

Herplaatsingsinspanningen: wettelijke verplichtingen en praktische uitvoering

C.P.M. Oerlemans, datum 16-10-2025

Datum	16-10-2025
Auteur	C.P.M. Oerlemans ^[1]
JCDI	JCDI:BSD28823:1
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht (V) Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Sinds de inwerkingtreding van de Wwz is de herplaatsingsplicht gecodificeerd in artikel 7:669 lid 1 BW. Deze herplaatsingsplicht is een inspanningsverplichting. Dit artikel biedt een juridisch en praktisch kader voor de invulling van deze herplaatsingsinspanningen, met aandacht voor de rol van gesprekken tussen werkgever en werknemer, de herplaatsingsinspanningen indien de werkgever deel uitmaakt van een groep en de vraag wanneer de herplaatsingsinspanningen moeten starten en mogen eindigen.

1. De verplichting tot herplaatsing: een inspanningsverplichting

Sinds de inwerkingtreding van de Wwz in 2015 is de herplaatsingsplicht gecodificeerd in artikel 7:669 lid 1 BW. Voordat sprake kan zijn van ontslag, moet de werkgever onderzoeken of herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, eventueel met behulp van scholing, in een andere passende functie mogelijk is. Wat dit inhoudt, is nader uitgewerkt in de artikelen 9 en 10 van de Ontslagregeling. In artikel 9 lid 3 Ontslagregeling wordt uitgewerkt wat een passende functie is: dit is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Artikel 10 Ontslagregeling gaat in op de redelijke termijn. Deze termijn is in beginsel gelijk aan de wettelijke opzegtermijn en vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De herplaatsingsplicht is ontleend aan het Ontslagbesluit, zoals dat gold voor de invoering van de Wwz. Hierin was de herplaatsingsplicht expliciet geregeld in het geval van een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor de overige ontslaggronden in UWV-procedures werd de herplaatsingsplicht afgeleid uit de algemene redelijkheidsnorm van artikel 3:1 Ontslagbesluit (oud). In de tot 2015 geldende Beleidsregels ontslagtaak van het UWV werd de herplaatsingsverplichting omschreven als een inspanningsverplichting die moest worden ingevuld aan de hand van de redelijkheidsnorm. Hierbij kwam betekenis toe aan de aard en omvang van de onderneming en aan de andere omstandigheden van het geval. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz is bevestigd dat met invoering van de Wwz geen wijziging of verzwaring van de vereisten als opgenomen in het Ontslagbesluit werd beoogd.^[2] In de literatuur werd echter wel de vraag gesteld of sindsdien een zwaardere inspanningsverplichting gold.^[3] De Hoge Raad overwoog onder verwijzing naar de parlementaire geschiedenis dat dit niet het geval is.^[4] Het is niet de bedoeling van de wetgever geweest om een resultaatsverplichting in het leven te roepen. Bij de beoordeling van de vraag of de werkgever voldoende heeft gedaan om te onderzoeken of herplaatsing mogelijk is, gaat het erom om wat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd. Oftewel: een inspanningsverplichting.

In dit artikel wordt ingegaan op wat van werkgever en werknemer wordt verwacht in het kader van deze

inspanningsverplichting, waaronder de rol van een gesprek tussen werkgever en werknemer. Daarnaast wordt gekeken wanneer een werkgever moet starten met het verrichten van herplaatsingsinspanningen en wanneer deze mogen eindigen.

2. Herplaatsingsinspanningen van de werkgever

De werkgever moet actief onderzoeken of herplaatsing van de werknemer mogelijk is. Daartoe behoort bijvoorbeeld onderzoeken welke passende functies binnen de redelijke termijn vrijkomen. De werkgever moet hierbij een initiërende en individuele aanpak hanteren en zich actief inspannen om herplaatsingsmogelijkheden te onderzoeken.^[5] Enkel het sturen van vacatures naar een werknemer, het aanbieden van een outplacementtraject of een sollicitatietraining of tegen de werknemer zeggen dat hij zelf de herplaatsingsmogelijkheden moet onderzoeken zonder verdere ondersteuning, is onvoldoende.^[6] Eventuele belemmeringen voor een nieuwe functie dient een werkgever zo mogelijk weg te nemen, bijvoorbeeld door het aanbieden van opleidingen of door te bekijken in hoeverre problemen met een niet direct aansluitend cv van de werknemer voor de vacature kunnen worden opgelost,^[7] maar het gaat niet zover dat een werkgever een nieuwe functie in het leven moet roepen.^[8]

De herplaatsingsplicht vereist ook maatwerk. Zoals gezegd is er sprake van een passende functie voor de werknemer wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. In de regel is dit een functie die aansluit bij het niveau van de werkzaamheden die de werknemer daarvoor verrichtte, maar dat hoeft niet het geval te zijn. Een functie van een lager niveau kan passend zijn.^[9] Bij deze beoordeling mag ook het functioneren van de werknemer in de vorige functie worden meegenomen, ongeacht of dat functioneren reden was voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.^[10] Of de functie passend is, kan mede worden bepaald aan de hand van een assessment.^[11]

2.1 Is een gesprek over herplaatsing aan te raden?

Bij de vraag of is voldaan aan de herplaatsingsinspanningen betrekken rechters en het UWV onder andere de vraag of de werkgever in gesprek is gegaan met de werknemer om te inventariseren welke functies mogelijk passend zijn voor de werknemer.^[12] Dit gesprek wordt belangrijker naarmate het minder snel duidelijk is of herplaatsing in de rede ligt, bijvoorbeeld als de onderneming groter is. Dit blijkt ook uit de Uitvoeringsregels van het UWV waarin staat dat het meer voor de hand ligt om een dergelijk gesprek te voeren als er minder zicht is op eventuele mogelijkheden tot herplaatsing, bijvoorbeeld omdat sprake is van een groep van ondernemingen of verschillende bedrijfsvestigingen.^[13] Een gesprek is echter niet verplicht als dat gesprek niet opportuun is, bijvoorbeeld als duidelijk is dat er geen passende functie voor de werknemer beschikbaar is of er geen vacatures openstaan vanwege een grote herstructurering.^[14] Onderwerpen die tijdens dat gesprek ter tafel kunnen komen, zijn de maximale reistijd, het minimumsalaris en of de werknemer bereid is naar het buitenland te verhuizen.

In de praktijk wordt een gesprek over de herplaatsingsmogelijkheden regelmatig overgeslagen, ondanks dat een dergelijk gesprek wel opportuun is, en met regelmaat maakt de werkgever aannames, bijvoorbeeld over het salarisniveau dat de werknemer wil accepteren^[15] en of de werknemer bereid is naar het buitenland te gaan.^[16] Het ontbreken van een dergelijk gesprek of eenzijdige aannames over de wensen van de werknemer leiden in de lagere rechtspraak met regelmaat tot het oordeel dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn inspanningsverplichting.^[17] Gelet op deze lijn in de lagere rechtspraak is het een werkgever ten eerste aan te raden om in gesprek te gaan met de werknemer over herplaatsingsmogelijkheden én om dit gesprek vast te leggen. Met name wanneer niet meteen duidelijk is of er herplaatsingsmogelijkheden zijn. Dit om latere discussies over wat wel of niet acceptabel is voor de werknemer te vermijden. Vervolgens moet een werkgever ook opvolging geven aan dit gesprek en kan de werkgever het niet enkel aan de werknemer overlaten om interesse te tonen in een bepaalde vacature.^[18]

2.2 Herplaatsingsinspanningen in de situatie waarin de werkgever deel uitmaakt van een groep

Bij de vraag of er herplaatsingsmogelijkheden zijn, dient de werkgever arbeidsplaatsen in andere ondernemingen van de groep te betrekken op grond van artikel 9 lid 2 Ontslagregeling. Voor het begrip 'groep' verwijst de Ontslagregeling naar artikel 2:24b BW. In de literatuur wordt betoogd dat daarbij een rol speelt hoeveel zeggenschap de werkgever heeft over het personeelsbeleid bij de andere groepsmaatschappijen, meer specifiek, het aannamebeleid bij andere groepsvennootschappen.^[19] Dit wordt ook benoemd in de Uitvoeringsregels met daarbij de toelichting dat als de bevoegdheid en/of invloed op het aannamebeleid niet verder reikt dan de eigen onderneming, de werkgever dit moet toelichten en onderbouwen.^[20] In de lagere rechtspraak is regelmatig door werkgevers het standpunt ingenomen dat de werkgever geen invloed heeft op het personeelsbeleid binnen andere groepsmaatschappijen en hij daarom niet hoefde te kijken naar herplaatsingsmogelijkheden bij andere groepsmaatschappijen. Rechters hebben meermaals overwogen dat de werkgever zich ook in die situatie op zijn minst moet inspannen voor herplaatsingsmogelijkheden bij een andere groepsmaatschappij.^[21] Dit speelde onder andere in een zaak bij de rechtbank Amsterdam. In deze zaak bestond in Los Angeles een vacature voor een identieke functie. Netflix voerde aan dat zij een functie in Los Angeles niet kon aanbieden, omdat zij daar niet over ging. De kantonrechter overwoog dat dat niet betekende dat Netflix zich niet kon inspannen om de werknemer op die functie te wijzen en haar netwerk aan te spreken. Zij had, bijvoorbeeld, contact op kunnen nemen met Netflix in Los Angeles om de werknemer bij hen onder de aandacht te brengen. Mede hierdoor had Netflix niet voldaan aan de herplaatsingsplicht.^[22]

3. De temporele reikwijdte van de herplaatsingsinspanningen

De werkgever moet onderzoeken of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk is binnen de redelijke termijn. Deze termijn is gekoppeld aan de wettelijke opzegtermijn^[23] en vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.^[24] De verplichting tot het verrichten van herplaatsingsinspanningen begint echter al voordat de redelijke termijn aanvangt. De werkgever moet immers in het verzoek aannemelijk maken dat er tot het einde van de redelijke termijn geen passende functie beschikbaar zal komen. Indien een werkgever ten tijde van het verzoek onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht, kan dit leiden tot afwijzing van het verzoek. Een rechter mag de procedure niet aanhouden om de werkgever alsnog de gelegenheid te geven dit gebrek te herstellen.^[25] Het moment waarop de herplaatsingsinspanningen moeten starten, is afhankelijk van de ontslaggrond.

Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen bepalen de Uitvoeringsregels dat de herplaatsingsinspanningen dienen te starten zodra de werkgever ermee bekend wordt dat de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen.^[26] Dit volgt ook uit lagere rechtspraak.^[27] Zo oordeelde de rechtbank Noord-Holland dat de werkgever herplaatsingsmogelijkheden moest inventariseren op het moment dat bekend werd dat de functie van de werknemer zou komen te vervallen. Hier was dat nog voordat de werknemer boventallig werd verklaard.^[28] De rechtbank Amsterdam overwoog in een andere uitspraak dat het aannemelijk was dat een reorganisatiebesluit niet van de ene op de andere dag plaatsvindt, maar een bepaalde periode vergt. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij die periode benut om een inschatting te maken van de gevolgen van de reorganisatie voor bepaalde werknemers en om daarop te anticiperen.^[29]

De Uitvoeringsregels bepalen dat in geval van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid de herplaatsingsmogelijkheden worden beoordeeld vanaf de datum waarop de twee jaar wettelijke loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte zijn verstreken. Vacatures die voor die datum zijn ingevuld, blijven bij de beoordeling van herplaatsingsmogelijkheden buiten beschouwing.^[30]

In uitspraken over artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met sub i BW wordt weinig aandacht besteed aan het startmoment van de herplaatsingsinspanningen. In enkele uitspraken wordt dit wel benoemd, bijvoorbeeld door het hof Den Bosch. Daar begon de werkgever met het zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden vanaf het moment dat hij concludeerde dat het verbetertraject niet tot het gewenste resultaat had geleid en een beëindigingsvoorstel had gedaan.^[31] Daarmee had de werkgever aan de inspanningsverplichting voldaan. In zaken met zogenoemde bankzitters, waaronder de zaak die leidde tot de *SIEP*-beschikking,^[32] wordt gekeken naar de duur van het 'bankzitten' en daarmee hoelang de werkgever al heeft geprobeerd de werknemer te

(her)plaatsen.^[33] Op basis van deze summiere rechtspraak lijkt aannemelijk dat een werkgever met de herplaatsingsinspanningen dient te starten op het moment dat de werkgever van oordeel is dat sprake is van een redelijke ontslaggrond.

Hoe dit praktisch uitpakt, wordt geïllustreerd in een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland.^[34] Voetbal International diende eind augustus 2015 een verzoek om toestemming voor opzegging in bij het UWV vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Op dat moment moest hij al herplaatsingsinspanningen hebben verricht en inschatten wanneer de redelijke termijn zou eindigen, aldus de rechtbank. Op 2 oktober 2015 verleende het UWV toestemming om de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te zeggen. De redelijke termijn bedroeg twee maanden en eindigde op 2 december 2015. De werkgever moest dus eind augustus 2015 inschatten wanneer de beslissing van het UWV zou volgen en of herplaatsingsmogelijkheden bestonden in de twee maanden nadat deze beslissing van het UWV zou volgen. Pas bij de beslissing van het UWV werd duidelijk dat de redelijke termijn tot 2 december 2015 zou lopen.

Concreet betekent dit dat de werkgever zodra hij constateert dat de arbeidsplaats zal vervallen of een andere ontslaggrond aanwezig is, moet starten met herplaatsingsinspanningen. Dit startmoment ligt dus vóór de dag waarop de redelijke termijn aanvangt. In de praktijk worden na het verkrijgen van toestemming van het UWV of ontbinding nauwelijks nog herplaatsingsinspanningen verricht. Toch blijft het van belang dat de werkgever continu een inschatting maakt van de herplaatsingsmogelijkheden gedurende de redelijke termijn. Als er gedurende de redelijke termijn een passende functie beschikbaar komt, kan dit namelijk alsnog leiden tot het oordeel dat de werkgever niet heeft voldaan aan de herplaatsingsplicht.^[35]

4. Waar moeten werknemers rekening mee houden?

Ook de werknemer heeft verplichtingen in het kader van herplaatsing. Zo wordt van de werknemer een actieve houding verwacht, waaronder dat een herplaatsingsaanbod in overweging moet worden genomen.^[36]

Een werknemer die een passende functie accepteert, kan er qua arbeidsvoorwaarden op achteruitgaan. In dat geval heeft de werknemer echter geen recht op een (gedeeltelijke) transitievergoeding, zo besliste de Hoge Raad.^[37]

Het weigeren van een passende functie door de werknemer is niet zonder risico. Meerdere werkgevers hebben zich in rechte op het standpunt gesteld dat het weigeren van een passende functie moest worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen van de werknemer ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW, waardoor de arbeidsovereenkomst diende te eindigen. In de meeste uitspraken werd dit ontbindingsverzoek afgewezen.^[38] De rechtbank Zeeland-West-Brabant oordeelde daarentegen wél dat het onvoldoende meewerken aan herplaatsing een e-grond opleverde. Dit omdat de werknemer: (i) drie passende vacatures en een opleiding zonder deugdelijke grond had geweigerd; (ii) aan de werkgever duidelijk had gemaakt dat hij enkel in de ICT werkzaam wilde zijn en niet meer in de logistiek én daad bij het woord had gevoegd door passende functies in de logistiek te weigeren; en (iii) niet was teruggekomen op het aanbod van een passende functie of opleiding ondanks dat de werkgever duidelijk had gemaakt dat hij dan zou overgaan tot het indienen van een ontslagaanvraag.^[39] Van een ontbinding op de e-grond vanwege het weigeren van een passende functie zal alleen in uitzonderlijke gevallen sprake zijn.

In het verlengde daarvan rijst de vraag of het weigeren van een passende functie leidt tot ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer waardoor de werkgever geen transitievergoeding is verschuldigd.^[40] Het hof Den Bosch overwoog dat het weigeren van een passende functie niet per definitie moet leiden tot het oordeel dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De vraag of een functie passend is en of ernstig verwijtbaar door de werknemer is gehandeld, zijn immers twee verschillende toetsingskaders.^[41] In vergelijkbare zin overwoog de rechtbank Noord-Nederland dat het weigeren van een passende functie door een werknemer, in geval van verval van diens functie, als verwijtbaar kan kwalificeren, maar dat het steeds van de omstandigheden van het geval afhangt of daarvan in een specifiek geval sprake is. Gelet op de omstandigheden, waaronder de aanzienlijke reistijd en de angst om wederom een burn-out te krijgen, leverde het weigeren van die functie geen ernstig verwijtbaar handelen op.^[42] Van ernstige verwijtbaarheid was wél

sprake in de hiervoor genoemde zaak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant.^[43] Hiervan was ook sprake in een zaak bij het hof 's-Hertogenbosch.^[44] De werkgever in die zaak had drie verschillende (passende) functies aangeboden, welke de werknemer alle drie had geweigerd. Doordat de werknemer niet op de derde passende functie was ingegaan en niet met de werkgever in gesprek was gegaan over eventuele belemmeringen voor aanvaarding van deze functie, oordeelde het hof dat de werkgever de werknemer niet kon herplaatsen vanwege zijn weigerachtige houding. Dit kwalificeerde als ernstig verwijtbaar handelen en dus was de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

Hieruit blijkt dat een werknemer een passende functie kan weigeren zonder dat dit per definitie leidt tot ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Maar onder omstandigheden handelt de werknemer wel ernstig verwijtbaar. Voornamelijk speelt een rol: (i) of de werknemer redelijke gronden heeft om de functie te weigeren; en (ii) of de werknemer hierover met de werkgever in gesprek is gegaan. Als een werknemer hierover niet in gesprek gaat met de werkgever en zich enkel weigerachtig opstelt, zal eerder sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen.

5. De herplaatsingsplicht: een verplichting voor zowel werkgever als werknemer

De herplaatsingsplicht vergt een actieve inspanning van zowel de werkgever als de werknemer. Van de werkgever wordt verwacht dat deze op actieve en individuele wijze onderzoekt of herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn mogelijk is, waarbij maatwerk centraal staat. Dit onderzoek dient te starten zodra de werkgever bekend raakt met het verval van de arbeidsplaats of het bestaan van een redelijke ontslaggrond.

Als niet op voorhand duidelijk is of er herplaatsingsmogelijkheden zijn, kan een gesprek over herplaatsing niet alleen nuttig zijn maar ook juridisch van belang om te voldoen aan de inspanningsverplichting. Deze inspanningsverplichting strekt zich bovendien uit tot het concern: ook indien de werkgever geen directe zeggenschap heeft over het personeelsbeleid van andere groepsmaatschappijen, blijft hij gehouden zich in te spannen voor herplaatsing binnen die entiteiten.

De werknemer dient op zijn beurt een actieve houding aan te nemen. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij redelijke herplaatsingsvoorstellen serieus in overweging neemt en het gesprek met de werkgever aangaat indien hij een passende functie wil weigeren. Het weigeren van een passende functie kan onder omstandigheden leiden tot verwijtbaar of zelfs ernstig verwijtbaar handelen, met gevolgen voor het dienstverband en het recht op transitievergoeding.

Kortom, de herplaatsingsverplichting is een verplichting voor zowel werkgever als werknemer, waarbij maatwerk en communicatie centraal staan.

Voetnoten

[1] Mr. C.P.M. (Melinda) Oerlemans is advocaat arbeidsrecht bij Wijn & Stael Advocaten te Utrecht.

[2] [Kamerstukken II 2013/14, 33188, nr. 3](#), p. 97. Zie ook *Handelingen II 2013/14*, nr. 54, item 9, p. 20.

[3] P. Kruit & J. Sap, 'De herplaatsingsplicht in de praktijk', *TvO* 2018, nr. 2; L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', *TRA* 2016/82 en R. Olivier & J.P. Wiewel, 'Herplaatsing binnen de groep', *TAP* 2017/67.

[4] HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, r.o. 3.4.2 (*SIEP-beschikking*).

[5] H.H.M.A. Foesenek & M. Ruijsenaars, 'Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever?', *TAP* 2022/148.

- [6] Zie bijvoorbeeld: Rb. Rotterdam 13 mei 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:4739 en Rb. Amsterdam 15 oktober 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:6401.
- [7] Rb. Noord-Nederland 21 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5233.
- [8] Hof 's-Hertogenbosch 14 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:49 en Rb. Rotterdam 31 december 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:12590.
- [9] *Stcrt.* 2015, 12683, p. 15; Rb. Midden-Nederland 10 maart 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:1186 en Rb. Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4861.
- [10] Rb. Oost-Brabant 14 september 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4911.
- [11] Hof Arnhem-Leeuwarden 31 januari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:565 en Rb. Limburg 8 november 2023, ECLI:NL:RBLIM:2023:6519.
- [12] Zie onder meer: Hof 's-Hertogenbosch 8 juli 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:2351; Hof 's-Hertogenbosch 11 juni 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:1767; Rb. Noord-Holland 18 mei 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:6783; Rb. Rotterdam 21 september 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:8843 en Rb. Amsterdam 18 april 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:2213.
- [13] UWV, 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen juli 2025', p. 82.
- [14] Rb. Rotterdam 23 september 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9153 en Hof Den Haag 22 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3880.
- [15] Rb. Midden-Nederland 19 oktober 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:5560.
- [16] Hof 's-Hertogenbosch 28 juli 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:2657 en Rb. Midden-Nederland 19 oktober 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:5560.
- [17] Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2025, ECLI:NL:GHARL:2025:531 en Hof 's-Hertogenbosch 9 september 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:2816.
- [18] Zie ook H.H.M.A. Foesenek & M. Ruijsenaars, 'Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever?', *TAP* 2022/148.
- [19] S. Gerritse & S.E.J.M. van Well, 'Het herplaatsingsvereiste in internationale context naar aanleiding van de 'Expat/Shell'-beschikking: eindelijk duidelijkheid?', *ArbeidsRecht* 2019/23, afl. 5, p. 14-18 en H.H.M.A. Foesenek & M. Ruijsenaars, 'Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever?', *TAP* 2022/148, afl. 5, p. 4-14.
- [20] UWV, 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen april 2023', par. 3.1.2.1.
- [21] Hof Amsterdam 20 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3081; Rb. Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549 en Hof 's-Hertogenbosch 8 juli 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:2155. Zie ook: D.A.D. Mees, 'De reikwijdte van de h-grond en de herplaatsingsverplichting na de SIEP-beschikking', *TAP* 2019/189.
- [22] Rb. Amsterdam 15 oktober 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:6401.
- [23] Artikel 10 lid 1 Ontslagregeling. Voor werknemers met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn 26 weken, artikel 10 lid 2 Ontslagregeling.
- [24] Artikel 10 lid 4 Ontslagregeling; UWV, 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen april 2023', par. 3.2.3. en 'Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid april 2023', par. 2.2.6.

- [25] HR 2 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:825; Concl. A-G De Bock 17 maart 2023, ECLI:NL:PHR:2023:316, r.o. 4.33-4.35 en 5.46 en Hof Arnhem-Leeuwarden 15 maart 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:1988.
- [26] UWV, 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen april 2023', par. 3.2.1.4.
- [27] Rb. Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8506.
- [28] Rb. Noord-Holland 16 juli 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5812.
- [29] Rb. Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549.
- [30] UWV, 'Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid april 2023', par. 2.2.3.4.
- [31] Hof 's-Hertogenbosch 6 mei 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1369.
- [32] Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2654.
- [33] Rb. Overijssel 13 december 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:4906 en Hof Den Haag 8 maart 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:390.
- [34] Rb. Midden-Nederland 18 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1425. In hoger beroep: Hof Arnhem-Leeuwarden 11 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9046.
- [35] Hof 's-Hertogenbosch 19 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:991.
- [36] D.J.B. de Wolff & E. van Vliet, 'Een informatieplicht bij een herplaatsingsaanbod van een werkgever die eigenrisicodragers is voor de Werkloosheidswet', *Arbeidsrecht* 2025/11, p. 19.
- [37] HR 17 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:749 (*SIPOR-beschikking*).
- [38] Rb. Noord-Holland 25 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:2728 en Rb. Noord-Nederland 15 februari 2023, ECLI:NL:RBNNE:2023:684.
- [39] Rb. Zeeland-West-Brabant 13 april 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:3679.
- [40] Artikel 7:673 lid 7 sub c BW. Zie onder meer: Hof Amsterdam 12 mei 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:1374.
- [41] Hof 's-Hertogenbosch 6 juli 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:2207.
- [42] Rb. Noord-Nederland 15 februari 2023, ECLI:NL:RBNNE:2023:684.
- [43] Rb. Zeeland-West-Brabant 13 april 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:3679.
- [44] Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:236.