

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 de [naam werkgever] (hierna: de werkgever) voor [naam werknemer] (hierna: de werknemer) wonende te [woonplaats] aan de [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.

1. Het verzoek

Het verzoek met bijlagen is op 24 december 2020 ingediend. Op 8 januari 2021 werden aanvullende gegevens ontvangen en op 13 januari 2021 is de aanvraag volledig bevonden en in behandeling genomen.

De gronden van het verzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- Vanuit het organisatieprincipe [naam organisatieprincipe] en het principe van zoveel mogelijk taken 'in de lijn' uitvoeren, was het bestaan van de [naam afdeling] binnen de voormalige directie [naam voormalige directie] niet logisch meer. De [naam afdeling] bood ondersteuning aan de primaire processen van de afdelingen in het sociaal domein. Dit betrof hoofdzakelijk de financiële administratieve verwerkingen, IC- en kwaliteitscontroles, 'Sisa-taken', archivering van dossiers, applicatiebeheer, managementondersteuning, subsidieadministratie en het 'lijstenwerk' (informatievoorziening). Er zijn gesprekken gevoerd met alle medewerkers van de afdeling om een verdiepingsslag te maken in de takenpakketten van de medewerkers. Tevens is gesproken met de afdelingshoofden van de afdelingen waaraan [naam afdeling] ondersteuning bood. Er bleek overlap te zijn tussen taken van [naam afdeling] en de lijnafdelingen enerzijds en tussen [naam afdeling] en centrale stafafdelingen als [naam stafafdeling 1] en [naam stafafdeling 2] anderzijds. Met deze reorganisatie is beoogd de organisatie meer wendbaar en flexibeler te maken, om zo beter te kunnen inspringen op ontwikkelingen. Bij het principe van integraal management zijn afdelingen zelf verantwoordelijk voor de beheersing van de processen en de wijze van uitvoering van taken.
- Na het vervallen van de [naam afdeling] zijn diverse taken naar andere afdelingen en bestaande functies overgebracht. Er zijn 12,48 fte vervallen, waarvan 8,62 fte structureel in de lijnafdelingen is teruggekomen. Voor 4,53 fte was het niet mogelijk deze in de nieuwe situatie terug te laten komen, deze functies en arbeidsplaatsen zijn komen te vervallen. De bijlage 'Adviesaanvraag opheffing [naam afdeling] van 20 november 2017' geeft inzicht in de vervallen en gewijzigde functies en de formatie, waaronder de functie van de werknemer.
- Vanaf september 2018 is een Van Werk Naar Werk-traject (hierna: 'VWNW-traject') gestart in de vorm van interne begeleiding en er zijn afspraken gemaakt voor aansluitende begeleiding door een extern bureau. De looptijd van dit traject was van november 2018 tot eind oktober 2019. Vanaf oktober 2019 tot medio maart 2019 is de begeleiding intern vervolgd. Van medio maart 2020 tot medio juli 2020 heeft hetzelfde bureau een vervolgtraject uitgevoerd. Dit traject was specifiek gericht op monitoring en begeleiden bij sollicitatieactiviteiten. Als gevolg van ziekteverzuim van 10 maart tot 8 juni 2020, is de termijn van het traject verlengd tot eind september 2020. Tevens vinden vanaf september 2018 tot op heden intern periodieke afspraken plaats met de werknemer, waarin de sollicitatieactiviteiten worden besproken en waar mogelijk advies wordt gegeven en wordt de inzet op tijdelijke taken binnen de [naam werkgever] besproken. Met de werknemer is meerdere keren de mogelijkheid besproken om gebruik te maken van bedrijfsmaatschappelijk

werk, dit gelet op geuite klachten over de werk-privébalans en de druk die zij ervaart. Tot op heden heeft zij hiervan geen gebruik gemaakt.

- In augustus 2019 heeft de werknemer een gesprek gevoerd met de directeur en loopbaanadviseur. De aanleiding was dat er weinig vooruitgang in het VWNW-traject zat en de begeleiding moeizaam verliep. Het teveel vasthouden aan de focus op het vinden van een baan binnen de [naam werkgever] is daarbij ook onderwerp van gesprek geweest, mede gebaseerd op de periodieke terugkoppelingen van het externe bureau. De werknemer is gewezen op haar inspanningsverplichtingen en de eventuele gevolgen op het VWNW-traject bij het niet nakomen van afspraken. In februari 2019 was een tijdelijke vacature bij de afdeling Financiën vacant. De werknemer is niet op deze functie geplaatst, omdat een tijdelijke functie geen structurele oplossing biedt voor de boventallige status, zoals bedoeld in artikel 3:6 van het Sociaal statuut [naam werkgever] (hierna: 'Sociaal statuut'). Op 15 december 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden over het advies over het VWNW-traject, dat na 18 maanden helaas niet tot een structurele herplaatsing heeft geleid. Van de mogelijkheid om een opleiding of cursus te volgen is vooralsnog door de werknemer geen gebruik gemaakt. De ondersteuning in het VWNW-traject wordt voortgezet tot maart 2021, in de vorm van het attenderen op vacatures, meelesen met en feedback geven op sollicitatiebrieven en op opleidingsfaciliteiten.

2. Verweer werknemer

De werknemer is in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren, hetgeen zij op 26 januari 2021 heeft gedaan. Zij heeft samengevat het volgende naar voren gebracht.

- De [naam rechtbank] heeft op 23 juli 2020 het beroep tegen de boventalligverklaring gegrond verklaard, waarmee is bevestigd dat de werkgever ten onrechte de uitkomst van het onderzoek naar haar taken niet heeft afgewacht. De werkgever heeft niet deugdelijk gemotiveerd hoe de verhouding zou worden tussen de taken na de reorganisatie, die ten tijde van de belangstellingsregistratie in de functies waren opgenomen, en de taken uit de functie van 'grootboekmedewerker'. De werkgever heeft hiermee niet gemotiveerd dat er geen passende of geschikte functie zou zijn, noch dat andere medewerkers, die een deel van de taken al verrichtten, eerder dan de werknemer voor deze functies in aanmerking zouden zijn gekomen. Tegen de uitspraak van de rechtbank is de werkgever in hoger beroep gegaan bij de Centrale Raad van Beroep. De werkgever heeft daarnaast op 1 december 2020 een nieuwe beslissing op bezwaar genomen, waartegen door de werknemer beroep bij de rechtbank is ingediend.
- De werknemer stelt zich op het standpunt dat de functie van grootboekmedewerker met bijbehorende werkzaamheden niet is vervallen. Deze werkzaamheden zijn voor 80% naar de afdeling Financiën gegaan en voor 20% naar de afdeling Werk en Inkomen. Voor de 80% van de werkzaamheden is een functie bij de afdeling Financiën opengesteld per 1 maart 2019, en daarvoor is een nieuwe medewerker aangesteld die o.a. de werkzaamheden van de werknemer is gaan uitvoeren. Een collega die ook op de [naam afdeling] werkte en vier uur per week dezelfde werkzaamheden als de werknemer verrichtte (en 12 uren andere werkzaamheden) kreeg op het moment dat zij boventallig zou worden (1 augustus 2018) een andere interne functie aangeboden, terwijl de werknemer meer dienstjaren had.
- De werkgever heeft zich niet ingespannen om de werknemer intern te herplaatsen. Zij heeft op diverse interne vacatures die voor haar passend waren gesolliciteerd en is daarvoor steeds afgewezen op grond van onvoldoende ervaring op de functies. De werkgever meende daarnaast wel dat de werknemer op externe functies moest solliciteren waarbij zij niet altijd beschikte over de juiste werkervaring.
- In het kader van het VWNW-traject is de werknemer door DDO Advies begeleid. Naar de beleving van de werknemer kwam er weinig uit dit traject, men kwam niet verder dan het opvragen van sollicitatieoverzichten en het opnoemen van vacaturewebsites waarvoor de werknemer zelf al een 'vacature-alert' had aangemaakt. Voor wat betreft hulp bij de opmaak van het CV en het nakijken van sollicitatiebrieven was er geen relevante feedback. Pas nadat [naam HRM-consulente], HRM-

consulente bij de werkgever, de inhoudelijke begeleiding vanaf oktober 2020 heeft overgenomen, ontving de werknemer goede feedback op haar sollicitatiebrieven. De begeleiding van DDO Advies was totaal niet zinvol en had door de werkgever, achteraf bezien, beter achterwege kunnen worden gelaten.

- De werknemer heeft, ondanks een lastige privésituatie, in haar vrije tijd veel energie gestoken in haar sollicitatieactiviteiten. Ondanks haar inzet is een gegeven dat vacatures in de financiële/administratieve sector schaars zijn. Door haar leeftijd en eenzijdige werkervaring zijn de kansen op de arbeidsmarkt voorsnóg klein gebleken. Zij wijst tot slot op twee vacatures bij de werkgever in januari 2021, subsidiemedewerker en administratief medewerker, die passend zijn maar waarvoor de werknemer niet in aanmerking is gebracht, ondanks haar voorkeurspositie als boventallige.

3. Hoorzitting

Op 10 maart 2021 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:

- De werkgever heeft verteld over het voortraject richting het onderhavige ontslagverzoek, met inbegrip van de gevoerde en thans nog lopende bestuursrechtelijke procedures. Kernargument tijdens de werkgever is dat het samenstel van werkzaamheden zoals de werknemer dat voor haar boventalligheid vervulde, te weten de functie van grootboekmedewerker bij de [naam afdeling], na het opheffen van de [naam afdeling] niet is teruggekeerd binnen één formatieve functie in de nieuwe organisatie. De taken zijn evenmin in één specifieke functie of bij één medewerker belegd, maar zijn verdeeld over verschillende afdelingen en medewerkers. Op grond daarvan is het niet mogelijk gebleken om de werknemer in haar functie te handhaven. Vervolgens is een VWNW-traject gestart, waarin eerst externe begeleiding heeft plaatsgevonden, gevolgd door interne begeleiding bij sollicitatieactiviteiten. De werkgever is derhalve van mening dat terecht een ontslagaanvraag is ingediend. Mocht de bestuursrechter in een later stadium anders beslissen inzake de boventalligheid, dan zal de werkgever kijken naar herstel van het dienstverband. Tot slot heeft de werkgever gewezen op een recente sollicitatie van de werknemer, op de functie van administratief medewerker. In dat kader is een assessment ingezet, teneinde de geschiktheid van de werknemer te beoordelen. Hierover wordt kort na de hoorzitting duidelijkheid verwacht.
- Namens de werknemer is opgemerkt dat de werkgever in het voortraject enkele malen is gecorrigeerd. Eerst door de Toetsingscommissie bij het advies over de boventalligheid, waarbij de werkgever werd geadviseerd duidelijkheid te verschaffen over wat er per 1 november 2018 zou gebeuren met de taken van de werknemer en haar in afwachting van dat onderzoek te plaatsen in een passende functie. Het beroep tegen het boventalligheidsbesluit is vervolgens gegrond verklaard, omdat de werkgever naliet inzicht te geven in de herverdeling van de werkzaamheden. Omdat de herverdeling van taken ten tijde van de belangstellingsregistratie nog niet bekend was, wist de werknemer niet op welke functies zij kon reageren. De werkgever heeft daardoor niet inzichtelijk gemaakt of er al dan niet een passende of geschikte functie voorhanden was. Kernpunt van het verweer is dat de werknemer meent dat die passende functies er wel degelijk waren, omdat haar taken als grootboekmedewerker daarin zijn herverdeeld. Ook in de nieuwe beslissing op bezwaar is onvoldoende gemotiveerd hoe de verhouding was tussen de oude functie en de herverdeelde functies. De functie van grootboekmedewerker had bovendien een formele omvang van 20 uur per week, in plaats van de 16 uur die door de werkgever in kaart is gebracht.
- Voorts zijn taken opengesteld voor een nieuw aan te stellen financieel administratief medewerker, een functie die was beoogd tijdelijk te zijn maar thans nog steeds door een externe collega wordt ingevuld. Ook deze functie zou passend zijn geweest. Veelvuldige interne sollicitaties ten spijt, werd de werknemer steeds afgewezen.

- Ten aanzien van de voornoemde tijdelijke functie heeft de werkgever opgemerkt dat deze niet passend was, omdat deze geen structurele mogelijkheden bood in de zin van het Sociaal statuut. Ook bevat de functie elementen die een bepaalde expertise vragen, waarvoor extern iemand is ingevlogen. De werknemer heeft bovendien bezwaar ingediend tegen de afwijzing, welk bezwaar ongegrond is verklaard en de werknemer heeft in dat oordeel berust. Namens de werknemer is dat laatste beaamd, maar tegelijkertijd meent zij dat twee jaar later kan worden vastgesteld dat de werkzaamheden nog steeds bestaan. Dat levert een nieuwe situatie op, waarbij door de werkgever opnieuw had moeten worden beoordeeld of plaatsing mogelijk zou zijn. De werknemer stelt dat zij voor een deel van de desbetreffende taken geschikt was en is.
- Op de vraag hoe een assessment zich verhoudt tot het Sociaal statuut, heeft de werkgever toegelicht dat er twijfels bestaan over de geschiktheid van de werknemer voor de vacante functie van administratief medewerker. Echter, na een goed gesprek wil men toch kijken of het een passende functie zou kunnen zijn. Door middel van het assessment wil men een weloverwogen afweging kunnen maken.

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 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 afwickelen 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 [naam 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.

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).

- 4.3 Het onder punt 4.2 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 vóór 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 bij reorganisatie, het Sociaal statuut en de VWNW-bepalingen van hoofdstuk 10d CAR-UWO.
- 4.4 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. 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.
- 4.5 De commissie dient aldus eerst te toetsen of sprake is van een redelijke grond voor ontslag. Daarvoor is relevant artikel 8:3 lid 1 van de CAR-UWO, waaruit volgt dat opheffing van een functie als redelijke grond voor ontslag kan worden aangemerkt. Uit de ontslagaanvraag met bijbehorende onderbouwing blijkt dat in elk geval sprake was van legitieme redenen om tot opheffing van de functie van grootboekmedewerker over te gaan. De [naam afdeling] kwam immers, met goedkeuring van de OR, te vervallen en aan dat besluit an sich ligt een gedegen dossier ten grondslag. Dat dat gevolgen had voor de positie van de werknemer is tussen partijen niet in discussie. Waar men wel over van mening verschilt, is de vraag hoe het takenpakket van de werknemer vervolgens binnen de organisatie is verdeeld. De commissie constateert dat de werkgever op dit punt diverse keren is gecorrigeerd: eerst door de Toetsingscommissie na bedenkingen zijdens de werknemer, die adviseerde de werknemer inzicht te verschaffen in de herverdeling van haar oude werkpakket; vervolgens de Bezwaarschriftencommissie, die kwam met een gelijkkluidend oordeel. Toen de werkgever desondanks besloot het bezwaar ongegrond te verklaren, heeft vervolgens de [naam rechtbank] de werkgever gewezen op haar onzorgvuldige besluitvorming op dit punt. Inmiddels was wel al duidelijkheid ontstaan over de verdeling en het herbeleggen van de taken van de werknemer in de nieuwe financiële functies, een onderbouwing die de rechtbank deed concluderen dat de oude functie van de werknemer niet ongewijzigd in de nieuwe organisatie was teruggekeerd. Voor de beoordeling van artikel 8:3 lid 1 van de CAR-UWO, de toets die eerstens voorligt, is dit laatste van belang: de conclusie dat de oorspronkelijke functie van de werknemer met de opheffing van de [naam afdeling] is komen te vervallen, een conclusie die door de werknemer niet is weersproken. Hoewel de voornoemde besluitvorming thans nog niet in rechte vaststaat, ziet de commissie geen aanleiding te twifelen aan de primaire vraag; die of sprake is van een redelijke grond voor ontslag in de zin van artikel 8:3 lid 1 van de CAR-UWO, meer specifiek de opheffing van de initiële functie van grootboekmedewerker. De commissie beantwoordt deze vraag bevestigend.
- 4.6 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 en het Sociaal statuut. 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. Kijkende naar de herplaatsingsinspanningen van partijen past eerst een korte terugblik. Partijen verschillen immers nog steeds van mening over de vraag of de werknemer niet met (een deel van) haar eigen oorspronkelijke werkzaamheden had kunnen worden belast. Waar de werkgever stelt dat het takenpakket is belegd bij een drietal

medewerkers op verschillende afdelingen, waarbij de taken in twee van die gevallen onderdeel zijn gaan uitmaken van een fulltime functie, stelt de werknemer dat 80% van haar takenpakket naar de afdeling Financiën is gegaan. Ook mist zij vier uur in de berekening, die destijds door een andere collega werden verricht maar volgens haar wel tot het totaalpakket van het werk behoorden. De commissie neemt de hiervoor beschreven discussie voor kennisgeving aan, waarbij direct wordt opgemerkt dat onvoldoende aanleiding wordt gezien te twifelen aan de juistheid van de door de werkgever geschetste verdeling van uren. De werknemer stelt wel dat de uren in de praktijk anders verdeeld zijn, maar laat na dat verder te onderbouwen. Voorts zou op de afdeling Financiën per 1 maart 2019 een vacature zijn opengesteld, met op onderdelen het werk dat de werknemer voorheen verrichtte. Ten aanzien van deze ook ter zitting besproken tijdelijke functie van financieel administratief medewerker volstaat de commissie te verwijzen naar de bezwaarprocedure die in dat kader heeft plaatsgevonden. De werknemer werd niet geschikt bevonden voor de desbetreffende functie, tekende tegen dat oordeel bezwaar aan maar berustte vervolgens in de ongegrondverklaring die daarop volgde. De commissie kan met dat oordeel in gedachten niet anders concluderen dan dat aldaar geen herplaatsingskansen zijn gemist.

- 4.7 Tot slot heeft de commissie gekeken naar de gang van zaken tijdens het VWNW-traject, een periode van 24 maanden waarin de werkgever de inspanningsverplichting heeft om te voorkomen dat de bij de organisatie wijziging betrokken werknemers onvrijwillig werkloos raken. Van belang daarbij is dat partijen gezamenlijk een structurele oplossing trachten te bereiken, maar als na zorgvuldig onderzoek geconstateerd wordt dat die oplossing niet voorhanden is, kan de werknemer voor ontslag worden voorgedragen, zo bepaalt het derde lid van artikel 3:6 van het Sociaal statuut. Inzake het VWNW-traject zelf zijn partijen het erover eens dat de door de werkgever gefaciliteerde trajecten bij DDO-advies de werknemer weinig hebben gebracht. Vervolgens zijn partijen overgestapt op interne begeleiding vanuit de gemeente, waarover de werknemer stelt dat zij in die periode goede feedback op haar sollicitatiebrieven heeft gekregen. Los van enkele onsuccesvolle sollicitaties waarvan geen verdere gegevens bekend zijn, heeft de commissie één zeer recente sollicitatie onder ogen gekregen die binnen de termijn van artikel 10 van de Ontslagregeling tot een oplossing had kunnen leiden; in feite de laatste optie die de werkgever nog zag om de werknemer intern te herplaatsen. Het betrof de functie van 'Administratief medewerker sociaal domein A', waarbij de werknemer na een goed gesprek werd uitgenodigd voor een assessment; daaruit volgde echter het advies om de werknemer niet op de functie te plaatsen. De commissie stelt vast dat de gemeente hiermee wel heeft voldaan aan het bepaalde in het Sociaal statuut, nu zekerheidshalve een assessment is ingezet teneinde de geschiktheid voor de functie op objectieve wijze te kunnen beoordelen. Helaas is de uitkomst daarvan voor de werknemer niet goed uitgevallen. Niet is gebleken dat er een andere passende functie beschikbaar was, is of binnen een redelijke termijn zal komen binnen de organisatie van de werkgever, waardoor een structurele oplossing niet kan worden gevonden. De commissie besluit daarom, alles overziende, dat de werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsplicht ex artikel 7:669, eerste lid BW.
- 4.8 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.

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 zeggen³⁴.

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 mr. A. Oass.

Den Haag, 7 april 2021



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

voorzitter

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, vijfde 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.