



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Startpunt herplaatsing bij ontslag

Factsheet inclusief stappenplan en werkwijze
februari 2022





Herplaatsingsplicht

Als de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever onder druk komt te staan -bijvoorbeeld door disfunctioneren, een conflict of ziekte- kan op een bepaald moment de situatie ontstaan dat ontslag de beste of enige oplossing is. Ons gesloten ontslagstelsel kent een aantal routes om tot ontslag over te gaan. Wanneer een beëindiging met wederzijds goedvinden niet lukt, kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden of is voor ontslag toestemming vereist van het UWV.

Om een medewerker te ontslaan moet er volgens het Burgerlijk Wetboek (BW) sprake zijn van een redelijke grond. Daarnaast bepaalt het BW dat een werkgever pas aan ontslag toe komt als herplaatsing in een passende functie niet mogelijk is of in de rede ligt.

De werkgever moet daarom, voordat hij toestemming verzoekt bij het UWV of de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, eerst onderzoeken of binnen de Staat der Nederlanden een functie beschikbaar is die gezien opleiding, ervaring en capaciteit van de medewerker, al dan niet met behulp van scholing, passend is voor de medewerker.

Inspanningsverplichting

De werkgever heeft een inspanningsverplichting. Dat betekent dat hij in een juridische procedure voor de kantonrechter moet laten zien dat hij zich heeft ingespannen om een passende functie te vinden voor de werknemer (en dat niet is gelukt), óf dat herplaatsing niet in de rede ligt. Dit laatste is het geval als sprake is van verwijtbaar handelen van de werknemer of als de medewerker bijvoorbeeld illegaal of gedetineerd is.

Het zoekbereik naar een passende functie omvat de gehele Staat der Nederlanden en de werkgever kijkt hierbij niet alleen naar bestaande of te verwachten vacatures maar ook naar plekken van externen, tijdelijke medewerkers en werknemers die de AOW-leeftijd bereikt hebben.

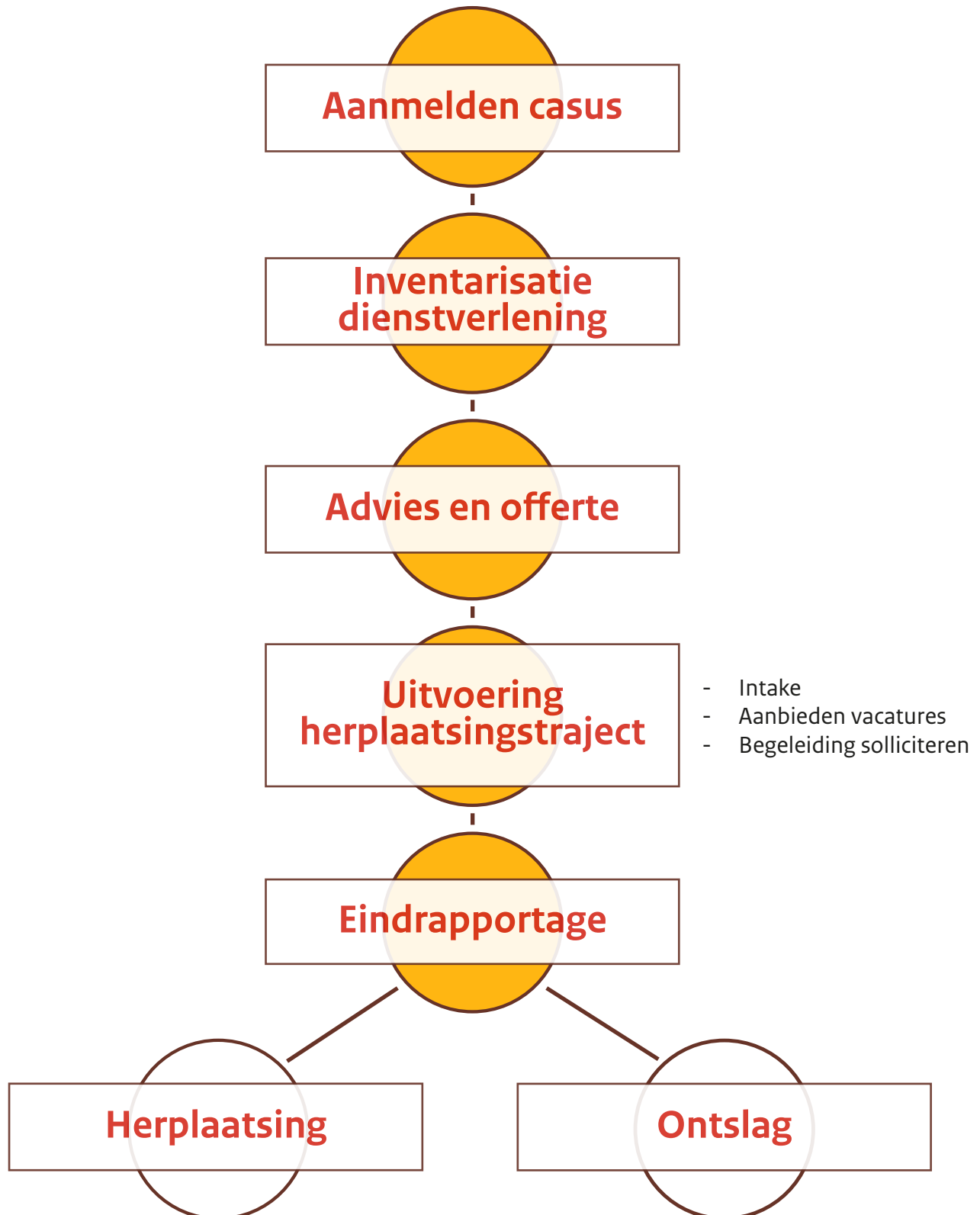
Startpunt herplaatsing bij ontslag

UBR-Personeel helpt werkgevers bij deze inspanningsverplichting. In het Startpunt herplaatsing bij ontslag werken Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht, Loopbaan- en talentontwikkeling en Bedrijfszorg samen. Het Startpunt herplaatsing bij ontslag biedt advies en begeleiding bij herplaatsing aan de werkgever, de Staat der Nederlanden. We begeleiden de medewerker op de arbeidsmarkt door actief vacatures, die passen bij het zoekprofiel, aan te bieden en waar nodig hulp te bieden bij de sollicitaties. We voeren een herplaatsingsonderzoek uit en zetten het resultaat in een eindrapportage.

Onze kennis en ervaring met herplaatsing binnen de Staat der Nederlanden is geborgd binnen het Startpunt herplaatsing bij ontslag en wordt waar gewenst ter beschikking gesteld aan de professionals. Zo vind je op onze [website](#) de Rijksbrede werkwijze bij herplaatsing (de leidraad) en kun je een format zoekprofiel downloaden.



Stappenplan en werkwijze Startpunt herplaatsing bij ontslag



Stappenplan en werkwijze Startpunt herplaatsing bij ontslag

Stap 1

Meld je casus aan bij het Startpunt herplaatsing bij ontslag.

Stap 2

Afhankelijk van de casus wordt, indien nodig in een multidisciplinair team (samengesteld uit de diverse disciplines binnen UBR-P), het traject vormgegeven.

Stap 3

Je krijgt een advies voor het te volgen traject en eventueel een offerte.

Stap 4

Indien je kiest voor een begeleiding door het Startpunt herplaatsing bij ontslag, wordt -nadat de werkgever zelf het herplaatsingsgesprek met de medewerker voert- de medewerker uitgenodigd voor een intake en de uitvoering van het traject gestart. Waar nodig stemmen de verschillende betrokken disciplines in een multidisciplinair overleg af over inhoud, proces en uitvoering van de herplaatsingsinspanning.

Stap 5

Eindrapportage wordt aangeboden aan opdrachtgever en huisjurist. De uitkomst van de herplaatsingsinspanning (medewerker is geplaatst óf herplaatsing is niet mogelijk) wordt vastgelegd in de eindrapportage. Bij een geslaagde herplaatsing wordt het dossier gesloten. De eindrapportage kan worden toegevoegd aan het verzoek tot ontslag.

Praktijkvoorbeelden

Medewerker Piet en leidinggevende Karel kunnen niet meer door één deur. Piet heeft zich ziekgemeld en de bedrijfsarts stelt mediation voor. Piet en Karel doen er alles aan om de relatie te herstellen. Helaas leidt de ingezette mediation niet tot herstel van de verhoudingen. Karel ziet daarom geen andere mogelijkheid dan toewerken naar einde van het dienstverband. Daarover bereiken de partijen geen overeenstemming. De enige route die Karel als werkgever nog ziet, is een ontslag via de kantonrechter op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De zaak wordt aangemeld bij het Startpunt herplaatsing bij ontslag. Omdat er nog geen inspanning voor herplaatsing is gedaan, zet het Startpunt herplaatsing bij ontslag een herplaatsingstraject in. Na een aantal gesprekken wordt voor medewerker Piet een nieuwe plaats bij Rijkswaterstaat in Leeuwarden gevonden waar hij zijn loopbaan binnen de Rijksoverheid kan voortzetten. Het dossier wordt gesloten.

Medewerker Miriam zit in een verbeter- en loopbaanbegeleidingstraject. Na afloop van dit langdurige en intensieve traject is er nog geen zicht op een andere baan. Helaas wordt in het verbetertraject geconcludeerd dat er ook geen verbetering is in het functioneren van Miriam.

Haar leidinggevende wil stappen zetten richting afscheid. De huisjurist vindt dat er voldoende grond is voor ontslag en adviseert inzet van het Startpunt herplaatsing bij ontslag. Omdat er in het vrijwillige traject niet helemaal is voldaan aan de reikwijdte van de herplaatsingsplicht uit het BW, adviseert het Startpunt nog een kort aanvullend traject met Miriam in te gaan om te voldoen aan de plicht tot herplaatsing. Na verloop van tijd blijkt dat ook deze inspanning geen herplaatsing in een andere functie oplevert. De ontslagprocedure wordt in gang gezet en het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Ben je een ontslag aan het voorbereiden en wil je advies en begeleiding van het Startpunt herplaatsing bij ontslag?

Kijk dan op [onze website](#) of mail met herplaatsing@rijksoverheid.nl

Het Startpunt herplaatsing bij ontslag is een multidisciplinaire samenwerking tussen UBR|Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht, UBR|Bedrijfszorg en UBR|Loopbaan- en Talentontwikkeling.