



'De herplaatsingsverplichting van de werkgever'

*'Een onderzoek naar de herplaatsingsplicht van de
werkgever en de redelijke termijn die hierbij van
toepassing is'*

Aantal woorden: 13.544

Hogeschool Leiden

Opleiding HBO-Rechten

Maureen Bulk – s1099377

Modulecode HBR-4-AS17-AS

Opdrachtgever: mr. Annette Cordesius, Haagrecht Advocaten

Afstudeerbegeleider: Anne Hessing, Maaike Rietmeijer

Onderzoeksdocent: Annemarie Stoter

Re4F

16 juni 2020

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek naar de herplaatsingsverplichting van de werkgever. Deze scriptie heb ik geschreven ter afsluiting van de studie HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden.

Als eerste wil ik Annette bedanken voor het vertrouwen in mij. Zij was vanaf het eerste moment enthousiast en heeft mij uitstekend begeleid.

Ook wil ik mevrouw Stoter bedanken voor het fijne afstudeeronderwijs en de begeleiding bij het schrijven van het plan van aanpak. Ze was soms streng maar dit heeft tot een goede opzet voor mijn onderzoeksrapport geleid.

Uiteraard wil ik ook mevrouw Rietmeijer bedanken voor de snelle overname van de begeleiding van mevrouw Hessing en de waardevolle tips die ik heb ontvangen. Ze had veel begrip voor mijn situatie en heeft mij heel fijn begeleid tijdens dit lastige proces.

In het bijzonder wil ik Anne Hessing bedanken. Zoals velen waarschijnlijk weten is zij op 15 mei 2020 veel te jong overleden aan de gevolgen van een hartstilstand. Samen met haar heb ik de route uitgestippeld die ik tijdens het schrijven van deze scriptie zou bewandelen. Daarnaast heeft zij veel voor mij betekend tijdens mijn studie. Ik zal me haar altijd herinneren als de vrolijke betrokken vrouw die ze was. Anne, bedankt voor alles!

Ik wens u veel leesplezier toe.

Maureen Bulk

Hillegom, 6 juni 2020

Samenvatting

Dit onderzoek is geschreven in opdracht van Haagrecht Advocaten met als doel een advies te geven over de herplaatsingsverplichting van de werkgever en de redelijke termijn die hierbij geldt zodat de dienstverlening in arbeidszaken kan worden verbeterd. Bij Haagrecht Advocaten worden veel arbeidszaken behandeld. Op kantoor is gebleken dat het lastig is om cliënten goed te kunnen adviseren over de herplaatsingsverplichting en de hierbij horende redelijke termijn omdat het per geval verschillend is wanneer de werkgever aan deze verplichting heeft voldaan. Bij Haagrecht worden zowel werkgevers als werknemers bijgestaan in procedures.

Het doel van dit onderzoek is dan ook om Haagrecht Advocaten te adviseren over de herplaatsingsverplichting en de hierbij geldende redelijke termijn door het uitvoeren van een jurisprudentieonderzoek zodat Haagrecht Advocaten de dienstverlening in arbeidszaken kan verbeteren. De centrale vraag van dit onderzoek luidt: "Welk advies kan aan Haagrecht Advocaten worden gegeven met betrekking tot de vraag wanneer het niet meer in de rede ligt binnen redelijke termijn te herplaatsen blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?" Met behulp van wetsanalyse, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek heb ik dit onderzoek uitgevoerd.

Uit dit onderzoek is gebleken dat de advocaat van een werkgever altijd goed gemotiveerd moet kunnen aantonen dat aan de herplaatsingsverplichting is voldaan of dat herplaatsing niet in de rede ligt als er een ontbindingsverzoek bij de rechter wordt ingediend of een ontslagvergunning bij het UWV wordt aangevraagd. De werkgever zal dan moeten aantonen dat er geen passende functies zijn, dat werknemer niet met behulp van scholing herplaatst kan worden en dat dit ook niet binnen de redelijke termijn kan plaatsvinden. Een werkgever dient goed te communiceren met werknemer over het herplaatsingstraject. Het enkel verstrekken van vacatures is niet voldoende om aan de herplaatsingsverplichting te voldoen. Een werkgever is niet verplicht een functie te creëren indien er geen passende functie voor werknemer beschikbaar is. Bestuurdersfuncties hoeven niet meegenomen te worden bij de beoordeling of er herplaatsingsmogelijkheden zijn voor een 'gewone' werknemer. Een niet passende functie kan soms met behulp van scholing toch passend zijn. Een werkgever dient dit dan ook altijd te onderzoeken.

Ook is gebleken dat bij een groot bedrijf herplaatsen makkelijker is dan bij een klein bedrijf, dus een werkgever van een groot bedrijf moet dan ook veel meer herplaatsingsinspanningen leveren volgens de rechter.

De werkgever dient bij het herplaatsen van een werknemer de geldende herplaatsingstermijn aan te houden. Deze is op basis van de Ontslagregeling gelijk aan de opzegtermijn. Bij een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn 26 weken. Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen is meestal een Sociaal Plan van toepassing en dient de hierin genoemde termijn in acht genomen te worden.

Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ligt herplaatsing niet in de rede. De advocaten van Haagrecht zullen dan ook moeten nagaan of hier sprake van is. Als dit het geval is hoeft de werkgever die wordt bijgestaan geen herplaatsingsinspanningen te leveren. De advocaat kan aan de hand van het door werkgever opgebouwde dossier aantonen dat hier sprake van is.

Ook bij een verstoorde arbeidsverhouding kan herplaatsing niet in de rede liggen. Bij het structureel vervallen van werkzaamheden, kan herplaatsing ook niet in de rede liggen. Dit is een zogenoemd bedrijfseconomisch ontslag. De advocaat kan dit aan de hand van de functieomschrijvingen aantonen.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 – Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.1.2 Probleemanalyse	7
1.2 Doelstelling	8
1.3 Centrale vraag.....	8
1.4 Deelvragen	8
1.5 Onderzoeksmethode per deelvraag	9
1.6 Leeswijzer	11
1.7 Aanpassingen ten opzichte van onderzoeksvoorstel.....	12
Hoofdstuk 2 - De herplaatsingsverplichting van de werkgever	13
2.1 De herplaatsingsverplichting onder de Wet werk en zekerheid	13
2.1.1 Artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek	13
2.1.2 Een andere passende functie.....	14
2.1.3 Scholing	14
2.1.4 Gevolg niet voldoen aan de herplaatsingsverplichting.....	15
2.2 De redelijke termijn bij herplaatsing	15
2.3 Het voldoen aan de herplaatsingsverplichting door de werkgever	16
2.3.1 De wettelijke vereisten.....	17
2.3.2 Herplaatsing ligt niet in de rede.....	18
2.3.3 Gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer	18
2.4 Deelconclusie	19
Hoofdstuk 3 – Herplaatsing kan niet verwacht worden	21
3.1 Verbetertraject.....	21
3.2 Scholing	23
3.3 Passende functies aangeboden	26
3.4 Deelconclusie	29
Hoofdstuk 4 – De redelijke termijn voor herplaatsing	31
4.1 Ontslagregeling.....	31
4.2 Arbeidshandicap.....	32
4.3 Sociaal plan	33
4.4 Een verlengde herplaatsingstermijn	34
4.5 Onbekende herplaatsingstermijn	36

4.6 Deelconclusie	37
Hoofdstuk 5 – Conclusies.....	38
5.1 Beantwoording centrale vraag	38
5.2 Doelstelling en bruikbaarheid onderzoek	39
Hoofdstuk 6 – Aanbevelingen	40
Bronnenlijst.....	42
Bijlage 1 – Jurisprudentie deelvraag 4	44
Bijlage 2 – Jurisprudentieonderzoek deelvraag 4	45
Bijlage 3 – Jurisprudentie deelvraag 5	52
Bijlage 4 – Jurisprudentieonderzoek deelvraag 5	53

Afkorting

BW	Burgerlijk Wetboek
Jo.	Juncto
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wwz	Wet werk en zekerheid

Hoofdstuk 1 – Inleiding

1.1 Aanleiding

Dit afstudeeronderzoek is geschreven in opdracht van Haagrecht Advocaten en gaat over de herplaatsingsplicht van de werkgever. De advocaten bij Haagrecht Advocaten staan zowel werkgevers als werknemers bij in arbeidszaken. De aanleiding voor dit onderzoek is het feit dat het voor de advocaten lastig is om werkgevers een goed advies te geven over de herplaatsingsverplichting die zij hebben.

1.1.2 Probleemanalyse

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid is de herplaatsingsplicht van de werkgever vastgelegd in artikel 7:669 lid 1 BW. Dit artikel bepaalt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en als 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. Wanneer een werkgever een werknemer wil ontslaan, zal de werkgever dus moeten kunnen aantonen dat er sprake is van een redelijke grond voor het ontslag en dat het niet mogelijk is om de werknemer binnen een redelijke termijn te herplaatsen. In dit onderzoek zal alleen worden ingegaan op het kleine stukje zin in artikel 7:669 lid 1 BW dat gaat over de herplaatsing.

Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Er geldt op grond van artikel 7:669 lid 2 BW geen verplichting om naar herplaatsingsmogelijkheden te zoeken als het gaat om een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt. Ook bij een werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft er niet naar herplaatsing gekeken te worden.¹

Verder zal in dit onderzoek worden gekeken naar de Ontslagregeling. In deze regeling zijn namelijk ook nog regels opgenomen met betrekking tot de herplaatsingsverplichting. Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de duur van de herplaatsingstermijn gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn zonder aftrek van de proceduredtijd.² Bij een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de herplaatsingstermijn 26 weken.

Onder de redelijke herplaatsingstermijn van artikel 7:669 lid 1 BW moet niet (mede) worden begrepen de termijn waarbinnen de werknemer de functie moet hebben geleerd.³

De werkgever kan al voor het einde van de redelijke herplaatsingstermijn besluiten om aan te sturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever moet aan het begin van de herplaatsingstermijn een inschatting maken of herplaatsing mogelijk is.⁴ Werkgever en werknemer hebben daarbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te komen tot herplaatsing. Het ligt dan ook voor de hand dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan om te overleggen wat passende functies voor werknemer kunnen zijn. Er kunnen dan ook, bij voorkeur schriftelijke,

¹ Van de Graaf 2019, p. 326.

² *Stcrt.* 2015, 12685.

³ Van de Graaf 2019, p. 327.

⁴ 'Redelijke herplaatsingstermijn', ontslag.nl.

afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld de maximale reistijd en de salarisschaal. Op deze manier kan werkgever gericht gaan zoeken naar passende herplaatsingsmogelijkheden. Wanneer herplaatsing op een passende functie tot de mogelijkheden behoort, heeft de werkgever de plicht om de werknemer te scholen.⁵

In dit onderzoek zal worden uitgezocht wanneer het niet meer in de rede ligt om een werknemer binnen een redelijke termijn te herplaatsen en wat deze redelijke termijn nu precies is.

1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om Haagrecht Advocaten te adviseren over de herplaatsingsverplichting van de werkgever en de redelijke termijn die hierbij geldt door het uitvoeren van een jurisprudentieonderzoek zodat Haagrecht Advocaten de dienstverlening in arbeidszaken kan verbeteren.

1.3 Centrale vraag

Welk advies kan aan Haagrecht Advocaten worden gegeven met betrekking tot de vraag wanneer het niet meer in de rede ligt binnen redelijke termijn te herplaatsen blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

1.4 Deelvragen

Door het beantwoorden van de volgende deelvragen zal de hoofdvraag beantwoord worden en aan de hand daarvan kan een adequaat advies worden gegeven aan Haagrecht Advocaten.

Theoretisch-juridisch:

1. Wat houdt de herplaatsingsverplichting van de werkgever volgens wet- en regelgeving en literatuur in?
2. Wat is een redelijke termijn voor herplaatsing op grond van wet- en regelgeving en literatuur?
3. Wanneer heeft een werkgever aan de herplaatsingsverplichting voldaan op grond van artikel 7:669 lid 1 BW en literatuur?

Praktijkgericht:

4. Onder welke omstandigheden kan van een werkgever niet worden verwacht een werknemer te herplaatsen op grond van jurisprudentieonderzoek?
5. Wanneer wordt de redelijke termijn voor herplaatsing overschreden op grond van jurisprudentieonderzoek?

⁵ Rb. Midden-Nederland 22 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5099.

1.5 Onderzoeksmethode per deelvraag

Dit onderzoek is verdeeld in twee categorieën, het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte en het praktijkonderzoeksgedeelte. Per deelvraag zal ik verantwoorden welke methode van onderzoek ik heb gebruikt. Voor mijn onderzoek heb ik gebruikgemaakt van de volgende onderzoeksmethoden:

- Wetsanalyse;
- Literatuuronderzoek;
- Jurisprudentieonderzoek.

Deelvraag 1:

Wat houdt de herplaatsingsverplichting van de werkgever volgens wet- en regelgeving en literatuur in?

Met deze deelvraag heb ik de relevante wet- en regelgeving in kaart gebracht om zo een duidelijk overzicht te krijgen van wat de herplaatsingsverplichting van de werkgever precies inhoudt. Om deze vraag te beantwoorden heb ik wet- en regelgeving geanalyseerd en literatuur onderzocht. Het onderzoeken van wet- en regelgeving en literatuur zijn de beste onderzoeksmethodes bij deze deelvraag omdat hiermee een concreet en betrouwbaar antwoord op de vraag gegeven kan worden. Voor het beantwoorden van deze deelvraag heb ik onder andere gekeken naar kamerstukken, de Staatscourant en vaktijdschriften. Dit zijn betrouwbare bronnen om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen.

Deelvraag 2:

Wat is een redelijke termijn voor herplaatsing op grond van wet- en regelgeving en literatuur?

Met deze deelvraag heb ik gekeken naar welke termijn er gehanteerd wordt bij herplaatsing door naar de relevante wet- en regelgeving te kijken. Daarnaast heb ik ook gebruikgemaakt van literatuur. Voor de beantwoording van deze deelvraag heb ik gekeken naar de Memorie van Toelichting en vakliteratuur. Dit zijn wederom betrouwbare bronnen die de kwaliteit van het onderzoek waarborgen.

Deelvraag 3:

Wanneer heeft een werkgever aan de herplaatsingsverplichting voldaan op grond van artikel 7:669 BW en literatuur?

Met deze deelvraag heb ik onderzocht wanneer een werkgever aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Hiervoor heb ik de eisen uit artikel 7:669 BW geanalyseerd en daarnaast heb ik ook jurisprudentie onderzocht. Ik heb daarbij gebruikgemaakt van de Memorie van Toelichting en van vaste jurisprudentie. Op basis van deze bronnen kan een betrouwbaar antwoord worden gegeven op de vraag.

Deelvraag 4:

Onder welke omstandigheden kan van een werkgever niet worden verwacht een werknemer te herplaatsen op grond van jurisprudentieonderzoek?

Met deze deelvraag heb ik onderzocht wanneer een werkgever geen inspanningen meer hoeft te verrichten om een werknemer te herplaatsen. Voor de beantwoording van deze deelvraag heb ik 25 uitspraken onderzocht. Deze uitspraken heb ik gevonden op de website van de rechtspraak door de zoekterm 'herplaatsingsplicht' in te toetsen. Vervolgens heb ik geselecteerd op het rechtsgebied civiel recht en uitspraken van alleen rechtbanken. Om een betrouwbaar onderzoek te krijgen heb ik recente uitspraken gebruikt van 1 januari 2018 tot en met 1 mei 2020.

De jurisprudentie heb ik geanalyseerd aan de hand van de volgende topics:

- **Ontslaggrond.**

De ontslaggrond uit artikel 7:669 lid 3 BW die in de uitspraken is aangevoerd wordt meegenomen in het onderzoek om te bekijken of de ontslaggrond invloed heeft op de herplaatsingsverplichting.

- **Omstandigheden van het geval.**

Er wordt telkens naar de omstandigheden van het geval gekeken. Bepaalde omstandigheden kunnen wellicht invloed hebben op de herplaatsingsplicht en deze omstandigheden zullen dan ook mee worden genomen in het onderzoek.

- **Er heeft een verbetertraject plaatsgevonden.**

Het topic verbetertraject ziet op de vraag of de werkgever zelf al stappen heeft ondernomen om een ontslag te voorkomen bij bijvoorbeeld een niet goed functionerende werknemer. Er wordt gekeken of dit invloed heeft op de herplaatsingsplicht.

- **Er is voldoende gekeken naar scholing.**

Artikel 7:669 lid 1 BW bepaalt dat werkgever herplaatsing binnen een redelijke termijn moet onderzoeken, al dan niet met behulp van scholing. In de uitspraken wordt bekeken of de werkgever voldoende heeft gekeken naar scholing bij het zoeken naar een passende functie. Aan de hand hiervan kan geconcludeerd worden in welke situaties een werkgever scholing aan moet bieden en in welke situaties niet en wanneer er voldoende onderzoek is gedaan naar de mogelijkheden.

- **Er zijn voldoende passende functies aangeboden.**

Artikel 9 van de Ontslagregeling bepaalt welke arbeidsplaatsen een werkgever moet betrekken bij het zoeken naar een passende functie. In de uitspraken zal gekeken worden of de werkgever inderdaad voldoende passende functies heeft aangeboden. Er ontstaat dan een duidelijk beeld van wanneer een werkgever wel of niet voldoende passende functies heeft aangeboden.

- **Er is voldoende gekeken naar herplaatsing binnen het gehele bedrijf (dus ook buitenland in geval van een multinational).** Artikel 9 van de Ontslagregeling bepaalt 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. Met dit topic wordt dus gekeken of dit in de uitspraken terugkomt.

Deelvraag 5:

Wanneer wordt de redelijke termijn voor herplaatsing overschreden op grond van jurisprudentieonderzoek?

Met deze deelvraag heb ik onderzocht wat de redelijke termijn voor herplaatsing is. Voor de beantwoording van deze deelvraag heb ik 17 uitspraken onderzocht. Deze uitspraken heb ik gevonden op de website van de rechtspraak door de zoekterm 'herplaatsingstermijn' in te toetsen. Vervolgens heb ik geselecteerd op het rechtsgebied civiel recht en uitspraken van alleen rechtbanken. De Wwz is op 1 juli 2015 ingevoerd; daarom heb ik alle uitspraken vanaf 1 juli 2015 tot en met 1 mei 2020 geselecteerd.

- **Duur dienstverband.**

In de uitspraken zal gekeken worden naar de duur van het dienstverband. De Ontslagregeling bepaalt dat de herplaatsingstermijn gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn en die opzegtermijn is gebaseerd op de duur van het dienstverband. Er wordt gekeken in hoeverre de duur van het dienstverband invloed heeft op de herplaatsingstermijn.

- **Functie.**

Het is voor het beantwoorden van deze deelvraag interessant om te weten welke functie een werknemer uitoefent zodat bijvoorbeeld met betrekking tot scholing bekeken kan worden wat dit voor invloed heeft op de herplaatsingstermijn bij verschillende functieniveaus.

- **Medewerking werknemer bij herplaatsing.**

Omdat de herplaatsingsverplichting niet alleen om inspanningen van werkgever vraagt en de werknemer ook een aandeel heeft in het herplaatsingstraject, zal in de uitspraken gekeken worden hoe de werknemer zich tijdens het herplaatsingstraject opstelt en of dit invloed heeft op de herplaatsingstermijn.

- **Herplaatsingstermijn.**

Als laatst zal gekeken worden naar de geldende herplaatsingstermijn in de zaak en waar deze termijn op gebaseerd is.

Bij zowel deelvraag 4 als deelvraag 5 zal de c-grond niet aan bod komen omdat er uit de steekproef geen uitspraken zijn gekomen waarbij de c-grond als ontslaggrond werd aangevoerd.

1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit onderzoeksrapport wordt uitgelegd wat de herplaatsingsverplichting van de werkgever onder de Wet werk en zekerheid inhoudt, wat de redelijke termijn bij herplaatsing is en wanneer een werkgever aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan. In hoofdstuk 3 zijn de resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar de herplaatsingsverplichting van de werkgever uitgewerkt. In hoofdstuk 4 zijn de resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar de redelijke termijn bij herplaatsing opgenomen. In hoofdstuk 5 volgen de conclusies en in hoofdstuk 6 de aanbevelingen voor Haagrecht Advocaten.

NB: Waar in algemeenheid 'hij' staat, hadden ook 'zij' of andere gendervormen kunnen staan, maar voor de korthed is 'hij' gebruikt.

1.7 Aanpassingen ten opzichte van onderzoeksvoorstel

In het onderzoeksvoorstel had ik uitspraken opgenomen voor mijn jurisprudentieonderzoek die later niet goed bleken te zijn. Ik had ze namelijk niet steekproefsgewijs verzameld. In overleg met mevrouw Hessing heb ik toen zoektermen opgesteld en nieuwe uitspraken verzameld. Ik heb op haar advies alleen uitspraken van rechtbanken onderzocht en niet van gerechtshoven.

Hoofdstuk 2 - De herplaatsingsverplichting van de werkgever

De herplaatsingsverplichting van de werkgever is neergelegd in artikel 7:669 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek. De wet bepaalt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst pas kan opzeggen indien 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. In dit hoofdstuk wordt uitgelegd hoe de herplaatsingsverplichting in de wet is geregeld en hoe deze plicht verder is uitgewerkt in de literatuur. Daarnaast wordt er ook gekeken naar de redelijke termijn en wordt uitgelegd wanneer een werkgever aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

2.1 De herplaatsingsverplichting onder de Wet werk en zekerheid

Op 1 juli 2015 is de Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz) in werking getreden. Voordat deze wet in werking trad, kon de mogelijkheid tot herplaatsing worden meegewogen om te kijken of het ontslag redelijk was.⁶ Met de invoering van de Wwz is de herplaatsingsverplichting vastgelegd in artikel 7:669 lid 1 BW. Bij ieder ontslag moeten de herplaatsingsmogelijkheden worden onderzocht. De herplaatsingsverplichting is daarmee een harde voorwaarde voor vrijwel ieder ontslag. De herplaatsingsverplichting geldt zowel bij een opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3 BW als bij een ontslag na toestemming van het UWV.

Er geldt een uitzondering op de herplaatsingsverplichting wanneer het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen (de e-grond) en in situaties waarin herplaatsing in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.⁷ Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een werknemer in privétijd een ernstig strafbaar feit pleegt waardoor hij in de gevangenis belandt.⁸ Sinds de invoering van de Wwz is er veel geprocedeerd over herplaatsing van werknemers. Het gaat hierbij vooral over de vraag of herplaatsing mogelijk is of in de rede ligt.⁹

De herplaatsingsverplichting is een inspanningsverplichting. Het gaat dus niet om een resultaatsverplichting. Dit betekent dat een werkgever moet kunnen aantonen dat hij de herplaatsingsmogelijkheden actief heeft onderzocht. Wanneer er echter geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, hoeft een werkgever geen nieuwe functie te creëren of de werknemer een opleiding aan te bieden. Het gaat daarbij om hetgeen in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.¹⁰

2.1.1 Artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek

Met de invoering van de Wwz werd de herplaatsingsplicht vastgelegd in artikel 7:669 lid 1 BW. In dit artikel staat:

'De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing,

⁶ Kruit en Sap, *TvO* 2018, p. 32.

⁷ Kruit en Sap, *TvO* 2018, p. 32.

⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 85-86.

⁹ De Graaf, *TRA* 2018/46, p. 3.

¹⁰ HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64.

in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.'

Op grond van dit artikel kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De redelijke gronden voor opzegging zijn genoemd in lid 3 van artikel 7:669 BW. In dit onderzoek zal verder geen aandacht besteed worden aan deze redelijke gronden.

2.1.2 Een andere passende functie

De wet bepaalt dat de werkgever, alvorens op te zeggen, moet onderzoeken of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk is. Maar wat wordt nu precies verstaan onder een andere passende functie?

Een passende functie is niet hetzelfde als een uitwisselbare functie. Artikel 13 van de Ontslagregeling bepaalt dat functies uitwisselbaar zijn indien de functies in onderlinge samenhang bezien, naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar en naar niveau van beloning gelijkwaardig zijn. De functies moeten bovendien wederzijds uitwisselbaar zijn. Bij de beoordeling of een functie uitwisselbaar is, moeten alle factoren in onderlinge samenhang beoordeeld worden. Een verschil in salarisschaal duidt al snel op een verschillend functieniveau, zodat de functies niet gelijkwaardig zijn.¹¹

Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer. Dit is neergelegd in artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling. Een werknemer kan dus met elders verworven competenties ook geplaatst worden in een functie die niets te maken heeft met de werkzaamheden die vervallen of waar hij niet te handhaven is. Wanneer een vrachtwagenchauffeur bijvoorbeeld jarenlang op de administratie bij een ander bedrijf heeft gewerkt, is het goed denkbaar dat deze werknemer bij een eventuele herplaatsing een functie op de administratie krijgt. Voor deze zelfde vrachtwagenchauffeur is een juridische functie bijvoorbeeld niet passend omdat deze functie niet aansluit bij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten. Wellicht dat de functie passend gemaakt kan worden met scholing. In de volgende sub paragraaf wordt ingegaan op scholing.¹²

2.1.3 Scholing

Het kan voorkomen dat een functie net niet passend is voor de te herplaatsen werknemer. De werkgever dient dan op grond van artikel 7:669 lid 1 BW te onderzoeken of de functie wel passend te maken is met behulp van scholing. Dit betekent dat een werknemer alsnog herplaatst kan worden in de functie wanneer hij wordt geschoold.

¹¹ Pennings & Sprengers 2018/2.6.3.

¹² Verhulp & De Wolff 2017/1.4.1.

De duur en de kosten van scholing zijn bepalend voor de vraag welk scholingsaanbod bij een mogelijke geschikte functie van werkgever geleverd kan worden. De financiële positie van een onderneming is daarbij relevant.¹³ Bij een kostbare opleiding zou met de werknemer afgesproken kunnen worden dat hij de studiekosten terugbetaalt als hij de studie niet afrondt of als hij korte tijd na afronding uit dienst gaat.

Scholing hoeft alleen aangeboden te worden als de werknemer daarmee binnen de organisatie werkzaam kan blijven. Als er geen zicht is op een passende functie, hoeft de werknemer niet te worden bijgeschoold.¹⁴

In juli 2017 heeft de rechtbank Rotterdam een uitspraak gedaan over de tijd die het leren van een nieuwe functie in beslag neemt. De tijd die het kost om een functie te leren, is geen onderdeel van de redelijke termijn voor herplaatsing. Als de herplaatsingstermijn bijvoorbeeld drie maanden is en het leren van de functie duurt zes maanden, dan is de termijn voordat de werknemer herplaatst is dus negen maanden. De rechtbank onderbouwt dit met de stelling dat andere werknemers die voor de functie in aanmerking komen, zoals sollicitanten van buitenaf of tijdelijke krachten, in de regel de functie ook moeten leren voordat zij volledig zelfstandig aan de slag kunnen. Er mogen aan een werknemer die voor herplaatsing in aanmerking komt dan ook geen hogere eisen worden gesteld.¹⁵

2.1.4 Gevolg niet voldoen aan de herplaatsingsverplichting

Indien de werkgever een arbeidsovereenkomst eenzijdig wil opzeggen of ontbinden, moet hij daar op grond van artikel 7:669 lid 1 BW een redelijke grond voor hebben en moet herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk zijn. Wanneer de kantonrechter of het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft geleverd om een werknemer te herplaatsen, zal het gewenste ontslag niet kunnen plaatsvinden. De kantonrechter zal het ontbindingsverzoek afwijzen en het UWV geeft geen toestemming om te mogen opzeggen.¹⁶

Wanneer het ontslag wel wordt gegeven en later in een procedure wordt geoordeeld dat de werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan, kan dit vervelend uitpakken voor de werkgever. Een voorbeeld hiervan is een zaak bij de rechtbank van Amsterdam. Het UWV verleende toestemming voor een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De werknemer is het niet eens met het ontslag en gaat naar de rechter. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever onvoldoende invulling aan de herplaatsingsverplichting heeft gegeven. Als gevolg hiervan moet de werkgever een billijke vergoeding van €66.000 betalen aan de werknemer.¹⁷

2.2 De redelijke termijn bij herplaatsing

In artikel 10 Ontslagregeling is vastgelegd wat de redelijke termijn voor herplaatsing is. Lid 1 van dat artikel bepaalt dat de redelijke termijn gelijk is aan de opzegtermijn zoals die is vastgelegd in

¹³ *Stcrt.* 2015, 12685.

¹⁴ H. van Baalen, *'Herplaatsing werknemer: 8 tips'*, declercq.com 28 augustus 2018.

¹⁵ Rb. Rotterdam 8 juli 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:5860.

¹⁶ 'De herplaatsingsplicht van de werkgever - een plan van aanpak', liberdock.com.

¹⁷ Rb. Amsterdam 17 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5116.

artikel 672, tweede en derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De door de werkgever in acht te nemen termijn voor herplaatsing van de werknemer bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van aanvang van het herplaatsingstraject:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn 26 weken, ongeacht de duur van het dienstverband.¹⁸ Bij werknemers met een arbeidshandicap kan bijvoorbeeld gedacht worden aan werknemers met een WIA- of WAO-uitkering, maar ook werknemers die daar geen recht op hebben, omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar wel in aanmerking komen voor de no-riskpolis en op grond daarvan recht hebben op een Ziektewetuitkering.¹⁹

De herplaatsingstermijn begint pas te lopen op het moment dat het UWV de ontslagvergunning afgeeft of op de dag waarop de kantonrechter de ontbindingsbeschikking uitspreekt. Daardoor kan de herplaatsingstermijn dus langer zijn dan de in acht te nemen opzegtermijn.²⁰

2.3 Het voldoen aan de herplaatsingsverplichting door de werkgever

Nu er is gekeken naar wat de herplaatsingsverplichting precies inhoudt en duidelijk is wat de redelijke termijn voor herplaatsing is, kunnen we vaststellen wat een werkgever moet ondernemen om aan zijn herplaatsingsverplichting te voldoen.

De Rechtbank Amsterdam heeft op 22 oktober 2015 een uitspraak gedaan waarin de rechter het volgende heeft geoordeeld:

*"De werkgever dient te onderzoeken of de werknemer is te herplaatsen in een andere passende functie, al dan niet na scholing. De werkgever dient hierbij actief te begeleiden, initiërend te werk te gaan en voor zover redelijk, eventueel aanwezige belemmeringen voor een nieuwe functie weg te nemen. Dat kan zijn door bij de openstaande vacatures te bekijken in hoeverre problemen met een eventueel niet direct aansluitend CV voor de vacature kunnen worden opgelost en in gesprek met leidinggevend en de werknemer naar concrete oplossingen te zoeken."*²¹

Om te voldoen aan de herplaatsingsverplichting moet een werkgever dus op zoek gaan naar een passende functie voor de te herplaatsen werknemer. Daarnaast moet de werkgever de werknemer ook actief begeleiden tijdens het herplaatsingsproces.

Het gaat bij het herplaatsen om wat in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd. Werkgevers hebben een zekere beoordelingsruimte bij hun stelling dat herplaatsing van een werknemer niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Het gaat dan ook niet om een resultaatsverplichting. Een werkgever moet kunnen aantonen dat herplaatsing niet mogelijk is of

¹⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 45.

¹⁹ Van de Graaf 2019, p. 326.

²⁰ H. van Baalen, 'Herplaatsing werknemer: 8 tips', declercq.com 28 augustus 2018.

²¹ Rb. Amsterdam 22 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8045.

hij moet kunnen onderbouwen waarom een werknemer niet herplaatst kan worden en dat de werkgever dus aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Bovendien vergt de vraag of herplaatsing in de rede ligt een 'individuele redelijkheidstoets', waarbij rekening wordt gehouden met alle omstandigheden van het geval.²²

2.3.1 De wettelijke vereisten

In zowel artikel 7:669 lid 1 BW als de artikelen 9 en 10 van de Ontslagregeling zijn een aantal voorwaarden genoemd waar de werkgever aan moet voldoen om zijn herplaatsingsplicht te vervullen.

De herplaatsingsplicht is geen prestatieplicht, maar een inspanningsplicht. In artikel 7:669 BW staat namelijk dat de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd indien herplaatsing niet mogelijk blijkt te zijn. Een werkgever moet daarmee kunnen aantonen dat hij voldoende heeft gedaan om de werknemer te herplaatsen en het ontslag van de werknemer dus te voorkomen. De herplaatsing zelf is dus niet verplicht.²³

Aan de hand van artikel 7:669 lid 1 BW kunnen drie stappen worden doorlopen die bepalen of de werkgever aan zijn herplaatsingsverplichting voldoet:

1. Is er een andere passende functie beschikbaar voor de werknemer?
2. Kan een werknemer met behulp van scholing in een andere passende functie worden herplaatst?
3. Kan de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie worden herplaatst?

Vervolgens bepaalt lid 5 van artikel 7:669 BW dat er nadere regels gesteld worden met betrekking tot de herplaatsingsplicht. Deze nadere regels zijn te vinden in de Ontslagregeling. Artikel 9 van de Ontslagregeling bepaalt wanneer een functie passend is. In dit artikel worden drie eisen gesteld aan het zoeken naar een passende functie:

1. Er bestaat een vacature voor de functie, of er zal binnen de redelijke termijn een vacature voor de functie ontstaan. Bij het zoeken naar een passende functie worden ook arbeidsplaatsen betrokken van werknemers die bijvoorbeeld op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam zijn bij de werkgever.
2. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep, worden bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is ook arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen betrokken.
3. De functie sluit aan bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

Artikel 10 van de Ontslagregeling ziet zoals eerder besproken op de redelijke termijn bij herplaatsing. De wet bepaalt dat de redelijke termijn bij herplaatsing gelijk is aan de opzegtermijn

²² HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64.

²³ Kruit en Sap, *TvO* 2018, p. 32.

dis is vastgelegd in artikel 7:672 lid 2 en 3 BW. Afhankelijk van de duur van het dienstverband, bedraagt de herplaatsingstermijn één tot vier maanden.

2.3.2 Herplaatsing ligt niet in de rede

Herplaatsing is logischerwijs niet mogelijk indien er binnen de redelijke termijn geen passende functie beschikbaar is. Wanneer er geen passende functie voor de werknemer is, is herplaatsing simpelweg niet mogelijk. Wanneer ligt herplaatsing dan niet in de rede?

Artikel 7:669 lid 1 BW bepaalt dat herplaatsing in ieder geval niet in de rede ligt indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e van datzelfde artikel. Indien herplaatsing niet in de rede ligt, komt de herplaatsingsverplichting te vervallen.²⁴

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat herplaatsing alleen dan niet in de rede ligt in gevallen waarin de herplaatsingsvraag in het geheel niet behoeft te worden gesteld, oftewel gevallen waarin herplaatsing (in het geheel) 'niet logisch' is.²⁵ Hierbij kan gedacht worden aan een situatie waarin werknemer zodanig ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dat het onwenselijk is dat werknemer werkzaam blijft voor werkgever. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer werknemer in zijn privétijd een ernstig strafbaar feit pleegt waardoor andere werknemers binnen het bedrijf zich niet meer veilig voelen.

2.3.3 Gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer

Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om aan de herplaatsing van werknemer te werken. Bij een grotere onderneming is er sneller zicht op eventuele herplaatsingsmogelijkheden dan bij een kleinere onderneming.

Werkgever kan met werknemer een herplaatsingsgesprek voeren waarin wordt gekeken wat mogelijk passende functies voor de werknemer zijn. Er kunnen afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld de maximale reistijd tussen huis en werk en de salarisschaal van een eventuele nieuwe functie. Communicatie en het vastleggen van afspraken zijn hierbij belangrijk. Na een gesprek kan de werkgever gericht op zoek gaan naar passende herplaatsingsmogelijkheden. De werkgever heeft een actieve rol en dit houdt in dat hij passende vacatures onder de aandacht van de werknemer brengt. Een enkele verwijzing door werkgever naar een website waar vacatures op staan is daarbij niet voldoende.²⁶ Een werkgever zou werknemer bijvoorbeeld kunnen aandragen bij een werkgever die een passende vacature open heeft staan. Van werknemer mag ook een actieve houding verwacht worden waar het gaat om solliciteren op passende functies.²⁷ De

²⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 39.

²⁵ HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64.

²⁶ Hof 's-Hertogenbosch 6 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5118.

²⁷ Paragraaf 3.4.1 UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen augustus 2018.

werkgever moet een werknemer scholen als herplaatsing in een passende functie daardoor mogelijk wordt.²⁸

In augustus 2017 diende een zaak voor de rechtbank Noord-Holland. In deze zaak had het UWV een werknemer voor een lagere functie overgekwalificeerd geacht. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever in elk geval het gesprek had moeten aangaan. In dit geval heeft de werkgever geen enkel (voorafgaand) contact met de werknemer gehad over het voorgenomen ontslag en ook niet in het kader van de herplaatsingsverplichting. Volgens de rechter moet de werknemer betrokken worden bij het onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden in overeenstemming met het goed werkgeverschap. Er dient overleg plaats te vinden tussen werkgever en werknemer. Verder oordeelde de rechter dat een passende functie niet noodzakelijk een gelijksoortige hoeft te zijn. Een moeilijkere functie zou na scholing passend kunnen zijn net als een makkelijkere, minder inspannende functie.²⁹

2.4 Deelconclusie

Haagrecht Advocaten kan een werkgever mededelen dat hij op grond van artikel 7:669 lid 1 BW aan zijn herplaatsingsverplichting dient te voldoen wanneer hij een werknemer wil ontslaan. Er geldt een uitzondering op deze verplichting indien het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen (de e-grond) en in situaties waarin herplaatsing in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. De herplaatsing moet in een passende functie plaatsvinden. Op grond van artikel 9 van de Ontslagregeling is een passende functie een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer. Wanneer een functie net niet passend is, dient de werkgever te onderzoeken of de functie met behulp van scholing wel passend te maken is. Scholing hoeft overigens alleen aangeboden te worden als de werknemer daardoor in de organisatie werkzaam kan blijven. De werknemer hoeft niet te worden bijgeschoold als er geen zicht is op een passende functie.

Wanneer de kantonrechter of het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft geleverd om de werknemer te herplaatsen, zal het gewenste ontslag niet kunnen plaatsvinden. De kantonrechter zal het ontbindingsverzoek afwijzen en het UWV zal geen toestemming geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Wanneer een werknemer ontslagen is en later blijkt dat niet aan de herplaatsingsverplichting is voldaan, kan het zijn dat de werkgever een hoge billijke vergoeding moet betalen aan de werknemer.

De redelijke termijn bij herplaatsing is vastgelegd in artikel 10 Ontslagregeling. De redelijke termijn is gelijk aan de opzegtermijn van artikel 7:672 lid 2 en 3 BW. Bij werknemers met een arbeidshandicap, zoals werknemers met een WIA- of WAO-uitkering, is de redelijke termijn, ongeacht de duur van het dienstverband, 26 weken. De redelijke termijn kan langer zijn dan de opzegtermijn omdat de herplaatsingstermijn pas begint te lopen op het moment dat het UWV de

²⁸ Van de Graaf 2019, p. 327.

²⁹ Rb. Noord-Nederland 15 augustus 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3140.

ontslagvergunning afgeeft of op de dag waarop de kantonrechter de ontbindingsbeschikking uitspreekt.

De werkgever dient naar de volgende drie punten te kijken om aan zijn herplaatsingsverplichting te voldoen:

1. Is er een andere passende functie beschikbaar voor de werknemer?
2. Kan een werknemer met behulp van scholing in een andere passende functie worden herplaatst?
3. Kan de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie worden herplaatst?

Werknemer en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor de herplaatsing van de werknemer.

Hoofdstuk 3 – Herplaatsing kan niet verwacht worden

Dit gedeelte van het onderzoek heeft betrekking op het jurisprudentieonderzoek. De eerste praktijkgerichte deelvraag die bij het jurisprudentieonderzoek hoort is: "Onder welke omstandigheden kan van een werkgever niet worden verwacht een werknemer te herplaatsen op grond van jurisprudentieonderzoek?"

In bijlage 1 is een lijst met de onderzochte uitspraken te vinden en in bijlage 2 is de tabel opgenomen met de onderzochte uitspraken. De uitspraken zijn in de tabellen gesorteerd op de ontslaggrond die is aangevoerd in de procedure. De uitspraken zijn onderzocht aan de hand van een aantal topics. Per uitspraak is gekeken of de topics aanwezig zijn en zo ja, hoe ze worden toegepast in de praktijk. De volgende topics komen aan bod:

- Ontslaggrond;
- Omstandigheden van het geval;
- Verbetertraject;
- Scholing;
- Passende functies aangeboden;
- Herplaatsing.

Bovenstaande topics zal ik in paragrafen behandelen. Er wordt per topic steeds onderscheid gemaakt tussen de verschillende ontslaggronden. In de paragrafen worden de topics verbetertraject, scholing en passende functies aangeboden behandeld. De overige topics zullen in de paragrafen steeds worden meegenomen omdat deze steeds terugkomen bij de andere topics.

3.1 Verbetertraject

Wanneer het gaat om een werknemer die niet goed functioneert, ligt het voor de hand dat er een verbetertraject wordt gestart. In een aantal uitspraken zien we terug dat er een verbetertraject heeft plaatsgevonden. Deze uitspraken zullen in deze paragraaf besproken worden.

Ontslaggrond a: Vervallen arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden

Bij de uitspraken waarbij de ontslaggrond het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden was, is er niets relevant gezegd over het doorlopen van een verbetertraject.

Ontslaggrond b: Langdurige arbeidsongeschiktheid

Wanneer het ging om een ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid, heeft er in 1 van de 2 uitspraken een verbetertraject plaatsgevonden.

In een uitspraak van de rechtbank Noord-Holland van 8 januari 2019 ging het om een werknemer die arbeidsongeschikt geraakt was. Deze werknemer was ongeveer 16 jaar in dienst, laatstelijk als

Customer Service Specialist. Er zijn re-integratiepogingen in de eigen functie gedaan, helaas zonder resultaat. Werkgever heeft aansluitend een spoor 2 traject ingezet.³⁰

Ook bij deze ontslaggrond zien we dat er geen specifiek verbetertraject wordt aangeboden.

Ontslaggrond d: Disfunctioneren

In de onderzochte uitspraken was er bij twee uitspraken sprake van disfunctioneren. In beide uitspraken heeft er een verbetertraject plaatsgevonden.

De eerste van deze twee uitspraken is een uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 17 januari 2018. Deze werknemer, die ongeveer 20 jaar in dienst was, kreeg tijdens een beoordelingsgesprek in 2014 een eerste slechte beoordeling voor het functioneren. In 2015 volgde weer een slechte beoordeling waarna in oktober 2015 een verbeterplan is opgesteld en een verbetertraject is gestart. Dit traject is alsmaar voortgezet tot werknemer zich in oktober 2017 ziekmeldde. Hierna verzocht de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter oordeelt dat er onvoldoende rekening is gehouden met de ziekte van werknemer en hij daarom geen eerlijke kans heeft gehad om zijn functioneren te verbeteren.³¹

In de volgende uitspraak van de rechtbank Rotterdam van oktober 2018 heeft er ook een verbetertraject plaatsgevonden. Hier ging het om een UWV-zaak op grond van bedrijfseconomische redenen. De werknemer, die ongeveer 31 jaar in dienst was, ontving een matige beoordeling waardoor het UWV heeft aangestuurd op een verbetertraject voor de duur van vier maanden. Werkgever gaf echter aan geen vertrouwen te hebben in dit verbetertraject en hij heeft daarom ook bezwaar aangetekend tegen de beoordeling. Werknemer heeft gedurende het verbetertraject niet voldoende verbetering laten zien, maar werkgever heeft alsnog niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Er had werknemer een kans geboden moeten worden om een openstaande functie te verrichten.³²

Voor een werkgever is het dus van belang om een verbetertraject te starten wanneer een werknemer niet goed functioneert. Een werkgever moet werknemer daarbij een eerlijke kans geven en laten blijken dat hij vertrouwen in werknemer heeft.

Ontslaggrond e: Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

In vier van de onderzochte uitspraken was er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Wat we in deze uitspraken zien is dat er in geen van de uitspraken een verbetertraject door de werkgever is aangeboden. In één uitspraak heeft werknemer zich op eigen initiatief aangemeld voor hulpverlening aan vliegend personeel dat kampt met onder meer problematisch alcoholgebruik. Het ging in deze zaak namelijk om een piloot bij KLM die onder invloed van alcohol aan een vlucht wilde beginnen.³³

³⁰ Uitspraak 16.

³¹ Uitspraak 1.

³² Uitspraak 8.

³³ Uitspraak 10.

In principe ligt herplaatsing niet in de rede bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Omdat er steeds een subsidiaire ontslaggrond is aangevoerd, heeft de rechter wel naar de herplaatsingsverplichting gekeken.

Ontslaggrond g: Verstoorde arbeidsverhouding

Van de 25 onderzochte uitspraken was er in drie uitspraken sprake van een ontslag op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. In geen van deze uitspraken heeft daadwerkelijk een verbetertraject plaatsgevonden.

In een uitspraak van de rechtbank Rotterdam was er sprake van een ontslag op staande voet. Werknemer had buitensporig hoge kilometerregistraties ingevoerd in het declaratiesysteem. Hier is een gesprek over gevoerd, maar werknemer werd door het voorval op staande voet ontslagen. Een verbetertraject was in deze zaak dan ook niet aan de orde.³⁴

In de andere twee uitspraken kwam een verbetertraject niet naar voren. In uitspraak 12 oordeelde de rechter dat herplaatsing niet in de rede ligt en in uitspraak 18 is herplaatsing niet mogelijk.

Ontslaggrond h: Andere omstandigheden

In twee uitspraken was er sprake van een ontslag op de h-grond. In beide uitspraken was een verbetertraject niet aan de orde.

Een verbetertraject ligt dus eigenlijk alleen voor de hand wanneer er sprake is van disfunctioneren van de werknemer.

3.2 Scholing

Artikel 7:669 lid 1 BW bepaalt dat herplaatsing wellicht mogelijk gemaakt kan worden met behulp van scholing. Haagrecht zal dan ook aan een werkgever moeten aangeven dat de werkgever moet kijken of een werknemer geschoold kan worden om hem alsnog te kunnen herplaatsen.

Ontslaggrond a: Vervallen arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden

In een van de uitspraken heeft een vertegenwoordigster van de HR-afdeling ter zitting verklaard dat er geen inspanningen zijn verricht om werknemer te begeleiden, om te scholen of anderszins te ondersteunen bij het vinden van een passende functie. De rechter oordeelt dat de werkgever meer en meer langdurige inspanningen op het gebied van herplaatsing had mogen leveren. Hierbij weegt mee dat werknemer bijna tien jaar in dienst is geweest, dat hij promotie heeft gemaakt en dat niet is gebleken dat hij niet goed functioneerde.³⁵

In een andere uitspraak had de werkgever een ontslagaanvraag ingediend en in deze aanvraag stond "niet van toepassing" bij de vraag of de werknemer binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt gemaakt kon worden voor een passende functie. Er zouden volgens de werkgever bovendien ook geen passende functies beschikbaar zijn. De rechter spreekt zich hier

³⁴ Uitspraak 17.

³⁵ Uitspraak 5.

helaas niet over uit. De werkgever heeft het afspiegelingsbeginsel niet goed toegepast en daarom hoeft er niet naar de herplaatsingsinspanningen van werkgever gekeken te worden.³⁶

Het kan ook zo zijn dat een werkgever wel herplaatsingsinspanningen verricht, maar dat scholing daarbij geen rol speelde terwijl dit wel moest. Dit blijkt uit een uitspraak van de rechtbank Amsterdam van 29 november 2018. De kantonrechter zegt in deze zaak namelijk dat van werkgever meer (concrete) inspanningen mochten worden verwacht dan hij heeft verricht. Zo nodig had daarbij bij- of omscholing aangeboden moeten worden. Hierbij speelt ook mee dat er sprake is van, zoals de rechter het noemt, een vlekkeloos dienstverband van een aanzienlijke periode (ongeveer tien jaar). Werknemer heeft zich daarnaast bijzonder loyaal opgesteld door zelf aandacht te vragen voor het feit dat zijn functie overlapt met de functie van een andere werknemer.³⁷

In een zaak die diende voor de rechtbank Amsterdam in februari 2020 heeft er geen scholing of scholingsaanbod plaatsgevonden, maar de rechter zegt in deze uitspraak wel iets over scholing bij herplaatsing. De kantonrechter haalt hierbij een arrest van de Hoge Raad aan.³⁸ De Hoge Raad heeft namelijk overwogen dat er tussen 'geschikt te maken werknemers' relevante verschillen kunnen bestaan bijvoorbeeld qua tijd of kosten van scholing, zodat de werkgever de vrijheid moet hebben om te kunnen kiezen welke werknemer in aanmerking komt voor de functie.³⁹

Het is voor een werkgever dus belangrijk dat hij onderzoekt of herplaatsing mogelijk gemaakt kan worden met behulp van scholing. In een eventuele procedure moet een werkgever goed kunnen onderbouwen waarom scholing wel of niet mogelijk is. Bij bedrijfseconomische omstandigheden moet in de ontslagaanvraag onderbouwd worden waarom scholing en dus herplaatsing niet mogelijk is. Op grond van uitspraak 5 en uitspraak 13 kan geconcludeerd worden dat er bij een langdurig en goedlopend dienstverband meer inspanning gedaan moet worden voor herplaatsing.

Ontslaggrond b: Langdurige arbeidsongeschiktheid

Bij de ontslaggrond langdurige arbeidsongeschiktheid heeft de rechter in geen van de twee uitspraken iets gezegd over scholing.

Ontslaggrond d: Disfunctioneren

In de twee uitspraken waarbij de ontslaggrond disfunctioneren is, is er in één uitspraak iets gezegd over scholing.

De werkgever heeft een HBO vervolgmodule personeelsmanagement op haar kosten aangeboden om de mogelijkheden van de werknemer die 31 jaar in dienst is te vergroten. Deze zaak is er een voorbeeld van dat zelfs als een werkgever de werknemer schoolt, dit niet per definitie hoeft te betekenen dat hij aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan. De werknemer kreeg in dit geval een matige beoordeling op het werk en daarom heeft de werkgever aangestuurd op een verbetertraject voor de duur van vier maanden. Er kan niet gezegd worden dat werkgever een

³⁶ Uitspraak 9.

³⁷ Uitspraak 13.

³⁸ HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1212.

³⁹ Uitspraak 23.

actieve inbreng heeft gehad in het herplaatsingstraject en werkgever heeft ook niet zélf onderzoek gedaan naar herplaatsingsmogelijkheden van werknemer. Werknemer nam telkens het initiatief. Uit deze uitspraak kan worden opgemaakt dat alleen scholing niet voldoende is in het herplaatsingstraject. De werkgever moet zelf onderzoek doen naar herplaatsingsmogelijkheden en werknemer een kans bieden om een openstaande functie te verrichten.⁴⁰

Ontslaggrond e: Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

Bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ligt herplaatsing niet in de rede op grond van artikel 7:669 lid 1 BW. Toch wordt er in de hier onderzochte uitspraken wel iets gezegd over herplaatsing. Zo blijkt uit een uitspraak dat volgens de rechter scholing het niet mogelijk zou maken dat werknemer binnen 26 weken gekwalificeerd zou zijn. Het ging om een functie 'CFD/FEA engineer' en dit zou een zeer specialistische functie zijn waar werknemer niet voor gekwalificeerd was. Uit de uitspraak kan niet worden opgemaakt waarom een termijn van 26 weken voor deze scholing wordt aangehouden. De arbeidsovereenkomst is uiteindelijk ontbonden op de h-grond en daarom is er wel naar herplaatsing gekeken in deze uitspraak, ondanks dat verzocht werd de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.⁴¹

Ontslaggrond g: Verstoorde arbeidsverhouding

Bij de drie uitspraken waar een verstoorde arbeidsverhouding de ontslaggrond is, wordt bij één uitspraak niets over scholing gezegd.⁴² Bij een uitspraak is scholing niet aan de orde omdat herplaatsing überhaupt niet in de rede ligt.⁴³

Bij één uitspraak is er sprake van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet omdat werknemer buitensporig hoge kilometerdeclaraties heeft ingevoerd. De rechter vernietigt dit ontslag op staande voet en de werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Ook bij deze uitspraak is te zien dat scholing niet aan de orde is. De kantonrechter is van mening dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd omdat het onwenselijk is om deze te laten voortduren en van een reële mogelijkheid tot herplaatsing is niets gebleken.⁴⁴

Ontslaggrond h: Andere omstandigheden

Bij de twee uitspraken waar de ontslaggrond de h-grond is, wordt niets gezegd over scholing.

Geen redelijke grond voor ontslag

In de uitspraak waar er geen sprake is van een redelijke grond voor ontslag wordt eveneens niks gezegd over scholing.

⁴⁰ Uitspraak 8.

⁴¹ Uitspraak 2.

⁴² Uitspraak 18.

⁴³ Uitspraak 12.

⁴⁴ Uitspraak 17.

3.3 Passende functies aangeboden

De rechter kijkt vaak of de werkgever passende functies aan de werknemer heeft aangeboden. Dit speelt namelijk mee bij de vraag of de werkgever aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

Ontslaggrond a: Vervallen arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden

In alle 11 uitspraken waarbij het gaat om een bedrijfseconomisch ontslag, wordt iets gezegd over aangeboden functies.

Bij de rechtbank te Amsterdam diende een zaak waarin tijdens het boventalligheidsgesprek twee functies zijn aangeboden aan werknemer die 8 jaar in dienst is in de functie van Analist Coördinator Stopitnow/medewerker personeelsadministratie.⁴⁵ De werknemer heeft deze functies afgewezen omdat het ging om een lager salarisniveau en minder uren. De werkgever heeft vervolgens aangeboden deze twee functies te combineren, maar ook dit werd door de werknemer afgewezen. De werkgever heeft nog diverse vacatures aangeboden. Er was afgesproken dat werknemer zou aangeven waar zijn interesses lagen, maar dit heeft hij nagelaten. De herplaatsingsverplichting is hierdoor niet geschonden en de rechter zegt daarover het volgende:

'Dat u gezien het feit dat werknemer geen interesse heeft in deze functies tot de conclusie bent gekomen dat herplaatsing sowieso niet mogelijk is, vinden wij niet onbegrijpelijk. Derhalve vinden wij uw herplaatsingsinspanningen voldoende.'

Uit een uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 21 augustus 2019 valt op te maken dat bestuurdersfuncties niet worden meegenomen in de beoordeling of er herplaatsingsmogelijkheden zijn voor een 'gewone' werknemer. Het is namelijk zo dat bestuurders een andere status hebben en dat zij moeten worden benoemd. In deze zaak was de functie van bestuurder niet uitwisselbaar met die van werknemer en daarom is het ook geen passende functie in het kader van herplaatsing.⁴⁶

Wanneer er geen passende functie beschikbaar is, hoeft een werkgever geen passende functie te gaan creëren. Dit is terug te lezen in een uitspraak van de rechtbank Amsterdam van 20 september 2018. De werkgever voert aan dat hij geen functies aan werknemer heeft aangeboden in de aanloop naar het ontslag omdat hij vond dat er geen passende functies waren of beschikbaar zouden komen. De rechter oordeelt dat, ondanks het lange dienstverband en de financiële situatie van werknemer, de werkgever niet verplicht kan worden een passende functie te creëren. Een werkgever komt nu eenmaal een zekere mate van vrijheid toe om haar organisatie zodanig in te richten als zij meent dat wenselijk is. Een werkgever kan dus ook zonder passende functies aan te bieden voldoen aan de herplaatsingsverplichting.⁴⁷

In een andere uitspraak is opnieuw terug te zien dat er geen nieuwe functie gecreëerd hoeft te worden voor een te herplaatsen werknemer. In deze zaak had werkgever meerdere functies aangeboden en werknemer is uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek. Echter zijn er geen passende functies voor werknemer gevonden. Dit had te maken met vereiste maar niet aanwezige

⁴⁵ Uitspraak 6.

⁴⁶ Uitspraak 21.

⁴⁷ Uitspraak 7.

ervaring, een veel lager salaris en taaleisen. De rechter oordeelt dan ook dat de verplichting tot herplaatsing niet zover gaat dat een nieuwe functie in het leven moet worden geroepen.⁴⁸

Wanneer er meerdere werknemers voor herplaatsing in aanmerking komen en er is één functie in te vullen, moet de functie worden aangeboden aan de werknemer die volgens het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking komt.⁴⁹

Ontslaggrond b: Langdurige arbeidsongeschiktheid

In één uitspraak heeft werkgever geprobeerd werknemer bij verschillende bedrijven te herplaatsen. Werknemer kon uiteindelijk bij geen van deze bedrijven herplaatst worden. De rechter zegt hierover dat het spijtig is dat herplaatsing niet is gelukt, en dat dit niet kan leiden tot het oordeel dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht.⁵⁰

In een andere uitspraak heeft werkgever helemaal geen functies aangeboden. Werknemer heeft zelf twee functies aangedragen die het UWV passend had geacht. De rechter vindt deze functies echter niet passend en ook niet passend te maken. De werkgever hoefde dus ook geen functies aan te bieden en heeft aan de herplaatsingsverplichting voldaan.⁵¹

Wat we hier zien is dat in beide zaken aan de herplaatsingsverplichting is voldaan, terwijl er in de ene zaak wel functies zijn aangeboden en in de andere zaak niet. In de zaak waarin geen functies zijn aangeboden, waren er simpelweg geen passende functies en de openstaande functies waren niet passend. De werkgever hoeft in dat geval ook geen functies aan te bieden.

Ontslaggrond d: Disfunctioneren

In beide uitspraken waarin de aangevoerde ontslaggrond disfunctioneren was, zijn aan de werknemer enkel vacatures toegezonden.⁵²

In uitspraak 1 oordeelde de kantonrechter te Rotterdam dat met de enkele stelling dat werknemer een aantal vacatures die aan hem toegezonden waren niet passend vond, de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk is. De werkgever heeft verder helemaal geen functies aangeboden.

In uitspraak 8 is werknemer op verschillende vacatures gewezen en hij is ook ondersteund bij sollicitaties. De rechter oordeelt dat de werkgever niet voldoende herplaatsingsinspanningen heeft geleverd. Omdat het gaat om een groot bedrijf (UWV) is herplaatsen makkelijker. Werkgever had in het herplaatsingstraject meer de regie moeten voeren door een kans te bieden om een openstaande vacature te vervullen.

Ontslaggrond e: Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

Van de 4 uitspraken waarin de aangevoerde ontslaggrond de e-grond was, is in 1 zaak gekeken naar passende functies. In principe ligt herplaatsing niet in de rede bij verwijtbaar handelen of

⁴⁸ Uitspraak 22.

⁴⁹ Uitspraak 23.

⁵⁰ Uitspraak 3.

⁵¹ Uitspraak 16.

⁵² Uitspraak 1 en 8.

nalaten van de werknemer, maar in uitspraak 2 is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de h-grond en daarom is er wel naar herplaatsing gekeken.

In die uitspraak werd een ontslagvergunning door het UWV geweigerd en daarna is alsnog een functie aangeboden aan werknemer. Het ging om een functie in Engeland met een veel lager salaris. De rechter oordeelt hierover dat de functie passend is, maar dat laat onverlet dat, gelet op het lagere salaris en dat de functie moet worden uitgevoerd in Engeland, werknemer stevig mocht aarzelen over aanvaarding van de functie. Verder oordeelt de rechter dat het voldoende aannemelijk is dat werkgever met het (alsnog) aanbieden van de functie (alsnog) heeft willen voldoen aan haar herplaatsingsplicht, ook al was de functie naar mening van de rechter niet passend.⁵³

Ontslaggrond g: Verstoorde arbeidsverhouding

In de 3 uitspraken waarin de aangevoerde ontslaggrond de g-grond is, is in geen van de gevallen een passende functie aan werknemer aangeboden.

In de eerste uitspraak oordeelt de rechter dat in het licht van de aanwezig geachte gronden onder g en h, het feit dat het gaat om een statutair bestuurder en een onderneming van beperkte omvang, moet worden geconcludeerd dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt.⁵⁴

In de volgende uitspraak is het door de verstoorde arbeidsverhouding onwenselijk om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een reële mogelijkheid tot herplaatsing is bovendien niet gebleken.⁵⁵

In de laatste uitspraak waren er geen passende functies beschikbaar. De rechter oordeelt dan ook dat herplaatsing niet mogelijk is omdat van een werkgever niet verwacht hoeft te worden dat zij haar manier van werken omgooit om werknemer in dienst te houden.⁵⁶

Ontslaggrond h: Andere omstandigheden

Bij de 2 uitspraken waarbij de ontslaggrond de h-grond is, zijn er in één uitspraak wel functies aangeboden en in de andere niet.

In de eerste uitspraak ging het om een werknemer die in 1992 in dienst is getreden bij werkgever. Hij is tijdens zijn dienstverband op verschillende plaatsen in de wereld actief geweest als expat gedurende 25 jaar. Daarna keerde hij terug naar Nederland omdat er aansluitend aan zijn laatste expatklus geen nieuwe passende klus voorhanden was. Hij werd in een 'in transit' functie in Nederland in dienst gehouden. Werkgever heeft vervolgens op enig moment aangekondigd een ontbindingsverzoek in te dienen. Werkgever en werknemer deden beiden een periode lang niets concreets om een nieuwe passende functie voor de werknemer te vinden. Twee maanden na het ontbindingsverzoek ontving werknemer een mail waarin hij op vier functies werd geattendeerd. Met het sturen van deze e-mail, zonder een toelichting inhoudend dat werknemer werd aangespoord te solliciteren ondanks het feit dat werkgever eerder had aangegeven ontbinding van de

⁵³ Uitspraak 2.

⁵⁴ Uitspraak 12.

⁵⁵ Uitspraak 17.

⁵⁶ Uitspraak 18.

arbeidsovereenkomst te zullen verzoeken, heeft werkgever werknemer niet ondersteund in het zoekproces en hem evenmin feitelijk de gelegenheid geboden een andere passende functie te vinden. Werknemer heeft terecht niet op de mail gereageerd vindt de rechter. De rechter oordeelt dan ook dat de werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan.⁵⁷

Bij de volgende uitspraak werd de h-grond als ontslaggrond aangevoerd maar oordeelt de rechter dat er geen redelijke grond is voor het ontslag en dat er daarom ook niet naar de herplaatsingsverplichting gekeken hoeft te worden. In deze zaak was werknemer sinds 1977 in dienst bij ABN AMRO. Door een reorganisatie krijgt werknemer een aantal maanden om binnen ABN AMRO een passende functie te vinden. Hij heeft gesolliciteerd op meerdere functies maar werkgever vond deze functies niet passend. De rechter oordeelt dat het onbegrijpelijk is dat ABN AMRO werknemer laat solliciteren naar passende functies terwijl hij al in dienst was en er werkzaamheden voorhanden waren.⁵⁸

Geen redelijke grond voor ontslag

In de uitspraak waarin de rechter oordeelde dat er geen redelijke grond voor het ontslag is, ging het om een vervallen functie van werknemer. Partijen zijn overeengekomen dat werknemer de functie van verkoopleider zou gaan vervullen. Deze functie is door werknemer geweigerd. Dit volgt ook uit de notulen van de AvA en daarmee is reeds voldoende vast komen te staan dat partijen niet anders zijn overeengekomen. Dat aan werknemer een andere functie is aangeboden, wordt meegenomen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Omdat werknemer de functie weigerde wilde de werkgever hem ontslaan. Omdat er geen sprake is van een redelijke grond voor het verleende ontslag, kan de vraag of voldaan is aan de herplaatsingsverplichting dan ook in het midden blijven.

3.4 Deelconclusie

Voor Haagrecht betekent bovenstaande dat zij ten aanzien van het aanbieden van een verbetertraject aan een werkgever kunnen adviseren dat een verbetertraject vooral bij een ontslag op grond van disfunctioneren belangrijk is. De werknemer moet een eerlijke kans geboden worden om het functioneren te verbeteren waarbij een werkgever moet laten blijken dat hij vertrouwen heeft in een goede voortzetting van de arbeidsrelatie na het verbetertraject. Haagrecht kan een werkgever adviseren dat het geen zin heeft om een verbetertraject aan te bieden bij een ontslag op de a-grond, b-grond, e-grond en f-grond.

Op het gebied van scholing zien we dat dit bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen vaak wordt meegewogen. Zeker wanneer een werknemer lang in dienst is en goed functioneert, komt een werkgever er niet mee weg als hij enkel functies aanbiedt en geen scholing. Dit geldt niet alleen voor een ontslag om bedrijfseconomische redenen, maar ook bij de andere ontslaggronden. Ook bij een ontslag wegens disfunctioneren komt scholing aan de orde. We zien dat een werkgever ook de herplaatsingsverplichting kan schenden als er wel scholing plaatsvindt. Een werkgever zal in

⁵⁷ Uitspraak 4.

⁵⁸ Uitspraak 19.

een procedure moeten kunnen onderbouwen waarom hij ervoor heeft gekozen om een werknemer niet te scholen als blijkt dat deze werknemer met behulp van scholing wel herplaatst kon worden. Een werkgever hoeft alleen naar scholing te kijken als er zicht is op herplaatsing binnen het bedrijf. Aan Haagrecht Advocaten kan worden aanbevolen dat scholing vooral nuttig is bij de a-grond, soms bij de b-grond, bij de d-grond in combinatie met een verbetertraject en bij de h-grond.

Het aanbieden van passende functies komt vaak terug in de uitspraken om te beoordelen of een werkgever aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Bij bijna elke uitspraak is het zo dat er iets wordt gezegd over het aanbieden van functies wanneer herplaatsing in de rede ligt. Wat vaak terug te zien is, is dat het enkel wijzen op vacatures niet voldoende is. Een werknemer moet begeleid worden in het herplaatsingstraject waarbij hij gestimuleerd wordt om bijvoorbeeld op bepaalde functies te solliciteren en dat hij hierin ook begeleid wordt. Een werkgever hoeft geen nieuwe functie te creëren als er voor een werknemer geen passende functie beschikbaar is. De verplichting tot herplaatsing gaat niet zover dat een nieuwe functie in het leven geroepen hoeft te worden. Bestuurdersfuncties hoeven niet te worden meegenomen in de beoordeling of er herplaatsingsmogelijkheden zijn voor een 'gewone' werknemer omdat bestuurders een andere status hebben en zij moeten bovendien worden benoemd.

Hoofdstuk 4 – De redelijke termijn voor herplaatsing

De tweede en tevens laatste praktijkgerichte deelvraag die bij het jurisprudentieonderzoek hoort is: “Wanneer wordt de redelijke termijn voor herplaatsing overschreden op grond van jurisprudentieonderzoek?”

In bijlage 4 is de tabel opgenomen met de onderzochte uitspraken. Ook deze uitspraken zijn onderzocht aan de hand van een aantal topics. De volgende topics komen aan bod:

- Duur dienstverband;
- Functie;
- Medewerking werknemer bij herplaatsing;
- Herplaatsingstermijn.

De uitspraken zullen stuk voor stuk behandeld worden. Per paragraaf wordt steeds aangegeven waar de geldende herplaatsingstermijn op is gebaseerd. Er zal gekeken worden in hoeverre de verschillende topics invloed hebben op de herplaatsingstermijn.

4.1 Ontslagregeling

Zoals eerder besproken is de redelijke termijn voor herplaatsing neergelegd in artikel 10 Ontslagregeling. In dit artikel staat dat de redelijke termijn gelijk is aan de opzegtermijn van artikel 7:672 lid 2 BW. In 4 van de 17 uitspraken ging de rechter uit van de herplaatsingstermijn zoals deze is opgenomen in de Ontslagregeling.⁵⁹ In deze paragraaf worden de uitspraken besproken waarin de Ontslagregeling aan bod komt.

In de eerste onderzochte uitspraak ging het om het ontslag van een productmanager. Werknemer was van mening dat er sprake zou zijn van een arbeidshandicap en dat de herplaatsingstermijn daarom 26 weken zou bedragen. De arbeidshandicap is echter niet vastgesteld door een medisch specialist. De rechter oordeelt daarom dat de herplaatsingstermijn voor deze werknemer gelijk is aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 7:672 lid 2 en 3 BW. De redelijke termijn loopt derhalve van 22 april 2016 tot 1 juni 2016.⁶⁰

In een uitspraak van de rechtbank Oost-Brabant van maart 2018 ging het om een werknemer die iets minder dan 10 jaar in dienst was als inspecteur/installatieverantwoordelijke elektrotechniek/adviseur (brand) veiligheid. In deze zaak oordeelt de rechter dat de herplaatsingstermijn geldt zoals deze in artikel 10 Ontslagregeling jo. artikel 7:672 lid 2 BW is vastgelegd. Voor deze werknemer was de herplaatsingstermijn twee maanden. Het ging om een inleenopdracht bij de Dienst Rijksvastgoed en de herplaatsingstermijn vangt op grond van artikel 10 lid 5 Ontslagregeling aan op de dag dat de inleenopdracht eindigt. De werkgever heeft ervoor gekozen om de herplaatsingstermijn te laten aanvangen op 27 september 2017 in plaats van 30 september 2016. Werknemer verrichtte namelijk nog diverse, niet kostendekkende, klussen. De rechter oordeelt dat het in dit licht begrijpelijk is dat de werkgever de herplaatsingstermijn heeft laten ingaan op het moment dat is besloten om werknemer niet langer op lopende klussen in te

⁵⁹ Uitspraak 2, 9, 12 en 17.

⁶⁰ Uitspraak 2.

zetten omdat deze niet kostendekkend waren en er geen uitzicht was op een duurzame en rendabele plaatsing bij de Dienst Rijksvastgoed. Werkgever heeft voldoende herplaatsingsinspanningen geleverd en heeft dit ook binnen de gestelde termijn van twee maanden gedaan. Werknemer heeft daarentegen minder inspanningen geleverd. Daarover wordt geoordeeld dat in deze zaak ook is meegewogen dat het werknemer vrijgestaan had om zelf, buiten werkgever om, te reageren op vacatures die in zijn ogen geschikt zouden zijn. Uit deze zaak kunnen we dus afleiden dat het een werkgever vrijstaat om de herplaatsingstermijn op een later moment in te laten gaan, als de werknemer nog werkzaamheden kan verrichten.⁶¹

De rechtbank Noord-Holland heeft in een uitspraak de regels van de Ontslagregeling exact opgevolgd. Het ging in deze zaak om een werknemer die ongeveer 18 jaar in dienst was bij werkgever, eerst als productiemedewerker en met ingang van 1 januari 2010 in de functie van Assembly Assistent. In deze zaak waren er geen passende functies beschikbaar en werknemer heeft zelf geen inspanningen geleverd met betrekking tot zijn herplaatsing. Werknemer had kunnen aantonen dat hij voor de besproken functies geschikt te maken is. De herplaatsingstermijn in deze zaak is vier maanden. Dit is gebaseerd op artikel 10 van de Ontslagregeling.⁶²

In een andere uitspraak was werknemer bijna 30 jaar in dienst. Hij had aan werkgever te kennen gegeven in aanmerking te willen komen voor herplaatsing in de functie van magazijnbeheerder. Werkgever heeft zonder verdere toelichting laten weten dat hij deze functie niet passend vond. Volgens de rechter mag de werkgever beoordelen wie er in de functie wordt geplaatst. In dit geval bedroeg de opzegtermijn en dus de herplaatsingstermijn vier maanden.⁶³

Op basis van bovenstaande informatie doet een werkgever er altijd goed aan om de herplaatsingstermijn uit de Ontslagregeling aan te houden. Een werkgever zou ervoor kunnen kiezen om de herplaatsingstermijn op een later moment te laten aanvangen, bijvoorbeeld als de werknemer nog werkzaamheden verricht.

4.2 Arbeidshandicap

Bij een arbeidshandicap bedraagt de herplaatsingstermijn 26 weken. Van een arbeidshandicap is bijvoorbeeld sprake als de werknemer een Ziektewet- of WAO/WIA-uitkering heeft of als een verzekeringsarts samen met een arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat zijn ziekte of handicap werken moeilijk maakt.⁶⁴ In 1 van de 17 uitspraken is de herplaatsingstermijn gebaseerd op een werknemer met een arbeidshandicap.⁶⁵ Die uitspraak zal in deze paragraaf besproken worden.

In uitspraak 15 ging het om een werknemer die ongeveer 15 jaar in dienst is geweest. De laatste functie die werknemer vervulde is die van Customer Service Specialist. Werknemer is tijdens zijn dienstverband arbeidsongeschikt geraakt en daarom vraagt hij een deskundigenoordeel aan bij het UWV om te kijken voor welk werk hij geschikt is. De rechter oordeelt dat de redelijke termijn in dit

⁶¹ Uitspraak 9.

⁶² Uitspraak 12.

⁶³ Uitspraak 17.

⁶⁴ 'Arbeidshandicap', arboportaal.nl

⁶⁵ Uitspraak 15

geval 26 weken bedraagt. Dit is gebaseerd op artikel 10 Ontslagregeling. Er is sprake van een arbeidshandicap omdat werknemer een WIA-uitkering heeft.

Voor een werkgever betekent dit dat moet worden nagegaan of er bij een werknemer sprake is van een arbeidshandicap en of dit ook is vastgesteld door een arbeidsdeskundige. Mocht dit het geval zijn, dient de werkgever een herplaatsingstermijn van 26 weken in acht te nemen.

4.3 Sociaal plan

Bij een reorganisatie regelt het Sociaal Plan de aspecten van een reorganisatie. Het Sociaal Plan is dan ook bedoeld voor bedrijfseconomische ontslagen. In het Sociaal Plan worden ook de maatregelen met betrekking tot herplaatsing van boventallige werknemers geregeld. Dit Sociaal Plan wordt opgesteld door de werkgever en kan worden afgesproken met de vakbond. In 5 van de 17 onderzochte uitspraken was er sprake van een Sociaal Plan.⁶⁶ In deze paragraaf wordt de herplaatsingstermijn in het sociaal plan behandeld.

In de eerste onderzochte uitspraak ging het om een zaak die voorkwam bij de rechtbank Oost-Brabant in 2016.⁶⁷ In deze zaak ging het om een werknemer die al ruim 28 jaar in dienst was bij zijn werkgever. Deze werknemer was werkzaam als chauffeur en hij verrichtte hiernaast nog diverse andere neventaken. De functie van werknemer kwam te vervallen en het Sociaal Plan dat tussen de werkgever en de vakbonden was overeengekomen was op werknemer van toepassing verklaard. Op basis van het Sociaal Plan was de herplaatsingstermijn van deze werknemer twaalf maanden. Werknemer is in het mobiliteitstraject intensief begeleid bij het zoeken naar een andere baan, waarbij tevens is gewerkt aan het vergroten van zijn zelfstandigheid en zelfredzaamheid.

Ook in een uitspraak van de rechtbank Amsterdam is er een herplaatsingstermijn van twaalf maanden in het Sociaal Plan opgenomen.⁶⁸ Er wordt gedurende twaalf maanden naar een passende functie gezocht. Mocht er in die tijd geen passende functie worden gevonden, dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. In deze zaak ging het om een werknemer die 35 jaar in dienst was. De functie van werknemer wordt in de uitspraak niet genoemd. Uit de uitspraak blijkt ook niet of werknemer heeft meegewerkt aan zijn eigen herplaatsing. In een vergelijkbare zaak die bij de rechtbank Amsterdam plaatsvond, was de herplaatsingstermijn ook twaalf maanden.⁶⁹ Deze werknemer was ook 35 jaar in dienst. Hij was werkzaam op de afdeling IT Services – Services Management. Ook over zijn medewerking bij zijn herplaatsing wordt niks gezegd in de uitspraak.

In bovenstaande uitspraken was de herplaatsingstermijn telkens twaalf maanden. Bij een Sociaal Plan is de herplaatsingstermijn overigens niet per definitie twaalf maanden. Dit blijkt uit twee onderzochte uitspraken. In de ene uitspraak is de herplaatsingstermijn 39 weken.⁷⁰ In deze zaak was de betreffende werknemer ruim tien jaar in dienst als secretaresse bij Achmea op het moment dat een reorganisatie werd aangekondigd. Werknemer is akkoord gegaan met de Zilverpoolregeling

⁶⁶ Uitspraak 1, 3, 4, 10 en 14.

⁶⁷ Uitspraak 1.

⁶⁸ Uitspraak 3.

⁶⁹ Uitspraak 4.

⁷⁰ Uitspraak 10.

en daarom is de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd en zijn er geen herplaatsingsinspanningen verricht. Deze zaak kwam voor de rechter omdat werknemer een transitievergoeding eiste en hij van mening was dat de arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden is geëindigd.

In de volgende uitspraak ging het om een werknemer die voor 11,5 uur per week als receptioniste in dienst was.⁷¹ Op grond van het Sociaal Plan was er een herplaatsingstermijn van toepassing van tien maanden. Deze werknemer heeft echter niet optimaal meegewerkt aan zijn herplaatsing. Er werd hem een functie aangeboden, maar wegens een verschil in inzicht over de wijze van salariëring heeft werknemer deze functie niet geaccepteerd. Hij stelt echter dat er op de laatste dag van de herplaatsingstermijn een passende functie is vrijgekomen. Deze functie is door werkgever niet aangeboden. De herplaatsingstermijn liep af op 1 april 2018 en de ontslagaanvraag is ingediend op 12 juni 2018.

Zoals in de uitspraken te lezen valt, kan bij een bedrijfseconomisch ontslag een Sociaal Plan van toepassing verklaard worden. De herplaatsingstermijn die in het Sociaal Plan is opgenomen, geldt dan ook als de termijn om naar herplaatsingsmogelijkheden te zoeken.

4.4 Een verlengde herplaatsingstermijn

In de hierboven genoemde uitspraken zagen we steeds dat de werkgever de herplaatsingstermijn zoals deze in het sociaal plan of in de Ontslagregeling was vastgelegd hanteerde. In 4 van de 17 onderzochte uitspraken koos de werkgever ervoor om een langere herplaatsingstermijn dan verplicht in acht te nemen. In deze paragraaf zullen deze uitspraken besproken worden.

In een zaak die in 2017 voor de rechtbank Limburg diende, was er sprake van een werkgever die tot een groep behoorde. Er moest dus ook gekeken worden of werknemer binnen de gehele groep herplaatst kon worden. Er waren binnen de groep een aantal openstaande vacatures. De kantonrechter oordeelt dat werkgever per functie voldoende gemotiveerd en onderbouwd heeft toegelicht waarom deze functies ook na scholing niet passend zijn voor werknemer. De vacatures worden binnen het bedrijf namelijk maandelijks besproken en er wordt dan vastgesteld of er interne kandidaten zijn die voldoen aan het gestelde profiel. Werknemer heeft ook op een interne functie gesolliciteerd, maar de keuze is niet op hem gevallen. De rechter oordeelt dat die keuzevrijheid ook aan de werkgever toekomt. Werkgever heeft ruim tien maanden na 1 januari 2016 getracht om werknemer te herplaatsen, terwijl op grond van de gelijkstelling van de opzegtermijn en de herplaatsingstermijn in de Ontslagregeling slechts vier maanden vereist was. Daar komt nog eens bij dat werknemer na februari 2016 geen werkzaamheden meer heeft verricht, met het behoud van loon. Uit de uitspraak wordt niet duidelijk waarom de werkgever voor deze verlengde termijn is gegaan. De rechter oordeelt dat werkgever geen enkel verwijt kan worden gemaakt en dat hij dus heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting.⁷²

⁷¹ Uitspraak 14.

⁷² Uitspraak 6.

In een uitspraak van de rechtbank Noord-Holland van 11 oktober 2017 was een werknemer uiteindelijk niet te herplaatsen en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de d-grond. Werknemer was werkzaam bij Achmea en verkocht verzekeringen aan potentiële klanten. Hij werkte dus eigenlijk op de telefooncentrale. Werknemer functioneerde niet goed en er werden herplaatsingstrajecten gestart. Het eerste traject vond plaats in de periode van eind augustus 2016 tot november 2016. Het tweede traject startte eind maart 2017 voor de duur van drie maanden. De rechter zegt dat werknemer zich blijkens de overgelegde stukken passief heeft opgesteld in het hele herplaatsingstraject. In mei 2017 heeft hij namelijk vier weken van het herplaatsingstraject bijna volledig onbenut gelaten en heeft hij geen examen gedaan voor het diploma Wft Basis, terwijl dit diploma heel makkelijk te halen is. Bovendien was werknemer zich ervan bewust dat dit diploma zijn kansen op een passende functie binnen Achmea aanzienlijk zou vergroten. Achmea heeft met de geleverde inspanningen en de verlengde termijn voldaan aan de herplaatsingsplicht.⁷³

Door de herplaatsingstermijn te verlengen, voldoet een werkgever niet automatisch aan de herplaatsingsverplichting. Dit blijkt uit een uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 16 juli 2018. In deze zaak ging het om een werknemer die sinds 2007 bij werkgever in dienst is als administratief medewerker. De functie van werknemer verviel per 1 september 2016. Hij heeft vervolgens vanaf september 2016 tot december 2017 proefgedraaid in een andere passende functie. De herplaatsingstermijn was drie maanden, maar deze periode is nog tweemaal verlengd, eerst tot 1 maart 2018 en vervolgens tot 3 mei 2018. Werknemer heeft al die tijd in de andere passende functie gewerkt en hij was hierdoor in de veronderstelling dat hij als geplaatst moest worden beschouwd in deze functie. Uit de verslagen en voortgangsgesprekken bleek niet dat werknemer in deze functie niet goed functioneerde. De rechter oordeelt hierover dat werkgever hem gedurende een te lange periode in onzekerheid heeft gelaten over zijn positie binnen het bedrijf. De geschepte onduidelijkheid en onzekerheid dient voor rekening en risico van de werkgever te komen. Omdat de werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij in redelijkheid kon beslissen dat de functie niet passend was voor werknemer, en zij in redelijkheid niet kon beslissen om werknemer niet te (her)plaatsen in de functie, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.⁷⁴

Het kan voorkomen dat het verlengen van de herplaatsingstermijn er wel aan bijdraagt dat uiteindelijk wordt geoordeeld dat aan de herplaatsingsverplichting is voldaan. Dit was aan de orde in een zaak bij de rechtbank Midden-Nederland in oktober 2019. Werknemer werkte ruim 10 jaar als algemeen directeur van een onderneming. Werknemer wordt uiteindelijk ontslagen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft geen functioneringsgesprekken met werknemer gevoerd en werknemer is ook niet op zijn functioneren aangesproken. Dit had vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap wel verwacht mogen worden. De rechter oordeelt dat deze gebreken gecompenseerd worden door de lange herplaatsingstermijn die in acht is genomen. Deze termijn liep uiteindelijk van 15 mei 2018 tot 21 maart 2019. Bij gebrek aan passende functies heeft werkgever nog geprobeerd een functie te creëren in een nog op te starten bedrijf. Dit bedrijf ging uiteindelijk niet door. Werknemer heeft daarentegen niet actief bijgedragen aan het

⁷³ Uitspraak 7.

⁷⁴ Uitspraak 11.

herplaatsingsproces. Hij is niet actief op zoek geweest naar een nieuwe functie, maar hij heeft het initiatief om een nieuwe functie te vinden vooral bij werkgever gelaten.⁷⁵

Op grond van bovenstaande uitspraken kan geconcludeerd worden dat een werkgever er in sommige gevallen goed aan doet om de herplaatsingstermijn te verlengen. Het verlengen van de herplaatsingstermijn kan een oplossing zijn als aan andere verplichtingen niet zo goed is voldaan. Dit zagen we terug bij een uitspraak waarin de rechter oordeelde dat de slechte communicatie vanuit werkgever gecompenseerd werd door de verlengde herplaatsingstermijn. Haagrecht zou een werkgever die verplichtingen, zoals begeleiding van de werknemer, niet is nagekomen kunnen adviseren om de herplaatsingstermijn te verlengen. Het is daarnaast voor een werkgever belangrijk om goed te communiceren met de werknemer over (de termijn van) het herplaatsingstraject. Een werkgever mag bovendien in het herplaatsingstraject ook de nodige inspanningen verwachten van de werknemer. Het is ook de verantwoordelijkheid van de werknemer om een passende functie te vinden. De inspanningen van de werknemer hebben niet direct invloed op de herplaatsingstermijn, maar dit speelt wel mee om te bepalen of de werkgever binnen de redelijke termijn aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

4.5 Onbekende herplaatsingstermijn

In 3 van de 17 uitspraken wordt niet ingegaan op welke herplaatsingstermijn er nu precies in de zaak geldt, maar wordt er wel in het algemeen over de 'redelijke termijn' gesproken. In deze paragraaf zullen die uitspraken besproken worden.

De meest opvallende uitspraak waarin geen herplaatsingstermijn wordt genoemd, is uitspraak 13. Het ging in deze zaak om een werknemer die ruim 10 jaar in dienst is bij werkgever. De rechter noemt het een vlekkeloos dienstverband van een aanzienlijke periode. Op een zeker moment kaart werknemer bij werkgever aan dat zijn functie overlapt met een andere functie, zij voeren nagenoeg dezelfde werkzaamheden uit. De werkgever is van mening dat de functie van werknemer overbodig is geworden en daarom zou werknemer ontslagen moeten worden. De rechter vindt dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden omdat de werkgever niet aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Van werkgever mochten meer inspanningen worden verwacht en werknemer heeft zich daarnaast bijzonder loyaal getoond door zelf aandacht te vragen voor de overlap in de eigen en een andere functie. Wat nu zo opvallend is, is wat de rechter zegt over de herplaatsingstermijn in deze zaak. Het volgende wordt daarover gezegd:

"De inspanningsverplichting is niet beperkt tot de "redelijke termijn" als bedoeld in de Ontslagregeling. Die termijn (en de aanvang daarvan) is immers slechts bedoeld om te kunnen vaststellen wanneer de herplaatsingsverplichting ophoudt. De verplichting herplaatsingsinspanningen te verrichten begint echter – in ieder geval op grond van goed werkgeverschap – op het moment dat duidelijk is dat voor een werknemer de functie komt te vervallen. Bovendien is thans onderhavige ontbindingsprocedure aanhangig, zodat de beoogde

⁷⁵ Uitspraak 16.

ontbindingsdatum uitgangspunt is bij het bepalen van het einde van de herplaatsingstermijn als bedoeld in de Ontslagregeling.”

Op basis van deze uitspraak vangt de herplaatsingstermijn dus aan op het moment dat bekend wordt dat de functie van werknemer komt te vervallen en eindigt deze termijn op de dag van ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor een werkgever betekent dit dat hij dus herplaatsingsinspanningen moet gaan leveren op het moment dat bij hem bekend is dat de functie van werknemer komt te vervallen.

In uitspraak 5 en 8 wordt niet ingegaan op de duur van de herplaatsingstermijn. In uitspraak 5 stelt de rechter vast dat er binnen de redelijke termijn geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, maar er wordt niet ingegaan op welke herplaatsingstermijn hierbij van toepassing was. In uitspraak 8 wordt niet letterlijk gezegd wat de geldende herplaatsingstermijn is. Wel wordt in deze uitspraak gezegd dat de vraag of werkgever gehouden is tot herplaatsing van de werknemer moet worden beantwoord aan de hand van de criteria van artikel 9 en 10 van de Ontslagregeling.

4.6 Deelconclusie

Haagrecht kan een werkgever adviseren dat hij de herplaatsingstermijn uit de Ontslagregeling moet aanhouden. De rechter oordeelt vrijwel altijd dat de werkgever een juiste herplaatsingstermijn heeft aangehouden wanneer deze wordt gelijkgesteld aan de opzegtermijn.

Bij een arbeidshandicap kan Haagrecht aan een werkgever mededelen dat de herplaatsingstermijn 26 weken bedraagt. Een werkgever dient bij het bepalen van de herplaatsingstermijn dus na te gaan of er sprake is van een arbeidshandicap. Als dit het geval is moet de herplaatsingstermijn vastgesteld worden op 26 weken. Er is bijvoorbeeld sprake van een arbeidshandicap als de werknemer een Ziektewet- of WAO/WIA-uitkering ontvangt.

Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden is vaak in het Sociaal Plan vastgelegd wat de omvang van de herplaatsingstermijn is. Per bedrijf verschilt het welke termijn in het Sociaal Plan is opgenomen. Wanneer een Sociaal Plan van toepassing is verklaard, dient de werkgever deze herplaatsingstermijn aan te houden. In de onderzochte uitspraken zien we dat in een Sociaal Plan vaak een herplaatsingstermijn van twaalf maanden in acht wordt genomen.

De herplaatsingstermijn kan op initiatief van de werkgever verlengd worden. De werkgever voldoet sneller aan de herplaatsingsverplichting wanneer hij ervoor heeft gekozen om de herplaatsingstermijn te verlengen. Hij zou de termijn bijvoorbeeld kunnen verlengen als een werknemer met behulp van scholing geschikt kan worden voor een functie, maar deze opleiding langer duurt dan de herplaatsingstermijn. Het is daarbij wel belangrijk om goed met de werknemer te communiceren. Dat hebben we gezien in een zaak waarbij de werkgever de herplaatsingstermijn had verlengd maar hij toch niet aan de herplaatsingsverplichting had voldaan.

In een paar uitspraken werd niet duidelijk genoemd welke herplaatsingstermijn gold. In één uitspraak hebben we wel kunnen zien dat een werkgever herplaatsingsinspanningen moet gaan leveren op het moment dat bekend wordt dat de functie van werknemer komt te vervallen en dat deze termijn eindigt op de dag van ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 5 – Conclusies

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de centrale vraag: “Welke advies kan aan Haagrecht Advocaten worden gegeven met betrekking tot de vraag wanneer het niet meer in de rede ligt binnen redelijke termijn te herplaatsen blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?”

5.1 Beantwoording centrale vraag

De werkgever heeft op grond van artikel 7:669 lid 1 BW de verplichting om bij ontslag de herplaatsing van een werknemer te onderzoeken. Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ligt herplaatsing niet in de rede. Vaak is er bij deze ontslaggrond ook sprake van een verstoorde arbeidsverhouding waardoor beide partijen van mening zijn dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden. Herplaatsing is dan niet wenselijk en ligt ook niet in de rede. De advocaat van de werkgever zou in een procedure bewijsstukken moeten aanleveren dat werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft. Bij een verstoorde arbeidsverhouding zou een werkgever een dossier moeten opbouwen waarmee de advocaat kan aanvoeren dat herplaatsing niet in de rede ligt.

Wanneer werknemer bepaalde werkzaamheden verricht die structureel vervallen, kan het ook zo zijn dat herplaatsing niet meer in de rede ligt. Dit gaat dan om een ontslag om bedrijfseconomische redenen. De advocaat van de werkgever zou dit kunnen aantonen door aan de hand van functieomschrijvingen te onderbouwen dat werkzaamheden structureel vervallen.

Haagrecht Advocaten kan een werkgever in een ontslagzaak adviseren dat het belangrijk is dat hij goed met een werknemer communiceert over het herplaatsingstraject. De advocaat kan de werkgever die hij bijstaat adviseren dat het verstandig is om een herplaatsingsgesprek met werknemer te voeren waarin besproken wordt wat passende functies voor werknemer zouden zijn. Het is belangrijk dat aan een werkgever verteld wordt dat hij de passende vacatures aan werknemer kenbaar moet maken. Het enkel verstrekken van vacatures is niet voldoende om aan de herplaatsingsplicht te voldoen. Wanneer de werkgever die wordt bijgestaan tot een concern behoort, moet hij naar herplaatsingsmogelijkheden binnen het gehele concern onderzoek doen. De werkgever moet de werknemer actief begeleiden bij het solliciteren. Met actief begeleiden wordt bedoeld dat de werkgever het initiatief neemt gedurende het herplaatsingstraject en dient er goed gecommuniceerd te worden met de werknemer. De werkgever zou een werknemer kunnen voorstellen bij een bedrijf die een passende vacature open heeft staan of de werknemer kan hulp aangeboden worden bij het schrijven van sollicitatiebrieven.

De advocaten bij Haagrecht kunnen de werkgever die zij bijstaan mededelen dat hij niet verplicht is een nieuwe functie te creëren indien er geen functie bij hem beschikbaar is. De herplaatsingsverplichting gaat namelijk niet zover dat een nieuwe functie in het leven geroepen dient te worden. Bovendien kunnen de advocaten aan de werkgever laten weten dat bestuurdersfuncties niet meegenomen hoeven te worden bij de beoordeling of er herplaatsingsmogelijkheden zijn voor een ‘gewone’ werknemer.

De advocaten van Haagrecht moeten een werkgever erop wijzen dat de werkgever een functie met behulp van scholing wellicht passend kan maken. Wanneer blijkt dat een werknemer niet is herplaatst en de rechter van mening is dat een werknemer met behulp van scholing wel herplaatst had kunnen worden, zal de advocaat van de werkgever goed moeten kunnen onderbouwen dat hij voldoende heeft gekeken of scholing mogelijk was of waarom hij ervoor heeft gekozen om werknemer niet te scholen. Haagrecht kan bij een ontslagzaak in een procedure aan de hand van de vacatureteksten onderbouwen dat een werkgever voldoende heeft gekeken naar scholing ofwel scholing niet mogelijk was. Scholing is overigens alleen noodzakelijk als er zicht is op een passende functie binnen het bedrijf.

Wat betreft de herplaatsingstermijn kan geconcludeerd worden dat een werkgever vrijwel altijd goed zit als hij de herplaatsingstermijn uit de Ontslagregeling aanhoudt. De herplaatsingstermijn is dan gelijk aan de opzegtermijn. Als er sprake is van een werknemer met een arbeidshandicap dient de werkgever een herplaatsingstermijn van 26 weken aan te houden. Dit is ook in de Ontslagregeling vastgelegd. Een werkgever heeft de mogelijkheid om de termijn later te laten aanvangen als werknemer nog werkzaamheden verricht.

Als er een Sociaal Plan van toepassing is, wat meestal zo is bij een bedrijfseconomisch ontslag, is de herplaatsingstermijn vastgelegd in dat Sociaal Plan. De werkgever dient dan ook die herplaatsingstermijn aan te houden.

De advocaten van Haagrecht zouden een werkgever in sommige gevallen kunnen adviseren om een langere herplaatsingstermijn in acht te nemen dan zoals deze is vastgelegd in de Ontslagregeling of in het Sociaal Plan bij een bedrijfseconomisch ontslag. Wanneer een werkgever op eigen initiatief de termijn verlengt en hij ook nog eens kan aantonen dat hij alle herplaatsingsmogelijkheden heeft onderzocht, zal de rechter vrijwel altijd oordelen dat aan de herplaatsingsverplichting is voldaan. Haagrecht zou een werkgever dit kunnen adviseren indien een werknemer met behulp van scholing herplaatst kan worden maar de duur van scholing langer is dan de herplaatsingstermijn. Dit kan ook geadviseerd worden als een werkgever weet dat er niet al te lang na afloop van de herplaatsingstermijn een passende functie voor de te herplaatsen werknemer beschikbaar komt.

5.2 Doelstelling en bruikbaarheid onderzoek

De doelstelling van dit onderzoek is om Haagrecht Advocaten kennis te geven over de herplaatsingsverplichting van de werkgever en de redelijke termijn die hierbij geldt zodat de dienstverlening in arbeidszaken kan worden verbeterd.

Naar mijn mening heb ik de doelstelling van het onderzoek behaald. Er zijn uit dit onderzoek een aantal bruikbare aanbevelingen voortgevloeid die Haagrecht Advocaten kan gebruiken bij advisering van cliënten in arbeidszaken. Het onderzoek is daarom ook bruikbaar. Er is een uitgebreid jurisprudentieonderzoek opgenomen waaruit argumenten gehaald kunnen worden om te kunnen onderbouwen waarom een werkgever aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

Hoofdstuk 6 – Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de aanbevelingen aan Haagrecht Advocaten weergegeven om een overzichtelijk beeld te geven van de belangrijkste punten uit het onderzoek.

De volgende aanbevelingen kan Haagrecht Advocaten als leidraad gebruiken bij arbeidszaken waar de herplaatsingsverplichting van de werkgever aan de orde komt:

- De advocaten van Haagrecht dienen in een ontslagzaak na te gaan of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De werkgever hoeft geen herplaatsingsinspanningen te leveren als hier sprake van is. De advocaat kan aan de hand van het dossier wat de werkgever heeft opgebouwd in de procedure aantonen dat een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor de werkgever geen herplaatsingsinspanningen hoeft te leveren.
- Wanneer de arbeidsverhouding zodanig verstoord is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet wenselijk is, ligt herplaatsing vaak ook niet in de rede. De advocaat en de werkgever kunnen bekijken of werknemer op een andere locatie binnen het bedrijf herplaatst kan worden. Bij een klein bedrijf zal dit waarschijnlijk niet lukken en zal herplaatsing van de werkgever niet kunnen worden gevegd.
- Haagrecht Advocaten dient bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen te bekijken op welk moment werkgever bekend wordt met het feit dat de functie van werknemer komt te vervallen. Vanaf het moment dat de werkgever weet dat een functie komt te vervallen, dient hij herplaatsingsinspanningen te gaan leveren.
- De advocaten van Haagrecht moeten ervoor zorgen dat het afspiegelingsbeginsel goed wordt toegepast. Wanneer er meerdere werknemers voor herplaatsing in aanmerking komen en er is één functie in te vullen, moet de functie worden aangeboden aan de werknemer die volgens het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking komt.
- Haagrecht zou alle werkgevers die worden bijgestaan moeten adviseren om alles omtrent het herplaatsingstraject schriftelijk vast te leggen zodat in een eventuele procedure aangetoond kan worden dat werkgever aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan of dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Denk hierbij aan afspraken die gemaakt zijn tijdens het herplaatsingsgesprek en verslagen van evaluaties.
- De advocaten van Haagrecht moeten samen met de werkgever kijken of er aan de eisen omtrent herplaatsing wordt voldaan. Er dient onderzocht te worden of werknemer herplaatst kan worden in een *passende functie*. Dit is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. De werkgever dient de werknemer te *scholen* indien de werknemer net niet passend is voor een functie maar dit wel kan worden met behulp van scholing. Indien werkgever tot een concern behoort, dienen alle

functies binnen het gehele concern meegenomen te worden.

- De werkgever dient een werknemer actief te begeleiden in het herplaatsingstraject. Het enkel toezenden van een aantal vacatures is niet voldoende. Het is aan te raden om werknemer te begeleiden in het sollicitatieproces door bijvoorbeeld de sollicitatiebrief van werknemer te controleren of werknemer aan te dragen bij een bedrijf met een passende vacature.
- De werkgever dient de redelijke herplaatsingstermijn in acht te nemen bij het zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden.
- Communicatie is zeer belangrijk in het herplaatsingstraject. Een werkgever doet er verstandig aan om het gesprek aan te gaan met werknemer om te kijken wat de wensen van werknemer zijn. Zo kan werkgever gericht zoeken naar passende functies. Het is daarnaast aan te raden om een gespreksverslag te maken hiervan. In een eventuele procedure kan de advocaat van de werkgever dan aantonen wat de wensen van werknemer zijn en kan hij met behulp van de vacatureteksten van de beschikbare functies laten zien dat er is gezocht naar geschikte functies voor werknemer.

Bronnenlijst

Literatuurlijst

De Graaf, TRA 2018/46

L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: over wijziging, weigering en preventieve toetsing, TRA 2018/46.

Van de Graaf 2019

M. van de Graaf, *Arbeidsrecht 2019 voor de professional*, Rotterdam: SaMo Rotterdam/Dordrecht 2019.

Kruit en Sap, TvO 2018

P. Kruit & J. Sap, 'De herplaatsingsplicht in de praktijk', *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2018.

Pennings & Sprengers 2018

F.J.L. Pennings & L.C.J. Sprengers, *De Wet werk en zekerheid (Monografieën Sociaal Recht nr. 72)*, Deventer: Wolters Kluwer 2018.

Verhulp & de Wolff 2017

E. Verhulp & D.J.B. de Wolff, *Flexibele arbeidsrelaties (Monografieën Sociaal Recht nr. 25)*, Deventer: Wolters Kluwer 2017.

Internetbronnen

'Arbeidshandicap', arboportaal.nl

H. van Baalen, 'Herplaatsing werknemer: 8 tips', declercq.com 28 augustus 2018.

'De herplaatsingsplicht van de werkgever – een plan van aanpak', liberdock.com.

'Redelijke herplaatsingstermijn', ontslag.nl.

Regelgeving en parlementaire stukken

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3.

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7.

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 39.

Stcrt. 2015, 12685.

UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen augustus 2018.

Jurisprudentie

Rb. Amsterdam 22 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8045.

Rb. Amsterdam 17 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5116.

Rb. Midden-Nederland 22 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5099.

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

Rb. Rotterdam 8 juli 2017, ECLI:NL:RBROT: 2017:5860.

Hof 's-Hertogenbosch 6 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5118.

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64.

Bijlage 1 – Jurisprudentie deelvraag 4

Deze bijlage bestaat uit een overzicht van de jurisprudentie die voor deelvraag 4 is onderzocht.

Uitspraak 1	Rb. Rotterdam 17 januari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:281
Uitspraak 2	Rb. Overijssel 12 februari 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:518
Uitspraak 3	Rb. Oost-Brabant 1 maart 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:1086
Uitspraak 4	Rb. Den Haag 26 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:16388
Uitspraak 5	Rb. Amsterdam 17 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5116
Uitspraak 6	Rb. Amsterdam 9 augustus 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6316
Uitspraak 7	Rb. Amsterdam 20 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:10096
Uitspraak 8	Rb. Rotterdam 8 oktober 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:9076
Uitspraak 9	Rb. Noord-Nederland 16 oktober 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:4121
Uitspraak 10	Rb. Midden-Nederland 19 oktober 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5099
Uitspraak 11	Rb. Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5691
Uitspraak 12	Rb. Amsterdam 15 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8219
Uitspraak 13	Rb. Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8506
Uitspraak 14	Rb. Noord-Nederland 12 december 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:5382
Uitspraak 15	Rb. Amsterdam 21 december 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:10100
Uitspraak 16	Rb. Noord-Holland 8 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3766
Uitspraak 17	Rb. Rotterdam 25 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:4327
Uitspraak 18	Rb. Rotterdam 12 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:4781
Uitspraak 19	Rb. Noord-Holland 3 juli 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:5903
Uitspraak 20	Rb. Rotterdam 24 juli 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:6014
Uitspraak 21	Rb. Rotterdam 21 augustus 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:7035
Uitspraak 22	Rb. Noord-Holland 15 november 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:9758
Uitspraak 23	Rb. Amsterdam 3 februari 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:831
Uitspraak 24	Rb. Amsterdam 25 februari 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:1101
Uitspraak 25	Rb. Gelderland 28 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1439

Bijlage 2 – Jurisprudentieonderzoek deelvraag 4

In deze bijlage is de tabel opgenomen die hoort bij het jurisprudentieonderzoek van deelvraag 4.

Ontslaggrond a: Bedrijfseconomische omstandigheden.

Uitspraak	Ontslaggrond	Omstandigheden van het geval	Verbetertraject	Scholing	Passende functies aangeboden	Herplaatsing
5	Bedrijfseconomische redenen.	Ruim 10 jaar in dienst, laatstelijk in de functie van VP Procurement, IT & Projects.	-	Een vertegenwoordigster van de HR-afdeling heeft ter zitting verklaard dat er geen inspanningen zijn verricht om werknemer te begeleiden, om te scholen of anderszins te ondersteunen bij het vinden van een passende functie.	Werknemer is gepasseerd voor een functie waar een gedeelte van zijn oude functie was ondergebracht. Hij heeft ook nog op een andere functie gesolliciteerd maar hij werd niet aangenomen. Er is een lijst met vacatures verstrekt maar deze waren niet passend.	Werknemer is bijna tien jaar in dienst geweest, heeft promotie gemaakt en het is niet gebleken dat hij niet goed functioneerde. De werkgever had daarom meer en meer langdurige inspanningen op het gebied van herplaatsing mogen leveren. Billijke vergoeding van €66.000 door schenden herplaatsingsplicht.
6	Bedrijfseconomische redenen. Subsidair langdurige arbeidsongeschiktheid.	Werknemer is 8 jaar in dienst in de functie van Analyst Coördinator Stopitnow/medewerker personeelsadministratie.	-	-	Tijdens het boventalligheidsgesprek zijn twee functies aangeboden. Deze heeft werknemer afgewezen omdat het ging om een lager salarisniveau en minder uren. Er is aangeboden deze functies te combineren maar dit werd ook afgewezen door werknemer. Daarnaast zijn verschillende vacatures aangeboden en heeft werknemer nagelaten zijn interesse aan te geven.	De herplaatsingsverplichting is niet geschonden en de ontslagvergunning van het UWV is terecht verstrekt.
7	Bedrijfseconomische redenen.	Ruim 12 jaar in dienst, laatstelijk in de functie van de Dutch desk.	-	-	Werkgever heeft geen functies aangeboden in de aanloop naar het ontslag omdat hij vond dat er geen passende functies waren of beschikbaar zouden komen.	Ondanks het lange dienstverband en de financiële situatie van werknemer, kan werkgever niet verplicht worden een passende functie te creëren omdat de organisatie ingericht mag worden zoals dat wenselijk is.
9	Bedrijfseconomische redenen.	Ruim 24 jaar in dienst als Proces Engineer.	-	In de ontslagaanvraag stond "niet van toepassing" bij de vraag of werknemer binnen redelijke	Er zouden volgens werkgever geen passende functies zijn. De functie die beschikbaar is zou niet aansluiten bij de	Het afspiegelingsbeginsel is niet goed toegepast en daarom hoeft er niet naar de

				termijn met behulp van scholing geschikt gemaakt kan worden voor een passende functie.	opleiding, ervaring en capaciteiten van projecten van werknemer.	herplaatsingsinspanningen van werkgever gekeken te worden. De verzochte ontbinding wordt afgewezen.
13	Bedrijfseconomische redenen.	Vlekkeloos dienstverband van een aanzienlijke periode (ongeveer 10 jaar). Werknemer heeft zich bijzonder loyaal getoond door zelf aandacht te vragen voor de overlap in twee functies.	-	Er mochten meer inspanningen van werkgever worden verwacht en zo nodig had werkgever daarbij de nodige bij- of omscholing aan moeten bieden.	Onvoldoende is gebleken dat werkgever heeft gedaan wat binnen haar mogelijkheden lag om voor werknemer een passende functie te zoeken binnen het concern.	Werkgever is door haar opstelling in dezen tekortgeschoten. Er mochten meer (concrete) inspanningen worden verwacht dan zij heeft verricht.
14	Bedrijfseconomische redenen.	Werknemer was voor 11,5 uur per week als receptioniste in dienst.	-	-	Werknemer is niet geïnformeerd over de vacatures die in de herplaatsingsperiode zijn ontstaan.	Op de dag van afloop van de herplaatsingsperiode kwam er een functie vrij en dit was ruim van tevoren bekend. Deze functie had aangeboden moeten worden zodat herplaatsing wel degelijk mogelijk zou zijn. Er is daardoor niet aan de herplaatsingsverplichting voldaan.
20	Bedrijfseconomische redenen.	Bijna 14 jaar in dienst als medewerker facturatie.	-	-	Een andere functie was niet uitwisselbaar omdat de vereiste ervaring en competenties aanzienlijk verschilden.	Gelet op de achterliggende oorzaak (structureel vervallen van werkzaamheden) van het vervallen van de functie van werknemer ligt herplaatsing niet voor de hand.
21	Bedrijfseconomische redenen.	Werknemer is iets meer dan 3 jaar in dienst.	-	-	Er is geen passende functie in het kader van herplaatsing. Bestuurdersfuncties worden niet meegenomen in de beoordeling of er herplaatsingsmogelijkheden zijn voor een 'gewone' werknemer.	Er wordt in de procedure vanuit gegaan dat er aan de herplaatsingsverplichting is voldaan omdat werknemer niet heeft gesteld dat er passende vacatures openstonden of dat deze binnen een redelijke termijn zouden vrijkomen. Dat had wel op zijn weg gelegen als hij had willen aantonen dat de werkgever niet heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichting.

22	Bedrijfseconomische redenen. Voor het geval de gestelde bedrijfseconomische reden niet tot ontbinding zou kunnen leiden, verzoekt werkgever ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding of andere omstandigheden.	Ruim 13 jaar in dienst als Regional Sales Officer.	-	-	Werkgever heeft meerdere functies aangeboden en werknemer is uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek. Er zijn echter geen passende functies gevonden vanwege vereiste ervaring, een veel lager salaris en taaleisen. Verplichting tot herplaatsing gaat niet zover dat een nieuwe functie in het leven moet worden geroepen.	Werkgever heeft in voldoende mate onderzocht of binnen het concern een passende vacature bestaat of zal ontstaan en van haar kon in redelijkheid niet meer worden gevergd dan zij heeft gedaan.
23	Bedrijfseconomische redenen.	Bijna 14 jaar in dienst. Werkte als expat en de Base Country was het Verenigd Koninkrijk.	-	Tussen 'geschikt te maken werknemers' kunnen relevante verschillen bestaan bijvoorbeeld qua tijd of kosten van scholing zodat de werkgever de vrijheid moet hebben om te kunnen kiezen welke werknemer in aanmerking komt voor de functie.	Er is geen functie aangeboden maar dit had wel moeten gebeuren. De ANWB-beschikking bepaalt dat de functie moet worden aangeboden aan de werknemer die volgens het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking komt.	Werkgever heeft in strijd met haar herplaatsingsplicht gehandeld door de functie aan een andere werknemer aan te bieden.
24	Bedrijfseconomische redenen. Subsidiair verstoorde arbeidsverhouding.	Ruim 8 jaar in dienst en heeft diverse functies bekleed. Door een escalatie tijdens de procedure ontstaat er een verstoorde arbeidsverhouding.	Werknemer is een tijd arbeidsongeschikt geweest en na de re-integratie is een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend op bedrijfseconomische gronden.	-	Er is een vacature in Oekraïne aangeboden en deze is door werknemer geweigerd. Ook is met werknemer overleg gevoerd en hulp aangeboden.	Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding en toch heeft werkgever zich voldoende ingespannen om alsnog een andere arbeidsplaats voor werknemer te vinden.

Ontslaggrond b: Langdurige arbeidsongeschiktheid.

Uitspraak	Ontslaggrond	Omstandigheden van het geval	Verbetertraject	Scholing	Passende functies aangeboden	Herplaatsing
3	Langdurige arbeidsongeschiktheid.	Werknemer is bijna 10 jaar in dienst, laatstelijk in de functie van inspecteur/installatie verantwoordelijke elektrotechniek/adviseur (brand) veiligheid.	-	-	Er is bij verschillende bedrijven geprobeerd te herplaatsen. Er waren echter geen mogelijkheden om werknemer hier te plaatsen.	Er zijn diverse herplaatsingsinspanningen verricht door werkgever. Deze bestonden uit het benaderen van verschillende partijen. Dat herplaatsing niet is gelukt is spijtig, maar kan niet tot het oordeel leiden dat werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht.
16	Langdurige arbeidsongeschiktheid.	Werknemer is ongeveer 16 jaar in dienst, laatstelijk als	Werknemer is arbeidsongeschikt geraakt en er zijn re-	-	Werkgever heeft geen functies aangeboden. Werknemer kwam	De rechter oordeelt dat de functies niet passend zijn en ook niet passend te

		Customer Service Specialist.	integratiepogingen in de eigen functie gedaan, zonder resultaat. Aansluitend heeft werkgever een spoor 2 traject ingezet.		zelf met twee functies van het bedrijf en het UWV heeft deze functies in een deskundigenoordeel passend geacht.	maken zijn. Er zijn ook geen andere functies beschikbaar. De werkgever heeft aan de herplaatsingsplicht voldaan.
--	--	------------------------------	---	--	---	--

Ontslaggrond d: Disfunctioneren.

Uitspraak	Ontslaggrond	Omstandigheden van het geval	Verbetertraject	Scholing	Passende functies aangeboden	Herplaatsing
1	Artikel 7:671b lid 1 onder a BW in samenhang gelezen met artikel 7:669 lid 3 onder d BW.	Werknemer is ongeveer 20 jaar in dienst. Functioneert niet goed maar dit komt niet voort uit een passieve houding.	Er is een verbetertraject gestart tijdens de ziekte van werknemer. Werkgever bleef echter van mening dat werknemer de kwantiteit van zijn werk moest verbeteren en hij werd vergeleken met medewerkers die wel volledig inzetbaar waren. Er is onvoldoende rekening gehouden met de ziekte van werknemer en hij heeft daarom geen eerlijke kans gehad om zijn functioneren te verbeteren.	-	Er zijn een aantal vacatures aan werknemer toegezonden die hij niet passend vond. Verder zijn er geen functies aangeboden.	Met de enkele stelling dat werknemer een aantal vacatures die aan hem toegezonden waren niet passend vond, heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk is.
8	Disfunctioneren.	Werknemer is ongeveer 31 jaar in dienst.	Door een matige beoordeling wordt door het UWV aangestuurd op een verbetertraject voor de duur van 4 maanden. Werknemer heeft niet voldoende verbetering laten zien gedurende dit traject.	Om de mogelijkheden te vergroten heeft werkgever een HBO vervolgmodule personeelsmanagement op haar kosten aangeboden.	Werknemer is op verschillende vacatures gewezen en is ook ondersteund bij de sollicitaties.	Werkgever heeft niet voldoende inspanningen geleverd. Het gaat om een groot bedrijf (UWV) dus is herplaatsen makkelijker. Werkgever had meer de regie moeten voeren door een kans te bieden om een openstaande functie te verrichten.

Ontslaggrond e: Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Uitspraak	Ontslaggrond	Omstandigheden van het geval	Verbetertraject	Scholing	Passende functies aangeboden	Herplaatsing
2	Verwijtbaar handelen of nalaten van de	Werknemer is iets minder dan 3 jaar in dienst, laatstelijk als	-	Scholing zou niet mogelijk maken dat werknemer binnen 26	Na het weigeren van een ontslagvergunning	Het is voldoende aannemelijk dat werkgever met het

	werknemer. Subsidiair de h-grond (er kan op geen enkele wijze meer een invulling worden gegeven aan de bestaande arbeidsovereenkomst).	European Salesmanager.		weken gekwalificeerd zou zijn.	door het UWV is alsnog een functie aangeboden. De functie is passend, maar dat laat onverlet dat, gelet op het lagere salaris en dat de functie moet worden uitgevoerd in Engeland, werknemer stevig mocht aarzelen over aanvaarding van de functie.	(alsnog) aanbieden van de functie (alsnog) heeft willen voldoen aan haar herplaatsingsplicht, ook al was de functie naar mening van de rechter niet passend.
10	Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Subsidiair verstoorde arbeidsverhouding.	Werknemer is piloot bij KLM en heeft strafbaar gehandeld door onder invloed van alcohol aan een vlucht te willen beginnen.	Werknemer heeft zich op eigen initiatief aangemeld bij een instelling die zich bezighoudt met hulpverlening aan vliegend personeel dat kampt met onder meer problematisch alcoholgebruik.	-	Werknemer heeft passend werk verricht (anders dan vlieger). KLM heeft een re-integratiebureau opdracht gegeven om de re-integratie van werknemer 'in het tweede spoor' vorm te geven.	Werknemer heeft zodanig ernstig verwijtbaar gehandeld dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan.
11	Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Subsidiair verstoorde arbeidsverhouding.	Werknemer is sinds 1989 in dienst bij werkgever.	Niet aan de orde omdat herplaatsing niet in de rede ligt door ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.	Niet aan de orde omdat herplaatsing niet in de rede ligt door ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.	Niet aan de orde omdat herplaatsing niet in de rede ligt door ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.	Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door bedrijfsgevoelige informatie te gebruiken bij een sollicitatie bij de concurrent en daarom ligt herplaatsing niet in de rede.
15	Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Subsidiair h-grond (onoverbrugbaar verschil van mening). Meer subsidiair verstoorde arbeidsverhouding.	Het verschil van mening spitst zich toe op de grond waarop de ontbinding dient te worden gebaseerd en of en zo ja op welke financiële vergoedingen werknemer sprake kan maken.	-	-	-	Beide partijen zijn van mening dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden. Herplaatsing is niet wenselijk.

Ontslaggrond g: Verstoorde arbeidsverhouding.

Uitspraak	Ontslaggrond	Omstandigheden van het geval	Verbetertraject	Scholing	Passende functies aangeboden	Herplaatsing
12	Verstoorde arbeidsverhouding. Rechter oordeelt dat h-grond ook aanwezig is.	Het gaat in deze zaak om een statutair bestuurder.	Niet aan de orde omdat herplaatsing niet in de rede ligt.	Niet aan de orde omdat herplaatsing niet in de rede ligt.	Niet aan de orde omdat herplaatsing niet in de rede ligt.	In het licht van de aanwezig geachte gronden onder g en h, het feit dat het gaat om een statutair bestuurder en een onderneming van beperkte omvang, moet worden geconcludeerd dat

						herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt.
17	Verstoorde arbeidsverhouding.	Het gaat in deze zaak om een vernietiging van een ontslag op staande voet. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond is toewijsbaar.	Niet aan de orde omdat het gaat om een ontslag op staande voet na het invoeren van buitensporig hoge kilometerdeclaraties.	Niet aan de orde omdat het gaat om een ontslag op staande voet na het invoeren van buitensporig hoge kilometerdeclaraties.	Er zijn geen functies aan werknemer aangeboden.	Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding waardoor het onwenselijk is om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een reële mogelijkheid tot herplaatsing is niet gebleken.
18	Verstoorde arbeidsverhouding.	Werknemer is bijna 3 jaar in dienst in de functie van EPA-adviseur. Er ontstaat een conflict over verlofuren.	Na een geschil tussen werkgever en werknemer concludeert de bedrijfsarts dat er sprake is van ziekte door medische beperkingen en adviseert om na de vakantie van werknemer in gesprek te gaan. Er vindt geen gesprek plaats en mediation heeft niet tot een oplossing geleid.	-	Werkgever heeft geen functies aan werknemer aangeboden.	Herplaatsing is niet mogelijk omdat van werkgever niet verwacht hoeft te worden dat zij haar manier van werken omgooit enkel om werknemer in dienst te houden.

Ontslaggrond h: Andere omstandigheden.

Uitspraak	Ontslaggrond	Omstandigheden van het geval	Verbetertraject	Scholing	Passende functies aangeboden	Herplaatsing
4	H-grond.	Werknemer is in 1992 in dienst getreden bij werkgever. Hij is op verschillende plaatsen in de wereld actief geweest als expat.	-	-	Werkgever had ontbindingsverzoek aangekondigd. Vervolgens is er een mail gestuurd met 4 functies. Werknemer heeft hier terecht niet op gereageerd.	Nu werknemer feitelijk niet in de gelegenheid is gesteld te kunnen solliciteren op al deze banen en er geen omstandigheden aannemelijk zijn geworden op basis waarvan uitgesloten kan worden dat hij in één van deze functies geplaatst had kunnen worden, ziet de kantonrechter geen reden om te oordelen dat ten tijde van indiening van het verzoekschrift herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet

						mogelijk was of niet in de rede lag.
19	H-grond.	Werknemer is sinds 1977 in dienst. Na terugkomst van een tijdelijke detachering zijn aan werknemer geen werkzaamheden meer opgedragen, terwijl die wel voorhanden waren.	-	-	Door een reorganisatie krijgt werknemer een aantal maanden de tijd om binnen ABN AMRO een passende functie te vinden, waarbij hij zou worden begeleid. Hij heeft gesolliciteerd op meerdere functies maar deze werden door ABN AMRO niet passend bevonden.	Er is geen redelijke grond dus wordt er niet gekeken naar de herplaatsingsverplichting. Wel oordeelt de rechter dat het onbegrijpelijk is dat ABN AMRO werknemer laat solliciteren naar "passende functies" terwijl hij al bij ABN AMRO in dienst was en er werkzaamheden voorhanden waren.

Geen redelijke grond voor ontslag.

Uitspraak	Ontslaggrond	Omstandigheden van het geval	Verbetertraject	Scholing	Passende functies aangeboden	Herplaatsing
25	Werknemer was ontslagen, maar de rechter oordeelt dat er geen redelijke grond was voor het ontslag.	Werknemer is in 1994 in dienst getreden als vertegenwoordiger.	Werknemer moest aangeven wat hij nodig had om beter te gaan functioneren. Even later heeft hij zich ziekgemeld en oordeelde de bedrijfsarts dat dit kwam door langdurige werkdruk. Er is een re-integratie traject gestart.	-	Er is een functie aangeboden aan werknemer, maar deze werd door hem geweigerd. Dat een andere functie is aangeboden, wordt meegenomen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.	Er is geen redelijke grond voor het ontslag dus of voldaan is aan de herplaatsingsverplichting kan dan ook in het midden blijven.

Bijlage 3 – Jurisprudentie deelvraag 5

Deze bijlage bestaat uit een overzicht van de jurisprudentie die voor deelvraag 4 is onderzocht.

Uitspraak 1	Rb. Oost-Brabant 4 mei 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:2258
Uitspraak 2	Rb. Noord-Holland 3 januari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1107
Uitspraak 3	Rb. Amsterdam 8 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:906
Uitspraak 4	Rb. Amsterdam 24 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:1251
Uitspraak 5	Rb. Midden-Nederland 13 maart 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1254
Uitspraak 6	Rb. Limburg 29 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4850
Uitspraak 7	Rb. Noord-Nederland 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4019
Uitspraak 8	Rb. Noord-Holland 22 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:11021
Uitspraak 9	Rb. Oost-Brabant 1 maart 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:1086
Uitspraak 10	Rb. Noord-Nederland 21 maart 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:1148
Uitspraak 11	Rb. Rotterdam 16 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5742
Uitspraak 12	Rb. Noord-Holland 15 augustus 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:7697
Uitspraak 13	Rb. Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8506
Uitspraak 14	Rb. Noord-Nederland 12 december 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:5382
Uitspraak 15	Rb. Noord-Holland 8 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3766
Uitspraak 16	Rb. Midden-Nederland 18 september 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:4346
Uitspraak 17	Rb. Rotterdam 7 oktober 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:7889

Bijlage 4 – Jurisprudentieonderzoek deelvraag 5

In deze bijlage is de tabel opgenomen die hoort bij het jurisprudentieonderzoek van deelvraag 5.

Uitspraak	Duur dienstverband	Functie	Medewerking werknemer bij herplaatsing	Herplaatsingstermijn
1	1 april 1988 – 1 augustus 2016	Werknemer was werkzaam als chauffeur en hiernaast verrichtte hij nog diverse andere neventaken.	Werknemer heeft een mobiliteitstraject gevolgd en is intensief begeleid bij het zoeken naar een andere baan.	In het Sociaal Plan is vanaf de datum van boventalligheid een herplaatsingstermijn van 12 maanden afgesproken.
2	1 januari 2008 in dienst getreden, op moment van de uitspraak 9 jaar in dienst.	Werknemer was werkzaam als productmanager.	Werknemer staat open voor herscholing, maar werkgever heeft hier geen inhoudelijk gesprek over gevoerd met werknemer.	Werknemer stelt dat de herplaatsingstermijn 26 weken bedraagt omdat er sprake zou zijn van een arbeidshandicap. Dit is niet vastgesteld door een medisch specialist. De rechter oordeelt daarom dat de redelijke termijn gelijk is aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 7:672 lid 2 en 3 BW. De redelijke termijn loopt van 22 april 2016 tot 1 juni 2016.
3	1981 – 1 april 2016	De functie van werknemer is geanonimiseerd.	-	Er is een Sociaal Plan op werknemer van toepassing en op grond hiervan geldt indien gebruik wordt gemaakt van de Mobiliteitsorganisatie een zoektermijn van maximaal 12 maanden. Na deze datum wordt indien er geen nieuwe functie is gevonden de arbeidsovereenkomst beëindigd.
4	1 juli 1981 -	Werknemer was werkzaam op de afdeling IT Services – Services Management.	-	Op grond van het Sociaal Plan geldt indien gebruikt wordt gemaakt van de Mobiliteitsorganisatie een zoektermijn van maximaal 12 maanden. De herplaatsingstermijn liep van 1 augustus 2015 tot 1 augustus 2016.
5	15 november 2012 – 1 oktober 2016	Werknemer was werkzaam als Head of IT en deze functie zou komen te vervallen. Er kwam een nieuwe vergelijkbare functie maar deze functie zou volgens werkgever niet uitwisselbaar zijn.	Werknemer was al bezig met de organisatorische verandering, maar de rechter oordeelt dat werknemer niet geschikt is voor de nieuwe functie.	De rechter stelt vast dat er binnen de redelijke termijn geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, maar er wordt niet genoemd welke termijn hierbij in acht is genomen.
6	1 augustus 1985 – 1 juli 2017	Werknemer was werkzaam als corporate business controller. Tijdens deze functie is hij ook nog een jaar werkzaam geweest als Director Finance.	Werknemer heeft op verschillende functies gesolliciteerd, maar de keuze viel niet op hem. Hij heeft de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet getekend, en heeft een aantal functies aangedragen.	Werkgever heeft gedurende ruim 10 maanden na 1 januari 2016 getracht om werknemer te herplaatsen, terwijl op grond van de gelijkstelling van de opzegtermijn en de herplaatsingstermijn in de Ontslagregeling slechts 4 maanden vereist was. Er kan werkgever geen verwijt worden gemaakt.
7	15 september 2005 – 1 december 2017	Werknemer werkte bij Achmea en verkocht verzekeringen aan potentiële klanten en daarnaast beantwoordde hij telefonisch vragen van bestaande klanten.	De rechter oordeelt dat werknemer zich tijdens het hele herplaatsingstraject passief heeft opgesteld. Hij heeft een makkelijk te behalen diploma niet behaald en hij bereidde zich niet goed voor op sollicitatiegesprekken. Werknemer heeft gaandeweg het herplaatsingstraject de kans op succes steeds verder omlaag gebracht.	Een eerste herplaatsingstraject heeft plaatsgevonden in de periode van eind augustus 2016 tot november 2016, het tweede traject is eind maart 2017 gestart voor de duur van 3 maanden.
8	26 juni 1995 in dienst getreden, de ontbinding wordt afgewezen maar op het moment van de	Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van Team Coördinator GSE op de afdeling Operational Support Apron Services	De werkgever heeft geen enkel onderzoek naar herplaatsing gedaan. Werknemer heeft in het verweerschrift een aantal functies aangedragen.	In de uitspraak wordt niet ingegaan op hoe lang de herplaatsingstermijn is.

	uitspraak is werknemer ruim 22 jaar in dienst.	bij KLM. Dit houdt in het coördineren. Van het tijdig en op de juiste plaats beschikbaar hebben van service equipment.		
9	8 juni 2008 – 1 oktober 2017	Werknemer was werkzaam als inspecteur/installatieve rantwoordelijke elektrotechniek/adviseur (brand) veiligheid.	De werkgever heeft voldoende inspanningen geleverd. De werknemer daarentegen niet. De rechter oordeelt dat ook is meegewogen dat het werknemer vrijgestaan had om zelf, buiten werkgever om, te reageren op vacatures die in zijn ogen geschikt zouden zijn.	De herplaatsingstermijn bedraagt conform artikel 10 Ontslagregeling jo. Artikel 7:672 lid 2 BW twee maanden. Deze termijn vangt gelet op artikel 10 lid 5 Ontslagregeling aan op de dag dat de inleenopdracht eindigt. De werkgever heeft er in dit geval voor gekozen om de termijn te laten aanvangen op 27 januari 2017 in plaats van 30 september 2016 omdat werknemer in die periode nog diversie, niet kostendekkende, klussen heeft gedaan voor de Dienst Rijksvastgoed.
10	18 juni 2007 – 1 oktober 2017	Werknemer was werkzaam als secretaresse bij Achmea.	Werkneemster is akkoord gegaan met de Zilverpoolregeling en daarom is de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Er zijn geen herplaatsingsinspanningen verricht.	Het Sociaal Plan is op werknemer van toepassing door een reorganisatie waardoor de herplaatsingstermijn ingaat per 1 juli 2012 en deze eindigt op 1 maart 2013 (39 weken).
11	1 oktober 2007 in dienst getreden, de ontbinding wordt afgewezen maar op het moment van de uitspraak is werknemer meer dan 10 jaar in dienst.	Werknemer was werkzaam als administratief medewerker bij Strukton.	Werknemer heeft een proefaanstelling gekregen in een andere passende functie maar hij kreeg al vrij snel te horen dat hij niet goed functioneerde. Werkgever heeft zich niet voldoende ingespannen in dezen.	Werknemer heeft vanaf september 2016 tot december 2017 proefgedraaid in een andere passende functie. De herplaatsingstermijn was drie maanden. Deze periode is nog tweemaal verlengd, eerst tot 1 maart 2018 en vervolgens tot 3 mei 2018.
12	4 september 2000 – 1 juli 2018	Werknemer is in dienst getreden als productiemedewerker. Met ingang van 1 januari 2010 vervult werknemer de functie van Assembly Assistent.	Er waren geen passende functies beschikbaar en werknemer heeft zelf geen inspanningen met betrekking tot herplaatsing geleverd.	Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke herplaatsingstermijn gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn, tenzij sprake is van een werknemer met een arbeidshandicap. De wettelijke opzegtermijn en daarmee de redelijke termijn voor herplaatsing bedraagt in dit geval 4 maanden. Deze termijn vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging.
13	1 september 2008 in dienst getreden, de ontbinding wordt afgewezen. Op het moment van de uitspraak is werknemer ruim 10 jaar in dienst. De rechter zegt hiervan dat er sprake is van een vlekkeloos dienstverband van een aanzienlijke periode.	In de uitspraak is de functie geanonimiseerd.	De rechter oordeelt dat werknemer zicht bijzonder loyaal heeft getoond door zelf aandacht te vragen voor de overlap in de eigen en een andere functie. Werkgever heeft onvoldoende rekening gehouden met het gerechtvaardigde belang van werknemer bij het behoud van zijn baan.	De inspanningsverplichting is niet beperkt tot de "redelijke termijn" als bedoeld in de Ontslagregeling. Die termijn (en de aanvang daarvan) is immers slechts bedoeld om te kunnen vaststellen wanneer de herplaatsingsverplichting ophoudt. De verplichting herplaatsingsinspanningen te verrichten begint echter – in ieder geval op grond van goed werkgeverschap – op het moment dat duidelijk is dat voor een werknemer de functie komt te vervallen. Bovendien is thans onderhavige ontbindingsprocedure aanhangig, zodat de beoogde ontbindingsdatum uitgangspunt is bij het bepalen van het einde van de herplaatsingstermijn als bedoeld in de Ontslagregeling.
14	De datum van indiensttreding is geanonimiseerd in de uitspraak.	Werknemer was in dienst als receptioniste voor 11,5 uur per week.	Werknemer heeft een aangeboden functie wegens een verschil in inzicht over de wijze van salariëring niet geaccepteerd. Werknemer stelt dat er per 1 april 2018 een passende functie is vrijgekomen, maar deze is door werkgever niet aangeboden. De rechter oordeelt dat herplaatsing in de vrijgekomen functie wel degelijk mogelijk is.	De herplaatsingstermijn bedroeg tien maanden. Het Sociaal Plan was van toepassing waardoor de redelijke termijn aanving op 1 juni 2017 en eindigde op 1 april 2018.

15	27 oktober 2003 – 1 augustus 2018	De laatste functie die werknemer vervulde is die van Customer Service Specialist.	Werknemer raakt arbeidsongeschikt en vraagt deskundigenoordelen aan bij het UWV om te kijken welk werk hij kan doen.	De in dit geval toepasselijke redelijke termijn bedraagt 26 weken (op grond van artikel 10 Ontslagregeling). Werknemer heeft namelijk een WIA-uitkering.
16	1 januari 2008 – 1 november 2019	Werknemer werkte als algemene directeur van een onderneming.	Uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht rijst het beeld dat werknemer gedurende de herplaatsingstermijn niet erg actief op zoek is geweest naar een nieuwe functie, maar dat hij het initiatief om een nieuwe functie te vinden vooral bij werkgever heeft gelaten. De mededeling van de advocaat van werkgever in een brief over zijn eigen verantwoordelijkheid bij het vinden van vacatures en de opdracht om tweewekelijks een terugkoppeling te geven, was gelet op de directe voorgeschiedenis niet erg tactisch, maar inhoudelijk wel goed verdedigbaar.	Werkgever heeft de gebreken in de communicatie in de periode voor 15 mei 2018 voldoende gecompenseerd door de lange herplaatsingstermijn die in acht is genomen. Deze liep uiteindelijk tot 21 maart 2019.
17	1 april 1990 – 31 mei 2019	Werknemer is laatst werkzaam geweest in de functie van document controller.	Werknemer heeft aan werkgever te kennen gegeven in aanmerking te willen komen voor herplaatsing in de functie van magazijnbeheerder, maar zonder verdere toelichting heeft werkgever laten weten de functie niet passend voor hem te vinden. De rechter oordeelt hierover dat de werkgever mag beoordelen wie er in een functie wordt geplaatst.	De opzegtermijn en dus de herplaatsingstermijn bedraagt vier maanden.