

Secretariaat Ontslagcommissie  
sector Gemeenten:  
CAOP  
Postbus 556, 2501 CN Den Haag  
Lange Voorhout 13, 2514 EA  
Den Haag

Inlichtingen: Judith Opdam  
Telefoon: 06- 10 52 70 90  
ontslagcommissiesectorgemeenten@  
caop.nl  
Datum: 3 januari 2022

## Onderwerp Jaarverslag 2020 Ontslagcommissie sector Gemeenten

Partijen bij de cao Gemeenten en de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) hebben besloten per 1 januari 2020 een ontslagcommissie in te stellen. De Ontslagcommissie sector Gemeenten beslist in plaats van het UWV over verzoeken van werkgevers in de sector Gemeenten over een voorgenomen ontslag van werknemers om bedrijfseconomische redenen (reorganisatie-ontslag). De taken, procedure en werkwijze zijn beschreven in het reglement van de Ontslagcommissie in bijlage 3 van de cao Gemeenten en de cao SGO. Het secretariaat van de Ontslagcommissie is ondergebracht bij het CAOP.

Dit jaarverslag van 2020 gaat in op de volgende punten:

1. Inleiding
2. Overzicht ontslagverzoeken 2020
3. Invulling van de toetsing
4. Opmerkingen van kwalitatieve aard

### 1. Inleiding

#### **Samenstelling commissie en secretariaat**

De Ontslagcommissie bestaat uit zes leden; een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter benoemd door cao-partijen gezamenlijk, twee leden benoemd op voordracht van werknemerszijde en twee leden benoemd op voordracht van werkgeverszijde. Bij de behandeling van een verzoek vormt men uit hun midden in wisselende samenstelling een Ontslagcommissie van drie met afvaardiging van beide zijden. De onafhankelijke secretaris van het CAOP staat de Ontslagcommissie juridisch en secretarieel bij en fungeert als aanspreekpunt voor partijen.

De commissie en het secretariaat in 2020:

Voorzitter: de heer Sjef de Laat

Plaatsvervangend voorzitter: mevrouw Marije Schneider

Leden namens werknemers: de heer Ali Oass en de heer Koen Weijling  
Leden namens werkgevers: mevrouw Jolanda Hofte-Nijen Twilhaar en de heer Paul du Bois  
Secretariaat: mevrouw Judith Opdam en de heer Joren van Dijk

### **Publicatie van jaarverslag geanonimiseerde beslissingen**

De Ontslagcommissie publiceert volgens haar reglement jaarlijks een openbaar jaarverslag en de geanonimiseerde beslissingen op de website van de Cao Gemeenten<sup>1</sup>. De commissie heeft twee geanonimiseerde beslissingen toegezonden aan verschillende tijdschriften ter bespreking en publicatie. Het jaarverslag 2020 is toegezonden aan sociale partners van de cao Gemeenten en cao SGO.

De commissie neemt bij de anonimisering van beslissingen de richtlijnen van de rechtspraak in acht en anonimiseert aanvullend daarop de naam van de werkgever.

### **Gegevensbescherming**

CAOP heeft in haar eigen vertrouwelijke en afgeschermdde Citrix-omgeving bestanden bewaard die nodig waren voor de beslissingen. Enkel geautoriseerde CAOP adviseurs en ondersteuning hebben toegang tot deze omgeving. Het CAOP maakt voor het delen van digitale bestanden met de commissieleden en partijen gebruik van de digitale deelomgeving Sharefile, die beter beveiligd is dan gewone e-mailberichten. De commissie heeft vanwege de corona-maatregelen videohoorzittingen georganiseerd via MS Teams, omdat dit programma vanuit CAOP gefaciliteerd kan worden en omdat het bekend staat als één van de beter beveiligde programma's.

## **2. Overzicht ontslagverzoeken 2020**

De commissie heeft twaalf verzoeken ontvangen in 2020. Zeven verzoeken zijn in 2020 behandeld en vijf zijn in december ingediend en in 2021 behandeld. Naast de verzoeken die officieel bij de commissie zijn ingediend heeft de secretaris verschillende e-mails en telefoontjes ontvangen met verzoek om informatie over de procedure bij de commissie.

### **Uitkomst beslissing:**

Toegewezen	5
Afgewezen	1
Ingetrokken voor zitting	0
Ingetrokken na zitting	1
In behandeling 2021	5

---

<sup>1</sup> <https://www.caogemeenten.nl/cao-ontslagcommissie/uitspraken-cao-ontslagcommissie>

## Organisatie:

Gemeenten	7
Organisatie als onderdeel van een gemeente	1
Samenwerkende gemeentelijke organisatie (gemeenschappelijke regeling)	4

## Gemiddelde tijdsbesteding:

De gemiddelde tijdsbesteding van de verzoeken wisselt sterk, afhankelijk van de mate van complexiteit, lokale regelgeving en opgeworpen bezwaren en verweren. De secretaris van de commissie werkt ongeveer 35 uur aan een verzoek. De kosten van deze uren en commissiekosten als zaalhuur en vacatiegelden komen voor rekening van de indienende organisatie. De uren van de projectmedewerker komen voor rekening van het LOGA.

## Doorlooptijd:

De doorlooptijd tussen de indiening van het verzoek en de beslissing bedraagt ongeveer acht weken.

## Hoorzittingen:

De commissie heeft bij zes van de zeven verzoeken een hoorzitting georganiseerd. Drie verzoeken via een digitale hoorzitting met MS Teams vanwege de corona-maatregelen en drie verzoeken via een fysieke hoorzitting in een vergadercentrum te Utrecht. Bij één verzoek heeft de commissie, met instemming van partijen, zonder hoorzitting besloten.

## 3. Invulling van de toetsing

De commissie heeft de volgende uitgangspunten aangehouden bij de toetsing van de verzoeken.

De commissie toetst vooreerst of geen sprake is van enig opzegverbod.

Alle verzoeken betroffen werknemers die boventallig zijn geworden voor 1 januari 2020. Voor hen is het overgangsrecht van artikel 11.3 lid 1 Aanpassingswet Wnra van belang. Dat artikellid bepaalt:

1. *Indien een rechtspersoon als bedoeld in artikel 615 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat luidde op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, na dat tijdstip aan een commissie als bedoeld in artikel 671a, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, verzoekt om toestemming voor opzegging op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van dat boek van de arbeidsovereenkomst van een werknemer, ten aanzien van wie door een*

*bestuursorgaan binnen die rechtspersoon voor dat tijdstip een besluit is genomen waarin die werknemer boventallig is verklaard, blijven daarop de materiële voorschriften van toepassing die ten tijde van dat besluit voor dat bestuursorgaan golden.*

Blijkens de memorie van toelichting bij die wet is dit overgangsrecht bedoeld voor het afwikkelen van reorganisaties volgens het materiële recht dat verder afwijkt van de Ontslagregeling dan op grond van het BW is toegestaan<sup>2</sup>. Het voorgaande brengt mee dat de commissie overeenkomstig het BW, de Ontslagregeling en de hiervan afwijkende, materiële bepalingen die voor de werkgever golden ten tijde van de datum van boventallig-verklaring zal beoordelen of er sprake is van een redelijke grond voor het ontslag van de werknemer en of is voldaan aan de herplaatsingsplicht.

Het voorgaande betekent concreet dat de commissie bij de beoordeling van ontslagverzoeken uitgaat van de materiële regels die golden op het moment van het besluit tot boventallig-verklaring als de werknemer voor 1 januari 2020 boventallig is geworden, op grond van artikel 11.3 Aanpassingswet Wnra en artikel 9.15 van de cao SGO of cao Gemeenten, in verbinding met de herplaatsingsverplichting ex artikel 7:669, eerste lid BW, verder uitgewerkt in de artikelen 9 en 10 van de Ontslagregeling. De relevante materiële regels betroffen veelal de artikelen 8:3 (aangaande de ontslaggrond bij reorganisatie) en de VWNW-bepalingen van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO alsmede verschillende benamingen voor een sociaal plan.

#### 4. Opmerkingen van kwalitatieve aard

De commissie benoemt de volgende opmerkingen van kwalitatieve aard, zoals aandachts- en verwonderpunten en aanbevelingen.

- De commissie constateert dat verschillende werknemers verklaren dat zij gedurende de VWNW-periode passende functies niet aangeboden kregen of voorgedragen werden. Deze werknemer hebben toen geen bezwaar gemaakt bij een plaatsingsadviescommissie of een paritaire adviescommissie, waar zij zich volgens verschillende sociaal plannen tot konden wenden.
- De commissie constateert dat bij verschillende verzoeken het verplichte advies van een gecertificeerd loopbaanadviseur niet (tijdig) aanwezig was en/of niet voldeed aan de eisen van de cao.
- In 11.3 Aanpassingswet Wnra is voorzien in overgangsrecht ten aanzien van de situatie dat sprake is van boventalligheid op basis van besluiten genomen vóór de Wnra en de ontslagaanvraag na de Wnra is gedaan. Noch in artikel 11.3 Aanpassingswet Wnra, noch in artikel 16 Ambtenarenwet 2017 is echter voorzien in overgangsrecht voor de situatie waarin sprake is van samenloop tussen een verzoek als het onderhavige en een vóór de invoering

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2018-2019, 35 073, nr. 3, p. 31 (Memorie van Toelichting bij de Aanpassingswet Wnra).

van de Wnra genomen besluit dat (nog) onderwerp is van een bestuursrechtelijke procedure. Dat betekent dat de commissie zal uitgaan van de situatie zoals die op het moment van beslissing voorligt. De commissie heeft te oordelen over een verzoek tot toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en daarmee van werkgeverszijde te doen eindigen. Van een beslissing daarover kan deel uitmaken of de functie wel of niet terecht is opgeheven of leeg gelaten. Dat is aan de commissie om zelfstandig over te oordelen, de beslissing van de bestuursrechter behoeft niet te worden afgewacht. Daarbij vindt de commissie het voorts van betekenis dat een bezwaar of beroep tegen een bestuursrechtelijk besluit geen schorsende werking heeft. Voor toetsing van de redelijke grond voor ontslag zijn relevant de artikelen 7:669, eerste en derde lid onder a BW en voor wat betreft de ontslaggrond de oude materiële regels zoals deze golden ten tijde van het boventalligheidsbesluit.

Namens de Ontslagcommissie sector Gemeenten,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J.J.M. de Laat', written in a cursive style.

De heer mr. J.J.M. de Laat

Voorzitter

Den Haag, 3 januari 2022