

Het herplaatsingsvereiste in internationale context naar aanleiding van de ‘Expatriat/Shell’-beschikking: eindelijk duidelijkheid?

S. Gerritse & S.E.J.M. van Well, datum 17-04-2019

Datum

17-04-2019

Auteur

S. Gerritse & S.E.J.M. van Well^[4]

Auteursprofiel

S. Gerritse

S.E.J.M. van Well

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

JCDI

JCDI:ADS46651:1

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (hierna: ‘Wwz’) is het herplaatsingsvereiste ^[1] gecodificeerd in de wet. Deze codificering heeft voor veel verwarring gezorgd. Zo is niet alleen de wettekst (artikel 7:669 lid 1 BW) en de lagere regelgeving onduidelijk, maar lijkt ook de parlementaire geschiedenis een bron van verwarring te zijn. Dit heeft onder andere in de vakliteratuur tot een discussie geleid over de inhoud en de reikwijdte van het herplaatsingsvereiste.^[2] De Hoge Raad heeft in zijn *Expatriat/Shell*-beschikking van 18 januari 2019 enige duidelijkheid gegeven.^[3] In dit artikel zullen we de betekenis van deze beschikking voor de arbeidsrechtpraktijk duiden. We zullen hierbij ingaan op de vraag of het herplaatsingsvereiste nog steeds een redelijkheidsnorm kent. Vervolgens zullen wij ingaan op de reikwijdte van het herplaatsingsvereiste in internationaal concernverband, waarbij we bespreken welke categorie functies in ogenschouw dienen te worden genomen en hoever de inspanningen van de werkgever ten aanzien van herplaatsing in internationaal concernverband dienen te reiken.

S. Gerritse & S.E.J.M. van Well^[4]

1. De inhoud van het herplaatsingsvereiste

Op grond van artikel 7:669 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen indien hij een redelijke grond heeft 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 volgens de wetgever in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (*de e-grond*). Het voorgaande betekent logischerwijs dat, afhankelijk van de grond voor ontslag, het UWV of de rechter pas toekomt aan het toetsen aan het herplaatsingsvereiste indien vaststaat dat sprake is van een voldragen redelijke grond.^[5] Indien herplaatsing vervolgens mogelijk is of in de rede ligt, dan dient het UWV aan de werkgever toestemming voor de opzegging te onthouden of dient de rechter de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden. Het gaat hier namelijk om een zogeheten ‘Obliegenheit’. ^[6] Ofwel, de niet-inachtneming van het herplaatsingsvereiste verschaft geen rechten aan de werknemer maar beïnvloedt wel de rechtspositie van de werkgever (er kan niet tot ontslag worden overgegaan).^[7]

2. Is sprake van een wijziging?

Blijkens de parlementaire geschiedenis heeft de wetgever met de codificering van het herplaatsingsvereiste geen wijziging beoogd ten opzichte van hetgeen hierover in het Ontslagbesluit was geregeld.^[8] Het doel was slechts de rechtszekerheid te bevorderen en juridisering van ontslag te voorkomen door middel van het opnemen van zo concreet mogelijke normen in de wet en lagere regelgeving.^[9] In de vakliteratuur zijn hierbij vraagtekens geplaatst.^[10] Zo ligt volgens de Graaf – anders dan vóór de invoering van de Wwz – herplaatsing slechts in uitzonderlijke situaties ‘niet in de rede’.^[11] Met de woordkeuze ‘niet in de rede’ lijkt de wetgever volgens hem te hebben ingespeeld op situaties waarin de werkgever simpelweg niet toekomt aan het verrichten van herplaatsingsinspanningen en dus niet op situaties waarin herplaatsing wel ‘mogelijk is’,

^[12]

maar er een goede reden is om niet tot herplaatsing over te gaan.^[12] Door verscheidene auteurs is dan ook betoogd dat het herplaatsingsvereiste na de invoering van de Wwz is verruimd.^[13]

2.1 De Expat/Shell-beschikking: het herplaatsingsvereiste kent nog steeds een redelijkheidsnorm

De vraag of het herplaatsingsvereiste van artikel 7:669 lid 1 een ‘individuele redelijkheidstoets’ vergt is uiteindelijk door de Hoge Raad beantwoord in de *Expat/Shell*-beschikking.^[14] In cassatie kwam de vraag aan bod of het gerechtshof Den Haag heeft mogen oordelen dat herplaatsing binnen het Shell concern niet mogelijk was of niet in de rede lag. Het hof had ten aanzien van dit oordeel overwogen dat deze norm een individuele redelijkheidstoets vergt, waarbij rekening wordt gehouden met alle omstandigheden van het geval.^[15] De rechtsklacht van de voormalige expat behelst dat herplaatsing slechts niet in de rede ligt in gevallen waarin herplaatsing (in het geheel) ‘niet logisch is’.^[16] De Hoge Raad overweegt echter dat uit de parlementaire geschiedenis van het thans in artikel 7:669 lid 1 BW neergelegde herplaatsingsvereiste en de toelichting op de Ontslagregeling volgt dat de wetgever met de invoering van de Wwz geen breuk met het tot 1 juli 2015 geldende recht heeft beoogd.^[17] De Hoge Raad concludeert dan ook dat ‘moet worden aangenomen dat met het gebruik van het begrippenpaar “niet mogelijk is of niet in de rede ligt” niet is beoogd een resultaatsverplichting van de werkgever tot herplaatsing in het leven te roepen, maar dat het daarbij gaat om hetgeen in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd’.^[18] Bij de beantwoording van de vraag of herplaatsing in de rede ligt kunnen volgens de Hoge Raad aldus ook redelijkheidsargumenten een rol spelen, hetgeen een zekere beoordelingsruimte voor de werkgever impliceert.^[19]

2.2 De Expat/Shell-beschikking van de Hoge Raad geeft de (internationale) concernwerkgever de gewenste armslag

Het redelijkheidsventiel is wellicht niet hetzelfde als de overkoepelende ‘redelijkheidsmaatstaf’ uit het vóór de invoering van de Wwz geldende ontslagrecht^[20] maar dat aan de werkgever een zekere beoordelingsruimte toekomt als het gaat om herplaatsing is onder andere goed nieuws voor de (internationale) concernwerkgever.^[21] Indien redelijkheidsargumenten bij herplaatsing in concernverband geen rol zouden spelen, dan zou dit immers – met name in internationaal verband – tot problematische situaties kunnen leiden.^[22] Hierbij merken wij op dat de reikwijdte van het herplaatsingsvereiste in concernverband in internationale context in de kern niet afwijkt van de reikwijdte in nationaal concernverband. In de beschikbare literatuur wordt dan ook meestal geen uitdrukkelijk onderscheid gemaakt tussen beide situaties.^[23] In de praktijk is er echter wel degelijk een onderscheid. De argumenten dat het concernbrede herplaatsingsvereiste vanuit een oogpunt van autonomie van de verschillende concernonderdelen onwenselijk is en dat het indruist tegen de rechtszekerheid van flexibele arbeidskrachten, hebben namelijk nóg meer betekenis indien sprake is van een internationaal concern. De concernonderdelen en flexibele arbeidskrachten worden in dat geval immers geconfronteerd met de – vanuit hun oogpunt bezien ‘negatieve’ – gevolgen van Nederlandse regelgeving die strikt genomen niet op hun van toepassing is.

Mede gezien de recente uitspraken van het Hof Den Haag (de *Expat/Shell*-zaak in hoger beroep)^[24] en het Hof 's-Hertogenbosch^[25] met betrekking tot de inhoud en de reikwijdte van het herplaatsingsvereiste in internationale context, is het interessant stil te staan bij de vragen wanneer het herplaatsingsvereiste zich over het hele internationale concern uitstrekt (hoofdstuk 3), welke functies in deze dienen te worden meegewogen (hoofdstuk 4) en hoever de inspanningen in redelijkheid kunnen reiken (hoofdstuk 5). Wij zullen deze vragen hieronder trachten te beantwoorden.

3. Wanneer strekt het herplaatsingsvereiste over het hele internationale concern?

Het herplaatsingsvereiste strekt over het gehele internationale concern indien (i) de werkgever deel uitmaakt van een groep in de zin van artikel 2:24b BW^[26]; en (ii) niet aantoonbaar is komen vast te staan dat een werknemer niet bereid is in het buitenland aan de slag te gaan.

(i) De werkgever behoort tot een groep

Teneinde te beoordelen of het herplaatsingsvereiste zich over het hele internationale concern uitstrekt, verdient het aanbeveling om allereerst de vennootschapsrechtelijke structuur van de werkgever in kaart brengen en te toetsen of de werkgever behoort tot een groep in de zin van artikel 2:24b BW.^[27] Uit dit wetsartikel volgt dat gesproken kan worden van een groep indien sprake is van ‘een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden’. Daarvan is in ieder geval sprake indien kan worden gesproken van een ‘centrale leiding’, dat wil zeggen een moedervernootschap die de feitelijke leiding uitoefent.^[28] De reikwijdte van het herplaatsingsvereiste strekt zich uit over de groepsmaatschappijen die zich bevinden in deze economische eenheid.^[29] De passende arbeidsplaatsen bij een zustermaatschappij die niet onder dezelfde centrale leiding valt mogen dus buiten beschouwing worden gelaten.

(ii) De werknemer is bereid naar het buitenland te gaan

Het strekt verder tot aanbeveling na te gaan of de werknemer ook daadwerkelijk bereid is in het buitenland te gaan werken. De werkgever kan er niet zomaar van uitgaan dat de werknemer geen interesse heeft in een passende functie in het buitenland.^[30] Pas indien aantoonbaar is komen vast te staan dat een werknemer daartoe niet bereid is, komt men in zijn geheel niet toe aan herplaatsingsmogelijkheden over de grens. Het is hierbij van belang om alles wat de werknemer hierover heeft verklaard schriftelijk vast te leggen, zodat dit later in een eventuele ontslagprocedure ook kan worden aangetoond.^[31] Het is namelijk niet ondenkbaar dat een werknemer die niet bereid is voor zijn werk over de landsgrenzen te gaan, zich uit strategische overwegingen in een procedure alsnog op dit standpunt stelt. Het feit dat het herplaatsingsvereiste een negatieve voorwaarde voor ontslag vormt kan de concernwerkgever op deze wijze behoorlijk in de weg staan. Voor zover een werknemer verklaart bereid te zijn in een aantal bepaalde landen van het concern te worden herplaatst, kan het onderzoek naar passende functies zich vanzelfsprekend toespitsen op deze landen. Overigens moet hierbij ook worden opgemerkt dat een eventuele weigering van een passende functie in het buitenland negatieve gevolgen kan hebben voor een werknemer.^[32]

4. Welke functies dienen in ogenschouw te worden genomen?

Hiervoor is steeds gesproken over 'passende functies'. Dit kan echter meer specifiek omschreven worden. Uit artikel 9 lid 1 Ontslagregeling volgt namelijk dat de werkgever bij de beoordeling of er binnen het concern sprake is van een passende functie zowel de arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat of binnen korte termijn zal ontstaan (onder a) maar ook de arbeidsplaatsen die door flexibele arbeidskrachten worden vervuld (onder b) in ogenschouw dienen te worden genomen. Er heerst echter verdeeldheid in de literatuur over de vraag welke categorie functies meegewogen dienen te worden als het gaat om herplaatsing in concernverband. Ook uit de rechtspraak valt dit niet eenduidig af te leiden.

4.1 Discussie in de literatuur

Meerdere auteurs hebben betoogd dat het herplaatsingsvereiste in concernverband niet verder zou moeten reiken dan de beschikbare vacatures (hierna: de enge benadering).^[33] Een argument voor deze enge benadering kan worden gevonden in de nota van toelichting.^[34] Daarin komt het concern uitsluitend ter sprake bij de arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat (onder a) waarna vervolgens wordt verwezen naar artikel 9 lid 2 van de Ontslagregeling. Pas dáárna komen de flexibele arbeidskrachten (onder b) ter sprake, waardoor de indruk wordt gewekt dat de flexibele schil niet hoeft worden betrokken bij het herplaatsingsonderzoek in concernverband. De auteurs aan de andere kant van deze discussie^[35] stellen – kort gezegd – dat in het artikel geen onderscheid wordt gemaakt tussen lid 1 onder a en onder b, dat dit onderscheid niet is gemaakt bij de per 1 juli 2016 ingevoerde wijzigingen^[36] en dat dit onderscheid ook niet uit de Uitvoeringsregels volgt.^[37] Derhalve dient het herplaatsingsvereiste in concernverband toegespitst te worden op zowel de arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat of binnen korte termijn zal ontstaan (onder a), alsook de arbeidsplaatsen die door flexibele arbeidskrachten worden vervuld (onder b) (hierna: de ruime benadering).

4.2 Nog geen duidelijke lijn in de rechtspraak

Ook uit de rechtspraak valt niet eenduidig af te leiden welke categorie functies in dit verband dienen te worden meegenomen in internationaal concernverband. Het Hof Den Haag sluit op 19 september 2017 in de *Expat/Shell*-beschikking aan bij de ruime benadering:

'Het gaat steeds om vacatures en aanstellingen bij afzonderlijke lokale vennootschappen van het Shell concern'.^[38]

Volgens het hof is de expat echter niet benadeeld door het feit dat aan hem geen lijst is verstrekt van arbeidsplaatsen in de flexibele schil, nu het bij bedoelde arbeidsplaatsen gaat om kwesties die typisch de Nederlandse arbeidsmarkt betreffen, zoals arbeidsplaatsen van bijna AOW-gerechtigden en zzp'ers.^[39] Volgens A-G Langemeijer bedoelt het hof hiermee te zeggen dat de Ontslagregeling wat betreft die typisch Nederlandse kwesties (bedoeld in onder b) niet rechtstreeks kan worden toegepast op arbeidsplaatsen in het buitenland, omdat het daarbij gaat om arbeidsplaatsen van een type dat het buitenlandse arbeidsrecht niet kent.^[40] De expat stelt in cassatie onder andere dat het hof miskent dat artikel 9 lid 1 onder b van de Ontslagregeling geen onderscheid maakt tussen in Nederland en in het buitenland gelocaliseerde arbeidsplaatsen. De Hoge Raad komt niet toe aan deze klacht. Voordat het middel ter sprake komt doet de Hoge Raad de zaak zonder nadere motivering af onder verwijzing naar artikel 81 lid 1 RO. De klachten zouden niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.^[41]

Het Hof 's-Hertogenbosch overweegt op 6 december 2018 in de *Océ*-beschikking dat de concernwerkgever heeft miskend dat hij naar een passende functie voor de werknemer dient te zoeken. Het hof baseert dit uitsluitend op onvoldoende inspanningen met betrekking tot passende vacatures en niet met betrekking tot de flexibele schil. Het hof laat bij het citeren van artikel 9 van de Ontslagregeling lid 1 onder b (de flexibele schil) buiten beschouwing.^[42]

4.3 Tussenconclusie

Het begrip vacature is helder en wordt over de grens op dezelfde wijze geïnterpreteerd. Bij een internationaal concern zal bovendien eenvoudig in kaart kunnen worden gebracht welke vacatures beschikbaar zijn. Het is echter niet eenvoudig vast te stellen wat in redelijkheid van de internationale concernwerkgever kan worden verwacht als het gaat om de flexibele functies. Kan hetgeen in Nederland onder de flexibele schil wordt gerekend, rechtstreeks worden toegepast op arbeidsplaatsen in het buitenland? De rechtspraak lijkt deze vraag – al is het soms impliciet^[43] – ontkennend te beantwoorden.

5. Hoever kunnen de inspanningen in redelijkheid reiken?

Voor zover (i) de werkgever onderdeel uitmaakt van een groep met buitenlandse groepsmaatschappijen; (ii) niet aantoonbaar is komen vast te staan dat de werknemer niet bereid is in het buitenland aan het werk te gaan; en (iii) er (mogelijk) passende functies bij andere groepsmaatschappijen beschikbaar zijn, wordt toegekomen aan de vraag hoever de inspanningsverplichting van de concernwerkgever reikt.

5.1 Algemene uitgangspunten

Uit de jurisprudentie volgt een duidelijke ondergrens.^[44] Er kan niet worden gesteld dat de werkgever aan het herplaatsingsvereiste heeft voldaan indien hij de werknemer uitsluitend heeft gewezen op een vacaturepagina van het wereldwijde concern.^[45] Het herplaatsingsvereiste reikt ver voor de zogenoemde ‘grotere ondernemingen’.^[46] Op de werkgever rust een inspanningsverplichting: er wordt van hem verwacht dat hij de werknemer actief begeleidt, initiërend te werk gaat en eventuele belemmeringen voor nieuwe functies wegneemt. Bij een reorganisatie die meerdere werknemers betreft kan dus niet worden volstaan met een groepsgerichte inspanning.^[47] Het ligt aldus primair op de weg van de werkgever naar passende functies te zoeken. Dit kan niet op de werknemer worden afgewenteld.

Hoever deze inspanningsverplichting in individuele gevallen reikt, is mede afhankelijk van de vraag hoeveel invloed de werkgever heeft op het aannamebeleid bij groepsmaatschappijen.^[48] Indien sprake is van een passende functie bij een dochtermaatschappij, dient de werkgever gebruik te maken van zijn instructiebevoegdheid teneinde de werknemer te herplaatsen. Dit vloeit voort uit de inspanningsplicht die op de werkgever rust om eventuele belemmeringen voor herplaatsing weg te nemen.^[49] Hierbij dient wel de kanttekening te worden gemaakt dat het ook voor de moedervennootschap niet altijd mogelijk is om in te grijpen. Er is namelijk altijd een zekere vorm van autonomie gelegen bij de concernonderdelen zelf. Ook al is er sprake van een instructiemacht, deze reikt waarschijnlijk niet zo ver als de zeggenschap van de (eigen) werkgever om voorrang voor de herplaatsingskandidaat af te dwingen. Daarnaast is het ook mogelijk dat sprake is van een algemene instructiebevoegdheid, maar dat het personeelsbeleid in de groep is gedecentraliseerd. Overigens wordt het aanbieden van één passende functie meestal voldoende geacht.^[50] Indien er geen passende functies zijn dient in ieder geval te worden toegelicht waarom herplaatsing elders in het concern niet mogelijk is.^[51]

5.2 Meer concreet

Uit de *Expat/Shell*-beschikking volgt dat het concernonderdeel van Shell voldoende inspanningen heeft verricht. Er zijn vacatures bijgehouden met behulp van het geavanceerde MOR-systeem, er is een passende functie aangeboden en er is contact gelegd met concernonderdelen teneinde de expat te herplaatsen. Dit heeft er zelfs toe geleid dat sommige vacatures langer open stonden.^[52]

Recent oordeelde de Rechtbank Zeeland-West-Brabant dat ook een ander concernonderdeel van Shell genoeg inspanningen had verricht.^[53] De werknemer had zelf geen concrete passende functies aangevoerd. Bovendien had de *HR-manager* contact opgenomen met de *Global Skill Pool Manager*. Ten aanzien van mogelijke functies in het buitenland bleek toen dat de werknemer niet geschikt zou zijn. De kantonrechter oordeelde onder verwijzing naar de *Expat/Shell*-beschikking van het Hof Den Haag dat dit dan ook geen reële mogelijkheid zou zijn:

‘Het staat afzonderlijke lokale vennootschappen van het Shell concern dan wel joint ventures vrij om naar eigen behoefte en wensen een lokaal personeelsbeleid te voeren. Voor zover er al sprake zou zijn van een passende functie zou de (eigen) werkgever dan ook niet kunnen afdwingen dat die vennootschap de werknemer (met voorrang boven externe kandidaten) dient te plaatsen.’

5.3 Voorrang op externe kandidaat?

Indien voor de passende functie al een sollicitatieprocedure loopt en een geschikte externe kandidaat is gevonden, dient in principe voorrang te worden gegeven aan de te herplaatsen werknemer.^[54] Hierbij is echter wel aangegeven dat het aan de werkgever is te beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor een vacature, maar dat hij daarbij zijn keuze wel moet (kunnen) verantwoorden als deze ter discussie wordt gesteld. Een uitzondering op de voorrangsregels is dus verdedigbaar indien de werkgever kan aantonen dat er meer dan geringe verschillen in bekwaamheid zijn tussen de externe

kandidaat en de te herplaatsen werknemer.^[55] Uit de *Expat/Shell*-beschikking blijkt voorts dat de voorrangsregel uit de nota van toelichting niet afdwingbaar is in de context van een grote internationaal opererende en beursgenoteerde onderneming.^[56]

6. Meer duidelijkheid, maar nog niet op alle vlakken

Er is veel geschreven over het herplaatsingsvereiste, waarbij onder andere zorgen zijn geuit over de ogenschijnlijke verruiming en de gevolgen daarvan voor de (internationale) concernwerkgever. De Hoge Raad heeft in zijn *Expat/Shell*-beschikking een einde gemaakt aan één van de discussies op dit gebied door te oordelen dat redelijkheidsargumenten nog steeds een rol spelen bij de vraag of herplaatsing mogelijk is. Het herplaatsingsvereiste strekt over het gehele internationale concern, althans voor zover de werkgever deel uitmaakt van een groep in de zin van artikel 2:24b BW en niet is komen vast te staan dat een werknemer niet bereid is in het buitenland aan de slag te gaan. Het is nog niet uitgekristalliseerd of de flexibele schil bij herplaatsing in concernverband in ogenschouw dient te worden genomen. Het lijkt er echter op dat dit in internationaal verband niet het geval is. Het zou verhelderend zijn als de Hoge Raad zich zou uitlaten over dit punt. Algemeen gesteld is de vereiste mate van inspanning afhankelijk van de instructiebevoegdheid (zeggenschap) van de werkgever over de groepsvennootschap waarbinnen een passende functie voorhanden is. Daarbij heeft de rechtspraak wel oog voor de besproken moeilijkheden rondom herplaatsing in internationaal concernverband. De werkgever moet dan – met het oog op de stelplicht – wel voldoende hebben aangevoerd hieromtrent. Duidelijk is in ieder geval dat de concernwerkgever uitvoerig moet toelichten waarom herplaatsing elders in het (internationale) concern 'niet mogelijk is of niet in de rede ligt' in het geval er niet is overgegaan tot herplaatsing.

Voetnoten

[1]

In algemene zin merken wij op dat wij in dit artikel alleen zullen spreken over het herplaatsingsvereiste en niet over de herplaatsingsverplichting of de herplaatsingsplicht. Met A-G Langemeijer zijn wij namelijk van mening dat de term herplaatsingsvereiste beter aansluit bij het feit dat herplaatsing een (negatieve) voorwaarde voor ontslag is. Zie Concl. A-G F.F. Langemeijer, ECLI:NL:PHR:2018:1159, bij HR 18 januari 2019, *JAR* 2019/54, m.nt. H.H.M.A. Foesenek (*Expat/Shell*).

[2]

T.J. van Frankenhuijsen, 'Concern-brede herplaatsing: wat is de laatste stand van zaken?', *AR* 2018/5; F.G. Laagland & I. Lintsen, 'Werkgeverschap in concernverhoudingen', *TRA* 2016/13; L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82; R. Beltzer & S. Schmeetz, 'Herplaatsing binnen het concern', *TvO* 2017, afl. 2; R. Olivier & J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *TAP* 2017/2 en D. Kruit & J. Sap, 'De herplaatsingsplicht in de praktijk', *TvO* 2018/2.

[3]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*).

[4]

Mr. S. Gerritse en mr. S.E.J.M. van Well zijn beide advocaat bij HEUSSEN advocaten en notarissen te Amsterdam.

[5]

Zie in gelijke zin L.B. de Graaf, 'Herplaatsing over wijziging, weigering en preventieve toetsing', *TRA* 2018/46 (p. 4).

[6]

Zie concl. A-G F.F. Langemeijer, ECLI:NL:PHR:2018:1159, bij HR 18 januari 2019, *JAR* 2019/54, m.nt. H.H.M.A. Foesenek, (*Expat/Shell*), randnummer 2.19.

[7]

C. Spierings, *De eenzijdige rechtshandeling (Onderneming en recht nr. 89)*, Deventer: Wolters Kluwer 2016, p. 15-16.

[8]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 91-101.

[9]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 43.

[10]

L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82 (p. 17) en F.G. Laagland & I. Lintsen, 'Werkgeverschap in concernverhoudingen', *TRA* 2016/13 (p. 9-10).

[11]

L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82 (p.17).

[12]

Zie in gelijke zin: Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2017:1256 bij HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220, randnummer 3.25 e.v.

[13]

Zie bijv. F.G. Laagland & I. Lintsen, 'Werkgeverschap in concernverhoudingen', *TRA* 2016/13 (p. 9-10); L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82 (p. 16-20); Zie anders: R. Olivier & J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *TAP* 2017/67, p. 6-7. Zie hierover ook: concl. A-G F.F. Langemeijer, ECLI:NL:PHR:2018:1159, bij HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54, m.nt. H.H.M.A. Foesenek (*Expat/Shell*), randnummer 2.25-2.26.

[14]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*).

[15]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*), r.o. 3.2.2.

[16]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*), r.o. 3.4.1.

[17]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*), r.o. 3.4.1.

[18]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*), r.o. 3.4.2.

[19]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*), r.o. 3.4.2.

[20]

Concl. A-G F.F. Langemeijer, ECLI:NL:PHR:2018:1159, bij HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54, m.nt. H.H.M.A. Foesenek (*Expat/Shell*), randnummer 2.33.

[21]

Zie voor andere onderdelen binnen het onderwerp herplaatsing waarvoor de redelijkheidsnorm essentieel is L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82.

[22]

Zie hierover: F.G. Laagland & I. Lintsen, 'Werkgeverschap in concernverhoudingen', *TRA* 2016/13 (p. 9-10); L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82 (p. 18); R. Beltzer & S. Schmeetz, 'Herplaatsing binnen het concern', *TvO* 2017, afl. 2, p. 68-70.

[23]

Zie bijvoorbeeld R. Beltzer & S. Schmeetz, 'Herplaatsing binnen het concern', *TvO* 2017, afl. 2, p. 68-70 en R. Olivier & J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *TAP* 2017/2.

[24]

Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2654, *JAR* 2017/289 (*Expat/Shell*).

[25]

Hof 's-Hertogenbosch, 6 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5118, *JAR* 2019/13 (*Océ*).

[26]

Artikel 1 onder e Ontslagregeling.

[27]

Artikel 9 lid 2 Ontslagregeling.

[28]

[Kamerstukken II 1979/80, 16326, 3](#), p. 42.

[29]

Zie ook: Ktr. Roermond 14 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5521, *JAR* 2017/175, r.o. 4.12; Ktr. Bergen op Zoom 16 maart 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:1800, r.o. 5.10; Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2655, *JAR* 2017/289 (*Expat/Shell*), r.o. 8; Ktr. Amsterdam 17 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5116, *JAR* 2018/243, r.o. 5.11.

[30]

Ktr. Amsterdam 17 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5116, *JAR* 2018/243, r.o. 5.11.

[31]

Ktr. Maastricht 26 oktober 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9799, *AR* 2016/3332, r.o. 4.3. Zie in gelijke zin: M.L.G. Otto, annotatie bij: Hof 's-Hertogenbosch 6 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5118, *JAR* 2019/13.

[32]

Zie hierover: L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: over wijziging, weigering en preventieve toetsing', *TRA* 2018/46 (p. 5); T.J. van Frankenhuisen, 'Concernbrede herplaatsing: wat is de laatste stand van zaken?', *ArbeidsRecht* 2018/5 (p. 25-26).

[33]

F.G. Laagland & I. Lintsen, 'Werkgeverschap in concernverhoudingen', *TRA* 2016/13 (p. 10); R.M. Beltzer & S. Schmeetz, 'Herplaatsing binnen het concern', *TvO* 2017/2, p. 66 en R. Olivier & J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *TAP* 2017/2, p. 9.

[34]

Nota van toelichting, *Stcrt.* 2015, 12685, p. 15-16.

[35]

Zie o.a. L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82 (p. 18-19); R. Olivier & J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *TAP* 2017/2, p. 6-9; D. Kruit & J. Sap, 'De herplaatsingsplicht in de praktijk', *TvO* 2018/2, p. 39.

[36]

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nr. 2016-0000141518, *Stcrt.* 2016, 34013.

[37]

Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, 2016, p. 58

[38]

Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2654, *JAR* 2017/289 (*Expat/Shell*), r.o. 8.

[39]

Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2654, *JAR* 2017/289 (*Expat/Shell*), r.o. 9.

[40]

Concl. A-G F.F. Langemeijer, ECLI:NL:PHR:2018:1159, bij HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54, m.nt. H.H.M.A. Foeseenek (*Expat/Shell*), randnummer 2.48.

[41]

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *NJ* 2019/56 (*Expat/Shell*), r.o. 3.5.

[42]

Hof 's-Hertogenbosch 6 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5118, *JAR* 2019/13 (*Océ*), r.o. 3.7.

[43]

Hof 's-Hertogenbosch 6 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5118, *JAR* 2019/13 (*Océ*), r.o. 3.7.

[44]

Zie hieromtrent ook de concl. A-G F.F. Langemeijer, ECLI:NL:PHR:2018:1159, bij HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*), randnummer 2.30 e.v.

[45]

Zie bijv. Ktr. Amsterdam 22 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8045, *JAR* 2015/283, r.o. 8; Ktr. Rotterdam 1 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4136, r.o. 5.11-5.12; Ktr. Assen 21 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5233, *JAR* 2017/4, r.o. 5.10-5.11; Ktr. Leeuwarden 22 maart 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:973, r.o. 5.14; Ktr. Amsterdam 29 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4364, *JAR* 2017/173, r.o. 13; Ktr. Amsterdam 17 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5116, r.o. 5.11-5.14.

[46]

Ktr. Rotterdam 1 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4136, r.o. 5.12; Ktr. Utrecht 9 november 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5933, *RAR* 2017/35, r.o. 4.9; Ktr. Haarlem 3 januari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1107, *JAR* 2017/125, m.nt. Fruytier, r.o. 5.7; Ktr. Leeuwarden 22 maart 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:973, *AR* 2017/1481, r.o. 5.13; Ktr. Alkmaar 31 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4395, *AR* 2017/3155, r.o. 5.22; Ktr. Roermond 14 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5521, *JAR* 2017/175, r.o. 4.12.

[47]

Zie hiervoor Ktr. Assen 21 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5233, *JAR* 2017/4, r.o. 5.10.

[48]

Vgl. onder het oude recht Beleidsregels ontslagtaak UWV – versie april 2014, p. 20-2.

[49]

Ktr. Assen 21 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5233, *JAR* 2017/4, r.o. 5.7-5.12.

[50]

Zie bijv. Ktr. Maastricht 26 oktober 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9799, *AR* 2016/3332, r.o. 4.4; Hof Den Haag 22 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3372, *JIN* 2017/46, m.nt. J.A. Tersteeg, r.o. 3.13; Ktr. Alkmaar 6 januari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:868, r.o. 5.13. Zie ook de concl. A-G F.F. Langemeijer, ECLI:NL:PHR:2018:1159, bij HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *JAR* 2019/54 (*Expat/Shell*), randnummer 2.30.

[51]

Hof Arnhem-Leeuwarden 14 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10148, *AR* 2016/3974, r.o. 5.4. Zie in gelijke zin bijv. Ktr. Haarlem 3 januari 2017,

ECLI:NL:RBNHO:2017:1107, *JAR*2017/125, m.nt. C.G.M. Fruytier, r.o. 5.7; Ktr. Amsterdam 20 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:842, *AR* 2017/838, r.o. 9; Ktr. Amsterdam 17 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5116, *JAR* 2018/243, r.o. 5.11; Ktr. Rotterdam 18 mei 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:3818, *AR* 2017/3343 r.o. 5.16.

[\[52\]](#)

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, *NJB* 2019/210 (*Expat/Shell*), r.o. 3.2.2.

[\[53\]](#)

Ktr. Bergen op Zoom 16 maart 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:1800, r.o. 5.1-5.15.

[\[54\]](#)

Nota van toelichting, *Stct.* 2015, 12685, p. 15.

[\[55\]](#)

W.H.A.C.M. Bouwens e.a., Van der grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2018, p. 420-421.

[\[56\]](#)

Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2654, *JAR* 2017/289 (*Expat/Shell*), r.o. 9.