



Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Startpunt herplaatsing bij ontslag

Factsheet inclusief stappenplan en werkwijze
april 2023



O&P Rijk



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 vraagt bij het UWV of de kantonrechter verzoekt 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 de kantonrechter of het UWV 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

O&P Rijk 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 geeft de werkgever advies en begeleidt de medewerker die herplaatst moet worden. 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.

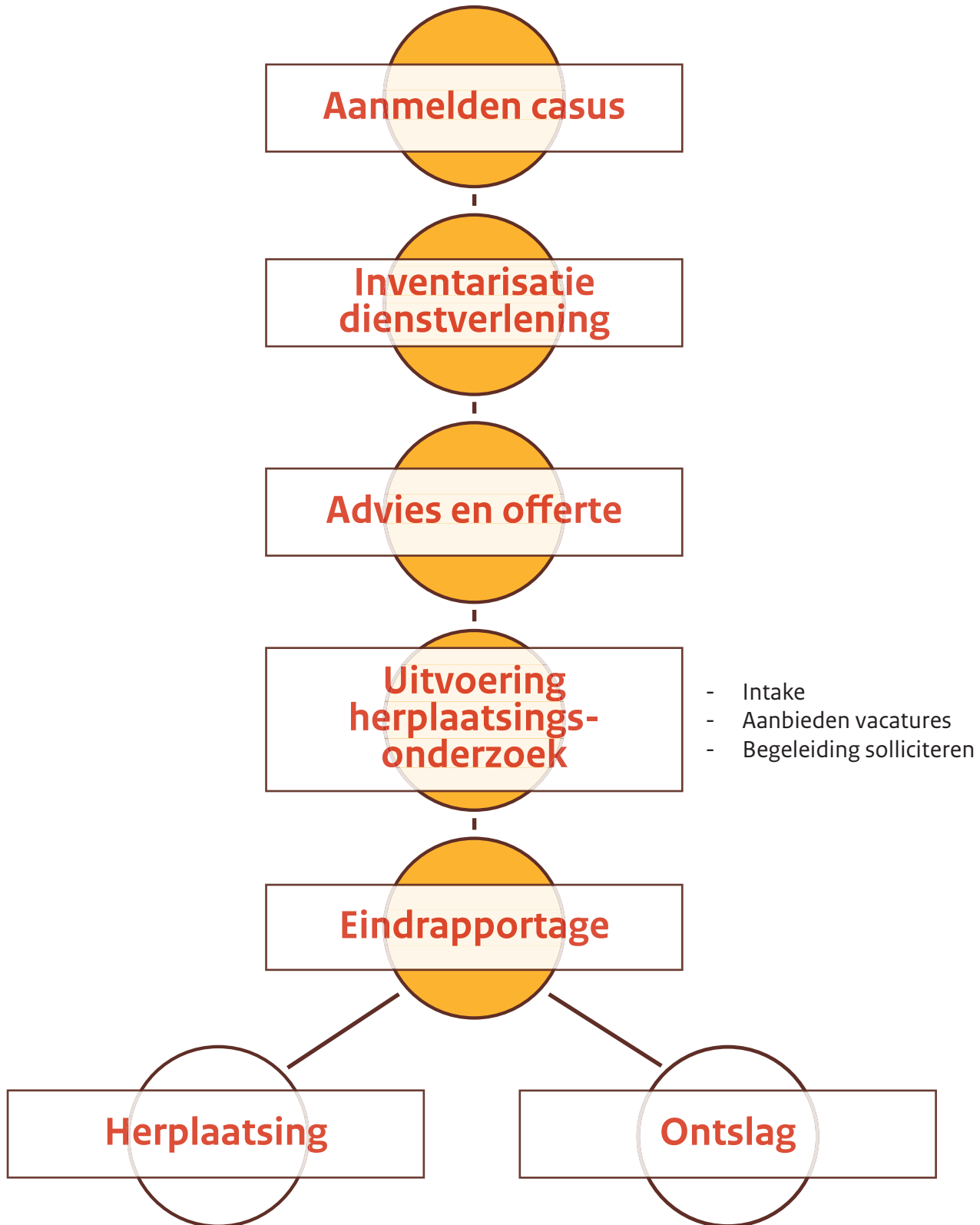
Zo vind je op onze website de Rijksbrede werkwijze bij herplaatsing (de leidraad) en kun je een format zoekprofiel downloaden.



Scan de QR code voor leidraad



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 door te mailen naar herplaatsing@rijksoverheid.nl.

Stap 2

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

Stap 3

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

Stap 4

Als je kiest voor onze begeleiding start de werkgever met een herplaatsingsgesprek met de medewerker. In dat gesprek stelt de werkgever het zoekprofiel op. Het Startpunt nodigt de medewerker uit voor een intake. Na de intake start de actieve begeleiding naar een passende functie. 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 herplaatsingsonderzoek 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 onderzoek uit te voeren om te voldoen aan de inspanningsverplichting 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 de website van O&P Rijk (scan QR code) of mail met herplaatsing@rijksoverheid.nl

Het Startpunt herplaatsing bij ontslag is een multidisciplinaire samenwerking tussen

O&P Rijk|Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht, O&P Rijk|Bedrijfszorg en

O&P Rijk|Loopbaan- en Talentontwikkeling.

