



***'Een onderzoek naar de  
reikwijdte van de  
herplaatsingsplicht en de  
reikwijdte van de  
acceptatieplicht'***

**Toetsing van:  
Afstuderen  
HBR-4-AS17-AS**

**Aantal pagina's**

**86**

**Hogeschool Leiden**

Koen Visser – XXXXXXXXXX

In opdracht van:

Klas Re4F

**Opleiding HBO-Rechten**

Onderzoeksdocent: A. Stoter  
Afstudeerbegeleider: N. Hanssen

mr. M. Bathoorn  
Advocatenkantoor Bos  
Noordwijkerhout

Reguliere kans  
2019-2020

# Herplaatsing en acceptatie: 'een verbindende verplichting'



'Een onderzoek naar de reikwijdte van de herplaatsingsplicht en de reikwijdte van de acceptatieplicht'

Student:  
Studentnummer:

Koen Visser

Opdrachtgever:

mr. M. Bathoorn  
Advocatenkantoor Bos  
Noordwijkerhout

School:  
Opleiding:  
Modulecode:

Hogeschool Leiden  
HBO-Rechten  
HBR-4-AS17-AS

Afstudeerbegeleider:  
Onderzoeksdocent:

N. Hanssen  
A. Stoter

Inleverdatum:

15 juni 2020  
Reguliere kans

## Voorwoord

Voor u ligt de scriptie: *Herplaatsing en acceptatie: 'een verbindende verplichting'*. In overleg met mijn opdrachtgever is de onderzoeksvraag voor deze scriptie tot stand gekomen. Het onderzoek dat ik heb uitgevoerd was uitdagend en leerzaam. Het uitgebreide jurisprudentieonderzoek heeft uiteindelijk geleid tot beantwoording van de onderzoeksvraag.

Dit onderzoek is geschreven ter afsluiting van mijn vierjarige opleiding HBO-Rechten aan Hogeschool Leiden. De kennis en vaardigheden die ik de afgelopen vier jaar heb opgedaan, heb ik kunnen toepassen bij het schrijven van deze scriptie. Daarnaast heb ik ook nieuwe vaardigheden kunnen ontwikkelen.

Graag wil ik mijn begeleiders vanuit Hogeschool Leiden, mevrouw Hanssen en mevrouw Stoter, bedanken voor hun enthousiaste begeleiding en hun deskundige feedback. Verder wil ik Advocatenkantoor Bos - en in het bijzonder mr. M. Bathoorn - bedanken voor de mogelijkheid om bij hen mijn scriptie te kunnen schrijven, alsmede de fijne begeleiding die ik gedurende mijn onderzoek heb genoten.

Ik wens u veel plezier met het lezen van deze scriptie.

Koen Visser

Noordwijkerhout, 15 juni 2020

## Samenvatting

De herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht zijn met elkaar verbonden.

Wanneer een werkgever een arbeidsovereenkomst wil opzeggen, c.q. ontbinden, moet hij een redelijke (ontslag)grond aanvoeren en onderzoeken of de werknemer binnen een redelijke termijn - met behulp van scholing - in een andere passende functie kan worden herplaatst.

Door deze 'herplaatsingsplicht' kan een werknemer worden geconfronteerd met een voorstel tot herplaatsing. De voorwaarden waaronder een dergelijk voorstel moet worden aanvaard, ontbreken in de wet- en regelgeving. Voor de 'acceptatieplicht' wordt daarom aansluiting gezocht bij de (drie)dubbele redelijkheidstoets die voortvloeit uit het arrest *Stoof/Mammoet*.

Mijn opdrachtgever, Advocatenkantoor Bos, heeft afgelopen jaar een zaak behandeld waarin het vraagstuk 'herplaatsing' centraal stond. Naar aanleiding van deze zaak heeft Advocatenkantoor Bos mij gevraagd om de herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht te onderzoeken.

Het doel van dit onderzoek is om Advocatenkantoor Bos handvatten te bieden voor de praktijk. Door een wetsanalyse, een literatuuronderzoek en een jurisprudentieonderzoek - bestaande uit 42 (recente) uitspraken - kan er antwoord worden gegeven op onderstaande vraagstelling:

“Wat kan - volgens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek - Advocatenkantoor Bos haar cliënten adviseren ten aanzien van de reikwijdte van de herplaatsingsplicht van een werkgever, zoals geformuleerd in artikel 7:669 lid 1 BW, en de reikwijdte van de acceptatieplicht van een werknemer?”

Uit het onderzoek volgt dat de werkgever bij iedere ontslagprocedure rekening moet houden met zijn inspanningsverplichting. Door middel van een onderzoek moet de werkgever aantonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen om de met ontslag bedreigde werknemer te herplaatsen.

De werkgever moet zich hierbij niet beperken tot (een) enkele inspanning(en). Van de werkgever wordt een actieve, op de persoon van de werknemer gerichte benadering gevergd, die inhoudt dat hij de werknemer actief begeleidt, initiërend te werk gaat en eventuele belemmeringen voor nieuwe functies wegneemt. Als de werknemer geen initiatief neemt voor zijn herplaatsing, dient de werkgever dit op te merken en hem (nogmaals) aan te sporen.

Wanneer een vacante functie zich binnen het bedrijf van de werkgever voordoet moet hij deze concreet aandragen bij de werknemer. De aangedragen functie moet vervolgens op passendheid worden beoordeeld. Herplaatsing is alleen mogelijk als er een functie bestaat die aansluit bij de ervaring, opleiding en capaciteiten van de werknemer.

Indien de werknemer binnen een redelijke termijn met behulp van scholing uitzicht heeft op een concrete functie, moet de werkgever de mogelijkheden hiertoe bespreken met de werknemer. De scholingskosten zijn in beginsel voor de werkgever, zo lang dit van hem kan worden gevergd.

Het onderzoek van de werkgever omvat alle functies die binnen de redelijke termijn beschikbaar zijn, c.q. verwacht worden. Als de werkgever onderdeel is van een (buitenlandse) groep, moet hij extra inspanningen leveren door ook de arbeidsplaatsen binnen het hele concern te betrekken.

Ten aanzien van de herplaatsingsplicht wordt Advocatenkantoor Bos aanbevolen de werkgever te adviseren om in gesprek te gaan met de werknemer over de herplaatsingsmogelijkheden en direct de redelijke termijn met de werknemer vast te stellen.

Ten tweede doet de werkgever er verstandig aan om een plan van aanpak op te stellen, waarin ruimte wordt gelaten voor het nemen van initiatief. Dit plan van aanpak bevat tevens de beoordeling van (middels scholing) passende functies die beschikbaar zijn binnen de onderneming. Als de werkgever onderdeel uitmaakt van een groep, dient hij deze te betrekken bij zijn onderzoek.

Vanaf het eerste moment moet de werkgever zelf een logboek bijhouden, waarin alle gebeurtenissen in het kader van herplaatsing worden genoteerd. Bovendien moet de werkgever de afspraken die partijen maken schriftelijk vastleggen en door de werknemer laten ondertekenen.

Uit het onderzoek blijkt tevens dat de werknemer kan worden geconfronteerd met een voorstel tot een functiewijziging of een wijziging in de arbeidsvoorwaarden. Ongeacht het soort wijziging zal ieder wijzigingsvoorstel een aanleiding moeten hebben. Deze aanleiding - ofwel een redelijke grond - wordt aan de hand van het reguliere ontslagrecht getoetst.

Wanneer er is voldaan aan voornoemde voorwaarde, zal er een concreet voorstel moeten worden gedaan door de werkgever. De redelijkheid van dit voorstel hangt af van het functie- en salarisniveau en de arbeidsvoorwaarden die de werknemer krijgt aangeboden. Over het algemeen is er geen sprake van een redelijk voorstel als deze een lagere functie of een lager salaris omvat.

Het staat de werknemer in beginsel vrij om de aangeboden wijziging te aanvaarden. De werknemer lijkt dus ook de mogelijkheid te hebben om vanuit eigen beweegredenen en omstandigheden een functie te weigeren, zonder dat dit (direct) verregaande gevolgen hoeft te hebben.

Met betrekking tot de acceptatieplicht wordt Advocatenkantoor Bos aanbevolen de werknemer te adviseren om de aanleiding van het wijzigingsvoorstel te weerspreken. Daarnaast mag de werknemer opkomen voor zijn belangen. De werknemer moet minimaal streven naar een gelijkwaardige functie en een gelijkwaardig salaris. Tot slot moet de werknemer worden gewezen op de gevolgen die het weigeren van een (redelijk) voorstel met zich mee kunnen brengen. Zo kan dit in het slechtste geval gevolgen hebben voor de transitievergoeding en zijn uitkeringsperspectief.

## Inhoudsopgave

	Samenvatting	p. 4
	Afkortingen	p. 8
1	Inleiding	p. 9
1.1.	Probleemanalyse	p. 9
1.2	Doelstelling	p. 11
1.3	Centrale vraag en deelvragen	p. 12
1.4	Operationaliseren van begrippen	p. 12
1.5	Onderzoeksmethoden	p. 13
1.6	Leeswijzer	p. 19
2	Juridisch kader	p. 20
2.1	<u>De herplaatsingsplicht van de werkgever</u>	p. 20
2.1.1	Achtergrond	p. 20
2.1.2	Veranderingen onder de Wwz	p. 22
2.1.3	Herplaatsing	p. 24
2.1.4	Herplaatsing in concernverband	p. 30
2.1.5	Deelconclusie	p. 33
2.2	<u>De acceptatieplicht van de werknemer</u>	p. 34
2.2.1	Taxi Hofman	p. 34
2.2.2	Stoof/Mammoet	p. 35
2.2.3	Mobiliteitsclausule	p. 38
2.2.4	Weigering door werknemer	p. 39
2.2.5	Deelconclusie	p. 41
3	Resultaten	p. 42
3.1	<u>Reikwijdte herplaatsingsplicht</u>	p. 42
3.1.1	Redelijke grond	p. 42
3.1.2	Goed werkgever-/ werknemerschap	p. 42
3.1.3	Passende functie	p. 44
3.1.4	Scholing	p. 47
3.1.5	Niet mogelijk/ niet in de rede	p. 48
3.1.6	Concern	p. 50
3.1.7	Deelconclusie	p. 51
3.2	<u>Reikwijdte acceptatieplicht</u>	p. 55
3.2.1	Soort wijziging	p. 55
3.2.2	Aanleiding wijzigingsvoorstel	p. 56
3.2.3	Redelijk voorstel	p. 58
3.2.4	Aanvaarding	p. 60
3.2.5	Deelconclusie	p. 61

4	Conclusies	p. 63
4.1	<a href="#">Herplaatsingsplicht</a>	p. 63
4.2	<a href="#">Acceptatieplicht</a>	p. 65
5	Aanbevelingen	p. 67
5.1	<a href="#">Werkgever</a>	p. 67
5.2	<a href="#">Werknemer</a>	p. 69
	Bronnenlijst	p. 70
	<a href="#">Bijlage 1</a>	p. 74
	<a href="#">Bijlage 2</a>	p. 75
	<a href="#">Bijlage 3</a>	p. 83
	<a href="#">Bijlage 4</a>	p. 84

## Afkortingen

BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
BW	Burgerlijk Wetboek
ECLI	European Case Law Identifier
Gw	Grondwet
Hof	gerechtshof
HR	Hoge Raad der Nederlanden
KvK	Kamer van Koophandel
Rb.	rechtbank
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
TAP	Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk
TRA	Tijdschrift Recht en Arbeid
TvO	Tijdschrift voor Ontslagrecht
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAB	Wet arbeidsmarkt in balans
WG	werkgever
WN	werknemer
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
Wwz	Wet werk en zekerheid
ZW	Ziektewet



# 1 Inleiding

## 1.1 Probleemanalyse

### Aanleiding

Afgelopen jaar had Advocatenkantoor Bos bij het gerechtshof Amsterdam een zaak in behandeling over de herplaatsingsverplichting van een werkgever na langdurige arbeidsongeschiktheid (ex artikel 7:669 lid 3 sub b BW) van de werknemer. Vanaf het intakegesprek tot aan de behandeling in eerste aanleg<sup>1</sup> heb ik het proces van dichtbij mogen ervaren. Later mocht ik eveneens nauw betrokken zijn bij de behandeling in hoger beroep, met als hoogtepunt een bezoek aan het gerechtshof Amsterdam.<sup>2</sup>

De zaak was van meet af aan zeer interessant door haar uitdagende vraagstuk. Het begrip 'herplaatsing' kent namelijk een belangrijke positie in het ontslagrecht. Dit geldt voor zowel een werkgever als een werknemer.

#### Herplaatsingsplicht van een werkgever

Een werkgever heeft - behoudens het ontslag wegens verwijtbaar handelen en situaties waarin dit in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd - de verplichting om voor ieder ontslag te onderzoeken of er herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hij zal hiervoor moeten kijken of herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn (met behulp van scholing) mogelijk is.

Herplaatsing in het kader van artikel 7:669 lid 1 BW betreft een zogenaamde inspanningsverplichting, niet een resultaatverplichting. Herplaatsing is op zichzelf dus niet verplicht, zolang een werkgever kan aantonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen. Echter, zijn er vanuit de rechtspraak geen heldere criteria waaraan de reikwijdte van de herplaatsingsplicht kan worden vastgesteld. De vraag is dan ook: wanneer heeft een werkgever voldaan aan zijn herplaatsingsplicht?

#### Acceptatieplicht van een werknemer

Uit voorgaande wettekst blijkt niet dat de werknemer enige verplichting toekomt. Er wordt niet gesproken over de positie van een werknemer die met een voorstel tot herplaatsing wordt geconfronteerd. Toch komt het in de praktijk voor dat herplaatsing in een passende functie mogelijk is, maar de werknemer hier niet (zomaar) mee akkoord gaat.

---

<sup>1</sup> Rb. Noord-Holland 8 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3766.

<sup>2</sup> Hof Amsterdam 26 november 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:4213.

Dit zou betekenen dat een werkgever niet kan overgaan tot ontslag omdat de wet dit alleen toestaat als herplaatsing 'niet mogelijk' is of 'niet in de rede' ligt. Ook hier ontbreken heldere criteria aan de hand waarvan de rechtspraak de reikwijdte van de acceptatieplicht kan vaststellen. Hier is de vraag: moet er sprake zijn van een acceptatieplicht voor een werknemer? En wat als een werknemer een passende functie weigert?

Kortom, de rechtspraak - in het bijzonder mijn opdrachtgever Advocatenkantoor Bos - is zoekende naar criteria die leiden tot helderheid over de verplichtingen van zowel een werkgever als een werknemer in het kader van artikel 7:669 lid 1 BW.

#### Reden van onderzoek

Advocatenkantoor Bos heeft verschillende cliënten die als werkgever in aanraking worden gebracht met een herplaatsingsplicht. Om ervoor te zorgen dat Advocatenkantoor Bos dergelijke cliënten deugdelijk\* kan adviseren over de reikwijdte\* van de herplaatsingsverplichting, dient dit te worden onderzocht.

Daarnaast heeft Advocatenkantoor Bos de afgelopen tijd in haar arbeidsrechtelijke praktijk meegemaakt dat cliënten - zijnde werknemers - met een voorstel tot herplaatsing in een passende functie worden geconfronteerd. Om ervoor te zorgen dat Advocatenkantoor Bos adequaat\* handelt ten aanzien van de positie van de werknemer bij het bestaan van een herplaatsingsmogelijkheid, dient ook hier de reikwijdte\* van deze verplichting te worden onderzocht. De onderzoeksvraag is:

“Wat kan - volgens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek - Advocatenkantoor Bos haar cliënten adviseren ten aanzien van de reikwijdte van de herplaatsingsplicht van een werkgever, zoals geformuleerd in artikel 7:669 lid 1 BW, en de reikwijdte van de acceptatieplicht van een werknemer?”

Deze vraagstukken zullen in de toekomst vermoedelijk vaker voorkomen omdat de WAB met artikel 7:669 lid 3 sub i BW een nieuwe ontslaggrond in het leven heeft geroepen. Deze 'i-grond' zal in de praktijk zorgen voor meer ontslagprocedures. Waardoor er ook vaker een toetsing van de herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht zal moeten plaatsvinden.

## 1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om de (arbeidsrecht) advocaten van Advocatenkantoor Bos advies te geven over de herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht. Dit doel kan worden bereikt middels een wetsanalyse, een literatuuronderzoek en een jurisprudentieonderzoek.

Een wetsanalyse bestaat uit het bestuderen van de wet- en regelgeving over de herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht. Naast de wettekst is het ook van belang om de achtergrond en de bedoeling van de wetgever uit te zoeken, dit kan door het analyseren van de parlementaire geschiedenis.

Het literatuuronderzoek zal hoofdzakelijk bestaan uit vakliteratuur. Door meerdere publicaties te analyseren kunnen de vraagstukken vanuit meerdere perspectieven worden vergeleken.

Bij het jurisprudentieonderzoek zal ik de overwegingen die een rechter in soortgelijke zaken maakt uiteenzetten. Daarnaast zal ik de betreffende overwegingen met elkaar vergelijken, dit om te achterhalen wanneer er volgens de rechter voldaan is aan de herplaatsingsplicht, c.q. acceptatieplicht.

Door middel van deze drie onderzoeksmethoden kan de reikwijdte van zowel de herplaatsingsplicht als de acceptatieplicht in kaart worden gebracht. Hierdoor kunnen op basis van de huidige jurisprudentie conclusies worden getrokken die de advocaten van Advocatenkantoor Bos handvatten voor de praktijk bieden.

### 1.3 Centrale vraag en deelvragen

#### Centrale vraag

‘Wat kan - volgens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek - Advocatenkantoor Bos haar cliënten adviseren ten aanzien van de reikwijdte van de herplaatsingsplicht van een werkgever, zoals geformuleerd in artikel 7:669 lid 1 BW, en de reikwijdte van de acceptatieplicht van een werknemer?’

#### Deelvragen

1. ‘Wat houdt de herplaatsingsplicht van een werkgever in volgens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?’
2. ‘Wat houdt de acceptatieplicht van een werknemer in volgens literatuuronderzoek?’
3. ‘Wat blijkt uit jurisprudentieonderzoek ten aanzien van de reikwijdte van de herplaatsingsplicht van een werkgever?’
4. ‘Wat blijkt uit jurisprudentieonderzoek ten aanzien van de reikwijdte van de acceptatieplicht van een werknemer?’

### 1.4 Operationaliseren van begrippen

Hieronder zullen de begrippen met een “\*” worden geoperationaliseerd.

Adequaat	Als een mogelijkheid volgens literatuur- en jurisprudentieonderzoek de minste nadelen voor een cliënt bevat.
Deugdelijk	Als een mogelijkheid volgens jurisprudentieonderzoek de minste nadelen voor een cliënt bevat.
Reikwijdte	De inspanning(en) die moet(en) worden geleverd om te voldoen aan een verplichting.

## 1.5 Onderzoeksmethoden

De centrale vraag van dit onderzoek zal worden beantwoord door middel van deelvragen. Voor elke deelvraag is een onderzoeksmethode geselecteerd. De deelvragen worden onderverdeeld in twee categorieën: een theoretisch juridisch onderzoeksgedeelte en een praktijkonderzoeksgedeelte.

### Het theoretisch juridisch onderzoeksgedeelte

Hier wordt de relevante wet- en regelgeving geanalyseerd. De wetgeving bestaat onder andere uit artikel 7:669 lid 1 en lid 3 BW, waarbij ook de parlementaire geschiedenis van belang is. Daarnaast bestaan er aanvullende wetgevingen, zoals de Ontslagregeling. Voor beantwoording van de deelvragen zullen de volgende (hand)boeken worden gebruikt: *'Arbeidsrecht 2019 voor de professional'*<sup>3</sup>, *'De herplaatsing binnen het concern'*<sup>4</sup> en *'Concernwerkgeverschap, Preadvies Levenbach/VvA'*<sup>5</sup>.

Aanvankelijk dacht ik dat de (hand)boeken: *'De hoofdstukken van sociaal recht'* en *'Het ontslagrecht in de praktijk'* te kunnen gebruiken voor dit onderzoek. Echter, is de herplaatsingsplicht (inhoudelijk) niet uitvoerig aan bod gekomen in voornoemde boeken.

Daarnaast zullen ook de volgende artikelen uit de vakliteratuur worden gebruikt: *'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?'*<sup>6</sup>, *'Passende arbeid, een kameleontisch begrip'*<sup>7</sup>, *'Herplaatsing binnen de groep'*<sup>8</sup>, *'De herplaatsingsplicht in de praktijk'*<sup>9</sup> en *'Herplaatsing: over wijziging, weigering en preventieve toetsing'*<sup>10</sup>. Later zijn hier nog de artikelen: *'De scholingsplicht van de werkgever'*<sup>11</sup> en *'Concern-brede herplaatsing: wat is de laatste stand van zaken?'*<sup>12</sup> aan toegevoegd.

In bovenstaande vakliteratuur wordt er met enige regelmaat verwezen naar de volgende artikelen: *'Werkgeverschap in concernverhoudingen'*<sup>13</sup> en *'Herplaatsing binnen het concern'*<sup>14</sup>. Deze artikelen heb ik niet kunnen verwerken in mijn onderzoek, doordat ik hier slechts beperkte toegang tot had. Echter, is er in de aangehaalde literatuur wel uitgebreid gerefereerd aan voornoemde artikelen, waardoor de inhoud in essentie wel is verwerkt.

---

<sup>3</sup> M. van de Graaf 2019.

<sup>4</sup> Veerkamp 2018.

<sup>5</sup> Laagland 2015.

<sup>6</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 16-20.

<sup>7</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 16-19.

<sup>8</sup> Olivier & Wiewel, *TAP* 2017, nr. 2, p. 4-10.

<sup>9</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 32-42.

<sup>10</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2018/46, afl. 6, p. 3-9.

<sup>11</sup> De Wolff, *TRA* 2015/24, afl. 3, p. 10-13.

<sup>12</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, afl. 1, p. 23-26.

<sup>13</sup> Laagland & Lindsen, *TRA* 2016/13.

<sup>14</sup> Beltzer & Schmeetz, *TvO* 2017/2.

### Het praktijkonderzoekgedeelte

Aan de hand van een jurisprudentieonderzoek wordt de reikwijdte van de herplaatsingsplicht en de reikwijdte van de acceptatieplicht in kaart gebracht.

### Theoretisch juridisch onderzoekgedeelte

#### *1. Wat houdt de herplaatsingsplicht van een werkgever in volgens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?*

Deze deelvraag wordt beantwoord door de wet- en regelgeving te bestuderen over de herplaatsingsplicht van een werkgever. Hiervoor wordt het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Ontslagregeling gebruikt. Ook wordt de (vak)literatuur er op nageslagen. Tevens zal worden gekeken naar (vaste) jurisprudentie. Hieruit kunnen praktische voorbeelden volgen die bijdragen aan de uitleg van voorliggend vraagstuk.

#### *2. Wat houdt de acceptatieplicht van een werknemer in volgens literatuuronderzoek?*

Voor deze deelvraag zal de wet- en regelgeving minder centraal staan, vanwege het feit dat de acceptatieplicht niet als zodanig in de wet is opgenomen. Wanneer het gaat over wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, wordt er doorgaans aansluiting gezocht bij de vaste jurisprudentie. De vaste jurisprudentie bestaat uit de arresten *Taxi Hofman*<sup>15</sup> en *Stoof/Mammoet*<sup>16</sup>. Deze arresten zullen daarom uitvoerig aan bod komen in dit onderzoek. Voorts hebben specialisten zich in de vakliteratuur uitgelaten over de acceptatieplicht. Het is daarom van belang om deze artikelen te bestuderen.

### Praktijkonderzoekgedeelte

#### *3. Wat blijkt uit jurisprudentieonderzoek ten aanzien van de reikwijdte van de herplaatsingsplicht van een werkgever?*

Als uitgangspunt voor dit onderzoek is gekozen voor de datum waarop de zitting van de zaak van de opdrachtgever in eerste aanleg plaatsvond, te weten 27 november 2018. Vanaf die datum zijn er ruim 300 ontslagprocedures met de termen 'artikel 7:669 lid 1 BW' en 'herplaatsing' behandeld. Aangezien het onderwerp 'herplaatsing' in dergelijke procedures niet altijd een grote rol speelt, is ervoor gekozen om door middel van enkele criteria de uitspraken te filteren.

Zo zal het onderzoek zich allereerst beperken tot feitenrechters, te weten de rechtbank en het gerechtshof. Voor het vaststellen van de reikwijdte is het namelijk van belang om concrete (feitelijke) criteria te kunnen formuleren, deze volgen niet uit de uitspraken van de Hoge Raad.

---

<sup>15</sup> HR 26 juli 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2688.

<sup>16</sup> HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847.

In dit onderzoek zullen uitspraken over de ontslaggronden a, d, g en h van artikel 7:669 lid 3 BW worden behandeld. Deze ontslaggronden zijn vanwege de uiteenlopende casussen relevant voor de opdrachtgever.

In dit onderzoek worden uitspraken waarin herplaatsing (wettelijk) niet in de rede ligt - zoals verwijtbaar handelen (ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW) - niet meegenomen, wegens de ontbrekende herplaatsingstoets. In sommige ontslagzaken ontbreekt deze toetsing eveneens bij disfunctioneren (ex artikel 7:669 lid 3 sub d BW) of bij een verstoorde arbeidsverhouding (ex artikel 7:669 lid 3 sub g BW). Uitspraken waarin 'herplaatsing' niet (expliciet) aan bod komt of waarbij de rechter het vraagstuk kort heeft afgedaan kwalificeren zich evenmin voor dit onderzoek.

Vanuit de tijdsperiode van 27 november 2018 tot en met 12 juni 2020 is uiteindelijk een selectie van 27 uitspraken gemaakt. Naast de meest recente uitspraken zullen ook enkele relevante uitspraken uit het jaar 2016 (2) en het jaar 2017 (2) worden betrokken. Op deze manier zal dit onderzoek meer representatief zijn, waardoor zowel de kwaliteit als de kwantiteit binnen onderhavig onderzoek is gewaarborgd.

In totaal worden in dit hoofdstuk dus 31 uitspraken onderzocht. Uit 16 van de 31 uitspraken volgt dat de werkgever aan de herplaatsingsplicht had voldaan. In de overige 15 uitspraken had de werkgever niet voldaan aan de herplaatsingsplicht.

### Topics

De topics voor het jurisprudentieonderzoek zijn afgeleid van het juridisch kader, bestaande uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling. In de analyse zal de 'redelijke termijn' niet worden onderzocht. Dit begrip is in de wet en in de (vaste) jurisprudentie namelijk al uitgekristalliseerd. Ook in de uitspraken wordt de redelijke termijn niet (uitvoerig) besproken. Daarnaast zullen de voorwaarden 'niet mogelijk' en 'niet in de rede' samen worden behandeld, vanwege de overeenstemming die beide begrippen ten opzichte van elkaar vertonen.

Naar aanleiding van de uitspraken is ervoor gekozen om goed werkgever- en werknemerschap (ex artikel 7:611 BW) als topic op te nemen in dit onderzoek.

In de jurisprudentieanalyse zullen de ontslaggronden niet uitgebreid worden behandeld. Het onderzoek ziet namelijk specifiek op 'herplaatsing', hierdoor wordt er niet ingegaan op het onderscheid tussen de verschillende ontslaggronden.

De topics die voor het onderzoek zijn gehanteerd zullen hieronder uiteengezet worden.

- Redelijke grond

Op grond van artikel 7:669 lid 1 BW wordt door de rechter doorgaans als eerste getoetst of de redelijke grond is voldragen. De aangevoerde redelijke gronden (ex artikel 7:669 lid 3 BW) zullen worden opgenomen in de analyse.

- Goed werkgever-/ werknemerschap

Uit de jurisprudentie blijkt dat de rechter artikel 7:611 BW (ofwel goed werkgever- en werknemerschap) betreft bij zijn overwegingen. In de analyse zijn de inspanningen van de werkgever - c.q. de werknemer - opgenomen, indien de rechter dit mee liet wegen in zijn oordeel.

- Passende functie

De eerste voorwaarde in het kader van herplaatsing is de vraag of er een passende functie beschikbaar is (ex artikel 7:669 lid 1 BW). Daarnaast staat in artikel 9 lid 1 Ontslagregeling welke arbeidsplaatsen een werkgever moet betrekken bij zijn onderzoek. Op basis daarvan wordt enerzijds gekeken naar de inspanning van de werkgever (in de vorm van het aandragen van functies), anderzijds zal het oordeel van de rechter over de passendheid van de aangedragen functie(s) worden opgenomen.

- Scholing

Op grond van artikel 7:669 lid 1 BW moet worden getoetst of herplaatsing met behulp van scholing mogelijk is. In de analyse is gekeken of de werkgever de mogelijkheid van scholing voldoende heeft bekeken en welke concrete inspanningen hij op dit gebied heeft gedaan. Op deze manier kan worden gekeken in welke gevallen de werkgever scholing aan de werknemer moet aanbieden.

- Niet mogelijk/ niet in de rede

In artikel 7:669 lid 1 BW wordt als laatste gekeken naar het 'niet mogelijk' zijn of het 'niet in de rede' liggen van herplaatsing. Hieronder vallen zowel de beperkende factoren als bepaalde handelingen die van de werkgever of de werknemer kunnen worden gevergd.

- Concern

Uit artikel 9 lid 2 Ontslagregeling volgt dat als een onderneming deel uitmaakt van een groep, deze moet worden betrokken bij het onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden. De uitspraken waarin de rechter het concern heeft meegewogen in zijn beoordeling zullen worden opgenomen in de tabel.



4. *Wat blijkt uit jurisprudentieonderzoek ten aanzien van de reikwijdte van de acceptatieplicht van een werknemer?*

In de geanalyseerde uitspraken staat de dubbele redelijkheidstoets, welke voortvloeit uit *Stoof/Mammoet*, centraal. De tijdsperiode van 1 juli 2015 tot en met 12 juni 2020 is gekozen omdat de herplaatsingsplicht op die datum in de wet is gecodificeerd. Ook deze jurisprudentieanalyse beperkt zich tot uitspraken van feitenrechters. Het doel is immers om de reikwijdte van de acceptatieplicht te bepalen, dit kan alleen aan de hand van concrete (feitelijke) gevallen.

De keuze voor het aantal uitspraken (11) is gebaseerd op het feit dat dit in de gekozen tijdsperiode alle (gepubliceerde) uitspraken zijn, die zich lenen voor dit onderzoek. Doordat de acceptatieplicht een relatief onbekend vraagstuk is, is er bewust gekozen voor kwaliteit over kwantiteit.

Voor dit onderzoek zijn de volgende termen in verschillende combinaties gebruikt: 'artikel 7:669 BW', 'herplaatsing', 'functie', 'redelijk voorstel', 'wijziging', 'weigering', 'aanvaarding' en 'accepteren'. In totaal leverde dit ongeveer 200 resultaten op, er waren echter maar weinig uitspraken die zich voor dit onderzoek leenden. Een belangrijk uitsluitingscriterium was dat de rechter geen gebruik maakte van *Stoof/Mammoet*, c.q. de dubbele redelijkheidstoets. Een ander uitsluitingscriterium was de toetsing van een redelijk *beëindigings*voorstel in plaats van een redelijk *wijzigings*voorstel.

Graag wil ik benadrukken dat de casussen waarin een 'slapend dienstverband' voorlag aan de rechter, bewust niet zijn gebruikt voor dit onderzoek. Dit vraagstuk wijkt namelijk op essentiële punten af van de acceptatieplicht. Ten eerste wordt er in voornoemd vraagstuk getwist over een beëindigingsvoorstel en dus niet over een wijzigingsvoorstel. Daarnaast is ook de positie van de werkgever wezenlijk anders dan die van de werknemer. Deze verschillen maken dat de - zogenaamde - 'omgekeerde toepassing' van *Stoof/Mammoet* zich niet leent voor onderhavig onderzoek.<sup>17</sup>

### Topics

De topics voor dit hoofdstuk zijn afgeleid van het *Stoof/Mammoet*-arrest. Zo worden de drie stappen van de (drie)dubbele redelijkheidstoets aangehouden als topics. Omwille van de structuur is ervoor gekozen om de tabel aan te vangen met de 'soort wijziging'.

---

<sup>17</sup> HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734, r.o. 2.6.3.

- Soort wijziging

Uit de jurisprudentie blijkt dat er verschillende soorten wijzigingen kunnen worden voorgesteld door de werkgever. Om deze wijzigingen te kunnen rangschikken worden deze opgenomen in de analyse.

- Aanleiding wijzigingsvoorstel

De aanleiding is de eerste stap van de (drie)dubbele redelijkheidstoets. Uit het juridisch kader blijkt dat het moet gaan om een ontslaggrond. In de tabel is opgenomen welke redelijke grond uit artikel 7:669 lid 3 BW de werkgever heeft aangevoerd en hoe de rechter deze beoordeelde.

- Redelijk voorstel

De tweede stap van *Stoof/Mammoet* gaat over de redelijkheid van het voorstel van de werkgever. In de jurisprudentieanalyse is gekeken welke feiten en omstandigheden door de rechter worden meegewogen. Deze feiten en omstandigheden zullen - waar mogelijk - specifiek worden weergegeven, dit met het oog op concrete beantwoording van de centrale vraag.

- Aanvaarding

In de laatste kolom van de tabel staat de derde stap van de (drie)dubbele redelijkheidstoets centraal. Hier zal worden gekeken of de werknemer aan de hand van het (redelijke) voorstel gehouden was om deze te aanvaarden, of dat aanvaarding niet van hem kon worden gevegd. Daarnaast worden de consequenties van het (terecht) weigeren van de werknemer, indien besproken door de rechter, meegenomen in deze topic.

### Dossieronderzoek

Een dossieronderzoek zou een gebruikelijke onderzoeksmethode zijn bij een dergelijk praktisch onderzoek. Echter, had ik onvoldoende dossiers tot mijn beschikking om deze onderzoeksmethode uit te kunnen voeren.

### Cao

Aanvankelijk wilde ik een cao betrekken in het onderzoek, zodat het praktischer zou worden. Uiteindelijk is ervoor gekozen om dit achterwege te laten aangezien slechts enkele cao's dieper ingaan op 'herplaatsing' en deze niet aansloten bij de praktijk van mijn opdrachtgever.

## 1.6 Leeswijzer

In dit onderzoek is onderscheid gemaakt tussen de herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht. Dit onderscheid is visueel te zien doordat de werkgever<sup>18</sup> en de werknemer<sup>19</sup> ieder een eigen kleur is gegeven. Om inzicht te geven in de structuur van dit onderzoek zal hieronder worden toegelicht wat u als lezer de komende hoofdstukken kan verwachten.

In **hoofdstuk 2** zal aan de hand van (de wet- en regelgeving en) een literatuuronderzoek het juridisch kader in kaart worden gebracht. Aan het einde van een paragraaf zal een deelconclusie worden getrokken.

**Hoofdstuk 3** bestaat uit het praktijkgedeelte van het onderzoek. In dit hoofdstuk zullen de resultaten die voortkomen uit het jurisprudentieonderzoek worden uiteengezet. Na elke paragraaf wordt een deelconclusie opgesteld, waarin antwoord wordt gegeven op de betreffende deelvraag.

Voorts zal in **hoofdstuk 4** op basis van al het voorgaande een conclusie worden getrokken. Voor zowel de verplichting van de werkgever als de werknemer volgt een afzonderlijke conclusie. Beide conclusies tezamen zullen leiden tot beantwoording van de onderzoeksvraag.

Voortbordurend op voornoemde conclusies, bestaat **hoofdstuk 5** uit aanbevelingen. Deze zullen de opdrachtgever handvatten bieden voor de praktijk.

Tot slot zijn bijlagen bij het onderzoek gevoegd: **bijlage 1** bevat een overzicht van de uitspraken die zijn gebruikt voor het jurisprudentieonderzoek naar de herplaatsingsplicht, alsmede de legenda voor de jurisprudentietabel. In **bijlage 2** is de jurisprudentieanalyse opgenomen.

Voor het onderzoek naar de acceptatieplicht is het overzicht van de uitspraken en de legenda in **bijlage 3** weergegeven. Tot slot is de jurisprudentieanalyse als **bijlage 4** aan dit onderzoek gehecht.

---

<sup>18</sup> De navolgende hoofdstukken over de herplaatsingsplicht, c.q. werkgever, hebben een 'oranje' accent.

<sup>19</sup> De navolgende hoofdstukken over de acceptatieplicht, c.q. werknemer, hebben een 'hemelsblauw' accent.

## 2 Juridisch kader

### 2.1 De herplaatsingsplicht van een werkgever

Artikel 7:669 lid 1 BW vormt een van de kernbepalingen van het ontslagrecht. In beginsel mag een werkgever op grond van artikel 7:671 lid 1 BW de arbeidsovereenkomst enkel opzeggen met instemming van de werknemer. Wanneer deze instemming ontbreekt, mag de werkgever het dienstverband alleen opzeggen als hij zich kan baseren op één van de redelijke gronden die voortvloeit uit de limitatieve opsomming van artikel 7:669 lid 3 BW. Sinds de invoering van de WAB kunnen de redelijke gronden ook worden gecombineerd op basis van artikel 7:669 lid 3 sub i BW. Redenen die op zichzelf niet voldoende zijn om een redelijke grond te vormen, worden dan samengeteld tot een voldoende grond ('i-grond'). Van deze samentelling zijn de a- en de b-grond uitgezonderd, omdat deze toetsing bij het UWV ligt en cumulatie hiervan niet goed denkbaar is.<sup>20</sup>

Bij aanvoering van een ontslaggrond van artikel 7:669 lid 3 sub a of sub b BW zal de werkgever zich tot het UWV moeten wenden (ex artikel 7:671a BW). Voor een 'opzegging' wegens een van de andere gronden van artikel 7:669 lid 3 BW moet hij de kantonrechter ingevolge van artikel 7:671b BW verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.<sup>21</sup>

Voordat er aan een redelijke grond wordt toegekomen, moet een werkgever op basis van artikel 7:669 lid 1 BW onderzoeken of de met ontslag bedreigde werknemer kan worden herplaatst.

#### 2.1.1 Achtergrond

De herplaatsingsplicht was voor de inwerkingtreding van de Wwz - per 1 juli 2015 - verankerd in het (inmiddels vervallen) Ontslagbesluit en in artikel 7:611 BW.<sup>22</sup> Onder het oude recht werd aan de hand van artikel 6 BBA en artikel 3:1 Ontslagbesluit beoordeeld of een voorgenomen ontslag redelijk was. Vanuit de wetgever was dus nadrukkelijk de opdracht dat de redelijkheid van het ontslag getoetst moest worden.<sup>23</sup>

De herplaatsingsverplichting van de werkgever vloeit voort uit deze redelijkheidstoets en is verder tot stand gekomen in de jurisprudentie. Vervolgens heeft het UWV de herplaatsingsverplichting overgenomen in haar Beleidsregels Ontslagtaak UWV.<sup>24</sup>

Het Ontslagbesluit kende geen expliciete herplaatsingsplicht voor iedere ontslagsituatie; het woord 'herplaatsing' was alleen te vinden in artikel 5:2 Ontslagbesluit dat ziet op ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Volgens het Ontslagbesluit moest herplaatsing binnen 26 weken dan niet mogelijk zijn.

---

<sup>20</sup> *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 55.

<sup>21</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 98.

<sup>22</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, afl. 1, p. 23.

<sup>23</sup> *Stcr.* 1998, 238, p. 12.

<sup>24</sup> Olivier & Wiewel, *TAP* 2017, nr. 2, p. 5-6.

Het UWV gaf in haar 'Beleidsregels Ontslagtaak' invulling aan een algemene herplaatsingsverplichting en in het bijzonder voor bedrijfseconomisch ontslag (ex artikel 3:1 Ontslagbesluit). De herplaatsingstoets werd geacht te vallen onder de algemene redelijkheidsnorm van artikel 3:1 Ontslagbesluit, dat als volgt luidde:<sup>25</sup>

“Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden.”

In de Beleidsregels werd het verband tussen de algemene redelijkheidsnorm en de herplaatsingstoets als volgt omschreven:<sup>26</sup>

“De beoordelingsmarge of de werkgever zich op dit punt voldoende heeft ingespannen, wordt ingevuld met de redelijkheidsmaatstaf van art. 3:1. Daarbij spelen de mogelijkheden en belangen van werkgever en werknemer een rol evenals andere belangen, zoals het arbeidsmarktbelang, voor zover in het Ontslagbesluit neergelegd.”

Conform haar eigen Beleidsregels Ontslagtaak toetste het UWV of de werkgever herplaatsing van de voor ontslag aangedragen werknemer voldoende had onderzocht. Hierbij was het van belang of de werkgever zich voldoende had ingespannen om herplaatsing te realiseren en daarbij de mogelijkheden en (andere) belangen van de partijen in aanmerking heeft genomen.<sup>27</sup>

Doordat de herplaatsingstoets werd ingevuld met de redelijkheidsmaatstaf van artikel 3:1 Ontslagbesluit had het UWV een relatief ruime beoordelingsmarge. In tegenstelling tot dit wetsartikel werd er in de Beleidsregels geen nadere concretisering gegeven, aangezien de beslissing van het UWV niet voor bezwaar of beroep vatbaar was.<sup>28</sup>

Dat laatste suggereert dat de herplaatsingstoets een minimale rol speelde in de praktijk. Vooral omdat er in de ontbindingsprocedure - ex artikel 7:685 BW (oud) - geen plaats was ingeruimd voor de herplaatsingsplicht. Bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst paste de kantonrechter onder het oude recht de norm van goed werkgeverschap (ex artikel 7:611 BW) toe.<sup>29</sup> Het onderzoeken van de mogelijkheid tot herplaatsing was geen voorwaarde voor de toewijzing van een ontbindingsverzoek. Het was aan de rechter om - bij voldoende aanleiding - de mogelijkheid tot herplaatsing te betrekken in zijn belangenafweging.<sup>30</sup> Kortom, de herplaatsingsverplichting kwam onder het oude recht voort uit de redelijkheidsnorm.<sup>31</sup>

---

<sup>25</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 16.

<sup>26</sup> Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2015, hfdst. 20, par. 1.

<sup>27</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 16.

<sup>28</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 32.

<sup>29</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, afl. 1, p. 23.

<sup>30</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 32.

<sup>31</sup> Olivier & Wiewel, *TAP* 2017, nr. 2, p. 6.

### 2.1.2 Veranderingen onder de Wwz

Het zojuist geschetste ontslagrecht was sinds de Tweede Wereldoorlog in essentie ongewijzigd gebleven.<sup>32</sup> Het kabinet was van mening dat het toenmalige ontslagstelsel op een aantal punten tekortschoot.<sup>33</sup> Het ontslagrecht onder de Wwz moest eenvoudiger, sneller en minder kostbaar worden voor de werkgever. Daartegenover stond de bescherming van de werknemer.<sup>34</sup>

De herplaatsingsplicht werd met de invoering van de Wwz gecodificeerd in artikel 7:669 lid 1 BW.<sup>35</sup> Met betrekking tot dit artikel heeft de minister in het wetgevingstraject van de Wwz expliciet aangegeven dat de herplaatsingsverplichting onder het oude recht al bestond en dat de Wwz dus niet leidt tot een verzwaring hiervan.<sup>36</sup> Ook de memorie van toelichting vermeldt dat er met de nieuwe regelgeving geen wijzigingen wordt beoogd ten opzichte van het oude recht.<sup>37</sup>

Echter, in het huidige ontslagrecht lijkt er bij herplaatsing minder beoordelingsruimte te zijn gelaten dan voor de Wwz. Nu staat centraal of de herplaatsing 'mogelijk is' (artikel 7:669 lid 1 BW) en of een passende functie 'beschikbaar is' (artikel 9 lid 1 Ontslagregeling). De Wwz leek ervan uit te gaan dat als een passende functie 'beschikbaar is', herplaatsing dus 'mogelijk is' en ontslag daarmee niet redelijk kan zijn.<sup>38</sup> Deze veranderde beoordelingsruimte wordt hieronder uiteengezet.

#### Ogenschijnlijke redelijkheidstoets

Waar de herplaatsingstoets onder het oude recht aan de hand van een per casus toegespitste redelijkheidsnorm werd verricht, lijkt deze redelijkheidsnorm te ontbreken in de herplaatsingstoets van vandaag de dag.<sup>39</sup>

Op het eerste gezicht lijkt ook na de invoering van de Wwz rekening te zijn gehouden met een redelijkheidsnorm, nu uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de werknemer dient te worden herplaatst, tenzij dit 'niet in de rede' ligt. Echter, lijkt de redelijkheidsnorm - zoals deze gold in het oude recht - niet haar werking te hebben behouden in de formulering van het huidige wetsartikel.<sup>40</sup>

Volgens de 'Van Dale' ligt iets niet in de rede als het tegen het gezond verstand ingaat. Dat in artikel 7:669 lid 1 BW wordt bepaald dat herplaatsing 'in ieder geval' niet in de rede ligt indien er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, laat ruimte voor de toepassing in andere situaties. Dit gegeven betekent niet dat het 'niet in de rede' liggen een soortgelijke redelijkheidsnorm biedt als artikel 3:1 Ontslagbesluit.<sup>41</sup>

---

<sup>32</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 2.

<sup>33</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5.

<sup>34</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 24.

<sup>35</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 32.

<sup>36</sup> *Handelingen II*, 2013/14, 33 818, nr. 54, item 9, p. 20.

<sup>37</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr.3, p.98.

<sup>38</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 17.

<sup>39</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 16.

<sup>40</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 17.

<sup>41</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 17.

In de vakliteratuur wordt er namelijk getwist over het amendement Dijkgraaf<sup>42</sup>, waar een al dan niet van toepassing zijnde overkoepelende redelijkheidstoets uit zou blijken. Dit amendement luidt:

“Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien dat redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verwacht of in de gevallen, bedoeld in het tweede lid, onderdelen d, e, g en h.”

Eenzijds wordt betoogd dat minister Asscher middels het afraden van voornoemd amendement duidelijk heeft gemaakt dat het ‘niet in de rede’ liggen van herplaatsing geen overkoepelende redelijkheidstoets bevat.<sup>43</sup> Anderzijds wordt betoogd dat de minister trachtte te voorkomen dat het algemene karakter van de herplaatsingsverplichting verloren zou gaan door specifieke ontslaggronden bij voorbaat uit te sluiten.<sup>44</sup> Dit laatste onderschrijft de eerdergenoemde mededeling van minister Asscher.<sup>45</sup>

Het feit dat de parlementaire geschiedenis tegenstrijdige informatie geeft, valt ook af te leiden uit het *Mediant*-arrest<sup>46</sup> van de Hoge Raad. Hierin overwoog de Hoge Raad dat het niet stroken van de betreffende kamerstukken ertoe leidt dat, voor de vraag of het bewijsrecht van toepassing is op voorwaardelijke ontbindingsverzoeken, aan de parlementaire geschiedenis slechts een beperkte betekenis toekomt.<sup>47</sup> Onderaan de streep wijst dus niets op een concreet aanknopingspunt voor de gedachte dat er sprake is van een overkoepelende redelijkheidstoets.<sup>48</sup>

#### Verschuivende verplichting

Onder het oude recht diende de werkgever te informeren en te onderzoeken of herplaatsing elders in haar bedrijf mogelijk was. Wanneer de werkgever bevoegdheden of invloed had op het aannamebeleid van andere ondernemingen van zijn concern, dan diende hij herplaatsing te bevorderen. De essentie was dat van de werkgever niet méér werd gevergd dan wat binnen een redelijk bereik van hem lag. Er was derhalve sprake van een inspanningsverplichting.<sup>49</sup>

Uit de toelichting bij de Ontslagregeling lijkt een andere verplichting voort te vloeien. Artikel 9 lid 2 Ontslagregeling bepaalt namelijk dat de werkgever die onderdeel uitmaakt van een groep, bij het onderzoek naar een passende functie voor de werknemer, eveneens arbeidsplaatsen van andere tot de groep behorende ondernemingen moet betrekken. In de toelichting op dit artikel wordt aangegeven wanneer de werkgever zijn ‘verplichting tot herplaatsing’ niet heeft vervuld.<sup>50</sup> De woorden ‘verplichting tot herplaatsing’ impliceren dat de werkgever onder het huidige recht een resultaatsverbintenis heeft in plaats van een inspanningsverbintenis.<sup>51</sup>

---

<sup>42</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 9.

<sup>43</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 17.

<sup>44</sup> *Handelingen II*, 2013/14, 33 818, nr. 54, item 9, p. 20.

<sup>45</sup> Olivier & Wiewel, *TAP* 2017, nr. 2, p. 8.

<sup>46</sup> HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998, m.nt. A. van Zanten-Baris, r.o. 3.17.2.

<sup>47</sup> Olivier & Wiewel, *TAP* 2017, nr. 2, p. 6.

<sup>48</sup> Veerkamp 2018, p. 20.

<sup>49</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2016/82, afl. 10, p. 18.

<sup>50</sup> *Stcr.* 2015, 12685, p. 15-16.

<sup>51</sup> Veerkamp 2018, p. 25.

### 2.1.3 Herplaatsing

De wettelijke grondslag voor de herplaatsingsplicht is artikel 7:669 lid 1 BW. De herplaatsingsplicht is - op grond van artikel 7:669 lid 5 BW - nader uitgewerkt in artikel 9 en 10 Ontslagregeling. Artikel 7:669 lid 1 BW definieert de herplaatsingsplicht als volgt:

“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, 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.”

Hoewel de toelichting van artikel 9 lid 2 Ontslagregeling een resultaatsverplichting impliceert, volgt uit de wettekst van artikel 7:669 lid 1 BW juist dat er sprake is van een inspanningsplicht voor de werkgever. Dit vanwege het feit dat opzegging kan geschieden indien herplaatsing niet ‘mogelijk’ blijkt te zijn. De werkgever is dus niet verplicht om de werknemer daadwerkelijk ergens te herplaatsen, zolang hij kan aantonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer te herplaatsen om daarmee ontslag te voorkomen.<sup>52</sup>

Nu beide artikelen in het kader van herplaatsing een andere uitwerking lijken te beogen kan er verwarring ontstaan over de strekking van de verplichting voor de werkgever, ware het niet dat de Hoge Raad hier recent (in 2019) uitsluitsel over heeft gegeven.

De overwegingen van de Hoge Raad zijn op basis van de wetsgeschiedenis gemotiveerd. Zo bleek dat de regelingen, bestaande uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling, geen breuk nastreven met het oude recht.<sup>53</sup> Op basis daarvan moet worden aangenomen dat met het gebruik van het begrippenpaar ‘niet mogelijk’ en ‘niet in de rede’ niet is beoogd een resultaatverplichting in het leven te roepen. In plaats daarvan gaat het om wat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.<sup>54</sup> De Hoge Raad<sup>55</sup> oordeelde als volgt:

“Hieruit volgt dat het bij de beantwoording van de vraag of herplaatsing niet in de rede ligt, niet enkel gaat om omstandigheden die niet-herplaatsing vanzelfsprekend doen zijn, maar dat daarbij ook redelijkheidsargumenten een rol kunnen spelen. Daarmee wordt de werkgever een zekere beoordelingsruimte gelaten.”

Samengevat moet de werkgever - met betrekking tot herplaatsing - voldoen aan de voorwaarden die voortvloeien uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling. Aan de hand van deze voorwaarden kan worden bepaald of de werkgever heeft voldaan aan zijn herplaatsingsinspanning.<sup>56</sup> Hieronder zullen de wettelijke voorwaarden stapsgewijs de revue passeren, waarbij de volgorde van de wettekst zal worden aangehouden.

---

<sup>52</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 33.

<sup>53</sup> HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182, r.o. 3.4.7.

<sup>54</sup> HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220, r.o. 3.5.2.

<sup>55</sup> HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, r.o. 3.4.2.

<sup>56</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 33.



‘Binnen een redelijke termijn’

Herplaatsing moet binnen een redelijke termijn plaatsvinden. De duur van de redelijke termijn is in artikel 10 lid 1 Ontslagregeling bepaald op een termijn die gelijk staat aan de wettelijke opzegtermijn (ex artikel 7:672 lid 2 BW). Op grond van artikel 7:672 lid 2 BW is de redelijke termijn:

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

Mocht er in een cao of arbeidsovereenkomst sprake zijn van een afwijkende opzegtermijn, dan vindt deze geen toepassing op de redelijke herplaatsingstermijn aangezien er expliciet wordt verwezen naar de opzegtermijn die voortvloeit uit artikel 7:672 lid 2 en 3 BW.<sup>57</sup>

Vanuit het beschermende karakter van het arbeidsrecht is voor een werknemer met een arbeidshandicap, ongeacht de duur van het dienstverband, een langere herplaatsingsplicht van 26 weken in artikel 10 lid 2 Ontslagregeling opgenomen.<sup>58</sup>

Volgens artikel 10 lid 4 Ontslagregeling vangt de redelijke termijn aan op de datum van de beslissing van het UWV of de kantonrechter. Vacatures die pas na de redelijke termijn beschikbaar komen, blijven buiten beschouwing.<sup>59</sup> De redelijke herplaatsingstermijn betreft niet de termijn waarbinnen de werknemer een functie moet beheersen. Dit kan immers niet worden verwacht van andere werknemers die voor die functie in aanmerking komen. Aan de werknemer die voor herplaatsing in aanmerking komt, mag op dat gebied geen hogere eisen worden gesteld.<sup>60</sup>

In de praktijk kan de feitelijke opzegtermijn conflicteren met de wettelijke opzegtermijn. Dit is gelegen in het feit dat de aanvangsdatum op grond van goed werkgeverschap ook al geldt voor aanvang van de formele herplaatsingstermijn.<sup>61</sup> De werkgever zal dus vooraf een inschatting moeten maken van de procedure. Bij een verzoek tot verlening van toestemming of ontbinding kan de werkgever zich immers alleen baseren op de kennis die op het moment van indiening van de stukken voorhanden is.<sup>62</sup>

De kennelijke bedoeling van de minister is om ervoor te zorgen dat voornoemde inschatting - aangaande de mogelijkheden tot herplaatsing - gedurende een periode gelijk aan de opzegtermijn wordt gemaakt. Hierdoor dient die inschatting te worden beoordeeld en niet wat zich feitelijk na die beoordeling heeft voltrokken (dus ‘ex tunc’ en niet ‘ex nunc’).<sup>63</sup>

---

<sup>57</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 33.

<sup>58</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 45.

<sup>59</sup> M. van de Graaf 2019, p. 327.

<sup>60</sup> Rb. Rotterdam 8 juli 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:5860, r.o. 5.8.

<sup>61</sup> Rb. Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8506, r.o. 10.

<sup>62</sup> Verhulp, in *T&C Arbeidsrecht 2020*, aanhef Ontslagregeling, aant. 4 (online in Kluwer Navigator, bijgewerkt 8 mei 2020).

<sup>63</sup> Verhulp, in *T&C Arbeidsrecht 2020*, aanhef Ontslagregeling, aant. 4 (online in Kluwer Navigator, bijgewerkt 8 mei 2020).

‘Al dan niet met behulp van scholing’

Scholing in het kader van herplaatsing wordt wettelijk niet geconcretiseerd. Het ligt daarom voor de hand om aansluiting te zoeken bij het goed werkgeverschap (ex artikel 7:611 BW). Van de werkgever mag worden verwacht dat hij scholing aanbiedt om een werknemer voor de organisatie in een andere functie te behouden.<sup>64</sup> Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat deze inspanning in beginsel beperkt kan blijven tot het aanbieden van een kortdurende opleiding.<sup>65</sup> Vanzelfsprekend wordt er gekeken naar wat redelijkerwijs van een werkgever te verwachten valt ten aanzien van de duur van de opleiding, de kosten en de financiële draagkracht van de werkgever.<sup>66</sup>

Wellicht kan er ook aansluiting worden gezocht bij artikel 7:611a BW voor de invulling van de scholingsplicht. Deze bepaling sluit aan op de regel uit artikel 7:669 lid 1 BW, omdat ook volgens dit artikel scholing moet worden aangeboden in de situatie waarin de functie van de werknemer komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is de functie te vervullen.<sup>67</sup>

Toch liggen beide artikelen niet volledig met elkaar op één lijn. De scholing in het kader van de herplaatsing hoeft namelijk enkel gericht te zijn op het passend maken van een concrete functie voor de werknemer. Scholing ten behoeve van een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt valt hier niet onder.<sup>68</sup> Hiermee is de scholingsplicht van artikel 7:669 lid 1 BW beperkter in omvang dan in artikel 7:611a BW het geval is.<sup>69</sup>

Ten aanzien van de scholingskosten heeft de wetgever eveneens geen duidelijkheid gegeven. Wel is hierop bij de behandeling in de Eerste Kamer een toelichting gegeven. De minister geeft aan dat het gaat om investeringen van de werkgever en dat de werkgever daarom in beginsel is gehouden de kosten te betalen van functiegerichte scholing en scholing gericht op een andere functie in het bedrijf als de eigen functie niet langer kan worden vervuld.<sup>70</sup>

Of deze kostenverdeling voor alle gevallen geldt, blijkt niet uit de wetsgeschiedenis. Ook hier zal de invulling van goed werkgever- en werknemerschap (ex artikel 7:611 BW) een rol in kunnen spelen.<sup>71</sup> Contractueel bestaat de mogelijkheid om middels een studiekostenbeding duidelijkheid te creëren over scholingskosten. In een dergelijk beding komen partijen overeen dat de werknemer die het dienstverband vrijwillig opzegt, (een deel van) de studiekosten of het loon over opleidingsuren terugbetaalt aan de werkgever, ongeacht het doel van de scholing.<sup>72</sup>

---

<sup>64</sup> Kruit & Sap, *TvO 2018* | nr. 2, p. 37.

<sup>65</sup> *Kamerstukken I 2013/14*, 33 818, C, p. 56.

<sup>66</sup> M. van de Graaf 2019, p. 328.

<sup>67</sup> De Wolff, *TRA 2015/24*, afl. 3, p. 10.

<sup>68</sup> De Wolff, *TRA 2015/24*, afl. 3, p. 10.

<sup>69</sup> Kruit & Sap, *TvO 2018* | nr. 2, p. 37.

<sup>70</sup> *Kamerstukken I 2013/14*, 33 818, C, p. 100.

<sup>71</sup> Kruit & Sap, *TvO 2018* | nr. 2, p. 38.

<sup>72</sup> *Kamerstukken I 2013/14*, 33 818, C, p. 100.

‘In een andere passende functie’

Bij het zoeken naar een passende functie is voor de werkgever een actieve rol weggelegd. De werkgever kan dus niet volstaan met het wijzen op vacatures of het aanbieden van hulp bij solliciteren. Hij dient de werknemer te begeleiden, een initiërende rol aan te nemen en eventuele belemmeringen voor een passende functie weg te nemen.<sup>73</sup>

Artikel 9 lid 3 Ontslagregeling definieert het begrip ‘passende functie’ als volgt:

“Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.”

De toelichting op voorgaand artikel geeft aan dat er ook sprake is van een passende functie als de werknemer binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal zijn.<sup>74</sup>

Verder staat in de toelichting dat het moet gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die de werknemer op dat moment verricht, maar ook dat er breder moet worden gekeken.<sup>75</sup> Voorts moet er ook rekening worden gehouden met de ervaring die de werknemer in eerdere functies heeft opgedaan, alsmede met de kennis die de werknemer in zijn opleidingen heeft vergaard. Het functieniveau dat de werknemer heeft is niet bepalend, het begrip ‘functieniveau’ komt immers niet voor in de definitie van passende functie.<sup>76</sup>

Van de werkgever wordt verwacht dat op persoonsniveau<sup>77</sup> wordt onderzocht of een passende functie binnen de organisatie beschikbaar is.<sup>78</sup> Het ligt in de lijn der verwachting dat de werkgever met de werknemer een herplaatsingsgesprek voert om te kijken wat mogelijk passende functies voor hem zijn. De (schriftelijke) afspraken die hieruit voortkomen zorgen ervoor dat de werkgever gericht kan zoeken naar passende herplaatsingsmogelijkheden.<sup>79</sup>

Deze mogelijkheden zijn voor zowel kleine bedrijven als multinationals relevant. Het herplaatsingsvereiste strekt zich namelijk uit over de gehele groep waartoe de werkgever behoort en is dus niet beperkt tot Nederland.<sup>80</sup>

Bij het onderzoek naar een passende functie moeten de in artikel 9 lid 1 Ontslagrecht genoemde arbeidsplaatsen worden betrokken. Allereerst moet de werkgever arbeidsplaatsen betrekken waarvoor een vacature bestaat of binnen de voor de werknemer geldende redelijke termijn

---

<sup>73</sup> Zie: Rb. Rotterdam 1 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4136, r.o. 5.11. In vergelijkbare zin: Hof Arnhem-Leeuwarden 10 januari 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:264, r.o. 4.9.

<sup>74</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht*, 2016/30, afl. 6/7, p. 17.

<sup>75</sup> *Stcr.* 2015, 12685, p. 15.

<sup>76</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 34.

<sup>77</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden (10 januari 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:264 r.o. 4.9) definieert dit begrip als volgt: “Van de werkgever wordt een actieve, op de persoon van de werknemer gerichte benadering gevergd, die inhoudt dat hij de werknemer actief begeleidt, initiërend te werk gaat en eventuele belemmeringen voor nieuwe functies wegneemt.”

<sup>78</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 34.

<sup>79</sup> M. van de Graaf 2019, p. 327-328.

<sup>80</sup> M. van de Graaf 2019, p. 327.

beschikbaar zal komen. Vervolgens moet de werkgever ook de reeds bezette arbeidsplaatsen betrekken, zoals tijdelijke werkrachten of zelfstandigen.<sup>81</sup>

Voorts geniet de werknemer die met ontslag wordt bedreigd voorrang boven een externe sollicitant. De werkgever zou zijn verplichting tot herplaatsing niet vervullen indien hij (of een andere werkgever binnen het concern) een vacature laat vervullen door een externe kandidaat terwijl die vacature als passend kan worden aangemerkt voor de betreffende werknemer.<sup>82</sup>

In de praktijk kan het voorkomen dat een werkgever meerdere passende functies heeft om een werknemer te herplaatsen. Deze situatie is niet wettelijk geregeld en (de toelichting op) de Ontslagregeling geeft ook geen aanknopingspunten. Een dergelijk geval zal dus op basis van de algemene redelijkheidsnorm van artikel 7:611 BW moeten worden beoordeeld. Vanuit het principe van goed werkgeverschap zijn meerdere standpunten in te nemen.<sup>83</sup>

Aan de ene kant mag van de werkgever worden verwacht dat hij een werknemer in een voor hem meest passende functie probeert te herplaatsen. Aan de andere kant brengt de vrijheid van ondernemerschap met zich mee dat de werkgever zelf mag beslissen op welke manier hij zijn bedrijf wil inrichten. In dat laatste geval kan dit met zich meebrengen dat een werknemer in een voor hem minder passende functie terecht komt.<sup>84</sup>

Aangezien de herplaatsingsplicht een inspanningsplicht is, bestaat er geen afdwingbaar recht van een werknemer om op de meest passende functie te worden herplaatst. Echter, indien de werkgever geen overtuigende argumenten heeft waarom hij een bepaalde keuze ten nadele van de werknemer maakt, kan het goed werkgeverschap inhouden dat de werknemer alsnog in de voor hem meest passende functie moet worden herplaatst. Kort samengevat: bij beschikbaarheid van meerdere passende functies staat de ondernemersvrijheid voorop, maar deze wordt wel begrensd door het goed werkgeverschap.<sup>85</sup>

'Niet mogelijk is of niet in de rede ligt'

Als er binnen een redelijke termijn - al dan niet met behulp van scholing - geen passende functie beschikbaar is, is herplaatsing (vanzelfsprekend) niet mogelijk. Als herplaatsing wel mogelijk is, moet er worden gekeken of herplaatsing in de passende functie in de rede ligt.

'Niet mogelijk' impliceert dat het moet gaan om gevallen waarin partijen niet tot herplaatsing kunnen overgaan, ondanks dat zij dit wel voor ogen hebben.<sup>86</sup> De onmogelijkheid om de werknemer te herplaatsen binnen een redelijke termijn is in die zin onafhankelijk van de wil van partijen.<sup>87</sup>

---

<sup>81</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 33.

<sup>82</sup> *Stcrf.* 2015, 12685, p. 15-16.

<sup>83</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 36.

<sup>84</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 36.

<sup>85</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 36-37.

<sup>86</sup> Olivier & Wiewel, *TAP* 2017, nr. 2, p. 4.

<sup>87</sup> Veerkamp 2018, p. 9.

De Ontslagregeling geeft geen uitwerking voor situaties waarin herplaatsing niet in de rede ligt. Uit de laatste zin van de wettekst van artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de verplichting tot herplaatsing in ieder geval niet geldt als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW). Op grond van lid 3 sub e gaat het om verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.<sup>88</sup> Aangezien de ontbinding niet onverwijld wordt verzocht, is deze 'e-grond' ruimer dan de grond voor ontslag op staande voet (ex artikel 7:677 BW).<sup>89</sup>

Naast voornoemd verwijtbaar handelen of nalaten staat wel vast dat herplaatsing evenmin in de rede ligt wanneer er sprake is van detentie of illegaliteit van de werknemer.<sup>90</sup> Herplaatsing is in ieder geval ook niet aan de orde wanneer het ontslag een sanctie is op ontoelaatbaar gedrag van de werknemer. Het moet voor de werknemer wel vooraf duidelijk zijn geweest wat door de werkgever als ontoelaatbaar gedrag wordt beschouwd.<sup>91</sup>

De woorden 'in ieder geval' impliceren dat er ook andere situaties dan de 'e-grond' mogelijk zijn, waarin herplaatsing niet in de rede ligt.<sup>92</sup> Zo kan herplaatsing niet in de rede liggen wanneer er sprake is van disfunctioneren (ex artikel 7:669 lid 3 sub d BW). Het is van belang om in dergelijke gevallen onderscheid te maken tussen enerzijds het niet kunnen en anderzijds het niet willen voldoen aan de functie-eisen. Indien de werknemer niet kan voldoen aan de functie-eisen, dienen de herplaatsingsmogelijkheden wel te worden onderzocht. Het niet aan de functie-eisen willen voldoen leidt tot verwijtbaar handelen of nalaten, waardoor herplaatsing van de werknemer niet aan de orde is.<sup>93</sup>

De minister laat in de toelichting op de Ontslagregeling weten dat het wenselijk is om onderscheid te maken in de gevallen waarin ontslag wordt aangevraagd wegens een verstoorde arbeidsverhouding (ex artikel 7:669 lid 3 sub g BW). De herplaatsingsplicht kan namelijk wel aan de orde zijn als voornoemd voorgenomen ontslag gegrond is en de verstoorde arbeidsrelatie alleen op de werkvloer en niet tussen de werknemer en de werkgever aanwezig is.<sup>94</sup>

Echter, sluit het 'niet in de rede' liggen (tekstueel) niet uit dat herplaatsing wel mogelijk is, maar dat er voor de werkgever een andere goede reden in de weg staat voor herplaatsing van de werknemer.<sup>95</sup> Zo kan er sprake zijn van een (duurzaam) verstoorde arbeidsverhouding binnen een klein bedrijf, waardoor herplaatsing niet van de werkgever gevergd kan worden.

---

<sup>88</sup> Veerkamp 2018, p. 9.

<sup>89</sup> *Kamerstukken II 2013/14*, 33 818, nr. 3, p. 120.

<sup>90</sup> *Kamerstukken II 2013/14*, 33 818, nr. 7, p. 85.

<sup>91</sup> *Kamerstukken II 2013/14*, 33 818, nr. 3, p. 45.

<sup>92</sup> Olivier & Wiewel, *TAP 2017*, nr. 2, p. 4.

<sup>93</sup> *Kamerstukken II 2013/14*, 33 818, nr. 7, p. 85-86.

<sup>94</sup> *Kamerstukken II 2013/14*, 33 818, nr. 3, p. 45-46.

<sup>95</sup> Olivier & Wiewel, *TAP 2017*, nr. 2, p. 4.

#### 2.1.4 Herplaatsing in concernverband

De herplaatsingsplicht strekt niet enkel tot de onderneming van de werkgever. In artikel 9 lid 2 Ontslagregeling staat namelijk dat:

“Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep, worden bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is mede arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen betrokken.”

Strikt genomen moet dus in het gehele concern worden gezocht naar een passende functie.<sup>96</sup> Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de reikwijdte van artikel 9 lid 2 Ontslagregeling de plicht voor de werkgever bevat naar vacatures binnen de groep te kijken.<sup>97</sup> ‘Lid 2’ lijkt een minimaal even vergaande strekking te hebben dan de plicht te onderzoeken of passende vacatures binnen de groep aanwezig zijn.<sup>98</sup>

Onder het oude recht moest de werkgever het ontslag als ‘laatste redmiddel’ beschouwen. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap diende de werkgever dit als zijn morele plicht te ervaren.<sup>99</sup>

Hieronder zal de reikwijdte van herplaatsing binnen het concern uiteengezet worden.

#### Terminologie

Nu de herplaatsingsverplichting voor een werkgever die onderdeel uitmaakt van een concern een breed bereik heeft, is het van belang om het begrip ‘groep’ in de zin van artikel 9 lid 2 Ontslagregeling te specificeren.<sup>100</sup> Hiervoor zullen eerst de begrippen ‘onderneming’ en ‘vestiging’ moeten worden gedefinieerd.

#### De ‘onderneming’

In artikel 1 Ontslagregeling wordt geen definitie gekoppeld aan het begrip ‘onderneming’, ondanks dat deze terminologie wel meermalen in de Ontslagregeling is terug te vinden. Artikel 9 lid 2 Ontslagregeling spreekt van een onderneming die deel uitmaakt van een groep. Op basis van het in de Ontslagregeling gehanteerde groepsbegrip, kunnen van de groep slechts rechtspersonen en vennootschappen deel uitmaken. Hierbij wordt aangesloten bij artikel 2:24b BW.<sup>101</sup>

---

<sup>96</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, afl. 1, p. 24.

<sup>97</sup> *Stcr.* 2015, 12685, p. 15.

<sup>98</sup> Veerkamp 2018, p. 31.

<sup>99</sup> Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2015, hfdst. 20, p. 163.

<sup>100</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, afl. 1, p. 24.

<sup>101</sup> Veerkamp 2018, p. 11.

In andere wet- en regelgevingen is wel een concrete definitie gekoppeld aan het begrip 'onderneming'. Zo is in de Beleidsregel ondernemingsbegrip in handelsregister in het kader van de Handelsregisterwet onder 3 een definitie gegeven aan het ondernemingsbegrip. In artikel 1 sub c WOR staat eveneens een definitie beschreven. Gebaseerd op de definitie uit de 'Beleidsregel' en de WOR, zal er in dit onderzoek bij het begrip 'onderneming' worden uitgegaan van de volgende definitie:<sup>102</sup>

“Om aangemerkt te worden als onderneming dient er sprake te zijn van voldoende zelfstandig optredende organisatorische eenheid. Het al dan niet hebben van een winsttoegmerk wordt buiten beschouwing gelaten.”

### 'Vestigingen'

In het kader van de herplaatsingsplicht komt betekenis toe aan de vraag of een onderneming meerdere vestigingen heeft. Het hebben van meerdere vestigingen speelde - blijkens de Beleidsregels van het UWV<sup>103</sup> en de jurisprudentie<sup>104</sup> - ook een rol onder het oude recht. In artikel 1 sub j Handelsregisterwet 2007 is het begrip 'vestiging' als volgt gedefinieerd:<sup>105</sup>

“Vestiging: een gebouw of complex van gebouwen waar duurzame uitoefening van de activiteiten van een onderneming of rechtspersoon plaatsvindt;”

### De 'groep'

Rechtspersonen kunnen onderling zodanig samenwerken dat er sprake is van een groep. Voor het begrip 'groep' wordt volgens artikel 1 sub e Ontslagregeling aangesloten bij het groepsbegrip van artikel 2:24b BW. Dit artikel luidt als volgt:

“Een groep is een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen en vennootschappen die met elkaar in een groep zijn verbonden.”

Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen en vennootschappen die (organisatorisch) met elkaar zijn verbonden.<sup>106</sup> Over de groepsmaatschappijen moet een centrale leiding worden uitgeoefend. Aan de groep als zodanig komt namelijk geen rechtspersoonlijkheid toe.<sup>107</sup> Uit de wetsgeschiedenis valt ook af te leiden dat het element van centrale leiding essentieel is bij bepaling of een onderneming deel uitmaakt van een groep.<sup>108</sup>

---

<sup>102</sup> Veerkamp 2018, p. 11-13.

<sup>103</sup> Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2013, hfdst. 20, p. 163.

<sup>104</sup> Hof 's-Hertogenbosch 10 maart 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BH5994, r.o. 4.4.6.

<sup>105</sup> Veerkamp 2018, p. 13.

<sup>106</sup> Veerkamp 2018, p. 14-15.

<sup>107</sup> *Kamerstukken II* 1979/80, 16 326, nr. 3, p. 42 en *Kamerstukken II* 1987/88, 19 813, nr. 5, p. 4.

<sup>108</sup> *Kamerstukken II* 2003/04, 29 210, nr. 25, p. 14.

### Omvang concern

Voor de invoering van de Wwz werd er zowel rekening gehouden met de omvang van het concern, alsmede met de vraag of de werkgever invloed kon uitoefenen op het aannemebeleid van een andere vestiging.<sup>109</sup> Bij de huidige herplaatsingsplicht is er allerm minst sprake van een dergelijk kader. Objectieve factoren zoals omvang van het concern, de verdeling van zeggenschap en de geografische afstand tussen individuele ondernemingen van het concern zijn niet in wet- en regelgeving vastgelegd. In de regeling zelf en in de toelichting hierop zijn geen aanknopingspunten te vinden voor de gedachte dat rekening gehouden is met zeer vertakte - internationale - concernstructuren.<sup>110</sup>

### Verzwaarde inspanningsverplichting

Onder het oude recht is door de Hoge Raad een verzwaarde inspanningsplicht van de werkgever binnen het concern erkend voor een werknemer die moeilijk bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt vanwege lichamelijke beperkingen. Van de werkgever mocht in beginsel extra inspanning worden verwacht om een dergelijke werknemer binnen het voor hem vertrouwde concern te herplaatsen.<sup>111</sup>

Uit het onderzoek van mr. Veerkamp volgt dat de rechtspraak de verzwaarde inspanningsplicht voor de werkgever binnen het concern nog steeds als uitgangspunt lijkt te nemen.<sup>112</sup>

### Reikwijdte in geografische zin

De beoordeling of een functie passend is in het kader van de herplaatsingsplicht, kent geen (expliciet) beoordelingskader waarin rekening wordt gehouden met de geografische afstand. Doordat een dergelijk kader ontbreekt, is het aantal in acht te nemen ondernemingen binnen een groep op grond van de wettekst niet afgebakend. Dit kan met zich meebrengen dat de herplaatsingsplicht een onbegrensd geografisch karakter toekomt.<sup>113</sup>

Dat nationale grenzen niet per definitie een obstakel hoeven te vormen, volgt onder andere uit het artikel van mr. Van Frankenhuijsen, welke gebaseerd is op jurisprudentie uit het jaar 2018.<sup>114</sup> Echter, zorgt het meenemen van alle ondernemingen binnen een groep bij het onderzoek naar herplaatsing op (inter)nationaal niveau voor praktische ongemakken. Hierbij kan gedacht worden aan de lange periode die verstrijkt alvorens de werkgever van alle ondernemingen binnen de groep een reactie heeft ontvangen, maar ook communicatie en bereikbaarheid met ondernemingen uit het buitenland.<sup>115</sup> Voorts kan het verkrijgen van een werkvergunning een struikelblok zijn. Ook het (niet) kunnen, dan wel willen, van de werknemer kan een obstakel vormen.

---

<sup>109</sup> Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2013, hfdst. 20, p. 168.

<sup>110</sup> Veerkamp 2018, p. 34.

<sup>111</sup> HR 21 mei 2010, ECLI:NL:HR:2010:BL6075, r.o. 3.5.

<sup>112</sup> Veerkamp 2018, p. 41.

<sup>113</sup> Veerkamp 2018, p. 36.

<sup>114</sup> Van Frankenhuijsen, *ArbeidsRecht* 2018/5, afl. 1, p. 25.

<sup>115</sup> Veerkamp 2018, p. 36.



### 2.1.5 Deelconclusie

Uit dit hoofdstuk blijkt dat de werkgever moet voldoen aan twee voorwaarden, voordat hij kan overgaan tot een rechtsgeldig ontslag.

Ten eerste dient hij bij een voorgenomen ontslag te onderzoeken of er een redelijke grond bestaat. Een redelijke grond voor ontslag volgt uit artikel 7:669 lid 3 BW. Ontslag kan enkel plaatsvinden als één van deze limitatieve ontslaggronden voldragen is. De aangedragen redelijke grond bepaalt tot wie de werkgever zich moet wenden voor toewijzing van de ontslagaanvraag.

Ten tweede moet een werkgever aan kunnen tonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen om herplaatsing van de werknemer te realiseren. Dit is niet altijd een harde eis geweest. Voor de Wwz was er namelijk geen sprake van een herplaatsingsplicht zoals wij die nu kennen. Zo werd herplaatsing getoetst middels een redelijkheidsnorm die voortvloeide uit het ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij een verzoek tot ontbinding paste de kantonrechter de norm van goed werkgeverschap toe (ex artikel 7:611 BW).

Sinds de invoering van de Wwz speelt herplaatsing bij iedere ontbindingsprocedure verplicht een rol. Hoewel er met de nieuwe regelgeving van de Wwz geen wijzigingen werden beoogd ten opzichte van het oude recht, kan er wel degelijk gesproken worden van een verandering. Onder het oude recht speelde de redelijkheidstoets - in tegenstelling tot het nieuwe recht - namelijk wel een prominente rol. Ook impliceert artikel 9 lid 2 Ontslagregeling dat er sprake is van een resultaatverplichting voor de werkgever, waar deze voorheen juist een inspanningsplicht betrof.

Echter, gelet op de wettekst van artikel 7:669 lid 1 BW zou er wel degelijk nog sprake zijn van een inspanningsverplichting. Nu beide artikelen een andere invulling lijken te beogen, heeft de Hoge Raad uitsluitend gegeven over de strekking van de verplichting. Uit het oordeel van de Hoge Raad volgt dat de werkgever een inspanningsverplichting heeft.

Kortom, de werkgever kan de arbeidsovereenkomst slechts opzeggen als - naast een redelijke grond - herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn (eventueel door middel van scholing) in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Bij het onderzoek zal een werkgever zowel naar de eigen onderneming als binnen het concern moeten kijken, waarbij de nationale grenzen niet per definitie een drempel hoeven te vormen.

## 2.2 [De acceptatieplicht van een werknemer](#)

In de wettekst van artikel 7:669 lid 1 BW is geen verplichting voor de werknemer met betrekking tot herplaatsing opgenomen. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt eveneens een dergelijke verplichting te ontbreken. Toch komt het in de praktijk voor dat herplaatsing in een passende functie mogelijk is, maar de werknemer hier niet (zomaar) mee akkoord gaat.

Dit zou betekenen dat de werkgever niet kan overgaan tot ontslag omdat de wet dit alleen toestaat als herplaatsing 'niet mogelijk' is of 'niet in de rede' ligt. De rechtspraak staat echter niet helemaal met lege handen. De arresten *Taxi Hofman*<sup>116</sup> en *Stoof/Mammoet*<sup>117</sup> kunnen namelijk uitkomst bieden. De algemene normen die uit voornoemde arresten volgen kunnen worden toegepast op de zojuist omschreven situatie.<sup>118</sup> Daarnaast kan ook een contractuele afspraak maatwerk leveren voor de acceptatieplicht.<sup>119</sup>

Hieronder zullen eerst bovengenoemde arresten worden besproken. Vervolgens zal er een blik op de mobiliteitsclausule worden geworpen. Tot slot zal er worden gekeken welke gevolgen een weigering tot acceptatie van een herplaatsingsmogelijkheid kan hebben.

### 2.2.1 [Taxi Hofman](#)

De '*Taxi Hofman*-leer' leert ons dat de werknemer verplicht is om in te gaan op een redelijk voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsovereenkomst, in verband met gewijzigde omstandigheden op het werk.<sup>120</sup>

In latere arresten heeft de Hoge Raad deze leer nader uitgewerkt en genuanceerd. Zo werd in het *Guitoneau*-arrest<sup>121</sup> uitgemaakt dat de werkgever ook moet kijken of een functiewijziging voor de werknemer nadelige gevolgen heeft. In het eerste *Mammoet*-arrest<sup>122</sup> heeft de Hoge Raad vervolgens overwogen dat de werknemer wel mag opkomen voor wat hij als zijn rechten ziet in verband met door de werkgever gedane reorganisatievoorstellen.<sup>123</sup>

In het *Stoof/Mammoet*-arrest besliste de Hoge Raad dat de norm van goed werknemerschap - ex artikel 7:611 BW - kan meebrengen dat een goed werknemer, wanneer zich gewijzigde omstandigheden op het werk voordoen, gehouden is zijn medewerking te verlenen aan een redelijk voorstel van zijn werkgever tot wijziging van de arbeidsovereenkomst.

---

<sup>116</sup> HR 26 juli 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2688.

<sup>117</sup> HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847.

<sup>118</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2018/46, afl. 6, p. 3.

<sup>119</sup> Veerkamp 2018, p. 58.

<sup>120</sup> Asser/Heerma van Voss 2015, nr. 71.

<sup>121</sup> HR 28 april 2000, ECLI:PHR:2000:AA5648, m.nt. P.A. Stein.

<sup>122</sup> HR 14 november 2003, ECLI:NL:PHR:2003:AJ0513, m.nt. GHvV.

<sup>123</sup> Asser/Heerma van Voss 2015, nr. 72.

### 2.2.2 Stoof/Mammoet

Een stappenplan ter verduidelijking van voorgaande norm volgt uit het *Stoof/Mammoet*-arrest. De zogenaamde (drie)dubbele redelijkheidstoets bestaat namelijk uit de volgende vragen:

1. Heeft de werkgever als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van een wijzigingsvoorstel?
2. Is het door de werkgever gedane voorstel - gelet op alle omstandigheden zoals het belang van de werkgever en de positie van de betrokken werknemer - redelijk, en zo ja?
3. Kan dan aanvaarding van het redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval, in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?<sup>124</sup>

Hieronder zal per stap ingegaan worden op de toepassing van *Stoof/Mammoet* bij herplaatsing.

#### 1. Aanleiding voor wijzigingsvoorstel

Onder de systematiek van de Wwz is herplaatsing intrinsiek verbonden aan het bestaan van een voldragen ontslaggrond. Deze systematiek is onder de WAB onveranderd gebleven. De terminologie ‘aanleiding voor wijzigingsvoorstel’ sluit op zichzelf niet uit dat een werkgever ook in andere (lichtere) omstandigheden een aanleiding kan vinden. Echter, doordat dit onderzoek specifiek ziet op een wijzigingsvoorstel ingeval van artikel 7:669 lid 1 BW, is een voldragen ontslaggrond vereist om aan de eerste *Stoof/Mammoet*-stap te voldoen.<sup>125</sup>

#### 2. Redelijk voorstel

De Hoge Raad heeft in *Stoof/Mammoet* geoordeeld dat alle omstandigheden van het geval in aanmerking moeten worden genomen bij de vraag of een voorstel redelijk is. Het huidige ontslagrecht biedt niet of nauwelijks ruimte voor een algehele toetsing van alle omstandigheden. Zo is er sprake van een strikte omschrijving en toepassing van de ontslaggronden uit artikel 7:669 lid 3 BW. Daarnaast speelt het - eerder besproken - begrip ‘redelijkheid’ sinds de invoering van de Wwz geen rol meer in de herplaatsingstoets. Dit gegeven conflicteert de toepassing van de herplaatsingsverplichting met de - juist - op redelijkheid gebaseerde normen uit *Stoof/Mammoet*.

Bij herplaatsing in wettelijke zin staat het begrip ‘passende functie’ centraal. Voor beantwoording van de vraag of een voorstel redelijk is, zal dus aansluiting moeten worden gezocht bij de norm van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling. Dit artikel definieert voornoemd begrip als volgt:

“Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.”

---

<sup>124</sup> M. van de Graaf 2019, p. 512.

<sup>125</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2018/46, afl. 6, p. 4.

Deze benadering hoeft niet in strijd te zijn met *Stoof/Mammoet*. Ingeval van herplaatsing wordt er immers pas aan de tweede stap toegekomen als er sprake is van een voldragen rechtsgrond. Het feit dat die hoge norm is gehaald, mag volgens *Stoof/Mammoet* meewegen bij de beoordeling van de redelijkheid van het voorstel (“de aard van de gewijzigde omstandigheden”). Ondanks dit gegeven kan uit de summiere definitie van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling niet worden afgeleid welke omstandigheden een rol kunnen spelen bij het beoordelen van de redelijkheid van het voorstel.

Opvallend is dat andere regelgevingen wel concrete omstandigheden benoemen die invloed hebben op de redelijkheid van een voorstel. Hoewel de Werkloosheidswet (WW) en de Ziektewet (ZW) een andere terminologie hanteren dan de Ontslagregeling, zijn er voldoende aanwijzingen om een parallel te trekken tussen beide definities.

Zo definieert de WW ‘passende arbeid’ in artikel 24 lid 3 WW als:

“Onder passende arbeid als bedoeld in het eerste lid wordt, in de periode voordat zes maanden waarin een recht op uitkering bestaat op grond van deze wet zijn verstreken, verstaan arbeid die aansluit bij de arbeid waaruit de werknemer werkloos is geworden.”

Waar de ZW ‘passende arbeid’ in artikel 30 lid 5 ZW als volgt omschrijft:

“Onder passende arbeid als bedoeld in het eerste lid wordt, gedurende de eerste periode van zes maanden waarin recht bestaat op ziekengeld, verstaan arbeid die aansluit bij de arbeid waaruit de werknemer ziek is geworden.”

In het Besluit passende arbeid WW en ZW<sup>126</sup> wordt bij de vraag wat passende arbeid is onderscheid gemaakt tussen de periode dat zes maanden WW is uitgekeerd en de periode daarna. Gedurende de eerste periode mag de werknemer zich beperken tot het zoeken naar werk dat aansluit bij het opleidingsniveau van het werk waaruit de werkloosheid ontstond (ex artikel 4 lid 1 sub a en artikel 3 Besluit). Wanneer er werk onder het opleidingsniveau beschikbaar is en de werknemer de mogelijkheid krijgt om binnen zes maanden op het oude opleidingsniveau te werken, dan is dat ook passend. Evenals tussentijdse arbeid met een lager opleidingsniveau als de werknemer al uitzicht heeft op een andere baan (ex artikel 4 lid 3 en artikel 3 Besluit).<sup>127</sup>

De nota van toelichting bij dit ‘Besluit’ vermeldt dat de verplichting om passende arbeid te aanvaarden ook geldt wanneer het voor de werknemer duidelijk is dat werkloosheid dreigt.<sup>128</sup> De werknemer moet dus - indien mogelijk - voorkomen dat hij werkloos wordt door passende arbeid, in de zin van het Besluit, te accepteren.<sup>129</sup>

Als een werknemer niet ten minste 70% van het loon kan verdienen dat vergelijkbare werknemers verdienen in het beroep waaruit de werknemer werkloos is geworden, is er geen sprake van

---

<sup>126</sup> *Stb.* 2014, 525.

<sup>127</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 16.

<sup>128</sup> *Stb.* 2014, 525, p. 4.

<sup>129</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 35.

passend werk in de zin van artikel 4 lid 1 sub b en lid 4 Besluit. Indien een reiskostenvergoeding ontbreekt en het loon door de reiskosten onder de grens van 70% komt, mag de werknemer de betreffende baan weigeren.<sup>130</sup>

Tot slot is een baan die een reistijd (in beginsel per openbaar vervoer) van meer dan twee uur per dag oplevert evenmin passend.<sup>131</sup> Uit artikel 4 Besluit kan worden opgemaakt dat het gaat om een maximale reistijd van één uur enkele reis. Dit betreft 'kale reistijd', dus zonder rekening te houden met (dagelijkse) files. In de praktijk kan de daadwerkelijke reistijd dus langer zijn.<sup>132</sup>

In de tweede periode, dus na zes maanden WW, is werk onder het opleidingsniveau of tegen een lager salaris dan 70% van het oude loon ook passend, tenzij dit om sociale, geestelijke of lichamelijk redenen niet acceptabel is. Ook een langere reistijd dan twee uur per dag mag dan geen reden meer zijn om passende arbeid te weigeren.<sup>133</sup>

### 3. In redelijkheid aanvaarden

Onder het oude recht diende de rechter mee te wegen dat de werknemer een hem aangeboden andere functie had afgewezen. In het eerder aangehaalde *Guitoneau*-arrest overwoog de Hoge Raad - in lijn met *Taxi Hofman* - dat een werknemer in het algemeen verplicht is om in te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever.

Voor de invoering van de Wwz kon bij de beoordeling van de (on)redelijkheid van het ontslag dus ten nadele van de werknemer meewegen dat hij het ontslag niet had voorkomen door een (redelijk) aanbod tot herplaatsing te aanvaarden. Onder de Wwz heeft de verplichting van een werknemer om ontslag te voorkomen door herplaatsing te aanvaarden aan gewicht gewonnen.

De uitgebreide herplaatsingsplicht is immers geen eenrichtingsverkeer en heeft ook consequenties voor de werknemer.<sup>134</sup> Als een werkgever een met ontslag bedreigde werknemer geen passende functie aanbiedt waar dit wel kan, zal hij geen ontslagvergunning of ontbinding (behoren te) krijgen. Indien een werkgever deze passende functie wel aanbiedt, dient deze in beginsel door de werknemer te worden aanvaard.

Daarnaast moet de werkgever - anders dan onder het oude recht - de werknemer in principe een transitievergoeding betalen bij ontslag. Hier tegenover staat dat de werknemer een verregaande inspanningsplicht heeft om een dergelijke transitie te voorkomen.<sup>135</sup>

Ook andere regelgevingen hebben sinds de invoering van de Wwz expliciet de nadruk gelegd op de verplichtingen van een werknemer. Wederom zal er een blik geworpen worden op de

---

<sup>130</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 16.

<sup>131</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 16.

<sup>132</sup> Kruit & Sap, *TvO* 2018 | nr. 2, p. 36.

<sup>133</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 16.

<sup>134</sup> Laagland 2015, p. 59.

<sup>135</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2018/46, afl. 6, p. 5.

werknemersverzekeringen. Hierin staat namelijk de intentie van de wetgever voor het behouden, aanvaarden of verkrijgen van passend werk.

De werknemer die voor WW in aanmerking wil komen is verplicht om aangeboden passende arbeid te behouden (ex artikel 24 lid 1 sub b onder 3 WW). Dat wil zeggen dat hij een aanbod van vergelijkbaar werk in vergelijkbare omvang bij de eigen of een andere werkgever moet accepteren. Ook is de werknemer verplicht om passende arbeid te aanvaarden en na te laten passende arbeid door eigen toedoen niet te verkrijgen (ex artikel 24 lid 1 sub onder 2 WW). Concreet houdt dit in dat de werknemer een aanbod niet mag afslaan wanneer het gaat om ander passend werk of hetzelfde werk in een wezenlijk andere omvang.<sup>136</sup>

Ook de ZW verplicht de zieke werknemer om passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld (ex artikel 30 lid 1 sub a ZW).<sup>137</sup>

### 2.2.3 Mobiliteitsclausule

De mobiliteitsclausule heeft in het huidige recht met name een functie bij een contractsovername. Zonder deze clausule is de werknemer niet gehouden een aanbod van de werkgever tot contractsovername te aanvaarden.

Een mobiliteitsclausule kan in het ontslagrecht dienen als een clausule waarin een werknemer zich bereid verklaart om in de toekomst een dienstverband bij een ander concernonderdeel te aanvaarden.<sup>138</sup> Op deze manier kunnen de mogelijkheden tot herplaatsing voorafgaand aan het dienstverband contractueel worden vastgelegd.

Een werknemer heeft op grond van artikel 19 lid 3 Gw het grondrecht op vrije arbeidskeuze. Het vooraf vastleggen van een toekomstige herplaatsing binnen het concern van de werkgever zou in strijd kunnen zijn met voornoemd grondrecht.<sup>139</sup> Echter, is een schriftelijk overeengekomen clausule niet eenvoudig opzij te zetten.

In beginsel gaat het verbintenissenrecht namelijk uit van '*pacta sun servanda*'. Op het moment dat een werknemer overgaat tot ondertekening van een arbeidsovereenkomst, stemt hij willens en wetens in met de rechten en plichten die hieruit voortvloeien. De werknemer moet zich dus bewust zijn van de inhoud van de overeenkomst, voordat hij deze aangaat.<sup>140</sup>

Bij het invoeren van een dergelijke clausule zijn beide partijen verplicht zich te gedragen als een goed werkgever c.q. werknemer. Artikel 7:611 BW vormt een concretisering van de redelijkheid en billijkheid die voortvloeit uit artikel 6:248 lid 1 BW. Ondanks het beginsel 'afspraken moeten worden nagekomen' kan het tweede lid van artikel 6:248 BW de tussen partijen geldende clausule niet van

---

<sup>136</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 16.

<sup>137</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 17.

<sup>138</sup> Laagland 2015, p. 64.

<sup>139</sup> Laagland 2015, p. 59.

<sup>140</sup> Veerkamp 2018, p. 59-61.

toepassing verklaren. Hiervoor dient de betreffende clausule in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar te zijn.<sup>141</sup>

Daarnaast kunnen de omstandigheden gedurende het dienstverband wijzigen, waardoor nakoming van de overeenkomst door de werknemer niet langer kan worden gevegd. Op grond van artikel 6:258 lid 1 BW kan de werknemer in een dergelijke casus de rechtbank verzoeken de gevolgen van de overeenkomst te wijzigen of de overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden op grond van onvoorziene omstandigheden. Indien de gewijzigde omstandigheden naar de geldende verkeersopvatting voor rekening van de werknemer komen, zal een wijziging of ontbinding niet worden uitgesproken (ex artikel 6:258 lid 2 BW).<sup>142</sup>

Bij beoordeling van een overeengekomen mobiliteitsclausule moet niet alleen gekeken worden naar de zuiver taalkundige uitleg. Hierbij kan de *Haviltex*-maatstaf<sup>143</sup> uitkomst bieden. Van belang is namelijk hoe de verhouding van partijen contractueel is geregeld en welke betekenis partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan de bepaling mochten toekennen. Ook is het van belang wat partijen ten aanzien van de overeenkomst redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan het bepalend zijn tot welke maatschappelijke kringen partijen behoren en welke rechtskennis van de partijen mag worden verwacht.<sup>144</sup>

#### 2.2.4 Weigering door werknemer

De herplaatsingsplicht staat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet in de weg indien herplaatsing niet in de rede ligt of niet mogelijk is. Weigering van een herplaatsingsmogelijkheid zal in beginsel tot gevolg hebben dat herplaatsing niet mogelijk is (of niet in de rede ligt), zodat de ontslagvergunning of de ontbinding kan worden toegekend.<sup>145</sup>

In hoeverre dit vanzelfsprekend is, valt nog te bezien. Uit voorgaande paragrafen blijkt namelijk dat er wel degelijk factoren mee kunnen spelen die de werknemer in zijn recht laten staan. Zo blijkt onder andere uit de WW en de ZW dat de hoogte van het salaris en de duur van de reistijd meegewogen kunnen worden bij het begrip ‘passende functie’. Het salaris was immers ook een relevant criterium onder het oude recht.<sup>146</sup>

Daarnaast speelt een contractueel overeengekomen herplaatsing ook een rol bij de acceptatieplicht. Wanneer een werknemer een passende functie weigert, terwijl er wel een contractuele acceptatieplicht geldt, zou het ontslag doorgang kunnen vinden op grond van verwijtbaar nalaten (ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW). Van belang is wel dat het voor de werknemer

---

<sup>141</sup> Veerkamp 2018, p. 59-61.

<sup>142</sup> Veerkamp 2018, p. 61.

<sup>143</sup> HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158.

<sup>144</sup> Veerkamp 2018, p. 61.

<sup>145</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2018/46, afl. 6, p. 7.

<sup>146</sup> Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2015, hfdst. 20, par. 3.

vooraf duidelijk is wat als verwijtbaar handelen of nalaten wordt beschouwd. Wanneer dit (specifiek) is opgenomen in de arbeidsovereenkomst zal aan dit vereiste zijn voldaan.<sup>147</sup>

Wat in ieder geval niet kan, is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigt. De Hoge Raad heeft in *Stoof/Mammoet*<sup>148</sup> hierover het volgende gezegd:

“Daarover moet tussen hen overeenstemming worden bereikt, in verband waarmee de voor de werkgever en de werknemer over en weer uit art. 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen van belang zijn.”

Als bovenstaande overeenstemming niet wordt bereikt, levert dit reden op voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst.<sup>149</sup> Daarnaast kan een weigerende werknemer ook andere rechten op het spel zetten.

#### Uitkeringsperspectief

De werknemer die herplaatsing weigert kan worden geconfronteerd met een ander probleem. Vanaf het moment dat werkloosheid dreigt, geldt voor de werknemer de verplichting om artikel 24 lid 1 sub b onder 2 WW in acht te nemen.<sup>150</sup> De norm van dit artikel ligt lager dan die van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling.<sup>151</sup> Eerder dit hoofdstuk is de verplichting die vanuit zowel de WW als de ZW op een (zieke) werknemer rust besproken. Hieronder zullen de gevolgen bij het weigeren om passende arbeid te behouden of aanvaarden uiteengezet worden.

Overtreding van de verplichting om aangeboden passende arbeid te behouden leidt tot blijvende korting op de WW-uitkering van het bedrag dat als inkomen zou zijn gekort als de passende arbeid was behouden. Op grond van artikel 27 lid 1 en 11 WW wordt bij verminderde verwijtbaarheid gedurende 26 weken de helft van dat bedrag gekort.

Bij het afslaan van een aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst waarbij de weekomvang ten minste vijf uur groter is dan de omvang van de geëindigde arbeidsovereenkomst, kan er sprake zijn van het nalaten passende arbeid te aanvaarden.<sup>152</sup> De sanctie is ingevolge artikel 27 lid 2 WW een blijvende korting op de WW-uitkering met het bedrag dat als inkomen zou zijn gekort als de passende arbeid was aanvaard.<sup>153</sup>

Wanneer een zieke werknemer passende arbeid zonder deugdelijke grond weigert te verrichten, wordt het daardoor gederfde loon beschouwd als inkomen dat op grond van artikel 31 lid 1 ZW (gedeeltelijk) op de uitkering wordt gekort (ex artikel 30 lid 2 ZW).

---

<sup>147</sup> Veerkamp 2018, p. 62.

<sup>148</sup> HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847, r.o. 3.3.3.

<sup>149</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2018/46, afl. 6, p. 7.

<sup>150</sup> CRvB 12 januari 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BP0952, r.o. 4.2.

<sup>151</sup> L.B. de Graaf, *TRA* 2018/46, afl. 6, p. 7.

<sup>152</sup> *Kamerstukken II* 2011/12, 33 015, nr. 3, p. 8 en *Kamerstukken II* 2011/12, 33 015, nr. 7, p. 3.

<sup>153</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2016/30, afl. 6/7, p. 16.



### 2.2.5 Deelconclusie

Hoewel de acceptatieplicht geen wettelijke grondslag heeft, kan er wel degelijk gekeken worden naar vaste jurisprudentie en contractuele mogelijkheden.

Zo geven de arresten *Taxi Hofman* en met name *Stoof/Mammoet* handvatten die kunnen worden toegepast op een casus waarin de werknemer wordt geconfronteerd met een voorstel tot herplaatsing. Op basis van *Stoof/Mammoet* moet er worden gekeken naar de aanleiding voor het wijzigingsvoorstel, de redelijkheid van het voorstel en of de werknemer het voorstel in redelijkheid dient te aanvaarden. Deze stappen worden ook wel de (drie)dubbele redelijkheidstoets genoemd.

Als aanleiding voor het wijzigingsvoorstel, dient een redelijke grond (ex artikel 7:669 lid 3 BW) voldragen te worden door de werkgever. Het toetsen van de redelijkheid van het voorstel is wettelijk onduidelijk. Sterker nog, de redelijkheidstoets is - zoals reeds benoemd - geen onderdeel (meer) van het huidige ontslagrecht. Het uitgangspunt is het begrip 'passende functie' zoals gedefinieerd in artikel 9 lid 3 Ontslagregeling. Verder kan er mogelijk aansluiting worden gezocht bij andere regelgevingen, zoals de WW en de ZW. Hierin wordt namelijk wel duidelijkheid gegeven over onderwerpen als opleidingsniveau, loon en reistijd. Tot slot ligt de vraag voor of van een werknemer kan worden gevergd om het voorstel in redelijkheid te aanvaarden. Op basis van voornoemde arresten, de WW en de ZW heeft ook de werknemer wel degelijk bepaalde verplichtingen. Dit houdt in dat de werknemer in beginsel de passende arbeid moet accepteren, zodat bijvoorbeeld werkloosheid kan worden voorkomen.

Naast de toetsing die voortvloeit uit de jurisprudentie bestaat er ook de mogelijkheid om contractuele afspraken, aangaande herplaatsing, voorafgaand aan het dienstverband vast te leggen. Ondanks dat de werknemer recht heeft op vrije arbeidskeuze, kan een mobiliteitsclausule er toch voor zorgen dat partijen zich verbinden bepaalde handelingen in het kader van herplaatsing te verrichten in de toekomst.

Tot slot is er gekeken naar de gevolgen voor de werknemer die weigert een redelijk voorstel te aanvaarden. In beginsel zal op basis van de criteria 'niet mogelijk' of 'niet in de rede' een ontslagvergunning op zijn plaats zijn. Contractueel is bepalend hoe de betreffende bepaling tot stand is gekomen. Weigering aan de kant van de werknemer kan tevens consequenties hebben voor (de hoogte van) bepaalde uitkeringen.

## 3 Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek worden besproken, waarbij de resultaten van de herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht apart uiteengezet worden.

### 3.1 Reikwijdte herplaatsingsplicht

Om een betrouwbaar beeld van de huidige stand van zaken te kunnen schetsen zijn de resultaten van de 31 geanalyseerde uitspraken opgenomen in een jurisprudentietabel. Deze analyse draagt bij aan beantwoording van de onderzoeksvraag, omdat de resultaten die hieruit voortvloeien concrete handvatten kunnen bieden voor de praktijk.

De analyse van de jurisprudentie is aan de hand van ‘topics’ gemaakt. Voor nadere uitleg over de topics wordt verwezen naar de verantwoording die is opgenomen in *paragraaf 1.5*.

Een overzicht, inclusief nummering, van de uitspraken die voor het onderzoek van de herplaatsingsplicht zijn gebruikt is als **bijlage 1** aan dit onderzoek gevoegd. De jurisprudentieanalyse is als **bijlage 2** aan dit onderzoek gehecht.

#### 3.1.1 Redelijke grond

In 19 van de 31 uitspraken wordt herplaatsing in het kader van artikel 7:669 lid 3 sub a BW behandeld. Hieruit kan worden geconcludeerd dat herplaatsing bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen het vaakst uitvoerig wordt getoetst door de rechter.

Ook blijkt uit de jurisprudentie dat de vereiste ‘redelijke grond’ conform artikel 7:669 lid 1 BW als eerste wordt behandeld voordat de rechter overgaat tot toetsing van de herplaatsingsplicht. Echter, blijkt uit de jurisprudentie dat de wettelijke volgorde van voornoemd artikel kan worden omgedraaid door de rechter.<sup>154</sup> In deze uitspraken had de werkgever niet voldaan aan de herplaatsingsplicht, waardoor toetsing van de redelijke grond buiten beschouwing kon worden gelaten.

Tot slot volgt uit de geanalyseerde uitspraken dat een rechter herplaatsing ook kan toetsen wanneer de voorgedragen ontslaggronden niet zijn voldragen.<sup>155</sup>

#### 3.1.2 Goed werkgever-/ werknemerschap

Goed werkgever-/ werknemerschap is op zichzelf een breed begrip, wat bij iedere arbeidsrechtelijke zaak kan worden betrokken. Uit de jurisprudentie blijkt dat dit begrip eveneens toepassing kent bij de herplaatsingstoets. De rechter houdt namelijk rekening met inspanningen en de houding van beide partijen, welke - gezien de analyse - heel uiteenlopend kunnen zijn.

---

<sup>154</sup> Zie uitspraken: 7, 11 en 31.

<sup>155</sup> Zie uitspraken: 24, 27 en 29.

### Communiceren van de werkgever

De werkgever kan in het kader van herplaatsing verschillende inspanningen verrichten. Uit de jurisprudentie blijkt dat dit voornamelijk neerkomt op de communicatie tussen de werkgever en de werknemer over de mogelijkheden tot herplaatsing. In de helft van de gevallen heeft de rechter namelijk waarde gehecht aan de wijze waarop de communicatie tussen partijen verliep. Aan de ene kant betrok de rechter het overleg tussen partijen op een positieve manier in zijn beoordeling.<sup>156</sup> Aan de andere kant werd het nalaten hiervan negatief opgemerkt, omdat dit wel van de werkgever mocht worden verwacht.<sup>157</sup>

Er waren ook werkgevers die wel op enige wijze contact hadden gehad met de werknemer, maar waar de rechter deze manier(en) van communicatie onvoldoende achtte. Het eerste voorbeeld is [uitspraak 5](#) waarin werd overwogen dat het voeren van een aantal (Skype-)gesprekken niet voldoende was. Daarnaast werd in [uitspraak 16](#) overwogen dat de werkgever de mogelijkheden te kort met de werknemer had besproken.

In [uitspraak 20](#) werd zelfs geoordeeld dat de wijze van communiceren 'te wensen overliet'. Voorts werd in [uitspraak 26](#) geconstateerd dat de werkgever geen mogelijkheden op persoonsniveau heeft besproken. In [uitspraak 9](#) had de werkgever geen goede inventarisatie - c.q. plan van aanpak - opgesteld. Ook in [uitspraak 31](#) had de werkgever in redelijkheid moeten inventariseren naar de mogelijkheden van de werknemer. De werkgever weet immers niet welke kennis, ervaring en vaardigheden de werknemer bij een eerdere werkgever heeft opgedaan.<sup>158</sup>

### Begeleiding van de werknemer

Naast communiceren lijkt de wijze waarop de werkgever de werknemer heeft begeleid gedurende het herplaatsingstraject in de ogen van de rechter een aandachtspunt. Zo had de werkgever in [uitspraak 1](#) de werknemer gedurende het mobiliteitstraject intensief begeleid en had de werkgever in [uitspraak 10](#) de werknemer een loopbaanadviseur toegewezen.

De werkgever van [uitspraak 4](#) had de werknemer vrijgesteld van werk, zodat hij zich volledig kon focussen op het vinden van een passende functie. Tevens had die werkgever gefaciliteerd bij de sollicitatieprocedure van de werknemer. De werkgever had namelijk de (vervolg)acties met de werknemer doorgenomen, de werknemer van feedback voorzien en de werknemer gestimuleerd voor het behalen van een diploma.

De rechter heeft in alle drie de zojuist genoemde uitspraken geoordeeld dat de werkgever had voldaan aan zijn herplaatsingsplicht. Gelet op dit oordeel kunnen deze inspanningen fungeren als concrete voorbeelden voor de werkgever als het gaat om begeleiding in het kader van herplaatsing.

---

<sup>156</sup> Zie uitspraken: [1](#), [4](#), [10](#), [14](#), [21](#) en [28](#).

<sup>157</sup> Zie uitspraken: [7](#), [9](#), [11](#), [19](#), [30](#) en [31](#).

<sup>158</sup> Zie [uitspraak 31](#).

### Eigen verantwoordelijkheid van de werknemer

Waar de werkgever vooral in de communicatie en begeleiding een belangrijke rol kan vervullen, kan de werknemer op zijn eigen manier ook initiatief tonen. Hiervoor kan de rode draad worden afgeleid uit [uitspraak 4](#) en [uitspraak 20](#). In beide casussen stond centraal dat de werknemer zelf (mede) verantwoordelijk was voor zijn herplaatsing. In [uitspraak 21](#) werd overwogen dat van de werknemer had mogen worden verwacht dat hij zich inspande.

Concreet houdt dit naar aanleiding van de uitspraken het volgende in. De rechter waardeert het niet als een werknemer passief<sup>159</sup>, afwijzend<sup>160</sup> of niet erg actief<sup>161</sup> is. Door (passende) functies aan te dragen neemt de werknemer wel zelf initiatief.<sup>162</sup> De aangedragen functies moeten wel zijn voorzien van een onderbouwing volgens [uitspraak 12](#).

Kortom, de werknemer is dus medeverantwoordelijk voor het solliciteren naar een passende functie.<sup>163</sup> Wanneer dit niet gebeurt - zoals bijvoorbeeld in [uitspraak 20](#) - dan mag de werkgever de werknemer hierop wijzen.

#### 3.1.3 Passende functie

Bij de beoordeling of een (beschikbare) functie passend is voor de werknemer kijkt de rechter naar twee criteria. Allereerst moet een werkgever voldoende onderzoeken of er een passende functie beschikbaar is. Indien dit het geval is zal de werkgever deze functie bij de werknemer moeten aandragen. Ten tweede wordt er door de rechter gekeken of de voorgedragen functie passend is (te maken) voor de met ontslag bedreigde werknemer.

#### Geen functie(s) beschikbaar

Uit de jurisprudentie blijkt dat er bij een werkgever geen sprake kan zijn van een vacante (passende) functie binnen de onderneming.<sup>164</sup> Uit [uitspraak 16](#) volgt dat de werkgever ook de vacatures die hij mocht verwachten moet betrekken bij zijn onderzoek.

Daarnaast blijkt uit [uitspraak 18](#) dat van de werkgever een onderzoek mag worden verwacht. Zo wordt in [uitspraak 31](#) het de werkgever aangerekend dat hij niet is nagegaan of de vrijgekomen functie passend is voor de werknemer. Enkel de stelling dat er geen functies beschikbaar zijn is, blijktens [uitspraak 24](#), evenmin voldoende. Sterker nog, wanneer een werkgever van tevoren weet dat een functie vacant gaat worden binnen de redelijke termijn, dan moet hij ook deze functie betrekken bij de herplaatsing van de betreffende werknemer.<sup>165</sup>

---

<sup>159</sup> Zie [uitspraak 4](#).

<sup>160</sup> Zie [uitspraak 21](#).

<sup>161</sup> Zie [uitspraak 20](#).

<sup>162</sup> Zie uitspraken: [6](#), [12](#), [15](#), [22](#) en [23](#).

<sup>163</sup> Zie [uitspraak 4](#).

<sup>164</sup> Zie uitspraken: [1](#), [9](#), [16](#) en [18](#).

<sup>165</sup> Zie [uitspraak 8](#).

### Wel functie(s) beschikbaar

Het onderzoek van de werkgever kan ook uitwijzen dat er wel beschikbare functies aanwezig zijn. Op basis van de geanalyseerde uitspraken lijkt de werkgever verplicht om deze (tijdelijke) functies aan de werknemer voor te leggen.<sup>166</sup> De werkgever kan dit volgens [uitspraak 4](#) middels een overzicht doen waarin alle overige mogelijk passende functies zijn opgenomen. Echter, blijkt uit [uitspraak 26](#) dat een dergelijk personeelsoverzicht ook onvolledig kan zijn. In deze zaak bevatte het betreffende overzicht namelijk wel de functies, maar werd er geen inzicht gegeven in het niveau of de salariëring daarvan. Ook ontbrak een organogram van de onderneming of een omschrijving van het loonfunctiegebouw.<sup>167</sup>

De werkgever kan eveneens een online overzicht aan de werknemer verstrekken. Zo heeft de werkgever in [uitspraak 10](#) een website gecreëerd waarop de vacatures binnen het bedrijf werden geplaatst. Uit [uitspraak 21](#) blijkt dat de werkgever de werknemer ook kan wijzen op vacatures die op internet of intranet zijn geplaatst. In beide gevallen oordeelde de rechter dat de werkgever had voldaan aan zijn herplaatsingsplicht.

Het enkel verwijzen naar een vacature op de website kan door de rechter echter ook als niet voldoende worden beoordeeld.<sup>168</sup> Wanneer een werkgever op het laatste moment de thans openstaande vacatures overlegt, is dit evenmin voldoende.<sup>169</sup> In de zojuist genoemde gevallen oordeelde de rechter dat de werkgever niet voldeed aan zijn herplaatsingsplicht.

In [uitspraak 18](#) kon de werkgever geen concrete passende functies vinden. De rechter lijkt hier het woord 'concreet' te willen benadrukken. Dit wordt op een soortgelijke wijze gedaan in [uitspraak 27](#), waarin de werkgever niet aan de herplaatsingsplicht had voldaan omdat hij geen concreet aanbod richting de werknemer had gedaan. Het vinden dan wel doen van een concreet aanbod, kan dus zowel een positief als een negatief resultaat teweegbrengen.

---

<sup>166</sup> Zie uitspraken [4](#), [6](#), [8](#), [10](#), [13](#), [23](#), [26](#) en [28](#).

<sup>167</sup> Zie [uitspraak 26](#).

<sup>168</sup> Zie uitspraken: [5](#) en [7](#).

<sup>169</sup> Zie [uitspraak 29](#).

### Factoren beoordeling passende functie

Ingeval dat de werkgever wel een functie heeft aangedragen, is het niet vanzelfsprekend dat deze functie ook daadwerkelijk als passend wordt aangemerkt. Uit de jurisprudentie kan worden afgeleid welke factoren een rol spelen bij het beoordelen of een functie passend is.

De eerste factor die op basis van de geanalyseerde jurisprudentie kan worden onderscheiden, is het opleidingsniveau<sup>170</sup> van de werknemer. De rechter heeft in drie zaken de functie als 'niet passend' beoordeeld omdat deze niet aansloot bij de opleiding van de werknemer.<sup>171</sup> Ook wanneer een specifieke opleiding niet vereist is, kan een functie niet passend zijn volgens [uitspraak 12](#). In deze casus beschikte de werknemer namelijk niet over het academisch werk- en denkniveau die voor de betreffende functie was benodigd.

Daarnaast wordt er gekeken naar de (werk)ervaring die een werknemer heeft.<sup>172</sup> In [uitspraak 15](#) werd bijvoorbeeld overwogen dat de werknemer niet geschikt was voor de vacante functie, omdat hij geen ervaring had in een leidinggevende functie. Uit [uitspraak 22](#) blijkt dat er ook sprake kan zijn van een functie die 'simpelweg' niet aansluit op de werkervaring van de werknemer.

De capaciteiten<sup>173</sup> van de werknemer worden ook meegenomen in de beoordeling van de rechter.<sup>174</sup> Deze factor kan op verschillende manieren betrekking hebben op de aangedragen functies, blijkens [uitspraak 30](#). De werknemer werd in deze zaak namelijk overgekwalificeerd geacht voor de ene vacante functie, maar niet gekwalificeerd genoeg voor de andere vacante functie. Dit laatste was volgens de rechter ook het geval in [uitspraak 28](#). Uit de jurisprudentie kan dus worden afgeleid dat het (niet) hebben van bepaalde capaciteiten twee kanten op kan werken.

Voorts blijkt uit de jurisprudentie dat de factoren 'salaris' en 'taal' ook van belang zijn voor het toetsingskader. In [uitspraak 23](#) werd overwogen dat de aangedragen (buitenlandse) functies niet passend waren omdat het salarisniveau veel lager lag. In diezelfde uitspraak werd ook gekeken naar de taaleisen van een bepaalde functie. De werkgever kon echter niet voldoen aan voornoemde eisen. Tot slot speelde in [uitspraak 5](#) de 'belangstelling' van de werknemer een rol bij de beoordeling of er sprake was van een passende functie. Het aandraagen van een functie die niet aansluit bij de competenties en de belangstelling van de werknemer wordt niet gezien als het leveren van inspanningen in het kader van herplaatsing.<sup>175</sup>

---

<sup>170</sup> In de jurisprudentie worden de synoniemen 'diploma' en 'academisch denkniveau' gebruikt.

<sup>171</sup> Zie uitspraken: [3](#), [14](#) en [25](#).

<sup>172</sup> Zie uitspraken: [3](#), [14](#), [15](#), [22](#), [23](#) en [25](#).

<sup>173</sup> In de jurisprudentie worden de synoniemen 'competenties' en 'gekwalificeerd' gebruikt.

<sup>174</sup> Zie uitspraken: [5](#), [22](#), [25](#), [28](#) en [30](#).

<sup>175</sup> Zie [uitspraak 5](#).

### 3.1.4 Scholing

Uit het onderzoek blijkt dat in ongeveer één derde van de gevallen scholing (concreet) wordt besproken. In 'slechts' twee uitspraken zou de werknemer door middel van scholing competent kunnen worden voor de vacante functie.

#### Functie middels scholing haalbaar

De mogelijkheid van scholing bestaat enkel als er binnen een redelijke termijn een concrete functie bestaat waarvoor de werknemer middels scholing geschikt is, c.q. kan worden gemaakt.<sup>176</sup> Zo heeft de werknemer in uitspraak 6 - middels onder andere verklaringen van de verschillende opleidingsinstituten - voldoende onderbouwd dat zij binnen een redelijke termijn geschikt zal zijn voor de passende functie. In uitspraak 12 blijkt het eveneens aannemelijk dat de werknemer met bijscholing geschikt is (te maken) voor de vacante functie.

#### Scholingskosten

Als het gaat om de kosten die gepaard gaan bij scholing zijn er twee uitspraken waarin dit aan bod kwam. In uitspraak 4 werd 'slechts' geconstateerd dat de werkgever de opleidingen en trainingen, zoals Wft Basis, de e-learning SENS en LinkedIn voor beginners heeft betaald. In uitspraak 6 is wel beoordeeld bij wie de lasten van scholing in rekening konden worden gebracht. De rechter overwoog hierover als volgt:

“Uit de informatie van de laatste opleiding volgt dat de kosten exclusief literatuur € 2.195,00 zijn. De kosten van de opleiding van Van Ede & Partners zijn niet verder gespecificeerd, maar onbetwist is gebleven dat ABN deze kosten moet voldoen en er is geen aanleiding om aan te nemen dat de kosten dusdanig hoog zijn dat van ABN niet gevergd kan worden deze te dragen.”

Uit bovenstaande overweging blijkt dat de rechter van mening was dat de werkgever de kosten van de opleiding moest voldoen, omdat de kosten niet dusdanig hoog waren dat het niet van de werkgever kon worden gevergd.<sup>177</sup>

#### Functie middels scholing niet haalbaar

Uit de uitspraken waarin scholing niet leidt tot geschiktheid voor een functie, volgt dat de redelijke termijn de mogelijkheden hiertoe beperkt. Zo werd in zowel uitspraak 22 als uitspraak 30 (letterlijk) overwogen dat de redelijke termijn te kort was om de benodigde kwalificaties te verwerven.

---

<sup>176</sup> Zie uitspraken: 6 en 12.

<sup>177</sup> Zie uitspraak 6.

Dit betekent echter niet dat de werkgever er in beginsel vanuit mag gaan dat scholing binnen een relatief korte periode (helemaal) niet aan de orde is. In [uitspraak 5](#) en [uitspraak 27](#) werd namelijk overwogen dat de werkgever niet de nodige scholing had aangeboden, dan wel onderzocht. Dat laatste leidde in de betreffende uitspraken tot het oordeel dat de werkgever niet aan zijn herplaatsingsverplichting had voldaan.

#### Soort bedrijf

Tot slot blijkt uit [uitspraak 18](#) dat het soort bedrijf ook wel degelijk een factor kan spelen bij de mogelijkheid tot scholing. In de betreffende casus was scholing niet aan de orde omdat de werkgever enkel werknemers uitleende en zelf geen vervoersdiensten aanbood. Ondanks deze beperking - voortkomend uit de wijze van bedrijfsvoering - had de rechter wel geoordeeld dat de werkgever had voldaan aan zijn herplaatsingsplicht.<sup>178</sup>

#### 3.1.5 Niet mogelijk/ niet in de rede

Het 'niet in de rede' liggen kan - blijkens de jurisprudentie - samenhangen met de vraag of een functie passend is. Hierdoor zullen sommige begrippen hieronder nogmaals worden aangehaald.

#### 'Niet mogelijk'

Indien herplaatsing praktisch niet haalbaar is, wordt het niet mogelijk geacht. Uit de jurisprudentie blijkt dat dit het geval is wanneer de functie wordt overgenomen door bijvoorbeeld vrijwilligers<sup>179</sup> of een andere (externe) werknemer<sup>180</sup>. Een algemene reden voor het niet mogelijk zijn van herplaatsing volgt uit [uitspraak 16](#). Bij deze werkgever was er namelijk sprake van inkrimping van het personeelsbestand en het opheffen van activiteiten in bepaalde landen, waaronder Nederland. De herplaatsingsplicht geldt onverkort als de werkgever een passende functie niet openstelt.<sup>181</sup>

#### Reikwijdte inspanningsverplichting

Van de werkgever mag niet worden verwacht dat hij een functie voor de werknemer creëert. Op de werkgever rust weliswaar de verplichting om zich in te spannen, maar dit gaat niet zo ver dat de werkgever verplicht is om de werknemer daadwerkelijk te herplaatsen.<sup>182</sup> Hoe ver deze verplichting reikt voor de werkgever die onderdeel is van een groep, blijkt niet (volledig) uit de geanalyseerde uitspraken. Wel volgt uit zowel [uitspraak 19](#) als [uitspraak 20](#) dat de werkgever zich terecht beperkte tot zijn eigen concern, omdat hij geen zeggenschap had over het personeelsbeleid van andere concerns (buiten Europa). In [uitspraak 24](#) werd overwogen dat een fusie leidt tot nieuwe functies, dit lijkt een meer uitgebreide inspanningsverplichting te impliceren.

---

<sup>178</sup> Zie [uitspraak 18](#).

<sup>179</sup> Zie [uitspraak 1](#).

<sup>180</sup> Zie uitspraken: [11](#) en [22](#).

<sup>181</sup> Zie [uitspraak 30](#).

<sup>182</sup> Zie [uitspraak 1](#).



### Indicatoren 'niet in de rede' liggen

De beoordeling of herplaatsing niet in de rede ligt kan aan de hand van een paar indicatoren worden gedaan. Allereerst kan herplaatsing niet van de werkgever worden gevegd wanneer de werknemer (structureel) weigert mee te werken.<sup>183</sup> Voornoemd weigeren kan bijvoorbeeld voortkomen uit de veronderstelling dat er een beter voorstel dient te komen vanuit de werkgever.<sup>184</sup> Het weigeren om medewerking te verlenen in het kader van herplaatsing, lijkt over het algemeen voldoende om het dienstverband te ontbinden. Immers leidde in alle vier de gevallen (onder andere) de weigering van de werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Indien de 'focus' van de werknemer niet ligt bij herplaatsing kan hij de kans op het vinden van een passende functie sterk verkleinen. Dit was in [uitspraak 4](#) het geval. De werknemer had zich tijdens de herplaatsingstermijn meer gericht op een functie binnen informatietechnologie (IT) en fotografie, hetgeen de kans op een succesvol herplaatsingstraject steeds verder omlaag bracht. Dit geldt eveneens voor de werknemer die plannen had voor het opstarten van een eigen bedrijf.<sup>185</sup> Hoewel een andere focus hebben feitelijk niet hetzelfde lijkt als weigeren, komt de uitkomst in beide zaken wel overeen met die van een weigerachtige werknemer.

Voorts kan er bij de werknemer sprake zijn van medische klachten die ervoor zorgen dat een functie niet passend (te maken) is. In [uitspraak 4](#) werd overwogen dat de werknemer niet beperkt was door zijn medische klachten. Hierdoor had de werknemer zich meer in kunnen zetten voor zijn herplaatsingsactiviteiten. Ook in [uitspraak 14](#) werden de medische beperkingen van de werknemer meegenomen in de beoordeling van een specifieke functie. Dit kan volgens [uitspraak 18](#) evenwel zorgen voor beperkte inzetbaarheid.

Uit de rechtspraak blijkt dat een verschil in salaris wordt meegenomen in het beoordelen van de passendheid van een aangedragen functie. Het verschil in salaris kan er namelijk voor zorgen dat een functie als 'niet passend' wordt aangemerkt door (één van de) partijen. In [uitspraak 16](#) speelde de situatie dat het salarisniveau van de werknemer veel hoger lag dan bij andere uitvoerende functies. In [uitspraak 26](#) was dit juist omgekeerd, hier waren de voorgestelde functies niet passend omdat de werknemer een aanmerkelijk lager salarisniveau had.

De afstand tussen de oude functie en de beschikbare functies wordt ook van belang geacht bij het beoordelingskader van de rechter. In [uitspraak 4](#) had de werknemer zijn eigen herplaatsingsmogelijkheden beperkt door buiten de locatie Leeuwarden alleen open te staan voor parttimefuncties. In [uitspraak 15](#) had de werknemer zich op het standpunt gesteld dat hij niet bereid was om te verhuizen voor een andere functie. De rechter had, mede vanwege dit standpunt, geoordeeld dat de voorliggende functie op basis van de reisafstand niet passend was. Ondanks dat

---

<sup>183</sup> Zie uitspraken: [13](#), [21](#) en [28](#).

<sup>184</sup> Zie [uitspraak 10](#).

<sup>185</sup> Zie [uitspraak 10](#).

hier geen specifieke afstand werd genoemd, kan wel worden geconcludeerd dat van de werknemer in beginsel niet kan worden verlangd dat hij verhuist voor het vervullen van een passende functie.

De loyaliteit van de werknemer kan eveneens van belang zijn, in die zin dat van de werkgever meer inzet wordt verwacht.<sup>186</sup> Dit kan onder andere middels een (meer persoonlijke) belangenafweging.<sup>187</sup> Ook in [uitspraak 19](#) lag het voor de werkgever in de rede om mogelijkheden binnen het concern te betrekken, aangezien de werknemer wereldwijd werkzaam was geweest.

Tot slot blijkt uit [uitspraak 2](#) dat het de werknemer niet mag worden tegengeworpen als hij communiceert via zijn gemachtigde. Ook het communiceren via een juridisch adviseur maakt - blijkens [uitspraak 31](#) - niet dat herplaatsing 'niet mogelijk' is of 'niet in de rede' ligt.

### 3.1.6 Concern

Uit de jurisprudentie blijkt dat er veel waarde wordt gehecht aan herplaatsing binnen het concern van de werkgever. Het (niet) voldoen aan de herplaatsingsplicht hangt over het algemeen samen met het oordeel of er door de werkgever is gekeken naar herplaatsing binnen het concern.

#### Concern niet betrokken

In zes uitspraken<sup>188</sup> heeft de rechter aangegeven dat van de werkgever meer wordt verwacht als het gaat om het betrekken van arbeidsplaatsen binnen de onderneming. Dit lijkt bijvoorbeeld te volgen uit [uitspraak 2](#) en [uitspraak 27](#) waarin specifiek werd benoemd dat de werkgever tot een grote onderneming behoorde. Zo blijkt uit [uitspraak 5](#) dat de werkgever niet alles binnen zijn mogelijkheden had gedaan. Ook in [uitspraak 29](#) werd overwogen dat nergens uit bleek dat de werkgever de mogelijkheden binnen de gehele groep serieus had bekeken.

#### Concern wel betrokken

In de uitspraken<sup>189</sup> waarin wel voldoende onderzoek is gedaan door de werkgever binnen het concern, heeft de werkgever ook (vrijwel direct) voldaan aan de herplaatsingsplicht. Toch dient de werkgever zich niet per definitie veilig te wanen wanneer de rechter oordeelt dat hij binnen de gehele groep voldoende heeft gezocht naar passende functies. Uit [uitspraak 30](#) blijkt namelijk dat ook de inspanningen binnen de eigen onderneming een rol (blijven) spelen bij het oordeel van de rechter. In voornoemde zaak werden juist deze inspanningen niet voldoende geacht, waardoor de werkgever (alsnog) niet aan de herplaatsingsplicht had voldaan.

---

<sup>186</sup> Zie [uitspraak 5](#).

<sup>187</sup> Zie uitspraken: [5](#) en [6](#).

<sup>188</sup> Zie uitspraken: [5](#), [7](#), [19](#), [26](#), [29](#) en [31](#).

<sup>189</sup> Zie uitspraken: [4](#), [13](#), [20](#), [23](#), [25](#) en [28](#).

### 3.1.7 Deelconclusie

Op basis van voorgaande resultaten kunnen per topic enkele (deel)conclusies - met betrekking tot de reikwijdte van de herplaatsingsplicht - worden getrokken.

#### 'Redelijke grond'

Het feit dat ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (ex artikel 7:669 lid 3 sub a BW) het vaakst uitvoerig wordt getoetst ligt redelijk voor de hand. Dit heeft onder andere te maken met het gegeven dat er bij ontslag in het kader van langdurige arbeidsongeschiktheid (ex artikel 7:669 lid 3 sub b BW) eerder gesproken wordt over 're-integratie'. Daarnaast kan er bij disfunctioneren (ex artikel 7:669 lid 3 sub d BW) of een verstoorde arbeidsverhouding (ex artikel 7:669 lid 3 sub g BW) - evenals het in artikel 7:669 lid 3 sub e BW genoemde 'verwijtbaar handelen' - door de rechter worden geoordeeld dat herplaatsing 'niet in de rede' ligt. Een voorbeeld hiervan is een disfunctionerende werknemer die door middel van scholing geen hogere functie kan bekleden of een werknemer die een slechte verstandsverhouding heeft met zijn leidinggevende.

Voorts houdt een rechter niet in alle gevallen de letter van de wet aan als het gaat om de voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het lijkt aannemelijk dat een rechter een 'eerder' genoemde voorwaarde niet hoeft te toetsen, als hij constateert dat er niet is voldaan aan een 'latere' voorwaarde van artikel 7:669 lid 1 BW.

#### 'Goed werkgever-/ werknemerschap'

Het is opvallend hoeveel waarde de rechter hecht aan de wijze van communiceren en de manier van begeleiden vanuit de werkgever richting de werknemer, nu dit niet specifiek is opgenomen in de wet- en regelgeving. Hieruit blijkt een zekere invloed van het oude recht in de huidige ontslagprocedure. Uit de jurisprudentie valt namelijk af te leiden dat de rechter bij de herplaatsingstoets nog steeds rekening houdt met de onder het oude recht gebruikte maatstaf van goed werkgever-/ werknemerschap (ex artikel 7:611 BW).

Daarnaast komt uit diezelfde maatstaf voort dat herplaatsing voor beide partijen verplichtingen met zich meebrengt. Niet voor niets neemt de rechter het standpunt in dat de werknemer zelf verantwoordelijk is voor het solliciteren naar - en het vinden van - een passende functie.

### ‘Passende functie’

Wanneer er wordt gekeken naar de wijze waarop de rechter de voorwaarde van een ‘passende functie’ beoordeeld, kan worden geconcludeerd dat hierbij twee criteria van belang zijn.

De eerste houdt in dat de werkgever zich voldoende moet inspannen voor het herplaatsen van de werknemer. Dit betekent niet dat de werkgever altijd een passende (vacante) functie moet hebben binnen de onderneming. Wanneer de werkgever aan de hand van een herplaatsingsonderzoek kan aantonen dat hij geen passende functie heeft kunnen vinden, heeft hij voldaan aan de herplaatsingsplicht.

Wanneer de werkgever wel vacante functies binnen zijn bedrijf kan vinden moet hij deze aandragen bij de werknemer. Dit moet concreet en kan middels een volledig overzicht of een vacaturesite. De enkele verwijzing naar een vacature(site) wordt echter als onvoldoende beschouwd.

Wat betreft de toetsing of de werknemer geschikt is voor de voorgedragen functie geldt dat het beoordelingskader grotendeels voortkomt uit de wet- en regelgeving. Zo komen de eerste drie factoren overeen met de voorwaarden uit artikel 9 lid 3 Ontslagregeling. Opmerkelijk is het gegeven dat de rechter ook de factoren ‘salaris’ en ‘taal’ meeneemt in de beoordeling, nu deze niet volgen uit voornoemd artikel. Betoogd kan worden dat werkervaring gekoppeld is aan een bepaald salarisniveau. Sinds de rechter in de betreffende uitspraak de factor ‘ervaring’ los behandelde naast het salarisniveau lijkt dit echter niet het geval te zijn. Meer aannemelijk is de koppeling van de factor ‘taal’ met de factoren opleidingen en competenties, zeker nu de rechter enkel de factor ‘taal’ behandelde in zijn oordeel. De factor ‘belangstelling’ lijkt volledig op zichzelf te staan.

### ‘Scholing’

Dat scholing minder wordt getoetst dan de andere criteria kan voortkomen uit het feit dat het in de wet na de voorwaarden ‘passende functie’ en ‘redelijke termijn’ wordt genoemd. Hierdoor zal een rechter slechts tot toetsing van dit criterium komen wanneer aan de andere criteria is voldaan. Echter, blijkt uit de jurisprudentie dat de relatief korte periode van de redelijke termijn (één tot vier maanden) een beperking oproept voor de mogelijkheid van scholing. Daarnaast moet er - voor de mogelijkheid van scholing - sprake zijn van een concrete, openstaande en passende functie voor de werknemer.

Op het moment dat scholing aan de orde is zullen de kosten in beginsel voor rekening van de werkgever komen. Uit de uitspraken blijkt dat er voor scholing moet worden gekeken naar de hoogte van de kosten en of dit van de betreffende werkgever kan worden gevegd. Het is aannemelijk dat de omvang van de werkgever hierbij een rol speelt. Over het algemeen mag er namelijk meer worden verlangd van een grote onderneming dan van een kleine onderneming.

‘Niet mogelijk/ niet in de rede’

De rechter kan aan de hand van praktische omstandigheden, zoals bezetting van de vacante functie door een andere werknemer, concluderen dat herplaatsing niet mogelijk is.

Tegenover dit praktische kader staat het niet in de rede liggen van herplaatsing iets ingewikkelder. Er kan in het kader van herplaatsing niet van de werkgever worden verwacht dat hij een (passende) functie creëert voor de betreffende werknemer of dat hij binnen het concern een passende functie kan afdwingen. Dit is simpelweg niet mogelijk vanwege de ontbrekende zeggenschap.

De omstandigheden die mee kunnen spelen bij beoordeling of een functie passend is, zijn sterk uiteenlopend. Wanneer een werknemer weigert om mee te werken of zijn focus ergens anders op richt kan dit een negatieve invloed hebben op de mogelijkheid tot herplaatsing. De werkgever kan er dan - simpel gezegd - niets aan doen als herplaatsing op die gronden niet plaatsvindt.

Indien de werknemer aanvoert dat hij medische - dan wel fysieke - klachten heeft, zal de rechter aan de hand van het voorliggende geval moeten oordelen in hoeverre dit de mogelijkheden tot herplaatsing beperkt. In de uitspraken wordt niet (specifiek) gekeken naar welke medische klachten de werknemer heeft, laat staan dat er een vast kader wordt gegeven waarin voornoemde beperkingen gelijk worden gesteld aan beperkingen in het kader van herplaatsing.

De hoogte van het salaris, de reisafstand en de loyaliteit van de werknemer zijn eveneens factoren die de rechter mee kan wegen. Aangezien er in de betreffende uitspraken niet tot nauwelijks invulling is gegeven aan deze begrippen is de kans aanzienlijk dat voor dergelijke gevallen aansluiting moet worden gezocht bij de norm van goed werkgever-/ werknemerschap.

‘Concern’

De overwegingen van de rechter impliceren dat er sprake is van een verzwaarde inspanningsverplichting als de werkgever tot een groep behoort. Een (groot) concern heeft immers meer werknemers - c.q. functies - waardoor het in de lijn der verwachting ligt dat er meer mogelijkheden zullen zijn om de werknemer te herplaatsen. De werkgever die onderdeel is van een concern moet dus in beginsel meer inspanningen verrichten.

Indien hieraan (niet) is voldaan, lijkt de werkgever eveneens (niet) te hebben voldaan aan de herplaatsingsverplichting die voortkomt uit artikel 7:669 lid 1 BW. Echter, hangt de verzwaarde inspanningsplicht niet dusdanig nauw samen met de herplaatsingsplicht dat beide antwoorden in iedere zaak worden gelijkgesteld. De werkgever zal het betrekken van zijn concern niet lichtzinnig kunnen afdoen, maar mag zich evenzeer niet direct ‘rijk rekenen’ wanneer hij voldaan heeft aan de verzwaarde inspanningsplicht.

### ‘Optelsom’

Aangezien de resultaten zojuist specifiek per topic zijn behandeld, zou het ‘grote plaatje’ van de herplaatsingsplicht uit het zicht kunnen raken. Zo kan worden opgemerkt dat de rechter bepaalde soortgelijke omstandigheden niet eenduidig toetst, waardoor de werkgever (niet) aan zijn herplaatsingsplicht heeft voldaan.

Een voorbeeld hiervan is dat de rechter de begeleiding van de werkgever in de vorm van een aantal (Skype-)gesprekken niet gelijktrekt met het hebben van een paar (fysieke) besprekingen. Ook het verwijzen van de werkgever naar een vacaturesite en het verwijzen naar internet en intranet wordt door de rechter uiteindelijk anders beoordeeld.

Aan deze ogenschijnlijke inconsistentie ligt ten grondslag dat de rechter bij de herplaatsingstoets alle feiten en omstandigheden van het geval meeneemt. Dit betekent dat kwantiteit een (aanzienlijke) rol kan spelen bij het oordeel van de rechter.

Zo blijkt uit de jurisprudentie dat de werkgever die (fysieke) gesprekken in het kader van herplaatsing heeft gevoerd, vaak daarnaast ook andere inspanningen heeft verricht of dat andere omstandigheden zwaarder wegen. Dit laatste kan het geval zijn als de werknemer niet openstaat voor begeleiding van de werkgever of een andere focus heeft.

In andere zaken lijkt de rechter echter expliciet de nadruk te willen leggen op het feit dat de, al dan niet, door de werkgever verrichtte inspanningen te weinig zijn om aan de herplaatsingsplicht te voldoen. Zo werd het woord ‘enkel’ in één zinsnede met het verwijzen naar een vacaturesite genoemd. Dit impliceert dat de werkgever verder niet, dan wel nauwelijks, inspanningen heeft verricht voor herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemer.

Kortom, de toetsing in het kader van herplaatsing (b)lijkt aan de hand van de geanalyseerde uitspraken neer te komen op een optelsom, waarbij de rechter onder aan de streep de verrichte inspanningen afweegt tegen de nagelaten - ofwel summier verrichtte - inspanningen.

## 3.2 [Reikwijdte acceptatieplicht](#)

Om een betrouwbaar beeld van de huidige stand van zaken te kunnen schetsen zijn de resultaten van de 11 geanalyseerde uitspraken opgenomen in een jurisprudentietabel. Deze analyse draagt bij aan beantwoording van de onderzoeksvraag, omdat de resultaten die hieruit voortvloeien concrete handvatten kunnen bieden voor de praktijk.

Een overzicht - voorzien van een kenmerk - van de uitspraken die voor het onderzoek van de acceptatieplicht zijn gebruikt is als **bijlage 3** aan dit onderzoek gevoegd. De jurisprudentieanalyse is te vinden in **bijlage 4** van dit onderzoek.

De analyse van de jurisprudentie is aan de hand van 'topics' gemaakt. Voor nadere uitleg over de topics wordt verwezen naar de verantwoording die is opgenomen in *paragraaf 1.5*.

De topics zijn (sterk) afgeleid van de dubbele redelijkheidstoets. Hierdoor zal bij onderstaande volgorde aansluiting worden gezocht bij de voorwaarden die voortvloeien uit *Stoof/Mammoet*.

### 3.2.1 [Soort wijziging](#)

Uit de jurisprudentie blijkt dat de acceptatieplicht met name wordt toegepast bij functiewijzigingen, maar zich niet daartoe beperkt. In 9 van de 11 gevallen lag er namelijk een dergelijk wijzigingsvoorstel voor de rechter.

Ook een wijziging in de arbeidsvoorwaarden leent zich voor toetsing van de acceptatieplicht. In [uitspraak B](#) ging het bijvoorbeeld over wijziging van arbeidsvoorwaarden, in de vorm van salaris. In een soortgelijk kader was er in [uitspraak K](#) ook sprake van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Ditmaal betrof het de tantièmeregeling.

Tot slot kan naast een functiewijziging en een wijziging van de arbeidsvoorwaarden ook een wijziging van standplaats aan de beoordeling van de rechter worden onderworpen. In [uitspraak C](#) lag zowel een functiewijziging als een standplaatswijziging voor, welke beide werden getoetst op basis van de dubbele redelijkheidstoets.

### 3.2.2 Aanleiding wijzigingsvoorstel

Uit de geanalyseerde uitspraken blijkt dat er verschillende aanleidingen, c.q. ontslaggronden, kunnen worden behandeld wanneer het gaat om een wijziging in de arbeidsovereenkomst.

#### Bedrijfseconomische omstandigheden

Twee werkgevers hadden aangevoerd dat de aanleiding voor het wijzigingsvoorstel gelegen was in bedrijfseconomische omstandigheden (ex artikel 7:669 lid 3 sub a BW). In [uitspraak G](#) bestreed de werknemer niet dat de werkgever in het kader van reorganisatie genoodzaakt was tot diepgaande organisatorische ingrepen. Doordat de werknemer de aangevoerde aanleiding niet weersprak oordeelde de rechter dat de aanleiding van het wijzigingsvoorstel 'redelijk' was.

De rechter stemt echter niet altijd in met de aanleiding voor het wijzigingsvoorstel. In [uitspraak C](#) stelde de werkgever - hetgeen wel door de werknemer werd betwist - dat een bepaalde vestiging de slechtst draaiende vestiging was. De rechter overwoog dat het op de weg van de werkgever had gelegen om de werknemer (tijdig) te informeren over de gewijzigde omstandigheid en ook duidelijkheid te verschaffen over de van haar verwachte gewijzigde functie en werkzaamheden.<sup>190</sup>

#### Disfunctioneren

Uit de jurisprudentie blijkt dat disfunctioneren het meeste wordt aangevoerd als aanleiding voor het wijzigingsvoorstel. De rechter oordeelde 'slechts' in één van de vier uitspraken dat ontslag op basis van artikel 7:669 lid 3 sub d BW was voldragen. Dit was gelegen in het feit dat de werkgever van [uitspraak D](#) meerdere malen concreet en aantoonbaar aan de werknemer had medegedeeld dat hij kritiek had op zijn functioneren. Daarnaast had de werkgever de werknemer voldoende de gelegenheid geboden om zijn functioneren te verbeteren.

In tegenstelling tot deze uitspraak had de werkgever in de andere drie uitspraken de werknemer niet (voldoende) in kennis gesteld dat hij niet zou beschikken over de benodigde vaardigheden en competenties.<sup>191</sup> De werkgever had in deze gevallen evenmin een verbetertraject aangeboden.

#### Verwijtbaar handelen

In [uitspraak J](#) had de werkgever aangevoerd dat de werknemer, nadat zijn functie was komen te vervallen, de arbeidsrelatie (moedwillig) had willen verstoren. Daarnaast zou de werknemer (ernstig) verwijtbaar handelen - ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW - door onredelijke voorwaarden te stellen en de aangeboden functie te weigeren. De rechter oordeelde dat dit onvoldoende was gebleken, waardoor er geen sprake was van een aanleiding voor het wijzigingsvoorstel.

---

<sup>190</sup> Zie [uitspraak C](#).

<sup>191</sup> Zie uitspraken: [A](#), [C](#) en [E](#).



### Verstoorde arbeidsverhouding

In drie uitspraken had de werkgever als aanleiding voor het wijzigingsvoorstel aangedragen dat er sprake was van artikel 7:669 lid 3 sub g BW: een (duurzaam) verstoorde arbeidsverhouding.<sup>192</sup> Alle drie de keren had de rechter deze ontslaggrond ook voldragen bevonden. De overwegingen wijzen uit dat de werknemer of allerlei verwijten jegens de werkgever had<sup>193</sup> of dat het bij beide partijen aan het benodigde vertrouwen ontbrak.<sup>194</sup> In [uitspraak J](#) was het hebben van een verstoorde arbeidsverhouding niet in geschil tussen partijen.

### Overige grond

Een enkele keer had de werkgever (met succes) de overige grond, voortkomend uit artikel 7:669 lid 3 sub h BW, aangevoerd als aanleiding voor het wijzigingsvoorstel. In [uitspraak F](#) was de functie van de werknemer namelijk komen te vervallen waardoor de arbeidsovereenkomst op geen enkele wijze meer invulling kon worden gegeven. Dit leidde ertoe dat de arbeidsovereenkomst feitelijk niets meer dan een lege huls was.

### Overige uitspraken

Uit [uitspraak B](#) volgt dat het oordeel van de rechter kan volstaan met enkel de constatering dat er geen aanleiding of noodzaak bestaat tot het doen van een wijzigingsvoorstel. Blijkens diezelfde uitspraak hoeft dan niet meer te worden getoetst of aan de andere voorwaarden van de dubbele redelijkheidstoets is voldaan.

Het andere uiterste doet zich voor in [uitspraak H](#). In deze uitspraak leek de werkgever een beroep te doen op de d-, e-, g- en h-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Echter, was volgens de rechter geen van de voorgaande gronden voldoende onderbouwd. De rechter heeft vervolgens in het algemeen getoetst dat de werkgever de werknemer geen gelegenheid heeft geboden om haar handelen aan te passen en dat de werkgever evenmin inspanningen tot herplaatsing had verricht.<sup>195</sup>

---

<sup>192</sup> Zie uitspraken: [I](#), [J](#) en [K](#).

<sup>193</sup> Zie [uitspraak I](#).

<sup>194</sup> Zie [uitspraak K](#).

<sup>195</sup> Zie [uitspraak H](#).

### 3.2.3 Redelijk voorstel

Uit de analyse volgt dat de rechter aan de hand van bepaalde onderwerpen oordeelt of een voorstel tot functiewijziging redelijk is. Hoewel de onderwerpen niet altijd volledig overeenkomen zal hieronder worden getracht om ze onder bepaalde categorieën te laten vallen.

#### Niet redelijk/ concreet

Uit [uitspraak A](#) volgt dat de rechter als gevolg van een niet voldragen ontslaggrond de functiewijziging in de gegeven omstandigheden niet redelijk acht. Betoogd kan worden dat bij het ontbreken van een aanleiding voor het wijzigingsvoorstel de rechter niet meer hoeft te kijken naar de volgende stap van de dubbele redelijkheidstoets. Daarnaast moet er volgens de rechter wel een concreet aanbod tot wijziging worden gedaan. In [uitspraak C](#) werd namelijk overwogen dat de werkgever dit niet had gedaan.

#### Gepersonaliseerde functie

In twee uitspraken heeft de werkgever (ogenschijnlijk) veel in het werk gesteld om een passende functie voor werknemer te creëren. Zo blijkt uit [uitspraak D](#) dat de werkgever heeft gezocht naar een - niet bestaande - speciaal voor de werknemer ontworpen passende functie, met behoud van zijn arbeidsvoorwaarden en de verwachting dat de werknemer met dit takenpakket van waarde zal zijn voor de werkgever.

In [uitspraak I](#) heeft de werkgever zich naar aanleiding van de wens van de werknemer evenzo ingespannen. De werknemer wilde een meer uitdagende functie gaan vervullen, hetgeen de werkgever heeft doen bewegen om een uitdagende functie voor de werknemer te creëren. De werknemer heeft nadien ook erkend dat deze functie op hem was toegesneden.

In beide gevallen werden de inspanningen door de rechter 'beloond'. Het voorstel van de werkgever werd namelijk als 'redelijk' aangemerkt.

### Niveau en inhoud van de functie

De voorgaande uitspraken suggereren dat de werkgever regelmatig een redelijk voorstel aan de werknemer doet. Echter, wordt een functie van een lager niveau of met een andere inhoud in de meeste gevallen als niet 'passend' beoordeeld, hetgeen impliceert dat het voorstel 'niet redelijk' is.

Hoewel de rechter in één uitspraak de aangeboden functie wel 'redelijk' vond, kan worden betoogd dat de 'passendheid' van de betreffende functie vooral was gelegen in het feit dat de werknemer niet had weersproken dat een functieverandering op een lager ingeschaald niveau redelijk was.<sup>196</sup>

De overige drie keren heeft de rechter geoordeeld dat de voorgestelde functies niet passend zijn, dan wel dat het voorstel niet redelijk is. Dat laatste volgt bijvoorbeeld in [uitspraak E](#), omdat het opmerkelijk was dat de werknemer wekelijkse aansturing kreeg bij een functie van een lager niveau. In [uitspraak H](#) is niet (uitvoerig) gesproken over het wijzigen van de inhoud van de functie. Het is aannemelijk dat het mede hierdoor geen passende functie - en daarmee eveneens geen redelijk voorstel - betrof.

Ook in [uitspraak J](#) kwam onvoldoende vast te staan dat er sprake was van een redelijk voorstel. Volgens de rechter was de functie namelijk niet op hbo-niveau en zouden de werkzaamheden op een meer administratief niveau plaatsvinden.

### Salariëring

Indien het salaris van de aangeboden functie (veel) minder is dan de oude functie van de werknemer, is de rechter eenduidig. In alle drie de uitspraken waarin de werknemer (op termijn) in een lagere salarisschaal wordt geplaatst, is er geen sprake van een redelijk wijzigingsvoorstel.<sup>197</sup>

Zo was in [uitspraak E](#) het wijzigingsvoorstel (onder andere) niet redelijk vanwege de situatie waarin de werknemer zou verkeren na de eerste zes maanden. De werkgever had namelijk een aanbod gedaan om de eerste zes maanden het salaris te behouden, waarna het salaris drastisch zou worden verlaagd. In [uitspraak F](#) woog het salaris niet op tegen de gevolgen<sup>198</sup> die een eventuele instemming met zich mee zouden brengen.

### Buitenland

In [uitspraak F](#) bood de werkgever de werknemer een passende functie aan, echter moest deze wel worden uitgevoerd vanuit Engeland. De rechter overwoog dat het nogal een stap was om te verhuizen naar een ander land om voor dezelfde werkgever te kunnen blijven werken. In hoeverre het voorstel daardoor redelijk was of niet blijkt niet uit vernoemde uitspraak.

---

<sup>196</sup> Zie [uitspraak G](#).

<sup>197</sup> Zie uitspraken: [E](#), [F](#) en [H](#).

<sup>198</sup> Zie *het kopje 'Buitenland'*.

### 3.2.4 Aanvaarding

Uit de jurisprudentie blijkt dat de rechter - conform de laatste stap van de dubbele redelijkheidstoets - regelmatig overweegt of een werknemer de wijziging dient te aanvaarden. Hierin kunnen wel drie verschillende uitkomsten worden onderscheiden.

#### Keuzevrijheid

Allereerst komt uit de rechtspraak naar voren dat de rechter benadrukt dat het de werknemer in beginsel vrijstaat om in te gaan op een aanbod. Wel kan de rechter - zoals in [uitspraak G](#) - het voorstel positief neerleggen bij de werknemer. De rechter verwoordde dit als volgt:

“Hij doet zichzelf tekort als hij deze mogelijkheid zou verwerpen, maar de keuze is nu eenmaal aan hem.”

In bovengenoemde uitspraak raadde de rechter het de werknemer zelfs aan om opnieuw in overleg te treden met de werkgever over de invulling van de functie. In [uitspraak I](#) wordt ook in lijn met voornoemde overweging geconstateerd dat het de werknemer vrij staat om de aangeboden functie te weigeren. Daarnaast kan de rechter zich in sommige gevallen vinden in het stevig aarzelen van de werknemer om een functie te aanvaarden.<sup>199</sup>

#### Weigeren

Het weigeren van de werknemer kan naast gevolgen voor de voortzetting van het dienstverband ook gevolgen hebben op de vergoedingen waar hij recht op heeft. Dit was echter in geen van de geanalyseerde uitspraken het geval. Zo werd in [uitspraak A](#) geoordeeld dat weigering aan de kant van de werknemer niet leidde tot een verstoorde arbeidsrelatie. Ook in [uitspraak E](#) was de slotsom dat de werknemer ‘gewoon’ recht had op de transitievergoeding, omdat er geen sprake was van werkweigering. Tot slot blijkt uit [uitspraak F](#) dat het weigeren van de werknemer niet zorgde voor verwijtbaar handelen.

#### Aanvaarden

Over het algemeen heeft de rechter op de vraag of de werknemer in redelijkheid de functie moest aanvaarden, geoordeeld dat de werknemer in redelijkheid hiertoe niet kon worden gehouden.<sup>200</sup> [Uitspraak D](#) laat echter zien dat de werknemer wel degelijk kan worden gehouden om het aanbod van de werkgever te aanvaarden. Ondanks dat de rechter begreep dat het wellicht in onderhavige situatie voor de werknemer als een degradatie voelde, had de werknemer het voorstel toch moeten aanvaarden.<sup>201</sup>

---

<sup>199</sup> Zie [uitspraak F](#).

<sup>200</sup> Zie uitspraken: [A](#), [C](#), [E](#), [H](#), [J](#) en [K](#).

<sup>201</sup> Zie [uitspraak D](#).

### 3.2.5 Deelconclusie

Op basis van de resultaten kunnen per topic enkele (deel)conclusies - met betrekking tot de reikwijdte van de acceptatieplicht - worden getrokken.

#### Soort wijziging

De jurisprudentie wijst uit dat de dubbele redelijkheidstoets in het kader van ontslag wordt toegepast op het wijzigen van een functie. Hoewel deze toetsing eveneens plaats kan vinden als er een wijziging van de arbeidsvoorwaarden wordt beoogd, is het niet geheel onvoorstelbaar dat dit ook buiten het kader van ontslag veelvuldig voorkomt. De voorwaarden die voortkomen uit *Stoof/Mammoet* zien immers in beginsel op wijzigingen in de arbeidsovereenkomst zonder dat er sprake is van ontslag.

#### Aanleiding wijzigingsvoorstel

Het is opmerkelijk te noemen dat de rechter een aanleiding in de vorm van een ontslaggrond niet zomaar aanneemt. De rechter toetst een ontslaggrond namelijk aan de hand van het reguliere ontslagrecht, hetgeen er in de geanalyseerde uitspraken veelvuldig voor zorgde dat niet aan deze voorwaarden was voldaan. Zeker op het gebied van disfunctioneren lijkt de rechter (even) streng te toetsen.

Daarnaast kan er ook geen sprake zijn van een aanleiding doordat de werkgever zijn standpunt niet (voldoende) heeft onderbouwd. Dit ligt - gelet op het algemene arbeidsrecht - wel redelijk in de lijn der verwachting. Immers in het arbeidsrecht geldt in beginsel het adagium: 'wie stelt, bewijst'.

Voorts kan het ontbreken van een aanleiding genoeg reden zijn voor een rechter om de andere gronden van de dubbele redelijkheidstoets achterwege te laten.

#### Redelijk voorstel

Indien de werkgever niet voldoet aan eerdere voorwaarden, kan er niet worden toegekomen aan de beoordeling van de redelijkheid van het voorstel. Daarnaast blijkt uit de jurisprudentie dat de werkgever wel een concreet aanbod moet doen wil het door de rechter worden gezien als een voorstel.

Ook blijkt uit de jurisprudentie dat de werkgever die zich uitvoerig inspant door de rechter wordt beloond. Zo lijkt een (gepersonaliseerde) gecreëerde functie die door de werkgever is aangedragen al gauw passend.

Echter, kan de rechter zich ook inspannen tot het aanbieden van een functie die van een lager niveau is of onder een lagere salarisschaal valt. Over het algemeen is dit voor de rechter genoeg aanleiding om te oordelen dat het aangeboden voorstel dan niet redelijk is.

Tot slot blijkt dat de rechter voorzichtig is wanneer de werknemer moet verhuizen om een functie in het buitenland te kunnen uitvoeren. In dat kader lijkt de rechter de voor- en nadelen tegen elkaar af te wegen, waarbij afstand, salaris en de werkgever moeten worden meegenomen.

#### Aanvaarding

Op basis van de resultaten kan worden geconcludeerd dat het de werknemer in beginsel vrijstaat om de functie te aanvaarden. Dit brengt een zekere keuzevrijheid met zich mee, ondanks dat de rechter wel een advies kan geven op basis van de omstandigheden van het geval. Dit advies kan zelfs zijn dat partijen er verstandig aan zouden doen om nog een keer met elkaar om de tafel te gaan zitten.

Wanneer de werknemer op goede gronden weigert een aangeboden functie te aanvaarden wordt er - blijkens de jurisprudentie - niet snel aangenomen dat dit gevolgen heeft voor bijvoorbeeld de transitievergoeding. Een werknemer lijkt dus de mogelijkheid te hebben om op basis van eigen beweegredenen en omstandigheden een functie te weigeren, zonder dat dit (direct) verregerende gevolgen hoeft te hebben.

Tot slot blijkt uit de rechtspraak dat de rechter relatief snel de kant van de werknemer kiest als het gaat om het aanvaarden, dan wel weigeren, van een aanbod. Dit blijkt onder meer uit het feit dat de rechter bij twijfel aangeeft dat de belangen van de werknemer zwaarder wegen dan die van de werkgever. Echter, blijkt hier ook geen garantie op te zitten. De rechter kan immers ook oordelen dat een werknemer gehouden is een aanbieding te aanvaarden.

## 4 Conclusies

Nu hiervoor op basis van (de wet- en regelgeving,) een literatuuronderzoek en een jurisprudentieonderzoek antwoord is gegeven op de deelvragen, rest enkel nog beantwoording van de centrale vraag:

“Wat kan - volgens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek - Advocatenkantoor Bos haar cliënten adviseren ten aanzien van de reikwijdte van de herplaatsingsplicht van een werkgever, zoals geformuleerd in artikel 7:669 lid 1 BW, en de reikwijdte van de acceptatieplicht van een werknemer?”

### 4.1 Herplaatsingsplicht

De reikwijdte van de herplaatsingsplicht zal hieronder aan de hand van de deelvragen uiteengezet worden.

#### Theoretisch

De herplaatsingsplicht van artikel 7:669 lid 1 BW bestaat uit twee onderdelen. Allereerst moet een door de werkgever voorgenomen ontslaaanvraag bestaan uit een - voldragen - redelijke grond (ex artikel 7:669 lid 3 BW). De aangedragen ontslaggrond bepaalt tot wie de werkgever zich moet wenden voor toewijzing van zijn ontslaaanvraag.

Ten tweede dient de werkgever de mogelijkheid tot herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemer te onderzoeken. Onder het oude recht toetste de rechter - bij voldoende aanleiding - de mogelijkheden tot herplaatsing aan de hand van een redelijkheidsnorm en de norm van goed werkgeverschap.

Sinds de invoering van de Wwz speelt herplaatsing bij iedere ontbindingsprocedure verplicht een rol. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst slechts opzeggen als - naast een redelijke grond - herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn (door middel van scholing) in een andere passende functie (binnen het concern) niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Hierbij komt dat de werkgever moet kunnen aantonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen om herplaatsing van de werknemer te realiseren. Dit komt voort uit de inspanningsverplichting die in het kader van herplaatsing op de werkgever rust.

#### Praktisch

Het jurisprudentieonderzoek heeft uitgewezen dat de herplaatsingstoets van een rechter neerkomt op een 'optelsom'. Hierbij wordt iedere voorwaarde die voortvloeit uit artikel 7:669 lid 1 BW en artikel 9 Ontslagregeling in ogenschouw genomen. Dit houdt concreet in dat alle feiten en omstandigheden worden gewogen door de rechter. De rechter kijkt dus zowel naar de kwaliteit als de kwantiteit wanneer het gaat om de inspanningen van een werkgever.

Daarnaast lijkt het oude recht invloed uit te oefenen op de jurisprudentie doordat de rechter bij de herplaatsingsplicht (nog steeds) rekening houdt met de maatstaf van goed werkgever-/werknemerschap (ex artikel 7:611 BW).

Ook impliceren de overwegingen van de rechter dat de werkgever die onderdeel uitmaakt van een groep een verzwaarde inspanningsverplichting heeft. De werkgever die tot een concern behoort dient in beginsel dus meer inspanningen te verrichten in het kader van herplaatsing.

### Reikwijdte

Van de werkgever wordt een actieve, op de persoon van de werknemer gerichte benadering gevergd, die inhoudt dat hij de werknemer actief begeleidt, initiërend te werk gaat en eventuele belemmeringen voor nieuwe functies wegneemt. Concreet houdt dit het volgende in.

Allereerst moet de werkgever een voldragen ontslaggrond aanvoeren, alvorens er overgegaan kan worden tot de herplaatsingstoets. In het kader van herplaatsing moet de werkgever zich niet beperken tot (een) enkele inspanning(en). Het enkel wijzen op een (online) vacature is dus niet voldoende. Een werkgever moet gedurende de redelijke termijn actief zijn in de vorm van begeleiding, overleg en open staan voor initiatieven van de werknemer. Indien de werknemer inactief is moet een werkgever hem hierop wijzen en hem in de gelegenheid stellen om eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het vinden van een (passende) functie. Indien de werknemer dit weigert of belemmert, beperkt dit de verplichting van de werkgever.

De werkgever dient op persoonsniveau - aan de hand van een overleg - te zoeken naar (mogelijk) passende functies. Hieronder vallen ook de te verwachten functies. Alle binnen de redelijke termijn beschikbare (passende) functies dienen door de werkgever concreet te worden aangedragen bij de werknemer. De aangedragen functies dienen op passendheid te worden beoordeeld. Van belang is hierbij dat de functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Daarnaast moet er ook rekening gehouden worden met de reisafstand, de salarisschaal en de loyaliteit van de werknemer.

Mocht een werknemer door middel van scholing uitzicht hebben op een concreet passende functie, dan moet een werkgever de mogelijkheden met de werknemer bespreken. De scholingskosten komen in beginsel voor de werkgever, zo lang dit van hem kan worden gevergd. Het is aannemelijk dat hiervoor de omvang van de werkgever een rol speelt.

Als de werkgever onderdeel is van een groep, zal hij extra inspanningen moeten leveren. Zo dient de werkgever herplaatsing binnen het hele concern te onderzoeken en het resultaat ook concreet te kunnen onderbouwen. Dit wordt slechts beperkt door de gevallen waarin de werkgever geen invloed heeft op het sollicitatiebeleid van de (buitenlandse) concerns.



## 4.2 [Acceptatieplicht](#)

Hieronder zal de reikwijdte van de acceptatieplicht op basis van de deelvragen in kaart worden gebracht.

### Theoretisch

De acceptatieplicht van de werknemer is niet wettelijk geregeld. Bij de beoordeling of de werknemer verplicht is om in te gaan op het aanbod van de werkgever, zal daarom aansluiting moeten worden gezocht bij de arresten *Taxi Hofman* en (vooral) *Stoof/Mammoet*. Uit deze arresten vloeit de (drie)dubbele redelijkheidstoets voort. Dit houdt in dat er moet worden gekeken naar (1) de aanleiding van het voorstel, (2) de redelijkheid van het voorstel en (3) of de werknemer het voorstel in redelijkheid dient te aanvaarden.

Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om contractuele afspraken, aangaande herplaatsing, voorafgaand aan het dienstverband vast te leggen. Een zogenaamde ‘mobiliteitsclausule’ kan partijen verbinden om in specifieke gevallen bepaalde handelingen, zoals het instemmen met herplaatsing, te verrichten in de toekomst.

Indien een werknemer het (redelijke) voorstel onterecht weigert, kan dit het volgende teweegbrengen. Ten eerste zal in beginsel een ontslagvergunning op zijn plaats zijn, aangezien herplaatsing dan ‘niet mogelijk’, dan wel ‘niet in de rede’ ligt. Daarnaast is het afhankelijk van de vooraf overeengekomen contractuele bepaling welke gevolgen er op basis van de arbeidsovereenkomst voortvloeien uit de weigering van de werknemer. Tot slot kan de weigering consequenties hebben voor (de hoogte van) bepaalde uitkeringen.

### Praktisch

Getuige het jurisprudentieonderzoek beperkt het wijzigen van de arbeidsovereenkomst zich niet enkel tot een functiewijziging, maar kan er ook sprake zijn van een wijziging van arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast blijkt ook dat de aanleiding, dan wel de (voldragen) ontslaggrond, aan de hand van het reguliere ontslagrecht wordt getoetst. De rechter is dus kritisch op de onderbouwing van de eerste stap die volgt uit *Stoof/Mammoet*. Als de aanleiding ontbreekt kan de rechter ervoor kiezen om de overige twee stappen achterwege te laten in zijn toetsing.

De werkgever zal alle voor- en nadelen voor hem en de werknemer tegen elkaar af moeten wegen. Indien de werkgever een functie aanbiedt met een lager niveau of een lagere salarisschaal, is dit over het algemeen geen redelijk voorstel voor de werknemer. Een functie waarvoor de werknemer (naar het buitenland) moet verhuizen lijkt evenmin passend.

Wanneer een werkgever een concreet voorstel richting de werknemer heeft gedaan, staat het de werknemer in beginsel vrij om dit voorstel te weigeren. Als de werknemer dit doet zonder zich te baseren op goede (subjectieve) gronden, kan dit gevolgen hebben voor de toekenning van bijvoorbeeld de transitievergoeding.

### Reikwijdte

De werknemer moet voorafgaand aan het dienstverband al een oplettende houding aannemen. Hoewel een werknemer in beginsel een vrije arbeidskeuze heeft kan dit grondrecht beperkt worden door een mobiliteitsclausule<sup>202</sup>. Het is voor de werknemer dus zaak om ervoor te zorgen dat hij zich niet verbindt aan een (extra) contractuele verplichting. Mocht er toch wel een dergelijke clausule in het contract opgenomen zijn, dan kan de werknemer zich mogelijk nog beroepen op wijziging van omstandigheden, hetgeen de betreffende clausule (eventueel) buiten werking kan stellen.

De werknemer zal zich gedurende het herplaatsingstraject kritisch en coöperatief op moeten stellen. Echter, betekent dit laatste niet dat hij (zomaar) overal mee moet instemmen. Zo dient de werknemer - waar nodig - vraagtekens te plaatsen bij de aanleiding van het wijzigingsvoorstel. Wanneer de werknemer dit niet doet neemt de rechter namelijk aan dat er voldaan is aan de eerste *Stoof/Mammoet*-stap: aanleiding voor het wijzigingsvoorstel. De werknemer kan dus worden aangeraden om de voorgedragen ontslaggrond te betwisten, zodat het op de toetsing van de rechter aan zal komen.

Daarnaast moet de werknemer al zijn belangen mee laten wegen als het gaat om het (redelijke) voorstel van de werkgever. De werknemer moet erop toezien dat hij zichzelf niet tekortdoet wanneer hij instemt met een nieuwe functie. Een voorstel is namelijk pas redelijk als het aansluit bij het niveau en het salaris van de oude functie. Daarbij speelt de reisafstand en de verhouding tussen de werkgever en de werknemer ook een (zekere) rol.

Tot slot moet een weigerende werknemer rekening houden met zijn uitkeringsperspectief. Een WW-uitkering zal gekort kunnen worden wanneer de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden. De werknemer doet er daarom verstandig aan om zich in te spannen in het kader van herplaatsing. Als de werkgever dan vervolgens weloverwogen en goed onderbouwd een (passende) functie weigert, dan zal dit geen tot nauwelijks gevolgen hebben voor de hoogte van de WW-uitkering, c.q. de ZW-uitkering.

---

<sup>202</sup> Een clausule waarin een werknemer zich bereid verklaart om in de toekomst een dienstverband bij een ander concernonderdeel te aanvaarden.

## 5 Aanbevelingen

Nu de reikwijdte van de herplaatsingsplicht en de acceptatieplicht op basis van (de wet- en regelgeving,) een literatuuronderzoek en een jurisprudentieonderzoek is verklaard, is het tijd om een stap verder te gaan.

Aan de hand van dit onderzoek kunnen er aanbevelingen worden gedaan richting Advocatenkantoor Bos, zodat zij haar cliëntèle op een adequate wijze kan adviseren.

### 5.1 Werkgever

Hieronder volgen de aanbevelingen richting een werkgever, die wordt geconfronteerd met de herplaatsingsplicht (ex artikel 7:669 lid 1 BW):

- Oriënterend gesprek

De werkgever moet voorafgaand aan het herplaatsingstraject met de werknemer in gesprek gaan, zodat de (on)mogelijkheden kunnen worden besproken. Zorg dat de werkgever hierbij altijd door minimaal twee personen van de onderneming wordt vertegenwoordigd. Daarnaast is het van belang dat de werkgever een plan opstelt waarin rekening is gehouden met de persoon van de werknemer. Als werkgever is het verstandig om de werknemer vertrouwen te geven bij het gesprek. Hierdoor kunnen ziekmeldingen aan de kant van de werknemer worden voorkomen.

Dit vertrouwen kan onder andere gegeven worden door het aanbieden van een (collectieve) sollicitatietraining, een outplacementtraject en het aandragen van concrete (passende) functies. Uiteraard kan de werknemer zelf ook functies voordragen. De werkgever dient op dat moment serieus in te gaan op de initiatieven van de werknemer en de mogelijkheden daaromtrent te bespreken. Tot slot moet de werkgever na elke bespreking een apart gespreksverslag opstellen. De werkgever zou er goed aan doen om dit verslag - na inzage - door de werknemer te laten ondertekenen, zodat er geen twijfel bestaat over de afspraken die partijen overeen zijn gekomen.

- Redelijke termijn

Geef als werkgever vooraf de redelijke termijn aan bij de werknemer. Zo weten beide partijen precies om welke periode het gaat. De werkgever dient daarnaast een reële inschatting te maken van de herplaatsingsmogelijkheden die zich binnen de redelijke termijn (gaan) voordoen. Vacatures die voor de redelijke termijn zijn vervuld en vacatures die na de redelijke termijn ontstaan behoren niet tot de mogelijkheden.

- Scholing

De werkgever moet onderzoeken of de werknemer middels scholing uitzicht heeft op een concrete vacature binnen het bedrijf. Er kan in het kader van herplaatsing namelijk geen sprake zijn van scholing wanneer dit niet met het oog op een specifieke functie gebeurt.

Indien scholing wel aan de orde is, zal de werkgever eerst kunnen kijken of hij intern opleidingen of cursussen aanbiedt waar de werknemer baat bij heeft. Hierdoor kunnen de kosten worden gedrukt en kan er beter toezicht worden gehouden op de voortgang van de werknemer.

Als de werkgever kosten moet maken voor de werknemer die een (externe) opleiding volgt, is het wisselijk om een studiekostenbeding overeen te komen met die betreffende werknemer. Hierin kan bijvoorbeeld worden opgenomen wat de gevolgen zijn als de werknemer uit eigen beweging de opleiding niet afmaakt of uit dienst treedt.

- Herplaatsingsonderzoek

De werkgever moet zich inspannen voor het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden. De werkgever kan hiervoor een plan van aanpak opstellen waarin is geïnterpreteerd welke functies beschikbaar zijn, c.q. zullen worden. Vervolgens dient de werkgever bij elke (passende) functie gemotiveerd aan te geven waarom de werknemer wel of niet geschikt is. Als werkgever moet er rekening gehouden worden met het niveau, het salaris en de arbeidsvoorwaarden van een vacante functie. Disfunctioneren van de werknemer of een verstoorde arbeidsverhouding kan hierbij een (beperkende) rol spelen.

Om alle inspanningen bij te kunnen houden kan het de werkgever worden aangeraden om vanaf het eerste moment een 'logboek' bij te houden. Hierin kunnen alle inspanningen, ontwikkelingen en besprekingen worden opgenomen.

- Concern

De werkgever die onderdeel is van een groep dient deze te betrekken bij het herplaatsingsonderzoek. De werkgever moet hier niet te lichtzinnig mee omgaan. Om te beginnen kan de werkgever herplaatsing bij een andere (buitenlandse) vestiging met de werknemer bespreken. Als blijkt dat de werknemer hiervoor openstaat dan zal de werkgever contact op moeten nemen met het concern om de mogelijkheden tot herplaatsing te bespreken. Wanneer er elders in het concern een vacature beschikbaar is moet de werkgever ook de passendheid van deze functie beoordelen. Indien de betreffende functie passend blijkt te zijn, is de werkgever verplicht de betreffende functie door te spelen aan de werknemer.

## 5.2 Werknemer

Voorts zullen hieronder de aanbevelingen volgen voor een werknemer die wordt geconfronteerd met een (redelijk) voorstel tot herplaatsing:

- Aanleiding

Het valt een werknemer aan te raden om in ieder geval de ontslaggrond niet te erkennen. Wanneer de werknemer een ontslaggrond erkent kan een rechter op basis daarvan vinden dat deze voldragen is. Om ervoor te zorgen dat de rechter de ontslaggrond (uitvoerig) toetst dient de werknemer de aangedragen ontslaggrond onderbouwd te weerspreken.

- Voorstel

De werknemer zal te allen tijde alert moeten zijn in deze fase. De wijziging van de arbeidsovereenkomst kan immers tot grote veranderingen leiden. Als werknemer dien je op te komen voor je belangen. Dit betekent dat je (zeker) niet ieder aanbod hoeft te aanvaarden. Streef naar minimaal een gelijkwaardig niveau en een gelijkwaardig salaris. Hou ook rekening met de (mogelijke) veranderingen van de arbeidsvoorwaarden wanneer de werkgever een voorstel doet.

Indien een voorstel naar het idee van de werknemer 'te laag' of onvoldoende concreet is, staat het de werknemer vrij om hier niet op in te gaan.

- Weigering

Licht een werknemer voorafgaand aan het weigeren goed in over de consequenties van het afslaan van het voorstel. Dit kan hij dan eventueel meenemen in zijn besluit. In het ergste geval wordt de 'weigering' gezien als verwijtbaar handelen, waardoor de werknemer geen transitievergoeding krijgt. In het kader van de uitkeringen, kan weigering ook leiden tot (blijvende) korting op de WW, c.q. de ZW.

## Bronnenlijst

### Literatuurlijst

#### **Asser/Heerma van Voss 2015**

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

#### **Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2013**

Ontslagtaak UWV, *Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: SDU Uitgevers 2013.

#### **Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2015**

Ontslagtaak UWV, *Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: SDU Uitgevers 2015.

#### **Beltzer & Schmeetz, TvO 2017/2**

R. Beltzer & S. Schmeetz, 'Herplaatsing binnen het concern', *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2017/2.

#### **Van Frankenhuijsen, ArbeidsRecht 2018/5**

T.J. van Frankenhuijsen, 'Concern-brede herplaatsing: wat is de laatste stand van zaken?', *ArbeidsRecht, Maandblad voor de praktijk*, 2018/5, aflevering 1, pagina 23-26.

#### **De Graaf, TRA 2016/82**

L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016/82, aflevering 10, p. 16-20.

#### **De Graaf, TRA 2018/46**

L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: over wijziging, weigering en preventieve toetsing', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2018/46, aflevering 6, pagina 3-9.

#### **Van de Graaf 2019**

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

#### **Kruit & Sap, TvO 2018**

P. Kruit & J. Sap, 'De herplaatsingsplicht in de praktijk', *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2018 nummer 2, pagina 32-42.

### **Laagland 2015**

R.M. Beltzer, F.G. Laagland en L. van den Berg, *Concernwerkgeverschap Preadvies voor de Vereniging voor Arbeidsrecht en het Levenbachinstituut*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

### **Laagland & Lindsen, TRA 2016/13**

F.G. Laagland en I. Lindsen, 'Werkgeverschap in concernverhoudingen', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016/13.

### **Olivier & Wiewel, TAP 2017**

R. Olivier & J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2017, nummer 2, pagina 4-10.

### **Veerkamp 2018**

I.M. Veerkamp, *De herplaatsing binnen het concern*, Weert: Celsus juridische uitgeverij 2018.

### **Verhulp, in T&C Arbeidsrecht 2020**

E. Verhulp, 'Commentaar op aanhef Ontslagregeling', in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp (red.), *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2020 (online in Kluwer Navigator)

### **De Wolff, TRA 2015/24**

D.J.B. de Wolff, 'De scholingsplicht van de werkgever', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2015/24, aflevering 3, pagina 10-13.

### **De Wolff, ArbeidsRecht 2016/30**

D.J.B. de Wolff, 'Passende arbeid, een kameleontisch begrip', *ArbeidsRecht, Maandblad voor de praktijk*, 2016/30, aflevering 6/7, pagina 16-19.

## Regelgeving en parlementaire stukken

### **Regelgeving**

Staatsblad 2014, 525

Staatscourant 1998, 238

Staatscourant 2015, 12685

### **Kamerstukken**

Handelingen II, 2013/14, 33 818, nr. 54, item 9

Kamerstukken II 1979/80, 16 326, nr. 3

Kamerstukken II 1987/88, 19 813, nr. 5

Kamerstukken II 2003/04, 29 210, nr. 25

Kamerstukken II 2011/12, 33 015, nr. 3

Kamerstukken II 2011/12, 33 015, nr. 7

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 9

Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3

Kamerstukken I 2013/14, 33 818, C



## Jurisprudentielijst

### **Hoge Raad**

- Hoge Raad 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158
- Hoge Raad 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2688
- Hoge Raad 28 april 2000, ECLI:PHR:2000:AA5648, m.nt. P.A. Stein
- Hoge Raad 14 november 2003, ECLI:NL:PHR:2003:AJ0513, m.nt. GHvV
- Hoge Raad 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847
- Hoge Raad 21 mei 2010, ECLI:NL:HR:2010:BL6075
- Hoge Raad 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182
- Hoge Raad 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220
- Hoge Raad 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64
- Hoge Raad 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734

### **Centrale Raad van Beroep**

- Centrale Raad van Beroep 12 januari 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BP0952

### **Gerechtshof**

- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BH5994
- Gerechtshof Amsterdam 26 november 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:4213
- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 10 januari 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:264

### **Rechtbank**

- Rechtbank Rotterdam 1 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4136
- Rechtbank Rotterdam 8 juli 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:5860
- Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8506
- Rechtbank Noord-Holland 8 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3766

## Bijlage 1

Nr.	Gerecht	Datum	ECLI-nummer
1	Rechtbank Oost-Brabant	4 mei 2016	ECLI:NL:RBOBR:2016:2258
2	Rechtbank Midden-Nederland	9 november 2016	ECLI:NL:RBMNE:2016:5933
3	Rechtbank Rotterdam	7 maart 2017	ECLI:NL:RBROT:2017:1996
4	Rechtbank Noord-Holland	11 oktober 2017	ECLI:NL:RBNNE:2017:4019
5	Rechtbank Amsterdam	29 november 2018	ECLI:NL:RBAMS:2018:8506
6	Rechtbank Amsterdam	29 november 2018	ECLI:NL:RBAMS:2018:8683
7	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	6 december 2018	ECLI:NL:GHSHE:2018:5118
8	Rechtbank Noord-Nederland	12 december 2018	ECLI:NL:RBNNE:2018:5382
9	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	23 januari 2019	ECLI:NL:GHARL:2019:565
10	Gerechtshof Amsterdam	19 februari 2019	ECLI:NL:GHAMS:2019:493
11	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	28 februari 2019	ECLI:NL:GHSHE:2019:722
12	Gerechtshof Amsterdam	19 maart 2019	ECLI:NL:GHAMS:2019:912
13	Rechtbank Zeeland-West-Brabant	11 april 2019	ECLI:NL:RBZWB:2019:1696
14	Gerechtshof Amsterdam	30 april 2019	ECLI:NL:GHAMS:2019:1523
15	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	17 juni 2019	ECLI:NL:GHARL:2019:5019
16	Gerechtshof Amsterdam	18 juni 2019	ECLI:NL:GHAMS:2019:2058
17	Gerechtshof Amsterdam	25 juni 2019	ECLI:NL:GHAMS:2019:2141
18	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	18 juli 2019	ECLI:NL:GHARL:2019:6505
19	Gerechtshof Amsterdam	20 augustus 2019	ECLI:NL:GHAMS:2019:3081
20	Rechtbank Midden-Nederland	18 september 2019	ECLI:NL:RBMNE:2019:4346
21	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	26 september 2019	ECLI:NL:GHSHE:2019:3501
22	Rechtbank Rotterdam	7 oktober 2019	ECLI:NL:RBROT:2019:7889
23	Rechtbank Noord-Holland	15 november 2019	ECLI:NL:RBNHO:2019:9758
24	Rechtbank Noord-Holland	18 november 2019	ECLI:NL:RBNHO:2019:9824
25	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	12 december 2019	ECLI:NL:GHSHE:2019:4507
26	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	10 januari 2020	ECLI:NL:GHARL:2020:264
27	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	13 januari 2020	ECLI:NL:GHARL:2020:247
28	Rechtbank Amsterdam	25 februari 2020	ECLI:NL:RBAMS:2020:1101
29	Rechtbank Den Haag	16 maart 2020	ECLI:NL:RBDHA:2020:3142
30	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	19 maart 2020	ECLI:NL:GHSHE:2020:991
31	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	11 juni 2020	ECLI:NL:GHSHE:2020:1767

### Legenda

*Niet concreet*

De rechter gaat niet (inhoudelijk) in op de betreffende topic.

*Niet van toepassing*

Er is geen sprake van een concernverband of de rechter acht de groep van de werkgever niet van belang in zijn oordeel.

## Bijlage 2

Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
1	A-grond (r.o. 6.5.)	- WN is in het mobiliteitstraject intensief begeleid. (r.o. 6.9.)	- Niet is gebleken dat er een vacature van een passende functie voor WN bestaat of binnen redelijke termijn zal ontstaan. (r.o. 6.9.)	<i>Niet concreet.</i>	- Vrijwilligers bekleden passende functie. - Van WG kan niet worden gevergd dat hij een functie creëert voor WN. (r.o. 6.8. / 6.9.)	<i>Niet van toepassing.</i>
2	D-grond (r.o. 4.9.)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet concreet.</i>	- Geen beperkingen vanuit werknemer voor herplaatsing binnen concern. - Dat WN niet rechtstreeks maar via gemachtigde contact had met WG, mag hem niet worden tegengeworpen. (r.o. 4.9./ 4.10.)	- WG heeft nagelaten arbeidsplaatsen in concern te betrekken. (r.o. 4.9. / 4.10.)
3	A-grond (r.o. 5.20)	<i>Niet concreet.</i>	- Herplaatsing niet mogelijk, vanwege onder andere het feit dat WN niet over alle vereiste diploma's en ervaring beschikt voor de huidige vacatures. (r.o. 5.19)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet van toepassing.</i>

Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
4	D-grond (r.o. 5.19.)	- WN is door WG vrijgesteld van werk. - WG heeft gefaciliteerd bij sollicitatie van WN. - WG heeft acties doorgenomen, feedback gegeven en WN gestimuleerd om een diploma te behalen. - WN heeft zich passief opgesteld. - WN heeft niet gesolliciteerd, eigen verantwoordelijkheid. (r.o. 5.23. / 5.24. / 5.28.)	- WN is door WG telkens gewezen op beschikbare mogelijk passende vacatures. - WG heeft overzicht van alle mogelijk passende functies overgelegd. (r.o. 5.23. / 5.27.)	- Vrijstelling van werk gaf WN ook de gelegenheid tot het volgen van opleidingen en trainingen. - WG heeft opleidingen en trainingen, zoals Wft Basis, de e-learning SENS en LinkedIn voor beginners, voor WN betaald. (r.o. 5.23.)	- WN had meer focus voor IT of fotografie. - WN beperkte zich tot parttimefuncties buiten locatie Leeuwarden. - WN was niet beperkt door medische klachten. (r.o. 5.24. / 5.25.)	- WG heeft verschillende locaties aangedragen. (r.o. 5.24.)
5	A-grond (r.o. 10.)	- WG heeft WN d.m.v. een aantal (Skype-) gesprekken (onvoldoende) begeleid. (r.o. 10.)	- De functies die door WG zijn genoemd, sloten niet aan bij de competenties en belangstelling van WN. - WG heeft enkel verwezen naar haar vacaturesite. (r.o. 10.)	- WG had de nodige bij- of omscholing aan moeten bieden. (r.o. 10.)	- WG heeft onvoldoende rekening gehouden met het gerechtvaardigd belang van WN, door een andere - aanzienlijk korter in dienst zijnde - werknemer aan te nemen. (r.o. 10.)	- WG heeft niet alles gedaan wat in haar mogelijkheden lag bij het zoeken naar een passende functie binnen haar concern. (r.o. 10.)
6	A-grond <sup>203</sup> (r.o. 6.)	- WN heeft aan de Ontslagadviescommissie, middels scholing, passende functies voorgelegd. (r.o. 8.)	- WG heeft uiteindelijk andere functies aangeboden. (r.o. 11.)	- WN kan door het volgen van opleidingen binnen vijf maanden competenties verwerven voor de passende functies. - Kosten opleiding moeten worden voldaan door de WG. Deze zijn niet dusdanig hoog dat dit niet van de WG kan worden gevergd. (r.o. 9. / 11.)	- Gelet op de uitvoerige procedure met Ontslagadviescommissie wegen de eventuele belangen van WG niet op tegen de belangen van WN tot plaatsing in de door hem gewenste functie. (r.o. 11.)	<i>Niet van toepassing.</i>

<sup>203</sup> Althans dat suggereert het feit dat het: "Niet in geschil is dat de laatste functie van WN is vervallen".

Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
7	A-grond <sup>204</sup> (r.o. 3.7.)	- WG heeft in het kader van herplaatsing niet met WN overlegd, dit had wel van haar mogen worden verwacht. (r.o. 3.7.)	- De enkele verwijzing door WG naar vacatures op een website is onvoldoende. (r.o. 3.7.)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet concreet.</i>	- WG heeft zich niet (voldoende) ingespannen om binnen het concern naar passende functies te zoeken. (r.o. 3.7.)
8	A-grond (r.o. 5.7.)	<i>Niet concreet.</i>	- WG wist voor de ontslaaanvraag dat de betreffende passende functie vacant ging worden. - WG heeft WN niet geïnformeerd over de (tijdelijke) functies die in haar herplaatsingsperiode zijn ontstaan. (r.o. 5.9.)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet van toepassing.</i>
9	G-grond (r.o. 5.5)	- WG heeft WN niet geïnformeerd of overleg gehad. - Geen goede inventarisatie, c.q. plan van aanpak, van mogelijkheden WN. (r.o. 5.11)	- WG is van mening dat er geen vacatures beschikbaar zijn binnen haar organisatie. (r.o. 5.11)	<i>Niet concreet.</i>	- Vanwege het langdurig dienstverband had meer van WG mogen worden verwacht. (r.o. 5.11)	<i>Niet van toepassing.</i>
10	A-grond (r.o. 3.7.)	- WN heeft door WG een loopbaanadviseur toegewezen gekregen. - WG heeft fysieke gesprekken en gesprekken per e-mail/ telefoon gehad met WN. (r.o. 3.14.)	- WG heeft een website gecreëerd waarop de vacatures binnen haar bedrijf werden geplaatst. - WG heeft een op zichzelf passende functie aangeboden. (r.o. 3.14.)	<i>Niet concreet.</i>	- WN wilde eigen bedrijf starten. - WN heeft passende functie geweigerd, omdat hij een beter voorstel verlangde. (r.o. 3.14.)	<i>Niet van toepassing.</i>

<sup>204</sup> Niet getoetst. Het hof heeft eerst het herplaatsingsvereiste behandeld. Hieraan was niet voldaan.

Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
11	A-grond <sup>205</sup> (r.o. 3.6.)	- WG heeft in het kader van herplaatsing in het geheel niet met WN overlegd. Dit had wel van haar mogen worden verwacht. (r.o. 3.8.3.)	- WG is onvoldoende zorgvuldig geweest. - WG heeft in het geheel niet nader onderzocht of WN geschikt was voor de nieuwe functie. (r.o. 3.8.3.)	<i>Niet concreet.</i>	- WG heeft externe kandidaat aangenomen. (r.o. 3.9.)	<i>Niet van toepassing.</i>
12	A-grond (r.o. 3.2)	- WN heeft in eerste aanleg verschillende passende functies genoemd, maar niet onderbouwd waarom zij hierin kan worden herplaatst. (r.o. 3.17)	- WN beschikt niet over het academisch werk- en denkniveau voor de betreffende functie. - WG had vacante functie aan moeten bieden. (r.o. 3.17)	- Het is voldoende aannemelijk dat WN met bijscholing geschikt te maken is voor de vacante functie. (r.o. 3.17)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet van toepassing.</i>
13	A-grond (r.o. 4.11)	- WN heeft zelf niet gesteld dat er andere passende vacatures bestonden. (r.o. 4.19)	- WG heeft WN functies voorgehouden, maar die bleken niet passend. (r.o. 4.19)	<i>Niet concreet.</i>	- WN heeft betreffende functie geweigerd, vanwege onder meer het veel lagere loon. (r.o. 4.19)	- WG heeft binnen haar organisatie intern en extern gekeken naar een vervangende functie. (r.o. 4.19)
14	A-grond (r.o. 3.8.)	- Partijen hebben verschillende keren de mogelijkheid van een andere passende functie besproken. (r.o. 3.7.)	- Beschikbare functies waren niet passend voor WN vanwege specifieke ervarings- of opleidingseisen. (r.o. 3.7.)	<i>Niet concreet.</i>	- WN had medische beperkingen voor een specifieke functie. (r.o. 3.7.)	<i>Niet van toepassing.</i>
15	A-grond (r.o. 5.4)	- WN heeft verschillende vacante functies aangedragen. - WN heeft zich tegenover één functie niet ten volle ingezet. (r.o. 5.7.2 / 5.7.3 / 5.7.4)	- WN is niet geschikt voor passende functie, wegens het ontbreken van ervaring in een leidinggevende functie. (r.o. 5.7.2)	- Leidinggevende functie zou ook niet passend zijn als daarbij rekening wordt gehouden met een redelijke termijn voor eventuele herscholing. (r.o. 5.7.2)	- Vacante functie is niet passend vanwege de reisafstand. - WN heeft aangegeven niet bereid te zijn om te verhuizen. (r.o. 5.7.3)	<i>Niet van toepassing.</i>

<sup>205</sup> Niet getoetst. Het hof heeft eerst het herplaatsingsvereiste behandeld. Hieraan was niet voldaan.

Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
16	A-grond (r.o. 3.6)	- WG heeft eventuele herplaatsingsmogelijkheden maar kort besproken met WN. (r.o. 3.8)	- Voor de door WN aangedragen functies waren geen vacatures (te verwachten). (r.o. 3.8)	<i>Niet concreet.</i>	- Bij WG was sprake van inkrimping van het personeelsbestand en het opheffen van activiteiten voor bepaalde landen, waaronder Nederland. - Salarisniveau WN lag veel hoger dan bij andere uitvoerende functies. - WG hoefde functies die niet passend zijn niet aan te bieden. (r.o. 3.8)	<i>Niet van toepassing.</i>
17	A-grond (r.o. 3.7.)	<i>Niet concreet.</i>	- Weinig aanknopingspunten dat WN geschikt is voor vacante functies. (r.o. 3.15.)	- WN is ook niet na beperkte her-, om- of bijscholing binnen een redelijke termijn geschikt. (r.o. 3.15.)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet van toepassing.</i>
18	H-grond (r.o. 5.6)	- WN heeft één en ander geprobeerd maar zonder succes. (r.o. 5.5)	- WG heeft contact gezocht met diverse inleners. - WG heeft geen (concrete) passende functies kunnen vinden. (r.o. 5.5)	- Scholing is niet aan de orde omdat WG enkel uitleent en niet zelf diensten aanbiedt. (r.o. 5.7)	- Beperkte inzetbaarheid van WN vanwege zijn urenbeperking is een struikelblok. (r.o. 5.5 / 5.6 / 5.7)	<i>Niet van toepassing.</i>
19	A-grond (r.o. 3.4)	- WG heeft WN in het geheel niet gesproken over potentiële herplaatsingsmogelijkheden. (r.o. 3.6)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet concreet.</i>	- WN is wereldwijd werkzaam geweest voor WG. - WG had een passende functie binnen het concern maar buiten Europa niet af kunnen dwingen. (r.o. 3.6)	- WG heeft geen andere ondernemingen uit het concern betrokken. (r.o. 3.6)

Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
20	G-grond (r.o. 3.7.)	- De communicatie van de WG over dit project en de rol van WN liet te wensen over. - WN is niet erg actief op zoek geweest naar een nieuwe functie. - WG wees WN (terecht) op zijn eigen verantwoordelijkheid om vacatures te checken. (r.o. 3.17. / 3.19.)	- WG heeft geprobeerd een functie te creëren voor WN, binnen een nieuw bedrijf. Dit bedrijf kwam alleen niet van de grond. (r.o. 3.17.)	<i>Niet concreet.</i>	- WG heeft zich terecht beperkt tot het eigen concern, omdat zij over andere concerns geen zeggenschap heeft. (r.o. 3.16)	- WG heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er binnen het concern geen geschikte vacatures voor WN waren. (r.o. 3.16.)
21	A-grond (r.o. 3.9)	- WG moedigt werknemer aan om online naar andere vacatures te kijken. - WN heeft een afwijzende houding. Van WN had mogen worden verwacht dat hij zich inspant. (r.o. 3.10.3)	- WG verwijst naar vacatures op internet en intranet. (r.o. 3.10.3)	<i>Niet concreet.</i>	- WN heeft laten dat hij niet meer bij WG wil werken en geen ondersteuning van WG behoeft. (r.o. 3.10.3)	<i>Niet van toepassing.</i>
22	A-grond (r.o. 4.1)	- WN heeft een functie aangedragen. (r.o. 4.3.1)	- Vacante functie is anders en vraagt om andere capaciteiten. - Vacante functie sluit niet aan bij werkervaring WN. (r.o. 4.10)	- Het resterende deel van de opzegtermijn zou te kort zijn voor WN om bij te scholen. (r.o. 4.10)	- Passende functie werd vergeven aan een ander. (r.o. 4.7)	<i>Niet van toepassing.</i>
23	A-grond (r.o. 5.3.)	- WN oppert zelf een andere passende functie. (r.o. 5.11.)	- WG heeft vacatures voorgesteld aan WN. - De functies waren niet passend vanwege de vereiste ervaring, het (veel) lagere salarisniveau en de taaleisen. (r.o. 5.11. / 5.12.)	<i>Niet concreet.</i>	- WN is de buitenlandse taal niet machtig. (r.o. 5.12.)	- WG heeft in voldoende mate onderzocht of binnen het concern een passende vacature bestaat of zal ontstaan. (r.o. 5.13.)



Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
24	D- / G-grond <sup>206</sup> (r.o. 5.11. / 5.13.)	- WG heeft niet aangevoerd dat zij enige (relevante) inspanningen heeft geleverd t.b.v. herplaatsing van de WN. (r.o. 5.14.)	- De enkele stelling dat er geen (passende) vacatures bestaan bij WG is niet voldoende. (r.o. 5.14.)	<i>Niet concreet.</i>	- De fusie waarin WG terecht is gekomen leidt tot grote veranderingen in de organisatiestructuur van WG en nieuwe functies. (r.o. 5.14.)	<i>Niet van toepassing.</i>
25	A-grond (r.o. 3.14.)	<i>Niet concreet.</i>	- Zelf als de genoemde functies vacant waren, dan sluiten ze niet aan bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van WN. (r.o. 3.21.)	- Niet is gebleken dat genoemde functies middels scholing geschikt konden worden gemaakt. (r.o. 3.21.)	<i>Niet concreet.</i>	- WG heeft (onverplicht) binnen het concern onderzocht of herplaatsing mogelijk was, dit bleek niet het geval. (r.o. 3.21.)
26	A-grond (r.o. 4.7)	- In een eerdere bespreking voorzag WN geen functies met een vergelijkbaar salaris. - WG heeft na de zitting geen mogelijkheden op persoonsniveau besproken/ onderzocht. (r.o. 4.10)	- Voor de ontslagaanvraag heeft WG geen andere functies aangeboden. - Nadien heeft WG functies aangeboden. - WG stelt geen passende functies te hebben voor WN, onvolledig overzicht is hiervoor onvoldoende. - WG heeft mogelijk passende functie niet aangedragen. (r.o. 4.10)	<i>Niet concreet.</i>	- Voorgestelde functies waren van een aanmerkelijk lager salarisniveau. (r.o. 4.10)	- WG heeft binnen haar gehele onderneming niet gedaan wat mogelijk was en in de rede lag om WN te herplaatsen. (r.o. 4.10)
27	G-grond <sup>207</sup> (r.o. 5.11)	- Andere inspanningen van WG om tot herplaatsing van WN te komen, zijn niet gesteld noch gebleken. (r.o. 5.9)	- WG heeft (telefonisch) over functies gesproken met WN, echter is er door haar geen concreet aanbod gedaan. (r.o. 5.9)	- WG heeft niet onderzocht of WN d.m.v. scholing kon worden herplaatst. (r.o. 5.10)	<i>Niet concreet.</i>	- WG heeft niet onderzocht of WN binnen het concern waar WG deel van uitmaakt kon worden herplaatst. (r.o. 5.10)

<sup>206</sup> Beide ontslaggronden zijn niet voldragen.

<sup>207</sup> Deze ontslaggrond is niet voldragen.

Nr.	Redelijke grond	Goed werkgever- / werknemerschap	Passende functie	Scholing	Niet mogelijk / niet in de rede	Concern
28	G-grond (r.o. 16.)	- WG heeft met WN overleg gevoerd en hulp aangeboden. - WN heeft intern gesolliciteerd. (r.o. 16.)	- WG heeft zich voldoende ingespannen door een vacature aan te bieden. - Afwijzing van sollicitaties was op inhoudelijke gronden, WN was niet voldoende gekwalificeerd. (r.o. 16.)	<i>Niet concreet.</i>	- WN weigert de aangeboden vacature. (r.o. 16.)	- WG heeft zich ingespannen om binnen haar mogelijkheden een andere arbeidsplaats voor WN te vinden, door de vacature in Oekraïne aan te bieden. (r.o. 16.)
29	D / G-grond <sup>208</sup> (r.o. 5.14. / 5.24.)	<i>Niet concreet.</i>	- Het enkele overleggen - na indiening van het verweerschrift - van de thans openstaande vacatures is onvoldoende. (r.o. 5.23.)	<i>Niet concreet.</i>	<i>Niet concreet.</i>	- Niet is gebleken dat door WG serieus is onderzocht of er mogelijkheden tot herplaatsing zijn binnen de gehele groep. (r.o. 5.23.)
30	A-grond (r.o. 3.24.)	- Op grond van goed werkgeverschap had WG een gesprek aan moeten gaan met WN over de verstoorde arbeidsverhouding. (r.o. 3.33.)	- Enerzijds waren er vacatures voor functies waarvoor WN overgekwalificeerd is. - Anderzijds beschikte WN niet over de nodige kwalificaties. - WG heeft een volgens het UWV 'absoluut passende functie' niet aangeboden. (r.o. 3.29. / 3.30.)	- WN kon niet binnen een redelijke termijn de kwalificaties verwerven met behulp van scholing. (r.o. 3.29.)	- Het niet openstellen van een passende functie zorgt er niet voor dat WG aan zijn verplichting kan ontkomen. (r.o. 3.32.)	- WG heeft onderzocht of WN elders in de groep kon worden herplaatst, dit was niet het geval. (r.o. 3.29.)
31	A-grond <sup>209</sup> (r.o. 3.4.1.)	- WG heeft in het geheel geen overleg met de WN gehad over herplaatsing. - WG had in redelijkheid tenminste kunnen inventariseren. (r.o. 3.4.3. / 3.4.4.)	- WG is niet nagegaan of de vrijgekomen functie passend is voor de WN. (r.o. 3.4.4.)	<i>Niet concreet.</i>	- Het voornamelijk communiceren tussen juridische adviseurs maakt niet dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. (r.o. 3.4.5.)	- WG had elders in het concern dienen te onderzoeken of er functies beschikbaar waren, c.q. zouden komen. (r.o. 3.4.4.)

<sup>208</sup> Beide ontslaggronden zijn niet voldragen.

<sup>209</sup> Niet getoetst. Het hof heeft eerst het herplaatsingsvereiste behandeld. Hieraan was niet voldaan.

### Bijlage 3

Kenmerk	Gerecht	Datum	ECLI-nummer
A	Rechtbank Overijssel	15 maart 2016	ECLI:NL:RBOVE:2016:891
B	Rechtbank Midden-Nederland	21 maart 2016	ECLI:NL:RBMNE:2016:2440
C	Rechtbank Limburg	8 juni 2017	ECLI:NL:RBLIM:2017:5430
D	Rechtbank Noord-Nederland	10 november 2017	ECLI:NL:RBNNE:2017:5004
E	Gerechtshof 's-Hertogenbosch	8 februari 2018	ECLI:NL:GHSHE:2018:536
F	Rechtbank Overijssel	12 februari 2018	ECLI:NL:RBOVE:2018:518
G	Rechtbank Limburg	7 maart 2018	ECLI:NL:RBLIM:2018:2134
H	Rechtbank Amsterdam	22 mei 2018	ECLI:NL:RBAMS:2018:3501
I	Rechtbank Overijssel	26 november 2018	ECLI:NL:RBOVE:2018:5130
J	Rechtbank Noord-Nederland	15 februari 2019	ECLI:NL:RBNHO:2019:3775
K	Gerechtshof Den Haag	26 november 2019	ECLI:NL:GHDHA:2019:3150

#### Legenda

*Niet van toepassing*

De rechter is (inhoudelijk) niet ingegaan op de betreffende topic.

## Bijlage 4

Kenmerk	Soort wijziging	Aanleiding wijzigingsvoorstel	Redelijk voorstel	Aanvaarding
A	Functiewijziging (r.o. 4.5.)	D-grond: - WG vermeend dat er sprake is van disfunctioneren, welke niet is voldragen omdat de WN niet op de hoogte is gesteld en de WG geen verbetertraject heeft aangeboden. (r.o. 4.6.)	- Onder voorgaande omstandigheden was het voorstel van WG tot functiewijziging niet redelijk. (r.o. 4.6.)	- WN hoeft niet in te stemmen met onredelijke voorstellen tot wijziging van de arbeidsovereenkomst, waaronder de inhoud van de functie. - Weigering leidt niet tot verstoorde arbeidsrelatie tussen WN en collega's. (r.o. 4.6. / 4.7.)
B	Wijziging arbeidsvoorwaarden (salaris) (r.o. 4.20.)	- Niet is gebleken van enige aanleiding of noodzaak tot het doen van een voorstel tot wijziging. (r.o. 4.20.)	<i>Niet van toepassing.</i>	<i>Niet van toepassing.</i>
C	Wijziging functie en standplaats (r.o. 4.5.)	A-grond: - WG betoogd dat de vestiging in Kerkrade de slechtst draaiende vestiging was. - WG had WN moeten informeren over gewijzigde omstandigheden en duidelijkheid moeten geven over de verwachte nieuwe functie. D-grond: - WN zou niet beschikken over vaardigheden en competenties voor de betreffende functie. WG heeft WN niet in kennis gesteld en geen verbetertraject aangeboden. (r.o. 4.7. / 4.8. / 4.9. / 4.10 / 4.11.)	- WG heeft geen concreet aanbod gedaan. (r.o. 4.7.)	- Op basis van de aanleiding en de redelijkheid van het wijzigingsvoordeel kon redelijkerwijs niet van WN worden gevergd dat zij akkoord ging met de wijziging. - WN mocht het voorstel van WG weigeren. (r.o. 4.12.)
D	Functiewijziging (r.o. 4.3.)	D-grond: - De kritiek op het functioneren van WN is concreet en ook aantoonbaar meermalen met WN gedeeld. - WG heeft WN voldoende de gelegenheid geboden om zijn functioneren te verbeteren. (r.o. 4.7.)	- In de gegeven omstandigheden lijkt de voorgelegde functie passend. - WG heeft gezocht naar een - niet bestaande - speciaal voor WN ontworpen passende functie, met behoud van zijn arbeidsvoorwaarden en de verwachting dat WN met dit takenpakket van waarde zal zijn voor WG. (r.o. 4.8.)	- Het is wellicht te begrijpen dat WN de aangeboden functie als een degradatie aanvaardt, echter neemt dit niet weg dat aanvaarding in redelijkheid van WN kan worden gevergd. (r.o. 4.8.)

Kenmerk	Soort wijziging	Aanleiding wijzigingsvoorstel	Redelijk voorstel	Aanvaarding
E	Functiewijziging (r.o. 3.8.)	D-grond: - WG heeft niet veel gedaan om het functioneren van WN te verbeteren. - Voor WN was het niet duidelijk dat WG vond dat zij onvoldoende functioneerde. - WG heeft onvoldoende toegelicht waarom zij niet eerst een verbetertraject heeft aangeboden. (r.o. 3.14. / 3.15.)	- Het wijzigingsvoorstel is niet redelijk. - Het betrof een functie van een veel lager niveau, al kreeg WN dan wel wekelijks aansturing. - WN behield de eerste zes maanden haar salaris, maar daarna zou het drastisch worden verlaagd. (r.o. 3.17. / 3.18.)	- Doordat van WN niet kon worden gevergd dat zij de functiewijziging zou aanvaarden is er geen sprake van werkweigering. - WN had recht op een transitievergoeding. (r.o. 3.19. / 3.21.)
F	Functiewijziging (r.o. 4.4)	H-grond: - Functie WN is komen te vervallen zodat aan de arbeidsovereenkomst op geen enkele wijze meer invulling kan worden gegeven. - De arbeidsovereenkomst is dan feitelijk niets meer dan een lege huls. (r.o. 4.2)	- Passende functie heeft een lager salaris en moet van de WG worden uitgevoerd in Engeland. - Het is ontegenzeggelijk nogal een stap om te verhuizen naar een ander land om voor dezelfde WG tegen een aanzienlijk lager salaris aan de slag te gaan. (r.o. 4.4)	- WN mocht stevig aarzelen of hij de functie wel moest aanvaarden. - Weigering van WN zorgt niet voor verwijtbaar handelen. (r.o. 4.4)
G	Functiewijziging (r.o. 3.3)	A-grond: - WN bestrijdt niet dat de WG genoodzaakt was tot diepgaande organisatorische ingrepen in het kader van reorganisatie. (r.o. 3.3)	- WN weersprekt evenmin dat een functieverandering op een lager ingeschaald niveau redelijk is. - WG mocht redelijkerwijs tot wijziging besluiten en haar voorstel tot functieverandering is als redelijk te kwalificeren. - WG heeft eveneens een redelijk compromisvoorstel gedaan. (r.o. 3.3 / 3.5)	- WN zou zichzelf te kort doen als hij het voorstel verwierpt, maar de keuze is nu eenmaal aan hem. - Mogelijk doet WN er verstandig aan om opnieuw in overleg te treden met WG over de invulling. (r.o. 3.5)
H	Functiewijziging (r.o. 10.)	- Verzoek tot ontbinding is gebaseerd op (en/of) de d-, e-, g- en h-grond. - Echter is geen van deze gronden voldoende onderbouwd door WG. - WN is geen gelegenheid geboden om haar handelen aan te passen en nergens blijkt uit dat de WG inspanningen heeft gepleegd tot herplaatsing. (r.o. 16.)	- Zowel de inhoud van de functie, de bevoegdheden als de salariëring van WN zouden worden gewijzigd. (r.o. 11.)	- De weging van belangen dient in het voordeel van de WN uit te vallen. (r.o. 18.)
I	Functiewijziging (r.o. 4.7.)	G-grond: - Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. (r.o. 4.6. / 4.7.)	- WG heeft zich ingespannen om een uitdagendere functie te creëren. - WN heeft erkend dat de functie op hem was toegesneden. (r.o. 4.7.)	- Het staat de werknemer vrij om een functie te weigeren. (r.o. 4.7.)

Kenmerk	Soort wijziging	Aanleiding wijzigingsvoorstel	Redelijk voorstel	Aanvaarding
J	Functiewijziging (r.o. 5.6.)	E-grond: - Dat WN de arbeidsrelatie (moedwillig) heeft willen verstoren, is onvoldoende gebleken. - Het is onvoldoende vast komen te staan dat er sprake is van een voldragen 'e-grond'. G-grond: - Door de duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie is er sprake van een voldragen 'g-grond'. (r.o. 5.5. / 5.8. / 5.9.)	- Dat de functie niet op hbo-niveau is, in een lagere salarisschaal wordt gewaardeerd en de werkzaamheden op een meer administratief niveau plaatsvinden, is door WG onvoldoende betwist. - Onvoldoende is vast komen te staan dat de functie passend is. (r.o. 5.6.)	- WN heeft de (passende) functie mogen weigeren. (r.o. 5.6.)
K	Arbeidsvoorwaarden (tantiëmereregeling) (r.o. 19.)	G-grond: - Niet in te zien op welke basis voortzetting van de overeenkomst door WN in zijn oude functie nog mogelijk was. - Bij beide partijen ontbrak het aan het benodigde vertrouwen. (r.o. 19.)	- Het voorstel van WG was niet redelijk. - WN had de keuze of beëindiging of voortzetting met slechtere tantiëmereregeling. (r.o. 19.)	- WN hoefde in redelijkheid niet akkoord te gaan met het voorstel om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. (r.o. 19.)