

BESLISSING ONTSLAGCOMMISSIE SECTOR GEMEENTEN

Inzake:

het verzoek om toestemming voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen o.g.v. artikel 7:669, eerste lid j° derde lid, onderdeel a van het Burgerlijk Wetboek, van **[naam]** (hierna: de werkgever) voor **[naam]** (hierna: de werknemer) wonende te [woonplaats] aan de [adres], in dienst getreden op [datum], hierna gezamenlijk aan te duiden als 'Partijen'.

Op grond van het onderstaande beslist de commissie als volgt:

De commissie **verleent** toestemming aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen.

1. Het verzoek

Het verzoek met bijlagen is op 14 augustus 2024 ingediend en in behandeling genomen. De werkgever heeft na de hoorzitting op 7 november 2024 aanvullende stukken overgelegd. Vervolgens heeft de werkgever intern overleg gevoerd over het al dan niet verlengen van het Van Werk Naar Werk (VWNW) traject. Als gevolg is verdere behandeling van de ontslagaanvraag aangehouden. Op 9 december 2024 heeft de werkgever de uitkomst medegedeeld en is de ontslagaanvraag weer in behandeling genomen.

De gronden van het verzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- Er is een redelijke grond aanwezig voor ontslag. De opdrachtgevers van de werkgever hebben op basis van hun politiek primaat een gewijzigde re-integratie opdracht neergelegd. In de gewijzigde re-integratie opdracht zijn een aantal specifieke taken/doelgroepen overgedragen naar de gemeentelijke mensontwikkelbedrijven (MOB's). Om deze overdracht in goede banen te leiden is in oktober 2018 door het DB het 'Plan van aanpak 2018-2019 voor de overdracht van verantwoordelijkheden' vastgesteld. Op basis van dit plan van aanpak heeft in 2018 en 2019 de overdracht plaatsgevonden van de desbetreffende cliënten naar de gemeentelijke mensontwikkelbedrijven. Deze overdracht heeft zijn beslag in 2020 gekregen.
- Het dagelijks bestuur van de werkgever heeft op 14 december 2022 besloten om:
 - met ingang van 1 januari 2023 de arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep 80-100% werkfit, structureel te beleggen bij de mensontwikkelbedrijven [...] en MOB [...];
 - met toepassing van het principe 'mens volgt werk' het dienstverband van de desbetreffende medewerkers van de werkgever over te dragen aan [...] [...] resp. MOB [...];
 - in navolging hiervan het dienstverband van voornoemde medewerkers ([...]es) binnen [...] te beëindigen;
- De overgang van verantwoordelijkheden heeft gevolgen voor de dienstverlening van de werkgever en de MOB's. Dat heeft onder andere ook gevolgen gehad voor de [...]es bij de werkgever.

Bij [...] waren 4 [...]es in dienst met een totale arbeidsomvang van 3,75 fte.

De gemeente [...] en [...] hebben de werkgever de opdracht gegeven een capaciteitsberekening te maken voor de bepaling van de benodigde fte [...]es. Dat leidt tot een boventalligheid van 0,91 fte bij de [...]es.
- De capaciteitsberekening dient als basis voor de eventuele overdracht van werkzaamheden naar de mensontwikkelbedrijven volgens het principe 'mens volgt werk' en behelst een

omvang van 2,59 fte [...]es. Bij de verdeling van de capaciteit [...]es naar de mensontwikkelbedrijven, wordt de verdeelsleutel toegepast en resulterend in de verdeling: 1,10 fte voor [...] en 1,49 fte voor [...].

- De werknemer is bij brief van 13 juni 2022 per 1 juli 2022 aangewezen als herplaatsingskandidaat. Op die datum is ook het Van-werk-naar-traject (VWNW) gestart. Dat VWNW-traject is verlengd tot 1 januari 2025.
- Het VWNW-traject wordt volgens de gestelde voorwaarden uitgevoerd door de werkgever.
- De werknemer kan niet worden herplaatst bij de werkgever.

2. Verweer werknemer

De werknemer is in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren, hetgeen hij op 3 september 2024 heeft gedaan. Hij heeft samengevat het volgende naar voren gebracht:

- Boventalligheid bij hem niet aan de orde is/was.
- De functie van [...] niet passend was voor hem. Hij stelt ook dat hij de functie van [...] heeft uitgevoerd en niet die van [...].
- De opgelegde capaciteitsberekening van tevoren vaststond waardoor hij boventallig werd verklaard.
- De werkgever heeft onvoldoende gedaan om hem te herplaatsen. Zo is bij het MOB [...] een persoon aangenomen nadat de werknemer boventallig is verklaard.
- De functie die hij sinds 16 december 2022 vervuld bij het MOB in [...] in feite dezelfde functie betreft als die van [...].
- Hij vanuit het MOB in [...] medegedeeld kreeg dat zij hem niet voor een jaar in dienst zullen nemen. Dat in tegenstelling tot wat de werkgever beweert.

3. Hoorzitting

Op 29 oktober 2024 vond een hoorzitting plaats. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld het verzoek en het verweer nader toe te lichten. Naast de voornoemde gronden van het verzoek en verweer zijn de volgende punten als volgt aan de orde gekomen:

- De werkgever licht de reden voor de organisatiewijziging toe. De start begon in 2016. Gemeenten gaven aan met de komst van de Participatiewet de re-integratie van burgers (naar arbeid) anders te willen regelen. Er kwam een overdracht van verantwoordelijkheden. De mensontwikkelbedrijven moesten op ten duur de gehele re-integratie overnemen.
- Uiteindelijk leidde het voorgaande tot een herinrichting in 2020. Toen is ook besloten om de functies van [...] en [...] (voorheen WP-consulent) samen te voegen. In de praktijk betekende dat het geen gevolgen had. De werknemer bleef zijn werkzaamheden uitvoeren als voorheen. Gelet op zijn beperking werd het administratieve gedeelte weggehaald bij hem.
- De werknemer stelt dat de functie van [...] geen passende functie is. Dat heeft hij bij zijn leidinggevende aangekaart. Hij is de functie van [...] altijd blijven vervullen, minus het (uitbestede) administratieve deel. Dat was ook het geval bij de gemeente [...].
- Vanuit de werkgever is een capaciteitsberekening opgesteld. Dat was gebaseerd op het werk van de [...]es. Het is een transparant proces geweest waarin de werknemers hun werkzaamheden hebben kunnen toelichten. Kortom, de werknemers hebben daarin inbreng gehad.

- De groep die 80-100% arbeidsfit was ging als laatste over naar de gemeenten. Dat gebeurde in eerste instantie als pilot in 2022. De gemeenten namen het proces over na de pilot. De werknemer was verantwoordelijk voor het plaatsen van mensen om die doelgroep, tussen de 80 – 100% arbeidsfit.
- In januari 2022 heeft een meeting plaatsgevonden. Toen moest een verdeling worden gemaakt wie naar de gemeente [...] zou gaan en wie naar de gemeente [...]. In eerste instantie zou de werknemer naar de gemeente [...] gaan. Daarna werd besloten dat de werknemer zou de gemeente [...] moest. De werkgever gaf aan dat het was vanwege zijn verleden bij de gemeente [...]. Volgens de werknemer was dit geregistreerd, want op deze manier was hij de jongste [...] bij de gemeente en daardoor boventallig. Tegen hem werd gezegd vanuit de werkgever dat hij vast niet naar de gemeente [...] wilde. Dat was een onjuiste veronderstelling en hij is overgegaan naar de gemeente [...]. Daar wisten zij echter niets van zijn beperkingen.
- De werknemer is vervolgens boventallig geworden c.q. verklaard per 1 juli 2022. Hij is daarover geïnformeerd bij brief van 20 juni 2022.
- Het VWNW-traject is tevens gestart op 1 juli 2022. De gemeente [...] heeft extra middelen beschikbaar gesteld voor projecten, zoals [...]. De werkgever heeft de werknemer voorgesteld voor dat project. Aanvankelijk was dat project voor twee jaar. De werknemer is aan het begin van het eerste jaar op het project geplaatst. Er is besloten om het VWNW-traject van de werknemer te verlengen aangezien het project twee jaar duurde. Als gevolg zou de werknemer het hele project meedraaien. Bij de werkgever bestaat de indruk dat het project structureel wordt.
- De gemeente [...] heeft een ruimteaanvraag gedaan om de werknemer definitief over te nemen. Zij hebben dat uiteindelijk niet gedaan omdat het overnemen te duur zou zijn.
- De werkgever wijst naar de cao SGO dat het VWNW-traject slechts eenmalig kan worden verlengd. Wel geeft de werkgever aan om intern na te gaan of een additionele verlenging van dat traject mogelijk is.
- Bij bericht van 9 december 2024 heeft de werkgever laten weten dat een verlenging niet mogelijk is. Vanuit de gemeente [...] is teruggekoppeld dat geen financiële middelen beschikbaar zijn om de detachering te verlengen.
- De werknemer geeft aan dat hij zijn werk altijd goed heeft uitgevoerd. Hij heeft ook een bonus gehad voor zijn prestaties.

4. Beoordeling

De gronden van het verzoek en het verweer leiden bij de commissie tot de volgende overwegingen en beoordelingen.

- 4.1 De commissie is een ontslagcommissie als bedoeld in artikel 7:671a, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek (hierna: 'BW'). De commissie is bevoegd en de werkgever is ontvankelijk in het verzoek tot toestemming voor ontslag ex artikel 7:669, eerste en derde lid onder a BW, in combinatie met artikel 7:671a, tweede lid BW en artikel 9.15 van de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO). Op grond van artikel 7:669, vijfde lid BW in verbinding met artikel 7:671a BW is het mogelijk bij cao van de ontslagcriteria in paragraaf 4 van de Ontslagregeling¹ af te wijken.

Opzegverbod

- 4.2 Vooraf wordt vastgesteld dat het verzoek geen verband houdt met enig opzegverbod, zoals genoemd in artikel 7:670, eerste t/m vierde en tiende lid BW of overige wettelijke voorschriften. Partijen hebben verder geen blijk gegeven van een andere omstandigheid die in

¹ Paragraaf 4 van de Ontslagregeling bevat de regels met betrekking tot het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden

de weg staat aan de verzochte toestemming, zoals bijvoorbeeld de aanwezigheid en vereiste beëindiging van een van de in artikel 7:671a, vijfde lid BW bedoelde arbeidsrelaties, alvorens de positie van de werknemer voor ontslag in aanmerking te brengen.

Redelijke grond

- 4.3 De commissie dient eerst te toetsen of sprake is van een redelijke grond voor ontslag. Daarvoor zijn relevant artikel 9.15 van de cao SGO en de Ontslagregeling. Uit de ontslagaanvraag blijkt dat een redelijke grond voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aanwezig is.
- 4.4. De werkgever heeft een herinrichting doorgevoerd vanwege de invoering van de Participatiewet in 2018. Door de invoering van die wet was niet meer uitsluitend de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van burgers. Ook de gemeentelijke mensontwikkelbedrijven ([...] en Mensontwikkelbedrijf [...]) hebben een verantwoordelijkheid onder de Participatiewet. Samengevat, de invoering van de Participatiewet heeft geleid tot een gewijzigde re-integratie opdracht. Als gevolg zijn een aantal specifieke taken/doelgroepen overgedragen naar de gemeentelijke mensontwikkelbedrijven (MOB's). De gemeenten [...] en [...] hebben in 2016 aangegeven zelf meer de regierol op te pakken voor het toeleidingsproces naar de arbeidsmarkt en de arbeidsmarkttoeleiding zoveel mogelijk als één ondeelbaar proces te organiseren. Met ingang van 1 januari 2023 is besloten door de werkgever de arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep 80-100% werkfit structureel te beleggen bij de mensontwikkelbedrijven [...] [...] en MOB [...]. Voor de commissie is voldoende duidelijk geworden dat de structurele inbedding bij [...] [...] en MOB [...] een aantal voordelen kent die niet door de werknemer zijn bestreden.
- 4.5. Bij de werkgever waren vier [...] werkzaam met een arbeidsomvang van 3,75 fte. De gemeente [...] en [...] hebben de werkgever de opdracht gegeven een capaciteitsberekening te maken voor de bepaling van de benodigde fte [...]es. Dit gezien in het licht van de afname van de cliëntenaantallen. De capaciteitsberekening leidt tot een boventalligheid van 0,91 fte bij de [...]es. Verder dient de capaciteitsberekening als basis voor de eventuele overdracht van werkzaamheden naar de mensontwikkelbedrijven volgens het principe 'mens volgt werk' en behelst een omvang van 2,59 fte [...]es. Dat heeft geleid tot een verdeling van 1,10 fte voor de gemeente [...] en 1,49 fte voor de gemeente [...].
- 4.6. Ter hoorzitting is nader toegelicht hoe de capaciteitsberekening tot stand is gekomen. De werkgever heeft aangegeven dat de [...]es zelf een eigen inbreng hadden omtrent het door hen uitgevoerde werk. Het aantal fte is namelijk gebaseerd op het werk van de [...]es. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met alle [...]es waarin de processen van het werk zijn doorlopen. Dit is niet door de werknemer betwist. Kortom, de commissie deelt de mening van de werkgever dat het een transparant proces is geweest.
- 4.7. De commissie komt gelet op het voorgaande tot de conclusie dat de werkgever voldoende concreet heeft gemaakt hoe de beslissing om de organisatie te veranderen tot stand is gekomen. Daarbij is helder gemaakt waarom de noodzaak tot verval van de arbeidsplaats van werknemer nodig is. Kortom, er is sprake van een bedrijfseconomische reden.

Afspiegelingsbeginsel

- 4.8. De commissie zal ingaan of de werkgever correct heeft afgespiegeld. Daarbij is van belang of de werknemer (voorheen) een unieke functie had. Op de vraag of sprake was van een 'unieke functie' voor de werknemer – die van [...] – antwoordt de commissie negatief. Dat heeft als gevolg dat de werkgever correct het afspiegelingsbeginsel heeft toegepast. De commissie licht dat als volgt toe.

Uitwisselbare functie(s)

- 4.9. Voor het afspiegelingsbeginsel is van belang of sprake is van uitwisselbare functies. Voor dat begrip verwijst de commissie naar artikel 13 van de Ontslagregeling. Onder uitwisselbare functies wordt verstaan: functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de

inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties; en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning.

- 4.10. In het geval van werknemer was zijn oorspronkelijke functie [...]. Naderhand is de functie overgegaan naar [...]. De werknemer heeft het addendum – waarin zijn functie is beschreven als [...] – niet getekend. De commissie heeft vooral gekeken naar de inhoud van de functie van [...] en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden competenties. Ondanks het feit dat de werknemer de functie van [...] nimmer volledig aanvaard heeft, is uit de beschrijving van de werkzaamheden, en rekening houdend met de beperking van de werknemer, de inhoud van de functies [...], coach en [...] zodanig gelijkwaardig dat van een uitwisselbare functie kan worden gesproken.
- 4.11. Gelet op het bovenstaande moet de werkgever afspiegelen voor de functie van [...]. Bij de werkgever waren vier [...] in dienst. Bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel is gebleken dat de werknemer boventallig is. Kortom, de werkgever heeft correct het afspiegelingsbeginsel toegepast waardoor de werknemer boventallig is geworden.

Herplaatsingsplicht

- 4.12. Vervolgens dient de commissie te toetsen of is voldaan aan de herplaatsingsplicht van artikel 7:669 lid 1 BW, in combinatie met de artikelen 9 en 10 van de Ontslagregeling. Daarbij wordt beoordeeld of herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De inspanningen van de werkgever worden gewogen waarbij wordt gekeken naar de redelijke termijn, die ingaat op de datum van de beslissing van de commissie op de aanvraag van de werkgever. De redelijke termijn is op grond van artikel 10 van de Ontslagregeling gelijk aan de wettelijke opzegtermijn die voor de werknemer geldt. In dit geval betreft die termijn – op grond van de cao SGO – drie maanden.
- 4.13. De commissie oordeelt dat de werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsplicht. Dat wordt als volgt toegelicht. Uit jurisprudentie volgt dat de herplaatsingsplicht erop neer komt dat op de werkgever een inspanningsverplichting rust om te bezien of de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere functie kan worden geplaatst. De werknemer moet worden betrokken in dit onderzoek. Of herplaatsing al dan niet in de rede ligt is afhankelijk van het antwoord op de vraag wat in de gegeven omstandigheden van de werkgever kan worden gevergd, waarbij redelijkheidsargumenten een rol kunnen spelen. De werkgever heeft dus een zekere beoordelingsruimte.² Verder blijkt uit jurisprudentie dat van een werkgever meer mag worden verwacht dan het wijzen van een werknemer op het bestaan van vacatures en van een werkgever verwacht mag worden dat deze binnen redelijke marges actief op zoek gaat naar een andere passende functie.³

VWNW-traject

- 4.14. Het staat feitelijk vast dat binnen de werkgever geen andere uitwisselbare of passende functies beschikbaar zijn. Dat aangezien de re-integratie werkzaamheden volledig zijn verdwenen. Ook in het vacatureoverzicht zijn of komen geen passende functies vacant. De werkgever heeft dan vooral de focus gelegd op functies buiten de werkgever.
- 4.15. Met de werknemer is op 1 juli 2022 het VWNW-traject gestart. In het kader van dat traject hebben meerdere evaluaties plaatsgevonden. Met de werknemer is gekeken naar de wensen

² Zie onder andere: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden d.d. 9 oktober 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:8414.

³ Zie onder andere: Kantonrechter Den Haag d.d. 23 december 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:15912.

en ontwikkelmogelijkheden van hem. De werknemer is vanaf 19 december 2022 gedetacheerd voor 28 uur bij de gemeente [...] in het project [...]. De overige acht uren mocht de werknemer gebruiken voor sollicitaties en voor andere inspanningen om ander werk te vinden. De detachering – en daarmee het VWNW-traject – loopt tot 1 januari 2025. De werkgever heeft besloten om het VWNW-traject – dat oorspronkelijk twee jaar zou duren en daarmee zou eindigen op 1 juli 2024 – te verlengen met een half jaar. Reden daarvoor was dat zodat de werknemer de gehele duur van het project kon voltooien.

- 4.16. Bij de werkgever heerste de gedachte dat de werknemer bij de gemeente [...] in dienst zou (kunnen) treden. Het MOB [...] had namelijk de mogelijkheid om de werknemer over te nemen. Er is besloten door het MOB om dat niet te doen wegens financiële mogelijkheden. De werkgever verwijst naar de cao SGO dat het VWNW-traject slechts eenmalig kan worden verlengd. De commissie merkt op dat de cao SGO een standaard cao is. Dat laat echter niet onverlet dat de werkgever alsnog het VWNW-traject kan verlengen. Daarvoor verwijst de commissie naar de hardheidsclausule vermeld in artikel 1.7. van de cao SGO.
- 4.17. Vervolgens heeft de werkgever –naar aanleiding van de hoorzitting - gekeken naar de mogelijkheid om het VWNW-traject nogmaals te verlengen. Bij bericht van 9 december 2024 heeft de werkgever na intern overleg teruggekoppeld dat het VWNW-traject niet zal worden verlengd aangezien niet alle betrokken partijen daarmee instemmen. Dit valt echter niet enkel te wijten aan de werkgever.
- 4.18. De commissie dient zich te buigen over de vraag of de werkgever voldoende heeft gedaan in het kader van de herplaatsingsplicht. Gelet op alle omstandigheden en de wijze waarop het VWNW-traject is ingevuld, oordeelt de commissie dat is voldaan aan de herplaatsingsplicht. De commissie stelt dat het niet volledig aan de werkgever is te wijten dat het VWNW-traject bij de gemeente [...] niet wordt verlengd zodat hij het project [...] kan vervolgen.

Conclusie

- 4.19. De commissie besluit gelet op bovenstaande dat de werkgever heeft aangetoond dat sprake is van bedrijfseconomische redenen. Verder heeft de werkgever voldaan aan de herplaatsingsplicht ex artikel 7:669, eerste lid BW. Als gevolg daarvan wordt toestemming verleend aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen.

5. Beslissing

Op grond van het bovenstaande beslist de commissie als volgt:

De commissie **verleent** de toestemming aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen.

Aldus besloten door de Ontslagcommissie sector Gemeenten, bestaande uit de heer mr. J.J.M. de Laat (voorzitter), de heer mr. P. du Bois en de heer mr. A. Oass.

Den Haag, 9 januari 2025

<HANDTEKENING>

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