

BESLISSING ONTSLAGCOMMISSIE 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 de **gemeente [..]** (hierna: de werkgever) voor [..] (hierna: de werknemer), in dienst getreden op [..], hierna gezamenlijk aan te duiden als 'Partijen'.

Op grond van het onderstaande beslist de commissie als volgt:

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

1. Het verzoek

Het verzoek met bijlagen is op 26 augustus 2026 ingediend, volledig bevonden en in behandeling genomen.

De gronden van het verzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- Op 1 januari 2025 is de werknemer boventallig verklaard. Zij was werkzaam als [..] met een arbeidsduur van [..] uur per week. Zij is vanaf 1 maart 2012 gedetacheerd geweest naar [..]. [..] is onderdeel van een gemeenschappelijke regeling waar de werkgever ook onderdeel van is. Bij [..] deed de werknemer financieel administratief werk en andere ondersteunende werkzaamheden gericht op de bedrijfsvoering (zoals het maken van rapportages).
- Het betreft een individueel ontslag wegens boventalligheid. De werknemer werd ruim 12 jaar gedetacheerd naar [..]. De laatste detachingsperiode liep af op 31 december 2024 en werd niet opnieuw verlengd door [..]. Alvorens de detachering is beëindigd is er vanuit [..] met de werknemer gekeken naar loopbaanoriëntatie en naar andere plaatsingsmogelijkheden binnen de regio. Dat heeft op dat moment niet geleid tot een succesvolle en structurele plaatsing. Dit betekent dat de werknemer terugkwam naar de werkgever. Haar oorspronkelijke functie en het team waarbinnen deze was gepositioneerd bestonden na ruim 12 jaar niet meer. Om die reden is de werknemer met ingang van 1 januari 2025 boventallig verklaard en is met [..] een van-werk-naar-werk traject gestart. Het verloop daarvan is in de bijlagen te lezen.
- Er is ingezet op [..].
- Op 20 maart 2025 is het loopbaantraject gestart en op 07 mei 2026 beëindigd (13.5 maand). Er hebben 15 loopbaangesprekken plaatsgevonden en 1 evaluatie gesprek met de HR-adviseur erbij.
- De werknemer heeft lange tijd nodig gehad om beeld te krijgen bij wat ze wil en kan. Dat beeld lijkt steeds concreter te worden. Ze lijkt nu meer dan voorheen klaar te zijn om de arbeidsmarkt te benaderen en concreet te gaan solliciteren. Ze kan daar echter wel nog hulp bij gebruiken. Die hulp richt zich enerzijds op het concreet meekijken bij sollicitaties (dus brief, cv, voorbereiden sollicitatiegesprek) en anderzijds op de inzet van een netwerk. Vooral om dat laatste hebben we voor de laatste fase van het van werk-naar-werk traject een re-integratiebureau ingezet. [..] beschikt over een uitgebreid netwerk en kan van daaruit mogelijk helpen bij bemiddeling.

2. Verweer werknemer

De werknemer is in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren. Op 21 september 2026 heeft zij het reactieformulier ingevuld.

Zij geeft aan dat zij na de detachering teruggekomen is bij de gemeente [...]. Er was geen passende functie voor haar beschikbaar zei men, ondanks de diverse vacatures. Zij had geen laptop en account ter beschikking gekregen. Daardoor kon zij zelf niet thuisraken in de [...] omgeving. Hierdoor zijn een paar mogelijke klussen niet doorgedaan. De werknemer geeft aan dat de werkgever geen moment de intentie heeft gehad om haar in dienst te houden.

3. Hoorzitting

Op 6 oktober 2026 vond een digitale hoorzitting plaats, waarbij de commissie partijen in de gelegenheid heeft 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, samengevat, aan de orde gekomen:

- De werknemer geeft aan dat het moeilijk is om een nieuwe baan te vinden omdat zij al wat ouder is. Ze wil ook graag werk in de regio. In de laatste periode heeft ze veel stres ervaren, ze wil nu een functie waar geen hoge werkdruk is en minder stress. Het moet iets zijn dat bij haar past.
- De werknemer geeft aan dat er wel gekeken is welk werk bij haar past. Maar zij had gehoopt dat de loopbaanbegeleiding meer hulp zouden bieden. Zij heeft veel zelf moeten doen. Ze is alleen maar gelinkt aan bepaalde bedrijven of op bepaalde vacatures gewezen. Volgens de werknemer had ze ook geen irreële eisen. Zij had gehoopt dat de loopbaanbegeleiding of de werkgever haar meer zouden introduceren bij bedrijven. De ingang vinden bij een bedrijf vindt zij moeilijk. Als zij eenmaal heeft contact heeft gaat het prima.
- De werkgever geeft aan dat het een wisselwerking is. De werknemer kan ook veel beren op de weg zien. Zij heeft hulp nodig bij dat eerste zetje. De werkgever kan bemiddelen maar de werknemer moet het uiteindelijk zelf doen. Dit is een drempel voor de werknemer.
- De werknemer geeft aan dat zij bij zelfsturende teams erg op de achtergrond blijft. Zij is iets wat introverter en in zelfsturende teams komt ze niet tot haar recht. Zij heeft behoefte aan één persoon waar ze heen kan als zij ergens mee zit. De gemeente [...] is dus niet de juiste werkgever omdat zij met zelfsturende teams werken.
- De werknemer heeft ook gekeken naar een betaalde baan als schuldhelpverlener. Daar ontbrak de ervaring om dat ook als baan te gaan doen. Zij krijgt daar wel energie van.
- Met betrekking tot [...] geeft de werknemer aan dat [...] haar matcht met potentiële vacatures. Zij ervaart dit als beperkt. Het is meer een vrijblijvend gesprek.
- De werkgever geeft desgevraagd aan dat er vanuit de gemeente geen functies zijn aangeboden. De gemeente zelf past niet bij de werknemer. Ook de omvang en de dynamiek van de gemeente zijn niet passend bij de werknemer. Proefplaatsingen zijn ook overwogen, die lijntjes zijn wel gelegd maar hebben tot niks geresulteerd. Daarom is vrij snel extern gekeken en belegd. Daar zit ook een veel breder extern netwerk. Er zijn geen interne vacatures aangeboden wel zijn interne tijdelijke klussen verkend. Extern is het uitbesteed aan het mobiliteitscentrum en [...]. Dit heeft niet tot concrete vacatures geleid.

- Met betrekking tot het niet beschikken over een pas en computer geeft de werkgever aan dat de werknemer lang uit beeld was. Drie jaar bij de gemeente en daarna 12 jaar bij [...]. [...] was de echte werkgever, ook qua passen en laptops etc. Toen de werknemer terugkwam zijn ze in gesprek gegaan. Maar de werknemer was niet werkzaam bij de gemeente en er was geen noodzaak of aanleiding om dit te verstrekken.

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 Gemeenten. 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.
 - 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 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.
 - 4.3 De werkgever dient aannemelijk te maken dat er structureel 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) en er geen mogelijkheden zijn om de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met scholing, te herplaatsen in een andere passende functie binnen de gemeente.
 - 4.4 Partijen twisten niet over de afwezigheid van een opzegverbod, het vervallen van de arbeidsplaats en over de juiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Het komt in deze neer op de vraag of de werkgever heeft voldaan aan zijn herplaatsingsplicht.
- Herplaatsingsplicht*
- 4.5 De commissie dient 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. 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 redelijkheids-argumenten een rol kunnen spelen.
 - 4.6 De commissie constateert dat de werknemer zelf aangeeft niet meer bij de gemeente [...] te willen werken. Het is daarmee begrijpelijk dat voornamelijk extern de mogelijkheden zijn verkend. In samenhang met het introverte karakter van de werknemer en de moeilijkheden die zij ervaart bij het vinden van een nieuwe baan, is het niet geheel onlogisch dat er geen geschikte externe functie

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

is gevonden. Ook van de werknemer mag een bepaalde proactieve en inschikkelijke houding worden verwacht.

- 4.7 De commissie is wel van mening dat op bepaalde onderdelen de werkgever een actievere rol had kunnen spelen, bijvoorbeeld als het gaat om een interne proefplaatsing om werkervaring op te doen of het doen van scholingsvoorstellen. Uit het dossier is niet te herleiden of dit concreet heeft plaatsgevonden. Deze omissies zijn echter niet van dien aard dat geconcludeerd moet worden dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen voor herplaatsing.
- 4.8 De commissie is van oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft voldaan aan de herplaatsingsplicht.

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), mevrouw mr. J. Höfte – Nijen Twilhaar en de heer R.P. van Rooij.

Den Haag, 19 oktober 2026

[..]

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