

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 werkgever]** (hierna: de werkgever) voor **[naam werknemer]** (hierna: de werknemer) wonende te [woonplaats] aan [adres], in dienst getreden op [datum indiensttreding], 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.

2. Het verzoek

Het verzoek met bijlagen is op 11 maart 2020 ingediend en nadere informatie werd op 17 maart 2020 ontvangen. Op de laatstgenoemde datum is de aanvraag volledig bevonden en in behandeling genomen.

De gronden van het verzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- Uit onderzoek binnen de gemeente blijkt dat de samenstelling van de taken en rollen van de Beleidsadviseur D, belast met Arbotaken, geen volwaardig takenpakket omvat. Gezien de beperkte omvang van de huidige werkzaamheden is het toevoegen van een taak of rol (om zodoende tot een volwaardige invulling van de functie te komen) geen optie. Er is sprake van versnippering van taken en rollen in de functie, de functie bestaat niet uit uniforme taken en er zit verschil in het niveau van de werkzaamheden. Uitbreiding van de functie kan enkel met een bij het bestaande pakket aansluitende deeltaak en die zijn binnen de gemeente niet voorhanden;
- Het voorgaande heeft geleid tot het besluit om de vier afzonderlijke taken en rollen binnen de functie van Beleidsadviseur D op te splitsen en te verdelen over verschillende (andere) functies en taken ofwel deze uit te besteden, zodat de beschikbare capaciteit zo efficiënt mogelijk wordt ingezet in de organisatie. Arbotaken zijn deels ondergebracht bij de HR-afdeling en qua uitvoering uitbesteed aan BOL Advies. De ambtelijke ondersteuning van de OR is bij het bestuurssecretariaat belegd. De taak als Hoofd BHV is bij andere BHV-leden ondergebracht inzake de rampenbestrijding vindt na uitdiensttreding van de werknemer opvolging plaats. De functie van de werknemer is zodoende opgeheven;
- Voorafgaand aan het Van-Werk-Naar-Werk-traject (hierna: 'VWNW-traject') is er een loopbaanadviseur ingeschakeld om de wensen en mogelijkheden van de werknemer in kaart te brengen. Daarna is een VWNW-stappenplan opgesteld en is een VWNW-loopbaanonderzoek verricht. Op kosten van de werkgever is de werknemer in april 2018 gestart met een opleiding Middelbare Veiligheidskunde en is vanaf juni 2018 gedetacheerd bij [gemeente X] voor extra werkervaring en een plek alwaar zij opdrachten vanuit de voornoemde opleiding kon volbrengen;
- De werknemer heeft gedurende het VWNW-traject de benodigde herhalingen voor haar BHV-diploma gevolgd en van maart 2019 – februari 2020 is een aanvullend loopbaantraject gestart via Cap Talent, gericht op de toekomst en het vinden van een nieuwe baan. Van juli – september 2019 heeft de werknemer een time-out genomen, in overleg met de bedrijfsarts. Nadien is het traject weer opgepakt en zijn tussen partijen frequente voortgangsgesprekken gevoerd. In januari 2020 is de werknemer gestart met een tweedaagse training Ziekteverzuim en re-integratie, om actuele kennis bij te schaven en per 1 maart 2020 is zij gedetacheerd bij Arbo Concern op basis van een proefplaatsing.

3. Verweer werknemer

De werknemer is in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren en heeft op 15 april 2020 haar verweer met bijlage toegezonden.

De gronden van het verweer kunnen als volgt worden samengevat:

- Gewezen wordt op de formele opname van de functie van de werknemer in het functieboek in 2015, als onderdeel van de reorganisatie destijds. Kort na de reorganisatie werd medegedeeld dat de functie van Medewerker Arbo&Continuïteit zou gaan verdwijnen omdat het geen volledige functie betrof. Volgens de werknemer klopt dat, maar is dat juist de reden dat ten tijde van de reorganisatie taken aan de functie zijn toegevoegd. Over een doelmatige bedrijfsvoering is destijds niet gesproken. Achtergrond was dat het toenmalig management de arbo-werkzaamheden een apart gezicht wilde geven in de organisatie. Het huidige management draait dit besluit nu terug;
- De werknemer stelt dat met haar niet is gesproken over de functie en de invulling ervan. Dat blijkt uit de opsomming van taken in het VWNW-onderzoeksverslag, die op een aantal punten niet correct en/of volledig is. Ook worden voorbeelden uit de praktijk aangehaald, bijvoorbeeld de keuze van het management om met een 'nieuwbouwproject arbo' in te stemmen, zonder de werknemer daarbij te betrekken. Als de werknemer verwees naar gemaakte afspraken, kreeg zij te horen dat de afspraken niet met het huidige management waren gemaakt;
- Ten aanzien van de functie-aspecten 'BHV' en 'Rampenbestrijding' meent de werknemer dat dit geen 'rol' betreft maar een toegewezen taak. Voor deze toegewezen taken is twee uur gerekend, hetgeen volgens de werknemer onvoldoende is. De werknemer is van mening dat voorlichting en instructie m.b.t. de voornoemde taken alleen maar belangrijker zal worden en zij wijst in dat verband op de buitendienst;
- De werknemer kan zich niet vinden in de door de werkgever beschreven versnippering van taken. Alles, op de OR-taak na, valt in dezelfde categorie van de veiligheid, het welzijn en de ondersteuning van medewerkers. Het onderzoek heeft zich enkel op de functie van de werknemer gericht en niet op een efficiëntere bedrijfsvoering in bredere zin. Dan had men een HR-taak aan de functie kunnen toevoegen (ziekteverzuim), dan waren arbeidsomstandigheden en verzuim bij één persoon belegd waardoor het mogelijk zou zijn om sneller te schakelen en efficiënter te werken;
- Aan de werknemer is, bij het opheffen van haar functie, medegedeeld dat zij 'maar eens moest gaan nadenken wat zij dacht nodig te hebben om aan ander werk te komen, extern of intern'. Daarnaast is aangegeven dat er binnen [naam werkgever] voldoende werk is, waarbij is opgemerkt dat 'ze je wel moeten willen hebben'.
- Dat de werkgever spreekt van twee loopbaantrajecten is niet juist. De loopbaancoach heeft geholpen bij de vraag waar de werknemer stond, wat zij wilde en wat zij nodig had. De werkgever heeft gedurende die ondersteuning geen enkele vacature, intern noch extern aan de werknemer voorgelegd. Pas daarna is een loopbaantraject gestart, waarbij de werknemer is gestart met solliciteren. Een en ander heeft geleid tot de proefplaatsing bij Arboconcern, een kans waar de werknemer blij mee was nadat zij, voor haar gevoel, door de gemeente aan de kant is gezet.

4. Hoorzitting

Op 12 mei 2020 vond een digitale hoorzitting plaats, waarbij de commissie partijen in de gelegenheid heeft gesteld het verzoek en het verweer nader toe te lichten. De commissie heeft tijdens de zitting enkele vragen gesteld. Naast de voornoemde gronden van het verzoek en verweer zijn de volgende punten als volgt, samengevat, aan de orde gekomen:

- 4.1 De werkgever stelt dat het gaat om de functie van Arbocoördinator, vallend in de categorie 'Beleidsmedewerker D'. Onderzoek naar deze functie in 2017 wees, wat de werkgever betreft, uit dat sprake was van een versnipperd takenpakket, dat bovendien geen volwaardig takenpakket

bleek. Er is enige discussie over de functienaam, want volgens de werknemer is haar functie te allen tijde die van 'Medewerker Arbo&Continuïteit' geweest, waarvan de Arbo-werkzaamheden onderdeel uitmaakten. De werknemer wijst erop daar gedurende het hele traject steeds op te hebben gewezen maar meent nooit in haar commentaar te zijn gehoord. De werkgever wijst op de volledige formele besluitvorming, waarin steevast de functie van 'Arbocoördinator' is opgenomen en geeft aan dat de werknemer hiertegen nooit bezwaar heeft gemaakt. De werknemer wijt dat aan de mokerslag die zij kreeg na [X] jaar dienstverband, inhoudende de mededeling dat haar functie ophield te bestaan en zij zelf maar moest zien waar zij terecht kon, intern of extern. Na lang gediscussieerd te hebben heeft zij zich neergelegd bij het VWNW-traject dat nadien gestart werd.

- 4.2 De werkgever beschrijft dat de combinatie van taken en rollen in de functie van de werknemer geen voltijds takenpakket oplevert, maar gemiddeld zo'n 23 uur. Die conclusie is in overleg met de werknemer getrokken, mede gevoed vanuit haar eigen input. Daarnaast wist men op dat moment dat men terug zou gaan van twee gebouwen naar één, hetgeen de werkzaamheden van de werknemer nog verder zou verminderen. Om die reden is besloten de taken van de werknemer bij andere functies te beleggen, eerder nog voor minder uren dan wat in het onderzoek naar voren kwam. Een deeltijdontslag is overwogen, maar het is efficiënter gebleken taken over te dragen. De werknemer geeft aan dat zij niet gekend is in de uitkomst van het onderzoek, zij kreeg dat ineens onder ogen zonder geraadpleegd te zijn. Zij wijst op haar verweer naar aanleiding van het boventaligheidsvoornemen. Zij stelt te vermoeden dat taken en rollen nu anders worden ingevuld dan hoe zij dat deed, in elk geval tegen een minder aantal uren.
- 4.3 De werknemer wijst erop dat haar ondersteunende taak ten behoeve van de OR een wat 'vreemde eend in de bijt' is in het takenpakket, maar stelt dat de werkgever haar zelf vroeg deze rol op te pakken. Er bestaat enige onduidelijkheid over deze rol van de werknemer in de ondernemingsraad. Formeel gezien had de werknemer geen stemrecht, maar zij was wel ambtelijk ondersteuner, zo stelt de werkgever, die er op wijst dat de functie niet moet worden verward met die van 'secretaris van de OR'. Het opzegverbod is volgens de werkgever niet van toepassing. De werknemer beaamt ambtelijk ondersteuner te zijn geweest, met alle bevoegdheden van dien en stelt dat het opzegverbod mogelijk wel van toepassing is.
- 4.4 De werkgever vervolgt dat een gedegen VWNW-traject heeft plaatsgevonden waarin de werknemer uitgebreid is ondersteund in de vorm van o.a. begeleiding door een loopbaancoach en de vergoeding van kosten voor opleidingen. De werknemer geeft aan dat de initiatieven richting externe mogelijkheden (ervaringsplaatsen/stagemogelijkheden) vooral vanuit haarzelf kwamen. Partijen verschillen van mening over de vraag in hoeverre er gezocht is naar interne herplaatsingsmogelijkheden. De werkgever stelt dat de werknemer zelf niet intern herplaatst wilde worden, de werknemer nuanceert dat en geeft aan dat nooit zo stellig te hebben aangegeven. Over interne herplaatsing is volgens haar amper gesproken. De werkgever geeft dat er bijvoorbeeld is gekeken binnen de cluster Openbare orde en Veiligheid. De werknemer stelt hierover dat er geen toekomstperspectief was op de desbetreffende afdeling, dat was voor haar geen zinvolle exercitie. Volgens de werkgever hebben beide partijen vervolgens in overleg besloten het VNNW-traject te richten op met name externe mogelijkheden. De werknemer erkent verder niet meer te hebben gekeken naar interne vacatures, zij heeft zich gericht op de externe mogelijkheden en met succes. In algemene zin beaamt zij dat vanaf het moment dat zij zich realiseerde dat zij zich beter kon richten op externe herplaatsing, de werkgever een aantal zaken goed voor haar heeft geregeld.
- 4.5 Na een korte periode van detachering is de werknemer inmiddels met ingang van 1 mei 2020 voor 20 uur per week in dienst getreden bij [naam nieuwe werkgever], waar zij een jaarcontract heeft.

5. Ontvangst nadere informatie na afloop van de hoorzitting

Op 18 mei 2020 ontving de commissie een e-mail van de werkgever met daarin een nadere toelichting op de OR-werkzaamheden van de werknemer. De commissie heeft de werknemer in de gelegenheid gesteld hierop te reageren, hetgeen zij op 26 mei 2020 heeft gedaan. De belangrijkste conclusie uit deze nadere schriftelijke ronde is de bevestiging dat de werknemer sinds 1 mei 2018 geen werkzaamheden meer voor de OR heeft verricht.

6. Beoordeling

De gronden van het verzoek, het verweer, hetgeen besproken is tijdens hoorzitting en nadien aan aanvullende informatie is ontvangen leiden tot de volgende beoordeling.

- 6.1 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.
- 6.2 Voor die gevallen waarin de datum van boventalligheid vóór 1 januari 2020 ligt, 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 toegestaan². Het voorgaande brengt mee dat de commissie overeenkomstig het BW, de Ontslagregeling en de hiervan afwijkende, materiële bepalingen die voor de gemeente Zuidplas 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.

- 6.3 Het onder punt 6.2 gestelde 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 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 materiële regels zoals hier relevant betreffen artikel 8:3 van de gemeentelijke rechtspositieregeling CAR-UWO (hierna: 'CAR-UWO') aangaande de ontslaggrond

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

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

bij reorganisatie, het Sociaal Statuut [naam werkgever] (hierna: 'Sociaal Statuut') en de VWNW-bepalingen van hoofdstuk 10d CAR-UWO.

- 6.4 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. Hoewel de werknemer in haar verweer heeft gewezen op de mogelijke aanwezigheid van een opzegverbod vanwege haar OR-werkzaamheden, wijst de commissie erop dat dat opzegverbod sinds 1 januari 2015 voor OR-leden bij ontslag op bedrijfseconomische gronden niet langer van toepassing is, tenzij de betrokken werknemer korter dan 26 weken werkzaam was op de vervallen arbeidsplaats én korter dan twee jaar geleden lid was van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Van deze uitzonderingssituatie is in casu geen sprake en ten overvloede wordt opgemerkt dat niet is gesteld noch gebleken dat het verzoek van de werkgever verband houdt met de werkzaamheden die de werknemer als ambtelijk ondersteuner voor de OR verrichtte. 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.
- 6.5 Over de functienaam van de werknemer bestaat tussen partijen discussie. De werkgever is van mening dat de werknemer werkte in de functie van 'Arbocoördinator', terwijl de werknemer stelt dat zij 'Medewerker Arbo&Continuïteit' was. Partijen zijn het er over eens dat de functie gewaardeerd werd conform de functiecategorie 'Beleidsmedewerker D'. De commissie constateert dat partijen het weliswaar oneens zijn over de functienaam, maar dat zij het over de eigenlijke invulling van de functie van de werknemer wel eens zijn, in die zin dat geen discussie bestaat over de verschillende deeltaken. De werkgever heeft geconcludeerd dat dit totaalpakket van deeltaken geen volwaardige functie betrof en heeft vervolgens de diverse taken verdeeld over andere medewerkers en gedeeltelijk extern belegd. Over dit al dan niet volwaardige takenpakket heeft de commissie zich uit te laten.
- 6.6 De commissie dient aldus eerst te toetsen of een redelijke grond voor ontslag aanwezig is. Daarvoor zijn relevant de artikelen 8:3 en 10d:21, tweede lid CAR-UWO en het Sociaal Statuut. Uit hetgeen de werknemer in haar verweerschrift en tijdens de hoorzitting naar voren heeft gebracht, blijkt genoegzaam dat zij het in eerste instantie niet eens was met de gang van zaken rondom de opheffing van haar functie. Zo heeft zij uitvoerig haar bedenkingen geuit toen de werkgever haar voornemen tot opheffing van de functie kenbaar maakte en werd ook tijdens de hoorzitting nog eens duidelijk dat zij niet tevreden was met de gang van zaken. Daarnaast constateert de commissie dat de ondernemingsraad negatief adviseerde en er aldus intern ook twijfel bestond bij de noodzaak van de door de werkgever gewenste organisatorische verandering. Echter, behalve de stellingname dat haar functie wel degelijk bestaansrecht had, heeft de werknemer tijdens deze procedure onvoldoende aannemelijk gemaakt dat juist wel sprake was van een volwaardig takenpakket, dat de taken en rollen in de functie niet versnipperd waren en dat de conclusies uit het onderzoek naar haar functie onjuistheden bevatte. Verder hecht de commissie waarde aan het gegeven dat, nadat de werkgever haar definitieve besluit tot boventalligheid – ondanks voornoemd negatief advies van de ondernemingsraad en de bedenkingen van de werknemer – had doorgezet, partijen in feite zijn overgegaan tot de orde van de dag. De commissie stelt vast dat de werknemer geen bezwaarschrift heeft ingediend, hetgeen wil zeggen dat de werknemer zich bij het verval van haar functie heeft neergelegd, om haar energie vervolgens te richten op het VWNW-traject. In het licht van de voornoemde omstandigheden acht de commissie de doorgevoerde opheffing van de functie legitiem en is sprake van een redelijke grond voor ontslag.
- 6.7 De commissie dient vervolgens 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 het aannemelijk is dat de werknemer niet, eventueel met behulp van scholing, kan worden

herplaatst in een passende functie binnen de organisatie van de werkgever. De inspanningen van de werkgever worden gewogen en er 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 casu vier maanden. Kijkende naar de herplaatsingsinspanningen van partijen, constateert de commissie dat partijen het erover eens waren dat er ten tijde van het boventalligheidsbesluit geen interne passende functies waren voor de werknemer. Partijen hebben wel gesproken over een tijdelijke plaatsing in de cluster Openbare orde en Veiligheid, maar men kwam tot de conclusie dat dit onvoldoende toekomstperspectief in zich droeg. Daarna is het VWNW-traject volledig gericht op het vinden van een externe functie. Uit het verweer blijkt niet dat de werknemer bezwaar tegen dit oordeel had of heeft, of op enig moment een verzoek tot beoordeling van een mogelijke interne passende functie of van het verloop van haar traject heeft ingediend bij een (paritaire) commissie, waarbij de commissie opmerkt dat het VWNW-traject met externe begeleiding voldoet aan de eisen uit hoofdstuk 10d CAR-UWO. De commissie is voorts van oordeel dat aan de verplichting van de werkgever om gedurende de opzegtermijn een passende functie beschikbaar te stellen voor de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt, al voordat die opzegtermijn ingaat is voldaan. Al gedurende de laatste twee jaar is immers de ontslagaanvraag opgehouden en zijn bij de voormelde verplichting van de werkgever arbeidsplaatsen betrokken waarvoor een vacature bestaat of waarvoor een vacature zal ontstaan. De inspanningen van de werknemer gedurende het door de werkgever gefaciliteerde VWNW-traject hebben er bovendien toe geleid dat zij er in is geslaagd een gedeeltelijke dienstbetrekking elders te realiseren. De werkgever heeft, gelet op het voorgaande, in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat er geen passende functie beschikbaar was, is of binnen een redelijke termijn zal komen en is daarin door de werknemer niet weersproken. De commissie besluit derhalve dat is voldaan aan de herplaatsingsplicht ex artikel 7:669, eerste lid BW.

- 6.8 Op basis van het bovenstaande besluit de commissie dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst en dat 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.

7. 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.³⁴

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. K.F.A.M. Weijling.

³ Een verleende toestemming is geldig gedurende vier weken na dagtekening van de beslissing, conform artikel 11, negende lid van het reglement van de commissie. De werkgever mag conform artikel 7:672, zesde lid van het Burgerlijk Wetboek de opzegtermijn verkorten met de duur van de verzoekprocedure met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert. Dit start op de dag waarop de commissie de ontslagaanvraag compleet heeft ontvangen en eindigt op de datum van de beslissing.

⁴ De werknemer kan na opzegging de kantonrechter om herstel van het dienstverband of een billijke vergoeding vragen. Hiervoor moet de werknemer binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter. Bij een geweigerde toestemming kan de werkgever binnen twee maanden na de beslissing van de commissie een procedure starten bij de kantonrechter. Informatie over deze procedures en de daaraan verbonden kosten is te vinden op www.rechtspraak.nl.

Den Haag, 8 juni 2020

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

voorzitter