

# Werkgeverschap in concernverhoudingen

TRA 2016/13

**Werknemers werkzaam in een concern zijn niet bij het concern, maar bij het concernonderdeel waarmee is gecontracteerd in dienst. Dat betekent niet dat het concernverband geen relevantie heeft. De Wwz slaat acht op de bijzondere positie van de werkgever die onderdeel uitmaakt van een concern bij zowel de herplaatsingsplicht als het opvolgend werkgeverschap. De auteurs bespreken hoe beide bepalingen in de praktijk dienen uit te werken en slaan daarbij acht op de beschermingsgedachte van het arbeidsrecht en de vennootschappelijke benadering van het concern.**

## 1. Inleiding

Steeds meer werknemers zijn in dienst bij een werkgever die onderdeel uitmaakt van een concern. In 2013 ging het om ongeveer de helft van de totale werkzame beroepsbevolking.<sup>2</sup> Een stijging van 15% ten opzichte van zes jaar eerder. Het concern is niet de werkgever. De werkgever is het concernonderdeel waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Wel komt aan het concern binnen het arbeidsrecht relevantie toe. De werkgever moet zich onder omstandigheden rekenschap geven van het feit dat hij onderdeel uitmaakt van een groter geheel. Dit geldt bijvoorbeeld voor de herplaatsingsplicht en het opvolgend werkgeverschap. De Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft op beide aspecten wijzigingen aangebracht. In dit artikel wordt geanalyseerd hoe deze wijzigingen uitwerken in concernverband en hoe de uitkomst zich verhoudt tot de situatie voorafgaand aan de Wwz. Bij de bespreking staat centraal de wijze waarop de wijzigingen recht doen aan het beschermende karakter van het arbeidsrecht en de vennootschappelijke benadering van het concern. Het zal blijken dat een duidelijke visie van de minister op het belang van het concern in het kader van de herplaatsingsplicht en het opvolgend werkgeverschap ontbreekt.

## 2. Uitbreiding herplaatsingsplicht

Vanaf 1 juli 2015 kan de werkgever de arbeidsovereenkomst nog slechts zonder instemming van de werknemer opzeggen indien daarvoor een redelijke grond bestaat en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt (art. 7:669 lid 1 BW). De herplaatsingsplicht van art. 7:669 BW is naar de letter van de wet gericht tot de eigen werk-

gever en de door hem in stand gehouden onderneming(en). De Ontslagregeling van 23 april 2015<sup>3</sup> bepaalt in art. 9 lid 2 evenwel dat bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is ook arbeidsplaatsen in andere tot de groep behorende ondernemingen moeten worden betrokken.

De wetgever doet in de parlementaire geschiedenis voorkomen alsof art. 9 Ontslagregeling geen inhoudelijke wijziging betreft.<sup>4</sup> Dat is niet juist. In de rechtspraak onder oud recht is slechts in een aantal specifieke situaties aangenomen dat een werkgever andere concernonderdelen in zijn herplaatsingsplicht moest betrekken. Dat was het geval bij een boventallige werknemer die door lichamelijke beperkingen moeilijk bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt,<sup>5</sup> en gold meer in het algemeen ook wel bij een nauwe verwevenheid tussen verschillende concernonderdelen.<sup>6</sup> De Ontslagregeling verruimt de herplaatsingsplicht nu tot alle vennootschappen die onderdeel uitmaken van het concern.

De regeling roept verschillende vragen op. Allereerst is onduidelijk welke 'arbeidsplaatsen' in andere concernonderdelen voor de beoordeling relevant zijn. Art. 9 lid 1 Ontslagregeling schaaft onder arbeidsplaatsen zowel arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat of binnen een redelijke termijn ontstaat (onder a), als arbeidsplaatsen die worden bezet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door ingeleend personeel of door een oproepkracht (onder b). De wettekst spreekt in art. 9 lid 2 Ontslagregeling over arbeidsplaatsen in het algemeen. Dat duidt erop dat de werkgever – naast het raadplegen van vacatures binnen het concern – de zustervenootschap moet bewegen flexibele arbeidsrelaties te beëindigen. De Toelichting op p. 15 wijst in een andere richting. Het concern komt ter sprake bij arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat (onderdeel a) en de opmerking 'Het tweede lid van het onderhavige artikel strekt hiertoe' suggereert dat de uitbreiding tot andere concernonderdelen slechts op deze arbeidsplaatsen betrekking heeft. Wij pleiten voor de laatste uitleg. Er is weinig op tegen dat de werkgever in concernverband nagaat of voor de werknemer vacatures beschikbaar zijn dan wel binnen afzienbare tijd komen. Een vacaturebank binnen het concern biedt hiertoe mogelijkheden. Het gaat onzes inziens te ver om een ander concernonderdeel te verplichten flexibele contracten te beëindigen. Het andere concernonderdeel komt met betrekking tot de

1 Mr. dr. F.G. Laagland & mr. drs. I. Lintsen zijn beiden verbonden aan de vaksectie Sociaal Recht van de Radboud Universiteit (Onderzoekcentrum Onderneming & Recht). Mevrouw Laagland als universitair hoofddocent en mevrouw Lintsen als docent/promovenda.

2 Het gaat om rond de 4.000.000 werknemers ten opzichte van de totale werkzame beroepsbevolking van 8.200.000. De gegevens zijn ontleend aan de databank Orbis die op haar beurt gebruikmaakt van de gegevens van de Kamer van Koophandel.

3 Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling), *Stcrt.* 2015, 12685.

4 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 98. Zie ook Toelichting Ontslagregeling, p. 15, 'net als thans het geval is'.

5 HR 21 mei 2010, *JAR* 2010/163 (*Hoedjes/Volker Wessels Telecom Installaties BV*); Hof 's-Hertogenbosch 10 maart 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BH5994 (*Autobedrijf Y BV*).

6 Hof 's-Hertogenbosch 11 november 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4662 (*FFK BV*); Hof Arnhem-Leeuwarden 7 mei 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:CA2648 (*A BV*).

bedrijfsvoering en de inrichting van haar onderneming een zekere mate van vrijheid toe.<sup>7</sup>

De autonomie van de verschillende concernonderdelen lijkt de minister tevens over het hoofd te zien bij de term 'betrokken' in art. 9 lid 2 Ontslagregeling. Met deze term kan men alle kanten op, maar de Toelichting op p. 15 is duidelijk. De Toelichting vermeldt:

“Het spreekt voorts voor zich dat een werknemer die met ontslag wordt bedreigd voorrang geniet boven een externe sollicitant. Dat betekent dat als een werkgever (of een andere werkgever binnen een concern) een vacature vervult door een externe kandidaat terwijl die vacature als passend kan worden aangemerkt voor een met ontslag bedreigde werknemer de werkgever zijn verplichting tot herplaatsing niet heeft vervuld.”

Met andere woorden: de werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet beëindigen wanneer bij een ander concernonderdeel een passende vacature beschikbaar is en de werknemer niet op de functie wordt geplaatst. Een resultaatverbintenis dus.

De minister schiet hier in onze visie te ver door. Een resultaatverbintenis past niet in de huidige contractuele benadering van het werkgeverschap.<sup>8</sup> De vennootschappen in het concern hebben eigen rechten en plichten en worden vanuit het vennootschapsrecht beschouwd als zelfstandige entiteiten. Niet het concern, maar de concernvennootschap treedt op als werkgever. De werkgever heeft geen zeggenschap over de daadwerkelijke plaatsing ergens anders in het concern. Hij kan niet meer doen dan de werknemer op vacatures wijzen en andere vennootschappen van de herplaatsingsstatus van de werknemer op de hoogte brengen. Een ander concernonderdeel kan niet worden gedwongen een arbeidsovereenkomst met de werknemer aan te gaan. De uitgebreide herplaatsingsplicht moet daarom worden beschouwd als een (versterkte) inspanningsverplichting die afhankelijk van de omstandigheden inhoud en invulling krijgt.<sup>9</sup> De wetgever kwalificeert om dezelfde reden de wederdienststredingsvoorwaarde bij het opzeggen van een uitzendovereenkomst als een inspanningsplicht van de uitzendwerkgever (art. 7:681 lid 1 onder e BW).<sup>10</sup> Het enkele feit dat de herplaatsingsplicht ziet op aan elkaar gelieerde vennootschappen maakt dit in onze visie niet anders.

Op basis van het bovenstaande pleiten wij voor een flexibele uitleg van de tekst van art. 9 Ontslagregeling zodat kan worden tegemoetgekomen aan de bescherming van werknemers als ook de autonome positie van concernonderdelen.

7 De moedervennootschap kan wel (concrete/algemene) instructies geven ten aanzien van het personeelsbeleid (art. 2:239 lid 4 BW). De dochter kan hiervan afwijken indien deze in strijd zijn met het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming(en).

8 Vgl. HR 21 mei 2010, JAR 2010/163 (Hoedjes/Volker Wessels Telecom Installaties BV).

9 Gaat het om vennootschappen waarmee nauwe banden bestaan dan kan meer van de werkgever worden verwacht dan bij een vennootschap die geheel los van de werkgever functioneert.

10 Kamerstukken II 2014/15, 33818, 3, p. 49.

### 3. Opvolgend werkgeverschap

#### 3.1 *Introductie van het aanleidingscriterium*

Niet zelden gaan werknemers in dienst bij een werkgever die onderdeel uitmaakt van een groep tijdens hun carrière een dienstverband aan met een ander concernonderdeel.<sup>11</sup> De contractswissel kan het gevolg zijn van de uitgebreide herplaatsingsplicht zoals zojuist besproken, maar kan ook gelegen zijn in de flexibele inzet van personeel. Uitgangspunt is dat het concernonderdeel als werkgever optreedt, zodat bij een nieuw dienstverband geen relevantie toekomt aan voorgaande dienstverbanden in concernverband. Dit is anders bij opvolgend werkgeverschap. De nieuwe werkgever moet eerdere dienstverbanden bij een ander concernonderdeel erkennen indien de verschillende werkgevers *'ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn'*. Naast de ketenregeling (art. 7:668a lid 2 BW) geldt de regeling inzake opvolgend werkgeverschap ook voor de opzegtermijn (art. 7:668a lid 4 BW), de transitievergoeding (art. 7:673 lid 4 onder b BW), de Ragetieregeling (art. 7:667 lid 5 BW) en de proeftijd (art. 7:652 lid 8 onder e BW). Art. 15 lid 2 Ontslagregeling voorziet in een gelijke regeling bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel.<sup>12</sup>

Voor een werknemer die in concernverband wisselt van werkgever is het belang van opvolgend werkgeverschap groot. Het is echter niet steeds eenvoudig vast te stellen of aan het criterium is voldaan en de Wwz heeft de beoordeling niet makkelijker gemaakt. Zoals bekend, is per 1 juli 2015 het inzichtsvereiste geschrapt (behalve bij het proeftijdbeding).<sup>13</sup> De parlementaire geschiedenis introduceert wel een ander criterium: het aanleidingscriterium. De wetgever wijdt aan de introductie geen woorden. In de verschillende Wwz-handboeken wordt evenmin de vraag gesteld waar het criterium vandaan komt.<sup>14</sup> Daarmee wordt gesuggereerd dat het criterium altijd al bestond. Dat is niet het geval. De parlementaire geschiedenis van de Wwz is de eerste bron waarin het aanleidingscriterium voorkomt.

De wetgever stelt dat alleen sprake kan zijn van opvolgend werkgeverschap als de overgang van de ene naar de andere werkgever het gevolg is van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers.<sup>15</sup> De aanleiding moet dus liggen bij één of beide werkgevers. Genoemd wordt de uitzendwerknemer die in dienst treedt bij de oorspronkelijke inlener en de werknemer die meeverhuist met zijn werk als gevolg van een concessiewisseling. In concern-

11 Zie over de mogelijkheden tot een contractswissel in concernverband uitgebreid F.G. Laagland, Intra-concernmobiliteit met contractswissel, in: *Preadvies Levenbach & VvA – Concernwerkgeverschap* (online te raadplegen).

12 Voor de uitleg is aangesloten bij art. 7:668a lid 2BW (Toelichting Ontslagregeling, p. 22).

13 Het vervallen van het inzichtsvereiste lijkt voor een wissel van werkgever binnen het concern geen wezenlijke wijziging mee te brengen. Uit de rechtspraak voor 1 juli 2015 blijkt dat inzicht vrij eenvoudig werd toegekend aan andere concernvennootschappen. Zie Hof Leeuwarden 26 juni 2012, JAR 2012/206 (Verenigde Bedrijven Noppert BV) en Ktr. Almere 27 augustus 2014, JAR 2014/285 (Mood For Magazines).

14 J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, *Handboek Nieuw Ontslagrecht*, Deventer: Kluwer 2012, p. 32, 210-211; R.M. Belter e.a., *Handboek Wet zeker en zekerheid*, SDU Uitgevers: Den Haag 2015, p. 18, 39-40.

15 Kamerstukken I 2013/14, 33818, E, p. 4.

verband is hiervan sprake als de werknemer in dienst treedt bij een ander concernonderdeel en vanuit dat dienstverband te werk wordt gesteld in de onderneming van zijn vorige werkgever, maar ook bij een doorstart na faillissement. Dat was voorheen niet anders. Tot zover biedt het criterium niets extra's nu het inzichtsvereiste is komen te vervallen. Maar wat geldt indien het initiatief tot beëindiging bij de werknemer ligt? Denk aan de situatie waarin de werknemer ontslag neemt bij het uitzendbureau om persoonlijke redenen<sup>16</sup> en vervolgens na vier maanden zijn oude werk gaat verrichten in dienst van de inlener. Onder oud recht deed de wijze van beëindiging er niet toe.<sup>17</sup> Leidt het aanleidingscriterium nu tot een andere benadering?

Wij menen van niet. Met het aanleidingscriterium wil de wetgever voorkomen dat een willekeurige derde waarbij de werknemer dezelfde werkzaamheden gaat verrichten, wordt aangemerkt als opvolgend werkgever.<sup>18</sup> Denk aan de schoonmaker die in dienst van de Universiteit de universiteitsgebouwen schoonmaakt en daarna in dienst van de Hoge School schoonmaakwerkzaamheden bij de Hoge School verricht. Wij vermoeden dat de wetgever vreesde dat ook deze situatie onder het opvolgend werkgeverschap zou vallen omdat tussen de oude en nieuwe werkgever niet langer enige banden zijn vereist. Een onterechte vrees onzes inziens. De wettekst 'ten aanzien van de verrichte arbeid' vergt dat de nieuwe arbeidsovereenkomst met een andere werkgever dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist.<sup>19</sup> Een andere locatie staat niet per definitie aan opvolgend werkgeverschap in de weg, maar de wijze waarop de werknemer het werk verricht (de organisatiestructuur) dient wel hetzelfde te zijn gebleven. In het voorbeeld van de schoonmaker is hier vanzelfsprekend niet aan voldaan. De werknemer krijgt te maken met andere collega's, leidinggevend en materialen waarmee hij het werk verricht. Het lijkt erop dat de wetgever een te ruime uitleg van het begrip 'ten aanzien van de verrichte arbeid' voor ogen stond. In die richting wijst ook de parlementaire geschiedenis.<sup>20</sup>

In dit licht bezien, verduidelijkt het aanleidingscriterium slechts de bedoeling van de wetgever om het opvolgend werkgeverschap voor te behouden aan situaties waarin de werknemer met zijn werk meeverhuist en heeft het criterium feitelijk geen zelfstandige betekenis. Het aanleidingscriterium moet daarom niet zo worden uitgelegd dat het blote feit dat de werknemer het initiatief neemt tot beëindiging in de weg staat aan opvolgend werkgeverschap.

Deze lijn kan men doortrekken naar het concern. Denk aan de manager die leiding geeft aan een groep mensen in het ene concernonderdeel en vervolgens – op eigen initiatief of op verzoek van het concern – bij een ander concernonderdeel in dienst treedt als manager en daar hetzelfde soort werk binnen een andere organisatie verricht. Het betreft in feite de situatie waarvoor de wetgever het aanleidingscriterium heeft gecreëerd. Echter, de werkgevers worden in die situatie sowieso niet beschouwd als elkaars opvolgers omdat de werknemer niet wezenlijk dezelfde werkzaamheden verricht. De werkzaamheden vertonen weliswaar gelijkenissen, maar zijn niet gelijk omdat de organisatiestructuur een andere is. Het feit dat de wisseling van werkgevers plaatsvindt binnen een concern, maakt dit in beginsel niet anders.<sup>21</sup> Dezelfde redenering geldt indien de werknemer als gevolg van de in paragraaf 2 besproken uitgebreide herplaatsingsplicht vergelijkbare arbeid in dienst van een andere vennootschap gaat verrichten. Ook dan gaat het om andere werkzaamheden.

Toch knelt er iets. Een werknemer kan tijdens zijn dienstverband een aanbod tot een nieuwe arbeidsovereenkomst met een ander concernonderdeel onder omstandigheden niet weigeren. Dit geldt bijvoorbeeld voor de hiervoor genoemde manager die gebonden is aan een mobiliteitsclausule. Bij weigering zonder gegronde reden loopt de manager het risico dat zijn huidige werkgever een beëindiging van de arbeidsovereenkomst realiseert vanwege verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 3 onder e BW).<sup>22</sup> De manager komt als werknemer immers één van zijn verplichtingen uit de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst niet na. De Ontslagregeling voorziet om deze reden in een uitbreiding van het opvolgend werkgeverschap bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (zie hierna). De vraag rijst of deze regeling niet ook zou moeten gelden voor de andere rechtsgevolgen die de wet verbindt aan het opvolgend werkgeverschap.

16 Neemt de werknemer het initiatief op basis van een gedraging van de werkgever, dan doet deze problematiek zich niet voor. De regering noemt het voorbeeld waarin het werk overgaat van de ene naar de andere onderneming als gevolg van een concessiewisseling en de werknemer voor de keuze wordt gesteld of hij zijn werk wil volgen. Aanvaardt de werknemer het dienstverband bij de onderneming die het werk voortzet, dan wordt het dienstverband geacht te zijn geëindigd op initiatief van de werknemer. Dat neemt niet weg dat de overgang bij werkgevers ligt. Zie *Kamerstukken I 2013/14*, 33818, C, p. 15.

17 A.R. Houweling, '23. Einde van rechtswege/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', in: C.J. Loonstra en W.A. Zondag, *SDU Commentaar – Arbeidsrecht Thematisch*, SDU Uitgevers: Den Haag 2014, p. 1508; J.P.H. Zwemmer, *Pluraliteit van werkgeverschap*, Deventer: Kluwer 2012, p. 269.

18 *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 8, p. 15; *Kamerstukken I 2013/14*, 33818, E, p. 4.

19 In de voorbeelden die de parlementaire geschiedenis van art. 7:668a lid 2 BW geeft, gaat het steeds om situaties waarin de materiële werkzaamheden van de werknemer ongewijzigd blijven (*Kamerstukken II 1996/97*, 25263, 3, p. 9 en 26).

20 *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 8, p. 15. Ook uit *Kamerstukken I 2013/14*, E, p. 4 volgt dat de wetgever ervan uitgaat dat voorheen – dus zonder het aanleidingscriterium – een wissel zoals door ons gesteld in het voorbeeld van het schoonmaakbedrijf tot opvolgend werkgeverschap zal leiden. Van Slooten, Zaal & Zwemmer a.w., p. 209 en S. Palm, 'Opvolgend werkgeverschap vanaf 1 juli 2015: een overzicht', *TAP 2015/117*, p. 8-9 lijken die vrees te onderschrijven.

21 Dat blijkt duidelijk uit eerdere parlementaire stukken. *Kamerstukken II 1951/52*, 881, 6, p. 35: "Doch wanneer de arbeider ontslagen wordt en toevallig een nieuwe betrekking vindt bij een andere maatschappij van hetzelfde concern, zal er niet van een ononderbroken dienstbetrekking worden gesproken. De woorden "ten aanzien van de verrichte arbeid", hoewel zij wellicht geen fraai Nederlands zijn, schijnen de ondergetekende duidelijk." Zie ook Hof Leeuwarden, 10 juli 2012, *JAR 2012/242*. Anders Ktr. Almere 14 augustus 2014, *JAR 2014/285* (*Mood for magazines*) en Ktr. Amsterdam 30 augustus 2010, *JAR 2010/237* (*Ernst & Young*).

22 Naast een beëindiging van de arbeidsovereenkomst loopt de werknemer het risico dat hem geen transitievergoeding toekomt (art. 7:673 BW) en het UWV hem een WW-uitkering weigert vanwege het niet behouden en/of aanvaarden van passende arbeid (art. 24 lid 2 WW).

### 3.2 *Uitbreiding opvolgend werkgeverschap*

De Ontslagregeling kent voor het afspiegelingsbeginsel met art. 15 lid 3 een bijzondere regeling inzake het opvolgend werkgeverschap in concernverband. Arbeidsovereenkomsten worden geacht elkaar te hebben opgevolgd als een werknemer achtereenvolgens in dienst treedt bij verschillende concernonderdelen op basis van employabilitybeleid neergelegd in een cao. In die situatie is niet vereist dat de verschillende concernonderdelen 'ten aanzien van de verrichte arbeid' elkaars opvolger zijn. Ook bij andere arbeid is sprake van opvolgend werkgeverschap. Zoals gezegd, is de ratio van art. 15 lid 3 Ontslagregeling gelegen in het feit dat de werknemer slechts bij hoge uitzondering de overplaatsing kan weigeren zonder risico op ontslag.

De uitbreiding is niet nieuw.<sup>23</sup> Echter, anders dan voorheen is vereist dat het employabilitybeleid bij cao is overeengekomen. Wat stond de minister voor ogen? Het ligt niet voor de hand dat een mobiliteitsclausule in een bedrijfstak-cao voorkomt. De concernonderdelen vallen vanwege hun afwijkende bedrijfsactiviteiten doorgaans niet onder dezelfde bedrijfstak-cao. Het zal dus gaan om een concern-brede ondernemings-cao of een als cao aangemeld sociaal plan. Het komt vaker voor dat mobiliteitsbeleid is vastgelegd in een regeling met de ondernemingsraad dan wel een eenzijdige regeling die is uitgewerkt in de individuele arbeidsovereenkomst (mobiliteitsclausule). Wij vermoeden dat de minister de consequenties van de beperking tot cao's niet heeft overzien, vooral ook omdat voor de wijziging ten opzichte van het oude recht iedere motivering ontbreekt. Onzes inziens zou de bron van employabilitybeleid er niet toe moeten doen. De feitelijke situatie verschilt niet naargelang het beleid is neergelegd in een cao, een ondernemingsovereenkomst dan wel een individuele arbeidsovereenkomst. De werknemer is in al deze situaties niet vrij in het bepalen van zijn wil ten aanzien van de contractswissel binnen concernverband.

Art. 15 lid 3 Ontslagregeling geldt bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Uit de Toelichting op p. 22 volgt niet dat de uitbreiding specifiek samenhangt met de aard of het doel van het afspiegelingsbeginsel. In antwoord op de aan het slot van de vorige paragraaf opgeworpen vraag achten wij dan ook verdedigbaar dat de uitbreiding tevens geldt voor de andere rechtsgevolgen die de wet verbindt aan het opvolgend werkgeverschap. Denk aan het meetellen van eerdere dienstverbanden bij toepassing van de ketenbepaling, het berekenen van de transitievergoeding en het vaststellen van de opzegtermijn. Dit is ook mogelijk. De wettekst laat met de woorden 'redelijkerwijs' ruimte voor een zodanige ruime uitleg op grond van de redelijkheid en billijkheid. Wij zouden zelfs nog een stap verder willen gaan. Ook indien de werknemer in het kader van de uitgebreide herplaatsingsplicht een aanbod accepteert tot het verrichten van pas-

sende arbeid in dienst van een ander concernonderdeel, zou het opvolgend werkgeverschap van toepassing moeten zijn. Net als geldt bij employabilitybeleid kan de werknemer de overplaatsing slechts bij hoge uitzondering weigeren zonder risico op ontslag.<sup>24</sup>

## 4. Conclusie

In de Ontslagregeling slaat de minister acht op de bijzondere positie van de werkgever die onderdeel uitmaakt van een concern. De wijzigingen ten opzichte van het oude recht zijn echter niet goed te doorgronden en missen logica. De ene keer neemt het belang van het concern toe (herplaatsingsplicht) en verliest de minister de autonome positie van de verschillende concernonderdelen uit het oog. De andere keer neemt het belang sterk af (uitbreiding opvolgend werkgeverschap) en maakt de minister de regeling haast tot een dode letter. Een duidelijke visie ten aanzien van het concern in het arbeidsrecht ontbreekt.

<sup>23</sup> Het UWV telde dienstverbanden binnen een concern samen ingeval een concern een kenbaar employability-beleid voerde dat kan blijken uit het gezamenlijk publiceren van vacatures, de regel dat interne kandidaten voorrang hebben boven externe kandidaten of de inhoud van een bepaling in de arbeidsovereenkomst (*Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving*, SDU Uitgevers: Den Haag 2013, p. 122).

<sup>24</sup> Na weigering ligt herplaatsing ons inziens niet in de rede en kan de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever moet wel met goede argumenten komen als de werknemer het aanbod tot een nieuwe arbeidsovereenkomst met een ander concernonderdeel weigert maar bereid is de werkzaamheden te verrichten op basis van een detachingsovereenkomst.