

Herplaatsing in concernverband. Hoe zat het ook alweer?

In het kort

In het geval dat een functie komt te vervallen, zijn werkgevers verplicht te onderzoeken of de getroffen werknemer in een andere passende functie kan worden herplaatst, alvorens zij deze werknemer kunnen voordragen voor ontslag. Het herplaatsingsonderzoek moet zien op het gehele concern, hetgeen - zeker bij grote multinationals - een aantal vragen oproept. Want wat wordt er nu precies van werkgevers verwacht en wat betekent dit in de praktijk?

Actieve rol

Een werkgever moet een werknemer actief en - op de persoon gericht - begeleiden, initiërend te werk gaan en eventuele belemmeringen voor een herplaatsing wegnemen. Het is niet afdoende als de werkgever de werknemer uitsluitend wijst op de vacaturepagina van het concern. Van werkgever mag ten minste verwacht worden dat hij informeert naar vacatures bij andere locaties/vestigingen en de uitkomst daarvan bespreekt met de werknemer. Ook in het geval dat de kans op herplaatsing vermoedelijk gering is, zal werkgever de mogelijkheden met werknemer dienen te bespreken. Het aanbieden van één passende functie, mits deze ook daadwerkelijk passend is, kan daarbij voldoende zijn.

Geen resultaatsverplichting

Een belangrijke kanttekening is dat de herplaatsingsplicht geen resultaatsverplichting betreft, maar een inspanningsverplichting. Dus wanneer de uitkomst van het onderzoek is dat werknemer niet kan worden herplaatst, kan toch zijn voldaan aan de herplaatsingsplicht. Of de werkgever in concernverband voldoende inspanningen heeft verricht, hangt (mede) af van de omstandigheden binnen het concern. Uit de rechtspraak en de beleidsregels van het UWV blijkt dat men kan denken aan de volgende relevante factoren:

- de mate van verwevenheid tussen de concernonderdelen (die zich bijvoorbeeld uit in de concernbrede inzet van personeel of de aanwezigheid van een interne vacaturebank);
- de zeggenschap van de werkgever over andere concernvennootschappen;
- de economische omstandigheden bij de andere concernonderdelen (hoe slechter de omstandigheden, hoe minder aannemelijk het is dat passende functies voorhanden zijn);
- de omvang van het concern (hoe groter het concern, hoe aannemelijker het is dat er passende functies voorhanden zijn); en
- additionele verplichtingen (bijvoorbeeld een sociaal plan waarin een werkgever toezegt een concrete inspanning tot concernbrede herplaatsing te leveren).



Niet in de rede?

Ten slotte kunnen ook redelijkheidsargumenten een rol spelen. Een werkgever kan op grond van een nadere weging van de omstandigheden van het geval, tot het oordeel komen dat herplaatsing, hoewel mogelijk, niet in de rede ligt. Vanwege de ondernemersvrijheid komt de werkgever hierin enige beoordelingsruimte toe. De werknemer heeft bij concernvennootschappen niet per definitie voorrang op externe kandidaten of op tijdelijke arbeidskrachten. Uitgangspunt is dat concernvennootschappen een eigen personeelsbeleid moeten kunnen voeren.

Mocht de conclusie zijn dat herplaatsing niet in de rede ligt, is het van belang dat werkgevers dat - met redenen omkleed - toelichten, bijvoorbeeld omdat het onevenredig kostbaar of anderszins bezwaarlijk is.

Contact Us



Roderick Beudeker

Senior Associate Employment Law

roderick.beudeker@bakermckenzie.com

© 2021 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

