want doordat het UWV de toestemming tot opzegging van de overeenkomst had geweigerd, mocht werknemer ervanuit gaan dat hij in zijn eigen functie kon blijven. Vervolgens heeft Werkgever kort voor of na het indienen van het verzoekschrift een vacature opengezet voor een functie die als passend kan worden aangemerkt voor werknemer. Bij de mondelinge behandeling heeft werkgever gesteld dat deze functie al is vervuld. Werknemer heeft dit betwist onder verwijzing naar de reactietermijn die ten tijde van de zitting nog maar net was verstreken. Zelfs al zou het zo zijn dat er een geschikte kandidaat is gevonden voor de functie, ontslaat dat werkgever niet van de op haar rustende verplichting om te bezien of herplaatsing van werknemer in deze of een andere passende functie toch mogelijk is. Werkgever heeft daar niet genoegzaam aan voldaan.

In uitspraak 17 had werkgever in het kader van goed werkgeverschap overleg moeten voeren met werknemer betreffende het herplaatsingstraject. Door dit na te laten heeft werkgever geen rekening gehouden met de belangen van werknemer. Het was niet duidelijk dat herplaatsing niet mogelijk was zodat er geen overleg meer zou hoeven plaats te vinden. Ook had werkgever naar meer passende functies kunnen kijken. Zo had hij naar passende functies kunnen kijken die door middel van scholing passend zouden kunnen worden gemaakt.

In uitspraak 21 oordeelde de kantonrechter dat met het enkel bekendmaken van vacatures binnen het bedrijf niet is voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Ook hier had werkgever overleg moeten voeren met werknemer. Werkgever had werknemer moeten begeleiden naar een nieuwe functie en waar mogelijk belemmeringen voor een andere functie weg moeten nemen. Werkgever heeft tevens onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de functies die nu vervuld worden door uitzendkrachten niet geschikt zijn voor werknemer of dat werknemer hier middels scholing niet voor in aanmerking zou

kunnen komen.

#### 3.2.1.4 Werkgever heeft onvoldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern

In uitspraak 18 voerde werkgever aan dat het bedrijf zou worden beëindigd. Daar is echter geen sprake van volgens de kantonrechter, nu alle activiteiten worden overgeheveld naar een andere locatie. Werkgever had moeten bewerkstelligen of op zijn minst moeten onderzoeken of werknemer herplaatst kon worden binnen de andere locatie. Werkgever heeft werknemer verzocht te solliciteren op een andere functie binnen de andere locatie, werkgever heeft daarmee niet aan haar verplichting voldaan.

In tussenuitspraak 19 maakt werkgever anders dan zij zelf betoogt deel uit van een groep op grond van artikel 2:24b BW. Werkgever diende bij de beoordeling of er een passende functie beschikbaar was arbeidsplaatsen in een andere tot deze groep behorende ondernemingen te betrekken. Dit heeft werkgever niet gedaan, omdat zij meende dit niet te hoeven doen. Werkgever krijgt de kans zich nog verder uit te laten over of er binnen de groep nog passende functies zijn voor werknemer. Er is nog geen einduitspraak gepubliceerd.

In uitspraak 20 had werkgever aan werknemer een functie aangeboden en werknemer had deze functie geweigerd, omdat de arbeidsvoorwaarden veel lager lagen dan die van zijn huidige functie. Overigens was de functie wel als passend aan te merken. Werknemer had zelf nog gesolliciteerd op een andere functie. Op deze sollicitatie heeft werknemer geen reactie ontvangen en ze had via de wandelgangen gehoord dat de functie al was vergeven. Volgens werkgever was deze functie niet passend. Dit had werkgever onvoldoende onderbouwd, nu werknemer aanvoerde dat hij al over ervaring beschikt die in die functie vereist is. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer niet geschikt was voor deze functie. Zij had dit kunnen doen door de vacaturetekst te overleggen met functieomschrijving. Ook is er met werknemer geen enkel sollicitatiegesprek gevoerd en was werkgever er direct van overtuigd dat werknemer niet geschikt is. Los daarvan acht de kantonrechter het onwaarschijnlijk dat er binnen een groot concern als waarin werkgever (Blokker) zich bevindt in de periode van maart 2016 tot januari 2017 geen passende functie beschikbaar was. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing niet mogelijk is.

3.2.2 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW.

#### 3.2.2.1. Onvoldoende gekeken naar scholing

In zaak 26 was werknemer werkzaam als groepsleerkracht bij een school. Pas nadat werknemer jarenlang werkzaam was bij de school heeft werkgever haar verteld dat zij niet bevoegd is werkzaam te zijn als groepsleerkracht. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgever dit eerder kenbaar moeten maken bij werknemer, indien zij dit had gedaan had werknemer eerder kunnen beginnen aan een zij-instroomtraject aan de PABO om alsnog haar lesbevoegdheid te behalen. Werkgever heeft daarmee onvoldoende zorg gehad voor de scholing van werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW. Er bestaat een mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn als de werknemer alsnog een zij-instroomtraject volgt aan de PABO.

#### 3.2.2.2 Het is onvoldoende gebleken dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt, om een andere reden dan dat niet voldaan is aan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 en artikel 9 Ontslagbesluit.

In uitspraak 23 heeft werknemer bij het hof duidelijk gemaakt dat er wel degelijk vacatures beschikbaar waren waarop hij ook heeft gesolliciteerd en dat er volgens hem wel degelijk mogelijkheden waren om hem te herplaatsen binnen de groep. Ter zitting is gebleken dat werkgever voorafgaand aan de zitting ermee bekend was dat werknemer was aangenomen voor een vacature waar hij op had gesolliciteerd. Naar het oordeel van de kantonrechter had het op de weg van de werkgever gelegen om uiterlijk voor de zitting gemotiveerd te stellen dat vacatures waarop werknemer heeft gesolliciteerd, ten tijde van de beschikking van de kantonrechter niet voorzienbaar waren dan wel waarom werknemer niet in deze functies geplaatst zou kunnen worden. Tegen deze achtergrond oordeelt het hof dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat op de dag waarop beslist is op het verzoek tot ontbinding, herplaatsing van werknemer niet mogelijk was of niet in de rede lag.

#### 3.2.2.3 Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, onvoldoende functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling

In uitspraak 22 heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt, door enkel aan te voeren dat werknemer een aantal

aan haar toegezonden vacatures niet passend vond. Voorts heeft werkgever gesteld dat herplaatsing niet in de rede ligt, omdat de werknemer disfunctioneert. Hier is volgens de kantonrechter geen sprake van dus ook dat gaat niet op.

In uitspraak 24 en 25 was de kantonrechter van oordeel dat voor een grote werkgever een actieve rol is weggelegd als het gaat om de herplaatsingsverplichting.

In uitspraak 24 bijvoorbeeld stelt werkgever dat er geen geschikte functies zijn voor werknemer. Dit onderbouwt zij enkel door te verwijzen naar een vacature waarvoor werknemer volgens haar niet voor in aanmerking komt. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderzocht of werknemer herplaatst kon worden. De werkgever had actief moeten onderzoeken of herplaatsing mogelijk was.

#### 3.2.2.4 Werkgever heeft onvoldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern

In uitspraak 27 voerde werkgever aan dat ondanks zij deel uitmaakt van een concern, zij geen mogelijkheden heeft werknemer te herplaatsen binnen het concern. Zij kan geen invloed uitoefenen op sollicitatieprocedures binnen andere bedrijven. Door niet te onderzoeken of werknemer herplaatst kan worden elders in het concern, is werkgever tekortgeschoten in haar herplaatsingsverplichting. Verder heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat werknemer zich niet zou openstellen om elders in het concern herplaatst te worden. Dit blijkt nergens uit. Werkgever dient beter te onderzoeken of werknemer in het concern herplaatst kan worden.

In uitspraak 28 heeft werkgever onvoldoende onderzocht of werknemer herplaatst kan worden binnen een passende functie binnen het gehele concern. Werkgever heeft alleen aangegeven voor welke functies werknemer niet in aanmerking komt, maar verder geen concreet onderzoek uitgevoerd.

3.2.3 Werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting bij een ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW.

3.2.3.1 Het is onvoldoende gebleken dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt om een andere reden dan dat niet voldaan is aan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 en artikel 9 Ontslagbesluit

In uitspraak 29 is voldoende duidelijk dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat werknemer niet herplaatst kan worden binnen de vestiging. Nu is het zo dat het bedrijf in totaal bestaat uit 5 vestigingen. Vestigingsplaats 2 is ook geen optie omdat de teams uit vestiging 1 en 2 daarvoor te nauw met elkaar samenwerken. Herplaatsing in vestiging 3 is ook geen optie in verband met niet-uitwisselbare functies. Aangezien verweerder zich tijdens de mondelinge behandeling bereid heeft verklaard in vestiging 4 een verbetertraject in te willen gaan onder leiding van de manager daar, is herplaatsing in vestiging 4 mogelijk.

In uitspraak 30 heeft werkgever, zonder dat daarvoor enige aanleiding is, gepoogd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer is als gevolg daarvan arbeidsongeschikt geworden. Desondanks wil werknemer de arbeidsovereenkomst voortzetten, te meer nu daar binnen de onderneming mogelijkheid toe is. Werkgever heeft daartegen aangevoerd dat herplaatsing van werknemer naar een andere vestiging alleen maar leidt tot verplaatsing van het "probleem". Onduidelijk is nog wat het probleem is, aangezien werknemer goed leek te functioneren binnen haar functie. Een verdere betwisting van werkgever dat herplaatsing onmogelijk is uitgebleven. Werknemer kan herplaatst worden. De verstoorde arbeidsverhouding is niet dusdanig dat van werkgever niet in redelijkheid kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

### 3.2.4 Deelconclusie

Opvallend is vooral hoe belangrijk kantonrechters het achtten dat werkgevers overleg voeren met werknemers over het herplaatsingstraject, nu dit niet specifiek is opgenomen in de wet- en regelgeving. Hierin is terug te zien dat herplaatsing voor de invoering van de WWZ onder goed werkgeverschap viel 7:611 BW.

Bij een grote werkgever neemt de kantonrechter niet snel aan dat er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing elders in de groep. Dit zal hij grondig moeten hebben onderzocht. Zeker als het om een verstoorde arbeidsverhouding gaat dient een werkgever te kijken of een werknemer herplaatst kan worden bij een andere vestiging als de verstoorde

arbeidsverhouding dan geen problemen meer oplevert. Doet hij dit niet zal de kantonrechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan.

## Hoofdstuk 4 Conclusie

Wat kan THL advocaten haar cliënten adviseren over de herplaatsingsverplichting van een werkgever op grond van artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de ontslagregeling bij de ontslaggronden a, d en g van artikel 7:669 lid 3 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

Een werkgever dient standaard in ontslagprocedures onder iedere ontslaggrond te bewijzen dat zij onderzoek heeft gedaan naar de aanwezigheid van passende functies.

Tijdens het herplaatsingstraject dient een werkgever altijd met werknemer overleg te voeren over de mogelijkheden tot herplaatsing en werkgever dient werknemer actief te begeleiden naar een andere passende functie. Het enkel wijzen op openstaande vacatures is niet voldoende. Een werkgever moet gericht passende vacatures doorsturen aan werknemer en waar mogelijk bemiddelen met de persoon die verantwoordelijk is voor het aannemen van sollicitanten. Een werkgever dient te onderzoeken of er passende vacatures beschikbaar zijn die passen bij het functieniveau van werknemer of door middel van scholing passend kunnen worden gemaakt. Een werkgever dient overigens wel pas te kijken naar scholing als er uitzicht is op een passende functie binnen de redelijke termijn.

Bij een disfunctionerende werknemer wordt het lastiger om voor een werknemer een passende functie vinden, gezien hij alleen een functieniveau lager geplaatst kan worden. Het is sterk van belang dat het disfunctioneren van werknemer niet aan de werkgever is toe te rekenen door bijvoorbeeld onvoldoende zorg voor scholing. Is het disfunctioneren aan de werkgever toe te rekenen, dan zal er geen ontslag kunnen plaatsvinden.

Bij een verstoorde arbeidsverhouding is het van belang dat een werkgever goed onderzoekt of werknemer geplaatst kan worden in een functie waarbij de verstoorde arbeidsverhouding niet in de weg staat. Niet alleen een verstoorde arbeidsverhouding met een werkgever kan herplaatsing in de weg staan, maar ook een verstoorde arbeidsverhouding met collega's, indien er geen passende functie binnen het bedrijf is waarbij werknemer niet met die collega's hoeft te werken.

Als werkgever deel uitmaakt van een concern is het van belang dat werkgever onderzoekt of werknemer herplaatst kan worden binnen het gehele concern. Uit de rechtspraak is gebleken dat werkgevers bij internationale concerns geen invloed kunnen

uitoefenen op sollicitatieprocedures elders en werknemer dan ook niet in het buitenland kan worden herplaatst.<sup>60</sup>

Overigens wordt niet alleen van een werkgever veel inspanning verwacht, maar ook van een werknemer wordt verwacht dat hij inzet en medewerking vertoont aan de acties die werkgever verricht om werknemer mogelijk te herplaatsen.

## Hoofdstuk 5 Aanbevelingen

Het doel van dit onderzoek is aan THL advocaten een advies uitbrengen over wat zij haar cliënten kan adviseren over de herplaatsingsverplichting van een werkgever op grond van artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 van de ontslagregeling bij de ontslaggronden a, d en g van 7:669 lid 3 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek.

Aan de hand van dit onderzoek kunnen er een aantal aanbevelingen worden gedaan aan THL advocaten.

### 1. Passende functie

De werkgever dient bij een voorgenomen ontslag te onderzoeken of werknemer herplaatst kan worden binnen een passende functie. In artikel 9 lid 1 Ontslagregeling staat welke functies er bij het zoeken naar een passende functie betrokken moeten worden. Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Indien er functies beschikbaar zijn waarvoor werknemer door middel van scholing geschikt zou kunnen worden gemaakt, dient werkgever de scholing aan te bieden. Bij een disfunctionerende werknemer moet er naar functies gekeken worden op een lager niveau dan de huidige functie. Bij een verstoorde arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer ligt herplaatsing niet in de rede. Indien de arbeidsverhouding is verstoord tussen werknemer en zijn collega's dient er naar een passende functie gekeken te worden waarbij werknemer niet met de desbetreffende collega's hoeft te werken.

### 2. De redelijke termijn

De werkgever moet binnen een redelijke termijn kijken of werknemer herplaatst kan worden. De redelijke termijn is gelijk aan de opzegtermijn. Bij het indienen van een ontslagverzoek dient werkgever een reële inschatting te maken van de beschikbare vacatu-

---

<sup>60</sup> Rb. Zeeland-West-Brabant 16 maart 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:1800

res voor werknemer binnen de redelijke termijn. Vacatures die gepubliceerd worden binnen de redelijke termijn, maar waar pas op gesolliciteerd kan worden buiten de redelijke termijn, hoeven niet meegenomen te worden in de onderbouwing.

### 3. Herplaatsingstraject

Werkgever dient met werknemer in gesprek te gaan over het herplaatsingstraject. Zowel werknemer als werkgever kan naar voren brengen welke functies zij passend vinden. De werkgever dient te proberen eventuele onmogelijkheden voor een functie weg te nemen en de werknemer waar mogelijk te begeleiden naar een nieuwe functie. Dit kan door bijvoorbeeld het aanbieden van scholing, gericht vacatures te sturen aan werknemer en door werknemer voor te dragen als potentiële kandidaat bij sollicitatieprocedures. Indien het niet mogelijk is een werknemer te herplaatsen dient een werkgever dit gemotiveerd te onderbouwen. Werkgever moet door middel van het overleggen van vacatureteksten met functieomschrijving en functie-eisen aantonen dat deze functies niet geschikt zijn voor werknemer.

### 4. Concernbrede herplaatsing

Indien werkgever deel uitmaakt van een concern dient zij te onderbouwen dat zij zich heeft ingespannen om werknemer elders in het concern te herplaatsen. Dit kan zij doen door overlegging van vacatureteksten en de reden erbij te geven waarom werknemer niet in die functie herplaatst kan worden. Bij internationale concerns dient een werkgever te onderzoeken of een werknemer in het buitenland herplaatst kan worden en indien dat mogelijk is deze functie aan te bieden. Onduidelijk is nog wat het gevolg is voor een eventuele WW-uitkering van een werknemer als hij deze functie weigert.

## Bijlage 1 literatuurlijst

### Literatuur

#### **Beltzer en Schmeetz TvO 2017**

R. Beltzer en S. Schmeetz, 'Herplaatsing binnen het concern', *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2017, p. 5-6.

#### **Frankenhuijsen, AR 2018**

T.J. van Frankenhuijsen, 'Concern-brede herplaatsing: wat is de laatste stand van zaken?', *ArbeidsRecht* 2018/5, p. 1-4.

#### **Dop 2016**

J. Dop, 'De herplaatsingsplicht van de werkgever bij ontslag', *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2016, p.6.

#### **Laagland & Lintsen TRA 2016/12**

F.G. Laagland & I. Lintsen, 'Werkgeverschap in concernverhoudingen', *TRA* 2016/12, p.1.

#### **Loonstra 2015**

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2015.

#### **Olivier en Wiewel 2017/67**

R. Olivier en J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2017/67, p 1-7.

### Elektronische bronnen

#### **Recht.nl 2016**

R. Suir, 'Herplaatsingsverplichting – rechterlijke beoordeling' 30 december 2016, recht.nl

#### **Recht.nl 2016**

D. Achenbach, 'Toetsingsmoment(en) herplaatsingsplicht' 16 april 2016, recht.nl

[www.UWV.nl](http://www.UWV.nl)

'werknemer en ontslag'

### Parlementaire stukken

- Handelingen II 2013/14, 54.
- Kamerstukken II, 2013/2014, 33 818, nr. 3.
- Kamerstukken II 2013/2014, 33 818, nr. 7
- Kamerstukken II 2015/2016, 33 818, nr.3
- Staatscourant 2015 nr. 12685, 11 mei 2015.
- Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, Stcrt. 2015, 12 685.
- Beleidsregels ontslagtaak UWV, Hoofdstuk 27.
- Uitvoeringsregels UWV, juli 2016

## **Jurisprudentie**

### **Rechtbank Amsterdam**

Rb. Amsterdam 29 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4364

### **Rechtbank Noord-Nederland**

Rb. Noord-Nederland 15 augustus 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3140

### **Hof Arnhem-Leeuwarden**

Hof Arnhem-Leeuwarden 2 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7100

### **Parket bij de Hoge Raad**

Parket bij de Hoge Raad, 10 november 2017, ECLI:NL:PHR:2017:1256

## Bijlage 2

### Resultaten deelvraag 2

De topics zijn aangegeven met de volgende kleuren:

|                                                                                                                                                                             |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Voldoende gekeken naar omscholing.                                                                                                                                          | Red    |
| Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk of ligt niet in de rede om een andere reden dan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling. | Yellow |
| Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken, die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling.      | Blue   |
| Werkgever heeft voldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern.                                                                                              | Purple |

| Uitspraken | Ontslaggrond | Topics | Feiten en omstandigheden                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------|--------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.         | A            | Blue   | Werkgever had werknemer begin 2016 in het kader van een minnelijke schikking een functie aangeboden. Werknemer heeft dit afgewezen. Tijdens het herplaatsingstraject voert werknemer aan in die functie herplaatst te kunnen worden. Dat is nu niet meer mogelijk want dan wordt de formatie ruimte overschreden volgens werkgever. Volgens de kantonrechter kan werkgever niet gehouden worden zijn formatieruimte te overschrijden. Werkgever heeft aan werknemer regelmatig vacatures toegezonden, waar werknemer niet op heeft gereageerd.                                                                                                                                              |
| 2.         | A            | Yellow | Werknemer kon niet meer in het systeem van werkgever, waardoor een aantal functies niet onder zijn attentie zijn gebracht. De functie die wel nog onder zijn aandacht viel, was al vervuld door een andere werknemer. De vacatures die werknemer zijn ontgaan, omdat hij niet meer in het systeem kon, zijn gepubliceerd binnen de redelijke termijn, maar zijn ontstaan buiten de redelijke termijn. Hiermee wordt bedoeld dat ze daadwerkelijk zijn vrijgekomen buiten de redelijke termijn. Naar de optie van scholing hoefde volgens de kantonrechter niet gekeken te worden, omdat er ook door middel van scholing geen zicht was op een passende functie binnen de redelijke termijn. |
| 3.         | A            | Yellow | Werknemer voert aan dat werkgever niet binnen het gehele concern naar een passende functie heeft gekeken. Werkgever voert aan dat zij geen deel uitmaakt van een concern. Het Hof deelt deze mening. Werkgever maakt geen deel uit van een concern op grond van artikel 2:24b BW. De vennootschap heeft geen moedermaatschappij of dochtermaatschappij en maakt geen deel uit van een economische eenheid. Werknemer verwijst tevens naar een persbericht, omdat de vennootschap samen met                                                                                                                                                                                                  |

|    |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|---|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |   |  | <p>een ander bedrijf daarin wordt genoemd als zijnde één geheel. Naar het oordeel van het Hof blijkt hier niet uit dat de vennootschap deel uit maakt van een groep. De functie van werknemer is geheel komen te vervallen en dus was herplaatsing in de eigen onderneming niet mogelijk.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 4. | A |  | <p>Werkgever had ruim haar best gedaan om werknemer te herplaatsen. Zij had haar een functie aangeboden welke werknemer weigerde in verband met de reisafstand. Ook heeft zij onderzocht welke functies er buiten de onderneming geschikt waren, maar mede door de arbeidsongeschiktheid van werknemer is dit niet gelukt. Werknemer voerde aan dat werkgever tijdelijke overeenkomsten met werknemer van andere vestigingen zou moeten beëindigen, teneinde werknemer te herplaatsen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan van een werkgever, die deel uitmaakt van een concern, in sommige gevallen verwacht worden om elkaars overtoollige werknemers te herplaatsen, maar in het algemeen kan een zuster-vennootschap niet gehouden worden tijdelijke arbeidsovereenkomsten te beëindigen om een werknemer van een gelieerde vennootschap te herplaatsen.</p> |
| 5. | D |  | <p>De kantonrechter wees een eerdere ontslagaanvraag af, omdat werkgever niet aan haar herplaatsingsverplichting had voldaan. Vervolgens is werkgever weer een herplaatsingstraject gestart van drie maanden. Werknemer is in deze periode vrijgesteld van werk om zich volledig te focussen op het vinden van een passende functie en het volgen van trainingen en opleidingen die daarvoor nodig zijn. Bij één vacature heeft werkgever werknemer geïntroduceerd als mogelijke kandidaat en geopperd een gesprek te regelen. Verder heeft werkgever werknemer telkens op geschikte vacatures gewezen, verteld welke acties hij kon ondernemen, is er telkens feedback gegeven op sollicitaties en is hij gestimuleerd zijn opleidingen te volgen. Werknemer heeft zich gedurende deze hele periode</p>                                                               |

|    |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|---|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |   |  | <p>passief opgesteld. Zo heeft hij 4 weken onbenut gelaten om zijn WFT-diploma te halen. Dit terwijl dit diploma binnen enkele weken gehaald kan worden. Voorts richtte hij zijn LinkedIn account zo in dat dat zijn voorkeur uitging naar een IT-gerelateerde functie of een functie in de fotografie en tijdens sollicitatiegesprekken liet hij ook erg blijken dat zijn voorkeur meer uitging naar een dergelijke functie. Dit verkleinde sterk zijn kans om aangenomen te worden. De kantonrechter vond dat werkgever voldoende had gedaan om werknemer te herplaatsen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 6. | D |  | <p>De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege ongeschiktheid voor het verrichten van de bedongen arbeid. Werknemer heeft erkend ongeschikt te zijn voor zijn functie en ziet geen mogelijkheden tot herplaatsing. Nu werknemer erkent dat hij ongeschikt is voor de functie en beide partijen het erover eens zijn dat herplaatsing niet mogelijk is, kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 7. | D |  | <p>Werkgever stelde dat herplaatsing niet in de rede ligt vanwege het disfunctioneren. De kantonrechter oordeelt dat de herplaatsingsverplichting een inspanningsverplichting is en de werkgever daaraan dient te voldoen. Werkgever heeft bij haar stelling dat herplaatsing niet in de rede ligt een vacatureoverzicht overlegd. Werknemer heeft op twee daarop voorkomende functies gesolliciteerd, waarvan één op hetzelfde functieniveau en één een functieniveau hoger. Werknemer is voor beide functies afgewezen en verwijt dit aan werkgever. De kantonrechter is van mening dat dit er niet toe doet nu er niet van een werkgever verwacht kan worden dat zij een disfunctionerende werkgever op hetzelfde niveau of een niveau hoger herplaatst. Werknemer heeft nagelaten concreet aan te geven welke functies er dan wel geschikt waren, dit had hij wel moeten doen ter onderbouwing. De arbeidsovereenkomst kon ontbonden worden vanwege de geringe onderbouwing van werknemer.</p> |
| 8. | D |  | <p>Volgens werknemer was er mogelijkheid tot herplaatsing als directeur bij een andere school. Werkgever heeft gemotiveerd gesteld dat herplaatsing als directeur niet in de rede ligt en werknemer heeft geen andere stellingen op</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|     |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|---|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |   |  | <p>dit punt aangevoerd. Er is aan werknemer al eens eerder een functie als leerkracht aangeboden, welke hij heeft geweigerd. Verder heeft werknemer niet aangevoerd dat er binnen de redelijke termijn passende vacatures aanwezig waren waarin hij herplaatst kon worden.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 9.  | D |  | <p>Volgens werknemer heeft werkgever onvoldoende onderzocht of herplaatsing mogelijk is. Een loopbaanadviseur ter beschikking stellen en het aan hem mailen van interne vacatures is volgens hem niet voldoende. Werkgever had actiever moeten zoeken en eventuele belemmeringen om voor functies in aanmerking te komen zoveel mogelijk weg moeten nemen. In tegenstelling tot hetgeen werkgever stelt zijn er volgens werknemer voldoende passende vacatures. Werknemer voert tevens aan dat hij aan werkgever heeft verzocht lijsten te verstrekken van de vacatures die in de komende periode vrij zullen of kunnen komen. Uit de actuele vacaturelijsten komt de functie van Junior Projectleider Arnhem hem passend voor. Uit de overlegde lijst met inleners noemt hij 15 functies, van schaal 5 tot en met schaal 7, waarvan het dienstverband binnen de redelijke termijn eindigt. Werkgever stelt dat zij voldoende inspanning heeft verricht om werknemer te herplaatsen. Werkgever voert aan dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt of niet mogelijk is. Zij heeft werknemer gedurende drie maanden een loopbaancoach ter beschikking gesteld, die haar kennis van interne vacatures, passende functies en sollicitatieprocedures met werknemer heeft besproken. Al die tijd was verweerder vrijgesteld van werk om zich volledig te kunnen richten op een passende functie. Er zijn aan werknemer workshops, trainingen en opleidingen aangeboden. Ook zijn aan werknemer regelmatig vacatures toegezonden vanuit het gehele concern. Werknemer heeft regelmatig op deze functies gesolliciteerd, maar werd niet aangenomen omdat hij onvoldoende kennis en ervaring had. Volgens werkgever was werknemer pas in een later stadium bereid om op lagere functies te solliciteren en heeft hij onvoldoende gebruik gemaakt van het scholingsaanbod. Afwijzingen bij de sollicitaties hangen samen met het onvoldoende functioneren op kerncompetenties. Ook heeft werknemer geen hbo-niveau zoals hij doet voorkomen. Werkgever heeft gemotiveerd onderbouwd waarom werknemer niet geschikt is voor de door hem aangedragen mogelijk passende functies.</p> <p>De kantonrechter besluit dat werkgever voldoende inspanning heeft verricht werknemer te herplaatsen. Herplaatsing is gezien de kerncompetenties waarover werknemer niet beschikt, maar wel nodig zijn voor de vacatures die werknemer passend acht, niet mogelijk. Gelet op alle omstandigheden van het geval, waarbij herplaatsing wordt bemoeilijkt door een structureel verschil van inzicht tussen werknemer en werkgever in zijn capaciteiten, heeft werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing, niet mogelijk is.</p> |
| 10. | D |  | <p>Herplaatsing gelet op het disfunctioneren van werknemer niet in de rede. Werknemer voerde terecht aan dat hij in zijn vorige functie wel naar behoren functioneerde dus dat</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|            |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------|---|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |   |  | <p>hij in die functiegroep wel herplaatst kan worden. Werkgever stelt dat zij heeft onderzocht of het mogelijk is werknemer te herplaatsen in zijn oude functie. Werkgever heeft werknemer gewezen op een vacature in Pernis. Werkgever stelt zich volgens de kantonrechter terecht op het standpunt dat zij niet de verplichting heeft om werknemer in een functie te plaatsen indien, daar al een andere meer geschikte kandidaat voor is. Werkgever mag zelf bepalen welke werknemer het meest geschikt is voor de functie. Voorts hebben zowel werknemer als de HR-manager contact opgenomen met de manager die gaat over internationale herplaatsing. Uit mailcontact blijkt dat zij geen mogelijkheden ziet tot herplaatsing van werknemer in het buitenland, zeker niet nu hij een herplaatsing naar Moerdijk heeft afgewezen. Als het al zou kunnen zou werknemer aan het werk gaan als expat. Deze bedrijven nemen geen expats aan met het niveau van werknemer. Volgens de kantonrechter staat afzonderlijke lokale vennootschappen vrij om naar eigen behoefte en wensen een lokaal personeelsbeleid te voeren. Als er dus al sprake zou zijn van een passende functie kan werkgever niet afdwingen dat die vennootschap werknemer (met voorrang boven een externe kandidaat) plaatst. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever voldoende heeft onderzocht of herplaatsing van werknemer mogelijk was. Te meer nu werknemer zelf ook geen passende functies heeft aangevoerd die binnen een redelijke termijn beschikbaar zouden zijn.</p> |
| <b>11.</b> | G |  | <p>Volgens het hof was de arbeidsverhouding tussen werknemer met zowel werkgever, collega's en de directie dusdanig verslechterd dat er sprake was van een arbeidsverhouding die ernstig en duurzaam is verstoord. De arbeidsverhouding is in zoverre verstoord dat de arbeidsovereenkomst niet kan voortduren. Herplaatsing ligt niet in de rede. De Hoge Raad gaat met de beslissing van het hof mee. De werkomstandigheden van werknemer zijn al een aantal keer aangepast, de verstoorde arbeidsverhouding is tussen werknemer met zowel werkgever, collega's en de directie. Werknemer kan zich niet neerleggen bij beslissingen die worden en gemaakt en is al het vertrouwen in werkgever kwijtgeraakt. Om die redenen ligt herplaatsing niet in de rede.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>12.</b> | G |  | <p>De kantonrechter was van oordeel dat herplaatsing niet aan de orde is nu de arbeidsverhouding is verstoord tussen werknemer en werkgever.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>13.</b> | G |  | <p>Werkgever heeft aangevoerd dat zij één vestiging heeft met 30 werknemers en herplaatsing niet mogelijk is zonder dat werknemer met dezelfde collega's en leidinggevenden te maken krijgt. Het hof is het ermee eens dat herplaatsing hierdoor niet in de rede ligt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>14.</b> | G |  | <p>De arbeidsverhouding tussen werknemer en het bestuur van de stichting waarin hij vrijwilliger is, is dusdanig verstoord dat herplaatsing niet mogelijk is volgens de kantonrechter.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Bijlage 3

### Resultaten deelvraag 3

De topics zijn aangegeven met de volgende kleuren:

|                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Onvoldoende gekeken naar omscholing.                                                                                                                                                                                                             | Red    |
| Het is onvoldoende gebleken dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt om een andere reden dan dat niet voldaan is aan één van de voorwaarden uit artikel 7:669 lid 1 en artikel 9 Ontslagbesluit. | Yellow |
| Werkgever heeft bij het aanbieden van functies, onvoldoende functies uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling betrokken die passend zijn op grond van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling.                                                                | Blue   |
| Werkgever heeft onvoldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele concern.                                                                                                                                                                 | Purple |

| Uitspraken | Ontslaggrond | Topics                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15.        | A            | Yellow <p>Werknemer voert aan dat hij geschikt is voor de functie van Contract Manager, in tegenstelling tot hetgeen werkgever stelt. De kantonrechter overweegt in dit verband als volgt. In onderhavig geval is sprake van een werknemer met een zeer lang dienstverband (bijna dertig jaar), dan mag er van een werkgever verwacht worden dat hij niet alleen alle denkbare zorgvuldigheid betracht, maar ook voorafgaand aan, tijdens en na het onderzoek de betrokken werknemer van zoveel mogelijk informatie voorziet en inzicht geeft in het besluitvormingsproces. Dit heeft de werkgever onvoldoende gedaan. Werknemer was onvoldoende op de hoogte van de wijze waarop onderzoek naar een passende functie werd gedaan, in de met werknemer gevoerde sollicitatiegesprekken is weinig tot geen tijd besteed aan de vraag of werknemer geschikt is voor de functie van Contract Manager en werknemer heeft enkel te horen gekregen dat hij niet geschikt is voor deze functie, maar er is nooit aan hem verteld waarom dit zo is.</p> |
| 16.        | A            | Blue <p>Werkgever was van mening dat herplaatsing niet in de rede ligt, nu werknemer de aan hem aangeboden functie heeft geweigerd, althans hij heeft zich er niet over uitgelaten, omdat hij vanwege de door het UWV geweigerde toestemming ervanuit ging dat hij in zijn eigen functie kon blijven werken. Werknemer heeft</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|            |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|---|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |   |  | betwist dat zij deze functie heeft geweigerd. Dit doet er volgens de kantonrechter ook niet toe omdat de werknemer er door de geweigerde toestemming van het UWV vanuit mocht gaan dat zij verder mocht werken in haar eigen functie. Werkgever heeft kort voor of na het indienen van het verzoekschrift een vacature opengezet voor een functie die als passend kan worden aangemerkt voor werknemer. Bij de mondelinge behandeling heeft werkgever gesteld dat deze functie al is vervuld. Werknemer heeft dit betwist onder verwijzing naar de reactietermijn die ten tijde van de zitting nog maar net was verstreken. De kantonrechter oordeelt dat zelfs al zou het zo zijn dat er een geschikte kandidaat is gevonden voor de functie, dat de werkgever niet ontslaat van de op haar rustende verplichting om te bezien of herplaatsing van werknemer in deze of een andere passende functie toch mogelijk is. Werkgever heeft daar niet genoegzaam aan voldaan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>17.</b> | A |  | <p>Het UWV had de toestemming voor ontslag verleend. Werknemer gaf aan dat twee openstaande vacatures voor hem als passend konden worden aangemerkt. Het UWV vond deze functies niet passend gezien het verschil in salaris, functie-eisen en opleidingsniveau. Werknemer start hierop een procedure bij de kantonrechter. Hij voert hierbij aan dat werkgever ten onrechte niet aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Hij zegt geschikt te zijn voor een functie waarvoor een vacature open staat en het verschil en loon, maakt dit niet anders. Werkgever voert daarop aan dat werkgever zeer overgekwalificeerd is voor deze functie. De kantonrechter oordeelt dat het in overeenstemming is met goed werkgeverschap dat de werkgever overleg voert met de werknemer betreffende het herplaatsingstraject. In dit geval heeft werkgever dit totaal niet gedaan. Niet valt in te zien dat het volledig duidelijk was dat er geen passende functie was dat er geen overleg meer hoeft plaats te vinden. Ook hoeft een passende functie geen gelijksoortige te zijn. Er kan ook gekeken worden naar een moeilijker functie welke door middel van scholing als passend kan worden aangemerkt. Door hierover niet in gesprek te gaan met werknemer heeft werkgever geen rekening gehouden met de belangen van werknemer.</p> |
| <b>18.</b> | A |  | <p>Werkgever wilde de arbeidsovereenkomst opzeggen wegens bedrijfsbeëindiging. Werkgever heeft met werknemer niet over herplaatsing naar een andere vestiging gesproken, hem en zijn collega's is alleen verteld dat ze kunnen solliciteren in Biggin Hill. Volgens werknemer heeft werkgever te weinig gedaan om werknemer te herplaatsen. Werknemer heeft zich steeds bereid gesteld in Nice of in Biggin Hill te willen werken, maar werkgever heeft alleen gezegd dat hij daar op een functie kan solliciteren. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat er geen sprake</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|            |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |   | is van een bedrijfsbeëindiging, maar van een bedrijfsverhuizing. Alle werkzaamheden zijn overgeheveld naar Biggin Hill. Werkgever heeft onvoldoende aan haar herplaatsingsverplichting voldaan door enkel te zeggen dat werknemer kunnen solliciteren. Het is onvoldoende gebleken dat herplaatsing niet mogelijk was.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>19.</b> | A | <p>Werkgever maakt volgens de kantonrechter deel uit van een groep op grond van artikel 2:24b BW. Werkgever gaf zelf aan geen deel uit te maken van een concern nu zij beschikken over 2 vestigingen waarvan er één maar 1 dag in de week 5 uur open is. Werkgever heeft echter zelf bij het aanvragen van de ontslagvergunning aangegeven dat zij deel uitmaakt van een concern. Ook blijkt dit uit de overgelegde organogram. Werkgever diende bij de beoordeling of er een passende functie beschikbaar was arbeidsplaatsen in een andere tot deze groep behorende ondernemingen te betrekken. Dit heeft werkgever niet gedaan, omdat zij meende dit niet te hoeven doen. Werkgever krijgt de kans zich nog verder uit te laten over of er binnen de groep nog passende functies zijn voor werknemer. Er is nog geen einduitspraak gepubliceerd. In de eigen onderneming had zij wel voldoende inspanning verricht om werknemer te herplaatsen. Er heeft diverse keren overleg plaats gevonden en werkgever heeft aangegeven bij de kantonrechter waarom werknemer niet geschikt is voor de openstaande vacatures.</p>                                                                                    |
| <b>20.</b> | A | <p>Werkgever had aan werknemer een functie aangeboden en werknemer had deze functie geweigerd, omdat de arbeidsvoorwaarden veel lager lagen dan die van zijn huidige functie. Overigens was de functie wel als passend aan te merken. Werknemer had zelf nog gesolliciteerd op een andere functie. Op deze sollicitatie heeft werknemer geen reactie ontvangen en hij had via de wandelgangen gehoord dat de functie al was vergeven. Volgens werkgever was deze functie niet passend. Dit had werkgever onvoldoende onderbouwd, nu werknemer aanvoerde dat hij al over de ervaring beschikt die voor die functie vereist is. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer niet geschikt was voor deze functie. Zij had dit kunnen doen door de vacaturetekst te overleggen met functieomschrijving. Ook is er met werknemer geen enkel sollicitatiegesprek gevoerd en was werkgever er direct van overtuigd dat werknemer niet geschikt is. Los daarvan acht de kantonrechter het onwaarschijnlijk dat er binnen een groot concern als waarin werkgever zich bevindt in de periode van maart 2016 tot januari 2017, geen passende functie beschikbaar was. Werkgever heeft onvoldoende</p> |

|            |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|---|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |   |  | aannemelijk gemaakt dat herplaatsing niet mogelijk is.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>21.</b> | A |  | <p>Werkgever voert aan herplaatsingsmogelijkheden te hebben onderzocht. Zij heeft alle boventallige werknemers openstaande vacatures toegezonden en gezegd dat zij kunnen solliciteren op passende functies. Er is voor werknemers een programma opgesteld waarin zij worden begeleid bij het solliciteren. Er hebben gesprekken plaatsgevonden voor vacatures en er zijn externe herplaatsingsmogelijkheden onderzocht. Ook is er gekeken of de werknemers door middel van scholing binnen de redelijke termijn herplaatst kan worden. Het UWV heeft de toestemming geweigerd betreffende de herplaatsing. De reden was dat er veel flexkrachten werkzaam zijn en gebleken is dat er behoefte is aan personeel bij andere disciplines van het bedrijf. Het lijkt het UWV daardoor onwaarschijnlijk dat werknemer niet herplaatst kan worden. Werkgever vraagt daarop toestemming bij de kantonrechter. De kantonrechter verleent ook geen toestemming. Hij is van oordeel dat niet kan worden volstaan met het enkel toezenden van vacatures aan werknemer. De werkgever dient de werknemer actief te begeleiden, initiërend te werk gaan en waar mogelijk eventueel aanwezige belemmeringen voor een nieuwe functie weg te nemen. Het is hoe dan ook van belang dat werknemer en werkgever in gesprek gaan over concrete mogelijkheden.</p> |
| <b>22.</b> | D |  | <p>Werkgever voerde aan dat herplaatsing niet mogelijk is, omdat werknemer had aangegeven dat er geen passende vacatures op de vacaturebank van werknemer stonden. Ook stelde hij dat vanwege het disfunctioneren van werknemer herplaatsing niet mogelijk is. De kantonrechter oordeelde dat werkgever er niet vanuit kon gaan dat werknemer niet herplaatst kon worden, door enkel aan te geven dat er geen passende vacatures waren. Ook is er geen sprake van disfunctioneren, dus dat staat herplaatsing niet in de weg.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>23.</b> | D |  | <p>De kantonrechter oordeelde dat werkgever voldoende heeft gedaan om werknemer te kunnen herplaatsen maar dat dit desondanks niet mogelijk bleek. Werkgever had een lang herplaatsingstraject ingesteld en werknemer was tevreden met de hulp. Werknemer voerde bij het Hof aan dat herplaatsing wel mogelijk is, omdat hij is aangenomen bij 1 van de functies waarop hij heeft gesolliciteerd. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst volgens hem ten onrechte ontbonden. Ter zitting is gebleken dat werkgever voorafgaand aan de zitting ermee bekend was dat werknemer was aangenomen voor een vacature waar hij op had gesolliciteerd. Naar het oordeel van de kantonrechter had het op de weg van de werkgever gelegen om uiterlijk voor de zitting gemotiveerd te stellen dat vacatures waarop</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|            |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------|---|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |   |  | werknemer heeft gesolliciteerd, ten tijde van de beschikking van de kantonrechter niet voorzienbaar waren dan wel waarom werknemer niet in deze functies geplaatst zou kunnen worden. Tegen deze achtergrond oordeelt het hof dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat op de dag waarop beslist is op het verzoek tot ontbinding, herplaatsing van werknemer niet mogelijk was of niet in de rede lag.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>24.</b> | D |  | De capaciteiten van werknemer sluiten niet (meer) aan bij zijn functie. Hij kon volgens werkgever niet langer in zijn functie worden gehandhaafd en herplaatsing was niet mogelijk. Werkgever stelde dat er geen passende functies te vinden waren en verwees naar een vacature waarvoor werknemer niet geschikt zou zijn. Volgens werknemer heeft werkgever helemaal geen herplaatsingsonderzoek gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever te weinig heeft gedaan om werkgever te herplaatsen. Van een groot bedrijf als werkgever is in het herplaatsingstraject een actieve rol weggelegd. De werkgever moet actief onderzoek doen naar herplaatsing binnen een redelijke termijn.                                                                                                                                                                                          |
| <b>25.</b> | D |  | Werknemer heeft een loopbaanadviseur gekregen in het kader van het herplaatsingstraject. Daarnaast heeft werknemer hulp gekregen bij het solliciteren. Ook heeft werknemer een workshop solliciteren gevolgd. Na een periode van ruim zes maanden heeft het herplaatsingstraject niet tot het gewenste resultaat geleid. Volgens werknemer had werkgever onvoldoende inspanning verricht hem te herplaatsen. Hier was de kantonrechter het mee eens. Voor een groot bedrijf zoals die van werkgever is enkel wijzen op openstaande vacatures en hulp bij het solliciteren niet voldoende. Gebleken is dat het initiatief vooral vanuit werknemer moest komen en werkgever een afwachtende houding heeft aangenomen. Van werkgever mocht verwacht worden dat zij een meer initiërende rol zou aannemen met name toen bleek dat werknemer niet werd uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken. |
| <b>26.</b> | D |  | Werknemer was werkzaam als groepsleerkracht. Pas nadat werknemer jarenlang werkzaam was bij de school heeft werkgever hem verteld dat zij niet bevoegd is werkzaam te zijn als groepsleerkracht. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgever dit eerder kenbaar moeten maken bij werknemer, indien zij dit had gedaan had werknemer eerder kunnen beginnen aan een zij-instroomtraject aan de PABO om alsnog haar lesbevoegdheid te behalen. Werkgever heeft daarmee onvoldoende zorg gehad voor de scholing van werknemer, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW. Er bestaat een mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn als de werknemer alsnog in de                                                                                                                                                                                     |

|            |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------|---|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |   |  | gelegenheid wordt gesteld een zij-instroomtraject te volgen aan de PABO.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>27.</b> | D |  | Volgens werkgever is herplaatsing niet mogelijk, omdat er alleen openstaande vacatures zijn die op een behoorlijke reisafstand liggen van de woonplaats van werknemer. Zij zegt tevens dat ook al is zij een dochteronderneming van een ander bedrijf, zij werknemers daar niet kan herplaatsen. Zij zegt daar geen invloed op te hebben. Volgens werknemer heeft werkgever niet genoegzaam aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. Volgens de kantonrechter heeft werkgever zich ten onrechte op het standpunt gesteld dat zij werknemer niet kan herplaatsen binnen de gehele groep. Het is evenmin gebleken dat werknemer niet openstaat voor een functie buiten de onderneming van werkgever. Er is ook geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, dus dit staat herplaatsing niet in de weg.                                              |
| <b>28.</b> | D |  | Werkgever stelt zich op het standpunt dat zij werknemer geen andere passende functie kan bieden, zodat herplaatsing niet mogelijk is. Voor alle functies geldt dat een werknemer communicatief vaardig moet zijn en moet kunnen samenwerken. Volgens werkgever beschikt werknemer niet over die vaardigheden. Ook is er geen concrete herplaatsingsmogelijkheid werknemer te herplaatsen in het ziekenhuis waar werkgever mee samenwerkt. Volgens werknemer heeft werkgever te weinig inspanningen verricht om hem te herplaatsen. Zij heeft totaal niet binnen het gehele concern gekeken naar een passende functie. De kantonrechter gaat hierin mee. Werkgever heeft aangevoerd voor welke functies werknemer niet in aanmerking komt, maar heeft geen concreet onderzoek uitgevoerd, niet binnen haar organisatie en niet binnen het ziekenhuis.      |
| <b>29.</b> | G |  | Werkgever voert aan dat werknemer niet herplaatst kan worden, nu de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat de arbeidsverhouding niet langer kan voortduren. Het is voor de kantonrechter voldoende duidelijk dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat werknemer niet herplaatst kan worden binnen de vestiging. Nu is het zo dat het bedrijf in totaal bestaat uit 5 vestigingen. Vestigingsplaats 2 is ook geen optie, omdat de teams uit vestiging 1 en 2 daarvoor te nauw met elkaar samenwerken. Herplaatsing in vestiging 3 is ook geen optie in verband met niet-uitwisselbare functies. Aangezien verweerder zich tijdens de mondelinge behandeling bereid heeft verklaard in vestiging 4 een verbetertraject in te willen gaan, onder leiding van de manager daar, is herplaatsing in vestiging 4 mogelijk en ligt dit in de rede. |
| <b>30.</b> | G |  | Werkgever had zonder dat daarvoor enige aanleiding is, gepoogd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer is als gevolg daarvan arbeidsongeschikt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | <p>geworden. Desondanks wilt werknemer de arbeidsovereenkomst voortzetten, te meer nu daar binnen de onderneming mogelijkheid toe is. Werkgever heeft daartegen aangevoerd dat herplaatsing van werknemer naar een andere vestiging alleen maar leidt tot verplaatsing van het "probleem". Onduidelijk is nog wat het probleem is aangezien werknemer goed leek te functioneren binnen zijn functie. Een verdere betwisting van werkgever dat herplaatsing mogelijk is volgens werknemer is uitgebleven. Werknemer kan herplaatst worden. De verstoorde arbeidsverhouding is niet dusdanig dat van werkgever niet in redelijkheid kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.</p> |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Bijlage 4

### Deelvraag 2:

| Nummer: | Uitspraak:                                                         | Ontslaggrond: |
|---------|--------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1       | Rb. Den Haag 24 november 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:14618            | A             |
| 2       | Rb. Midden-Nederland 18 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1425        | A             |
| 3       | Hof 's-Hertogenbosch, 18 januari 2018, ECLI:NL:GSHE:2018:146       | A             |
| 4       | Rb. Amsterdam, 1 juni 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:3655                | A             |
| 5       | Rb. Noord-Nederland 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4019       | D             |
| 6       | Rb. Noord-Holland 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1412         | D             |
| 7       | Rb. Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4861                | D             |
| 8       | Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016,<br>ECLI:NL:GHARL:2016:761   | D             |
| 9       | Rb. Gelderland 19 december 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:7119           | D             |
| 10      | Rb. Zeeland-West-Brabant 16 maart 2018,<br>ECLI:NL:RBZWB:2018:1800 | D             |
| 11      | HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220                           | G             |
| 12      | Rb. Limburg 24 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3827                 | G             |
| 13      | Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3301       | G             |
| 14      | Hof 's-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367         | G             |

## Bijlage 5

### Deelvraag 3:

|    |                                                                     |   |
|----|---------------------------------------------------------------------|---|
| 15 | Rb. Arnhem 30 november 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:                    | A |
| 16 | Rb. Rotterdam 4 oktober 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7541               | A |
| 17 | Rb. Noord-Nederland 15 augustus 2017,<br>ECLI:NL:RBNNE:2017:3140    | A |
| 18 | Rb. Amsterdam 29 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4364                  | A |
| 19 | Rb. Noord-Holland 3 januari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1107           | A |
| 20 | Rb. Amsterdam 20 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:842               | A |
| 21 | Rb. Noord-Nederland 21 november 2016,<br>ECLI:NL:RBNNE:2016:5233    | A |
| 22 | Rb. Rotterdam 17 januari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:281               | D |
| 23 | Hof Arnhem-Leeuwarden 14 december 2016,<br>ECLI:NL:GHARL:2016:10148 | D |
| 24 | Rb. Noord-Nederland 11 januari 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:121         | D |
| 25 | Rb. Rotterdam 1 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4136                  | D |
| 26 | Rb. Midden-Nederland 22 september 2016,<br>ECLI:NL:RBMNE:2016:5099  | D |
| 27 | Rb. Midden-Nederland 9 september 2016,<br>ECLI:NL:RBMNE:2016:5933   | D |
| 28 | Rb. Noord-Nederland 23 september 2015,<br>ECLI:NL:RBNNE:2015:4491   | D |
| 29 | Hof Arnhem - Leeuwarden, 26 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6058      | G |
| 30 | Rb. Limburg 5 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:5914                    | G |

## Bijlage 6

### Jurisprudentielijst

|    |                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------|
| 1  | Rb. Rotterdam 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:281                       |
| 2  | Rb. Noord-Nederland 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4019     |
| 3  | Rb. Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4861              |
| 4  | Hof Arnhem-Leeuwarden 14 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10148 |
| 5  | Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761    |
| 6  | Rb. Noord-Nederland 11 januari 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:121      |
| 7  | Rb. Gelderland 19 december 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:7119         |
| 8  | Rb. Rotterdam 1 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4136               |
| 9  | Rb. Midden-Nederland 22 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5099  |
| 10 | Rb. Midden-Nederland 9 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5933   |
| 11 | Rb. Midden-Nederland 25 maart 2016, ECLI:RBMNE:2016:1577         |
| 12 | Rb. Noord-Nederland 23 september 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4491   |
| 13 | Hof Arnhem - Leeuwarden, 26 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6058   |
| 14 | HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220                         |
| 15 | Rb. Limburg 24 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3827               |
| 16 | Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3301     |
| 17 | Rb. Limburg 5 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:5914                 |
| 18 | Hof 's-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367       |
| 19 | Rb. Arnhem 30 november 2017,                                     |
| 20 | Rb. Den Haag 24 november 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:14618          |
| 21 | Rb. Rotterdam 4 oktober 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7541            |
| 22 | Rb. Noord-Nederland 15 augustus 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3140    |
| 23 | Rb. Midden-Nederland 18 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1425      |
| 24 | Rb. Noord-Holland 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1412       |
| 25 | Hof 's-Hertogenbosch, 18 januari 2018, ECLI:NL:GSHE:2018:146     |
| 26 | Rb. Amsterdam, 1 juni 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:3655              |
| 27 | Rb. Amsterdam 29 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4364               |
| 28 | Rb. Noord-Holland 3 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:RBNHO:2017:1107  |
| 29 | Rb. Amsterdam 20 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:842            |
| 30 | Rb. Noord-Nederland 21 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5233    |