

# Jaarverslag 2023 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](mailto:ontslagcommissiesectorgemeenten@caop.nl)  
Datum: 25 januari 2024

## Onderwerp

### Jaarverslag 2023 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. Met het inwerkingtreden van de nieuwe cao Gemeenten 2024-2025 wordt de Ontslagcommissie sector Gemeenten (hierna: de Ontslagcommissie) verlengd tot 1 januari 2027. De Ontslagcommissie 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 2023 gaat in op de volgende punten:

1. Inleiding
2. Overzicht ontslagverzoeken 2023
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 samenstelling van de Ontslagcommissie en het secretariaat in 2023:

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: de heer Lucas van Haarlem en de heer 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 2023 wordt toegezonden aan de sociale partners van de cao Gemeenten en cao SGO.

De Ontslagcommissie 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 Ontslagcommissie 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 2023

In 2023 zijn twee ontslagverzoeken ingediend bij de Ontslagcommissie. De Ontslagcommissie heeft echter nul verzoeken behandeld in 2023. Beide verzoeken zijn naderhand door de werkgever ingetrokken.

---

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

### Uitkomst beslissing

Toegewezen	-
Afgewezen	-
Ingetrokken voor zitting	2
Ingetrokken na zitting	-

### Verzoekende organisatie

Gemeenten	2
Organisatie als onderdeel van een gemeente	-
Samenwerkende gemeentelijke organisatie (gemeenschappelijke regeling)	-

### Gemiddelde tijdsbesteding

De gemiddelde tijdsbesteding van de verzoeken wisselt sterk, afhankelijk van de mate van complexiteit, lokale regelgeving en opgeworpen bezwaren en verweren. Aangezien geen verzoek volledig is behandeld kan geen gemiddelde tijdsbesteding worden gegeven.

Normaliter komen de kosten van uren die de secretaris maakt en commissiekosten als vacatiegelden voor rekening van de indienende organisatie. Ook de uren van de projectmedewerker komen voor rekening van de indienende organisatie.

Wel wordt opgemerkt, dat indien een ontslagverzoek wordt ingetrokken, de gemaakte uren in rekening worden gebracht bij de werkgever.

### Doorlooptijd

Aangezien geen ontslagverzoek volledig is behandeld kan geen doorlooptijd worden vermeld. In 2022 was de doorlooptijd - tussen indiening verzoek en de beslissing - ongeveer twaalf weken.

### Hoorzittingen:

De Ontslagcommissie streeft ernaar de hoorzittingen fysiek te laten plaatsvinden ten kantore van het CAOP in Den Haag.

### 3. Invulling van de toetsing

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

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

#### *Boventalligheid vóór 1 januari 2020*

Hiernaast bekijkt de Ontslagcommissie welk recht van toepassing is bij de behandeling van het verzoek. Voor werknemers die boventallig zijn geworden voor 1 januari 2020 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 Ontslagcommissie 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 Ontslagcommissie 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 één van de twee ingediende ontslagverzoeken was het oude toetsingskader van toepassing .

#### *Boventalligheid vanaf 1 januari 2020*

Bij verzoeken met een boventalligheidsdatum vanaf 1 januari 2020 is de Ontslagcommissie 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:

---

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

- 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.

Het andere verzoek betrof een boventaligheidsverklaring na 1 januari 2020. Als gevolg was het huidige toetsingskader van toepassing.

#### 4. Opmerkingen van kwalitatieve aard

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

- Eén verzoek dat door de werkgever in 2023 is ingediend is erna ingetrokken wegens het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst.
- Het andere verzoek is naderhand ingetrokken door de werkgever wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- De Ontslagcommissie heeft besloten om vragen van algemene aard te beantwoorden die niet in een individuele casus aan bod komen en vervolgens de vraag en het antwoord daarop te vermelden op de website.

Namens de Ontslagcommissie,



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

Voorzitter

Den Haag, 25 januari 2024