

# Jaarverslag 2022 Ontslagcommissie sector Gemeenten

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

Inlichtingen: Rowan van der Vegt  
Telefoon: 06 82 07 47 84  
ontslagcommissiesectorgemeenten@  
caop.nl  
Datum: 23 januari 2023

## Onderwerp

### Jaarverslag 2022 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 2022 gaat in op de volgende punten:

1. Inleiding
2. Overzicht ontslagverzoeken 2022
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 2021:

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 heren Joren van Dijk, Lucas van Haarlem en Rowan van der Vegt

### **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>. Het jaarverslag 2022 wordt toegezonden aan de 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 is ISO-27001-gecertificeerd en heeft in haar eigen vertrouwelijke en afgeschermd 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 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 2022**

De commissie heeft acht verzoeken behandeld in 2022. Van die acht verzoeken is één verzoek op 31 december 2021 ingediend en in 2022 behandeld.

### **Uitkomst beslissing**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Toegewezen               | 2 |
| Afgewezen                | 2 |
| Ingetrokken voor zitting | 3 |
| Ingetrokken na zitting   | 1 |

### **Verzoekende organisatie**

|   |   |
|---|---|
| Gemeenten   | 8 |
| Organisatie als onderdeel van een gemeente                            | - |
| Samenwerkende gemeentelijke organisatie (gemeenschappelijke regeling) | - |

---

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

### **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 32 uur aan een verzoek dat leidt tot een beslissing van de commissie. De kosten van deze uren en commissiekosten als vacatiegelden komen voor rekening van de indienende organisatie. Ook de uren van de projectmedewerker komen voor rekening van de indienende organisatie.

### **Doorlooptijd**

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

### **Hoorzittingen:**

De commissie heeft bij vijf verzoeken een hoorzitting georganiseerd, waarvan drie via een MS Teams-verbinding vanwege de coronamaatregelen en twee fysiek ten kantore van CAOP. Bij één van de hoorzittingen was de werknemer niet aanwezig, noch een gemachtigde.

### **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. In twee van de ingediende zaken bleek sprake van een opzegverbod wegens ziekte. In één verzoek heeft de werkgever het verzoek ingetrokken. Inzake het andere verzoek heeft de commissie gelet op dit opzegverbod geen toestemming verleend voor opzegging.

#### *Boventalligheid vóór 1 januari 2020*

Twee 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 afwickelen 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 de ontslagverzoeken die onder dit overgangsrecht vallen is uitgegaan 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.

Op basis van dit overgangsrecht zijn twee verzoeken behandeld.

#### *Boventalligheid vanaf 1 januari 2020*

Bij verzoeken met een boventalligheidsdatum vanaf 1 januari 2020 is de commissie uitgegaan van het toetsingskader zoals dat ook door het UWV wordt gehanteerd. De grondslag bij dergelijke verzoeken is artikel 7:669 lid 1 j° lid 3 sub a BW, de Ontslagregeling (excl. artikel 14) en de bijbehorende Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (hierna: 'Uitvoeringsregels'). Zeer beknopt gesteld betekent dit dat de werkgever aannemelijk moet maken dat:

- er structureel (bezien over een periode van 26 weken) een of meer arbeidsplaatsen vervallen door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
- de juiste volgorde voor ontslag is toegepast (afspiegelingsbeginsel);
- er geen mogelijkheden zijn om de werknemer(s) binnen een redelijke termijn, al dan niet met scholing, te herplaatsen in een andere passende functie binnen de gemeente.

Er zijn twee verzoeken op basis van dit 'nieuwe' toetsingskader behandeld.

---

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

#### 4. Opmerkingen van kwalitatieve aard

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

- Eén verzoek dat door de werkgever begin 2022 is ingediend is kort erna ingetrokken wegens een ziekmelding van de werknemer. Naderhand heeft de werkgever later in het jaar 2022 nogmaals een verzoek ingediend met betrekking tot die werknemer;
- Van de acht ingediende verzoeken heeft de commissie in vierverzoeken een beslissing genomen;
- In drie van de acht behandelde verzoeken is door partijen gesproken over een ontslag met wederzijds goedvinden. In alle drie de gevallen leidde dat tot een vaststellingsovereenkomst en intrekking van het verzoek.

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, 23 januari 2023