

HERPLAATSINGSVERPLICHTING BIJ ONTSLAG

mr. drs. Alfons Kouwenhoven - Business Adviser
mr. Sanne Barbas - Inhouse Lawyer



Labour |
Law United

Agenda

- Artikel 7:669 BW
- De herplaatsingsverplichting uitgediept
- Herplaatsing in een passende functie
- Samenvatting toetsingskader herplaatsing
- Effectuering herplaatsing
- Werknemer weigert herplaatsingsaanbod
- Kennistest
- Tips



Labour |
Law United

Redelijke grond voor ontslag

Art. 7:669 BW - 9 redelijke gronden

Een werkgever kan een werknemer ontslaan als



Er een redelijke grond is, en



Herplaatsing binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt

A grond	Bedrijfseconomische redenen
B grond	Langdurige arbeidsongeschiktheid
C grond	Veelvuldig verstrend ziekteverzuim
D grond	Disfunctioneren
E grond	Verwijtbaar handelen
F grond	Gewetensbezwaar
G grond	Verstoorde arbeidsrelatie
H grond	Andere omstandigheden
I grond	Cumulatiegrond



Labour |
Law United

Herplaatsingsverplichting uitgediept

- Ontslaggronden
- Reikwijdte van de verplichting
- Start verplichting
- Redelijke termijn
- Scholing
- Invulling herplaatsingsverplichting



Labour |
Law United

Artikel 7:669 (1) BW



Toets herplaatsingsverplichting

Of herplaatsing in een passende functie mogelijk is
 Al dan niet met behulp van scholing
 Binnen een redelijke termijn



jo. Artikel 9 en 10 Ontslagregeling



Reikwijdte herplaatsingsverplichting

- Herplaatsingsverplichting geldt voor alle ontslaggronden, tenzij:
 - *het niet mogelijk is, of*
 - *niet in de rede ligt (verwijtbaar handelen/nalaten)*
- Alle feiten en omstandigheden van het geval van belang
- Zekere beoordelingsvrijheid werkgever
- Geldt niet voor geestelijke ambt



HR Decor	<p>Gaat om wat in de gegeven omstandigheden In redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd Bewijsrecht van toepassing</p>
HR SIEP	<p>Met WWZ geen afwijking beoogd met oude wet- en regelgeving (wat destijds was uitgewerkt in de UWV beleidsregels) Betreft een inspanningsverplichting, geen resultaatsverplichting</p>



Reikwijdte herplaatsingsverplichting

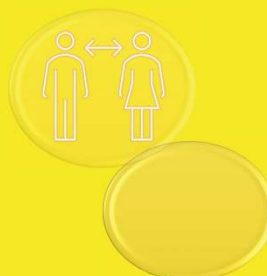
- Zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden is 'verplicht' binnen
 - i. *De Onderneming*
→ *Uitgangspunt formele werkgever*
 - i. *De Groep*
→ HR SIEP
- Buiten de onderneming of groep? Niet verplicht
 - *Afspraken in cao of social plan*



LET OP!

Start
herplaatsings-
verplichting

Moment dat
bekend wordt dat
arbeidsplaats komt
te vervallen



Gesprek
Herplaatsing



Labour |
Law United

Redelijke termijn

Artikel 10 Ontslagregeling jo. Artikel 7:672 BW

Dienstverband	Redelijke termijn
tot 5 jaar	1 maand
van 5 tot 10 jaar	2 maanden
van 10 tot 15 jaar	3 maanden
van 15 jaar en langer	4 maanden
Voor arbeidsgehandicapte	26 weken
AOW-gerechtigde	1 maand



Labour |
Law United

Redelijke termijn - II

Start datum
beslissing UWV of
rechter

Eindigt na de
wettelijke
opzegtermijn



Labour |
Law United

Redelijke termijn

- Wettelijke opzegtermijn niet altijd gelijk aan de redelijke termijn
 - *Proceduretijd wordt van wettelijke opzegtermijn afgetrokken – niet van de redelijke termijn voor herplaatsing*
 - *Contractueel kan andere opzegtermijn zijn overeengekomen*



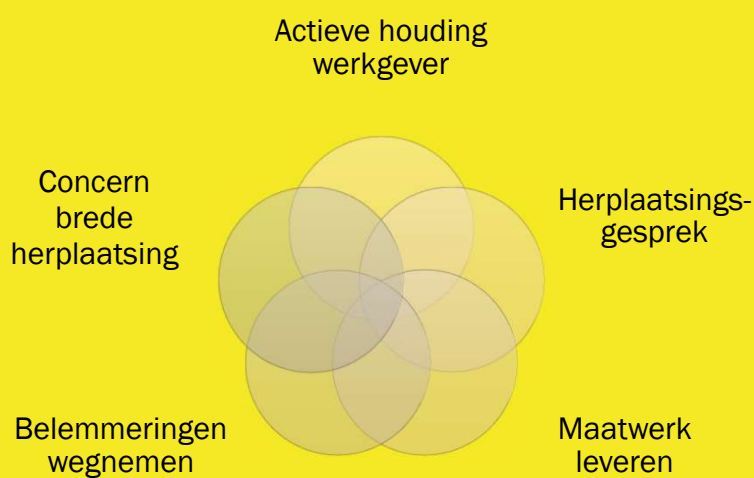
Labour |
Law United

Scholing



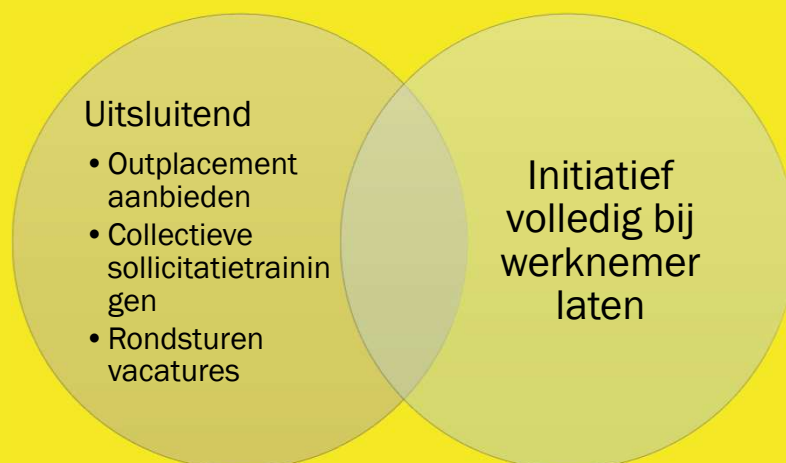
Labour |
Law United

Invulling inspanningsverplichting - Do's



Labour |
Law United

Inspanningsverplichting – Dont's



Herplaatsing in een passende functie

- Wanneer geschikt
- Passende functie
- Voorrangsregels



Geschiktheid werknemer

■ HR ANWB

- *Interne kandidaten die geschikt zijn of geschikt te maken, hebben voorrang boven externe kandidaten*
- *Werkgever mag voorrang geven aan reeds geschikte werknemer t.o.v. werknemer die nog geschikt gemaakt moet worden m.b.v. scholing*

Passende functie - stappen

- **Passende functie = een functie die aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer**
- **Loon wordt in ontslagregeling niet benoemd**
→ *let op HR SIEP – geen wijziging beoogd*
- **Soms kan een lagere functie passend zijn**
- **Betreft subjectieve toets (in tegenstelling tot toets bij uitwisselbare functie)**

Passende functie

- Werkgever moet nagaan of een passende functie beschikbaar is
 - ✓ Is er nu een vacature in een passende functie?
 - ✓ Komt er binnen de redelijke termijn een vacature in een passende functie?
 - ✓ Zit er een 'plaatsmaker' op een passende functie?
 - Uitzendkrachten
 - Oproepkrachten
 - Ingeleend personeel (niet payroll)
 - AOW gerechtigden
 - Bepaalde tijd eindigend binnen de redelijke termijn
 - Zelfstandigen
- Werkzaamheden van structurele aard
- Payrollwerknemer wordt behandeld als normale werknemer

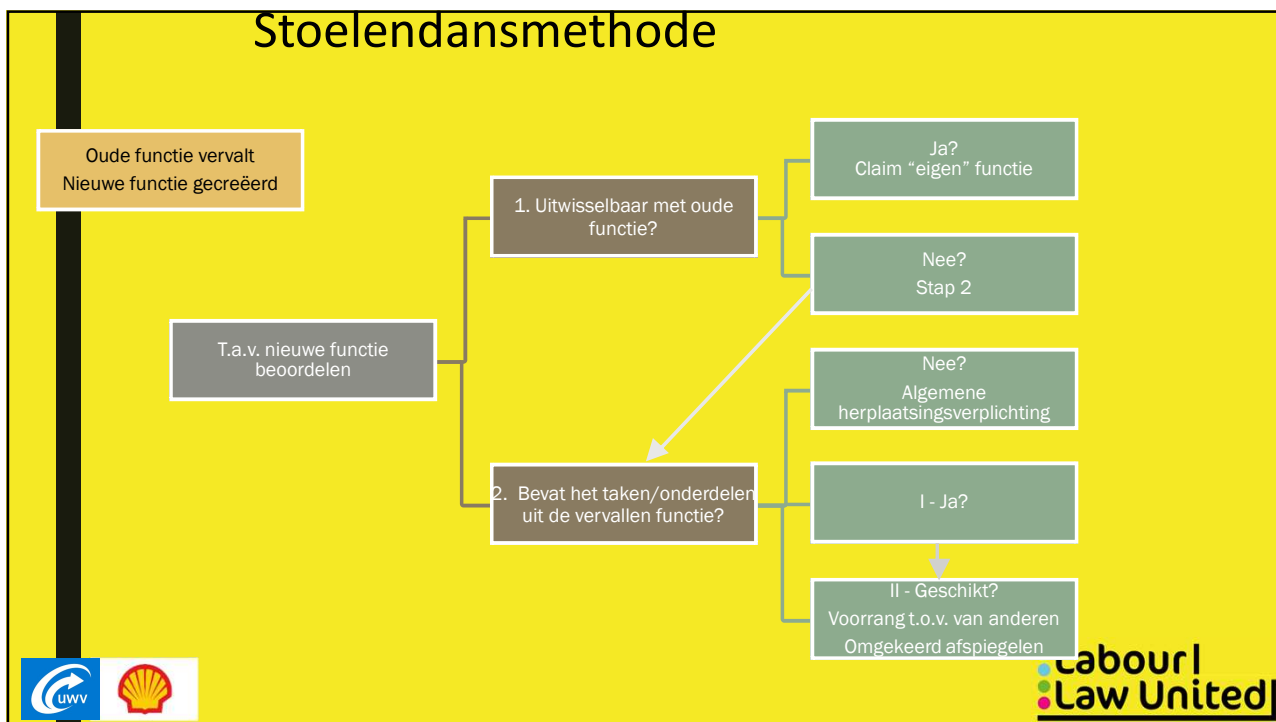
Herplaatsing

Bij een vacature is werkgever in beginsel vrij te kiezen voor meest geschikte kandidaat



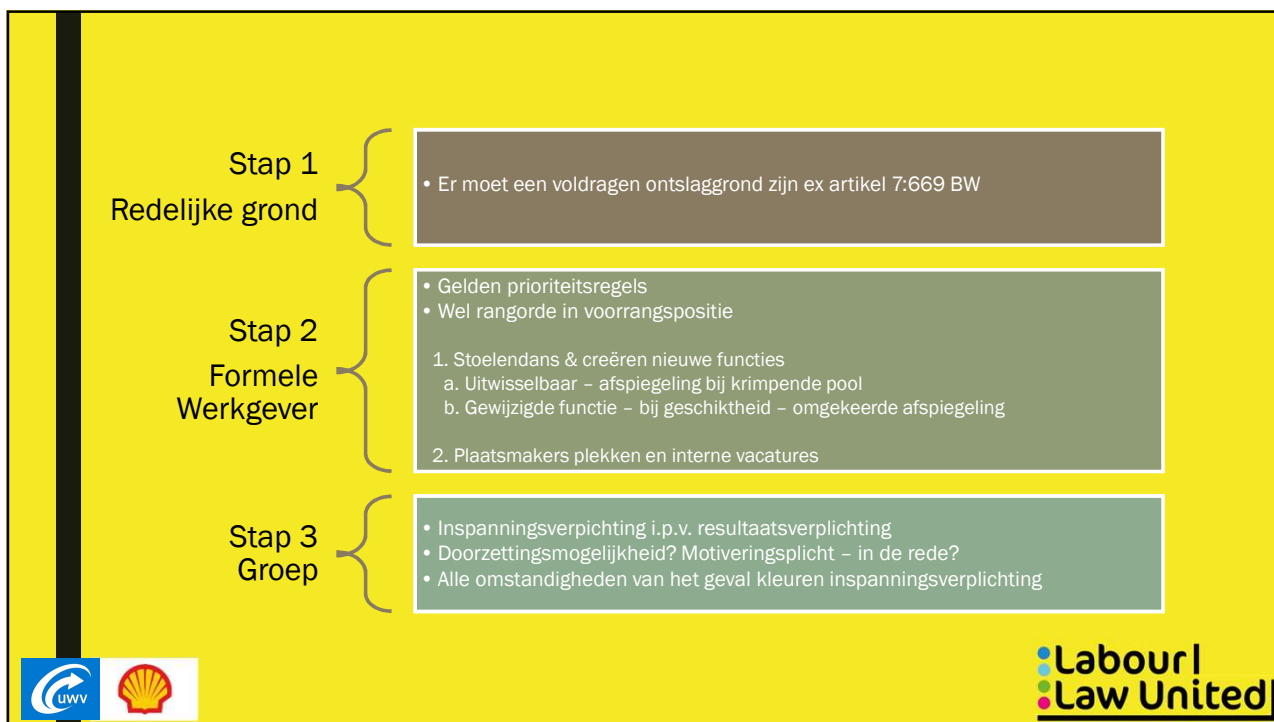
Tenzij "stoelendansmethode"

- Categorie uitwisselbare functie komt volledig te vervallen
- Er worden nieuwe functies gecreëerd

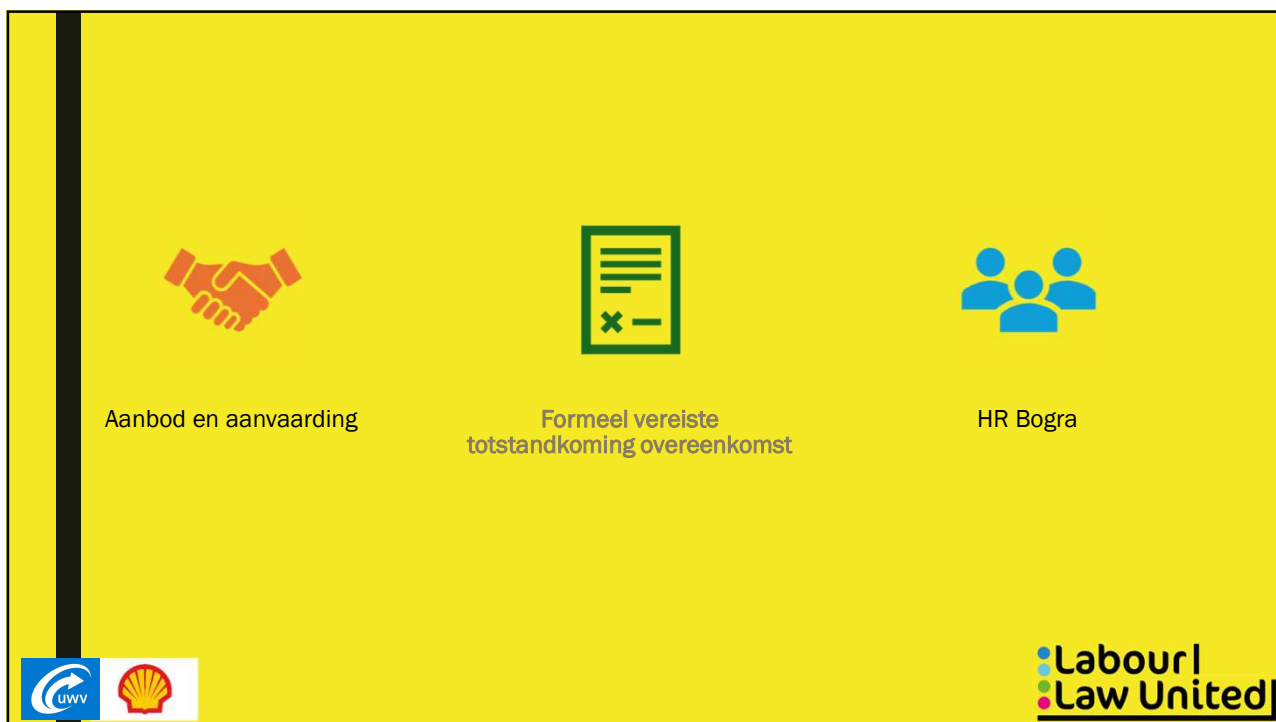


SAMENVATTING TOETSINGSKADER HERPLAATSING

Labour Law United





EFFECTUERING HERPLAATSING




Aanbod en aanvaarding

Formeel vereiste
totstandkoming overeenkomst

HR Bogra



WERKNEMER WEIGERT
HERPLAATSINGSAANBOD





Wat als een werknemer het aanbod weigert?

- Werkgever voldaan aan herplaatsingsverplichting
- WW-Risico werknemer
- Mogelijk verlies transitievergoeding



KENNISTEST

3 CASUSPOSITIES
"PETJE OP, PETJE AF"



Casus 1 – Redelijke termijn

- De arbeidsovereenkomst is wegens een reorganisatie opgezegd m.i.v. 1 november 2023 (= einddatum)
- Op 7 december 2023 maakt een collega met een uitwisselbare functie gebruik van een vrijwillig vertrekregeling
- Is dan (alsnog) sprake van schending van het herplaatsingsvereiste?

- JA = Groene kaart
- NEE = Rode kaart

Casus 2 - Voorrangregels

- Een categorie uitwisselbare functie vervalt volledig
- Er wordt een nieuwe functie gecreëerd
- De nieuwe functie is vergelijkbaar met de oude functie
- Is werkgever vrij om te kiezen wie de functie krijgt?





- JA = Groene kaart
- NEE = Rode kaart



Casus 3 – Reikwijdte herplaatsingsverplichting

- Een positie verdwijnt bij formele werkgever BV in NL
- Deze positie wordt voortaan in aangepaste vorm bij een andere Ltd. binnen de groep in de UK uitgevoerd en komt daar als nieuwe positie vacant
- Kan de boventallige werknemer deze vacature claimen?

- JA = Groene kaart
- NEE = Rode kaart

TIPS

 <p>Herplaatsingsproces & documentaer!</p>	 <p>Toetsing ex nunc of ex tunc?</p>	 <p>Opschuiven redelijke termijn</p>	 <p>Objectieerbare toetsmethode voor geschiktheid</p>
Herplaatsingsgesprekken Systeem van vacatures	Rechtspraak vs artikel 10 Ontslagregeling	Vb. = Unaiel zitting Poging beroep reflexwerking van aftrek proceduretijd Betrokken goed werkgevenschap / goed werknemerschap	Assessment Waarbong evt. Bezwaarscommissie

Labour | Law United

VRAGEN?

mr. drs. Albert Koozenhoven - Business Adviseur
mr. Sanna Barba - Inhouse Lawyer

Labour | Law United