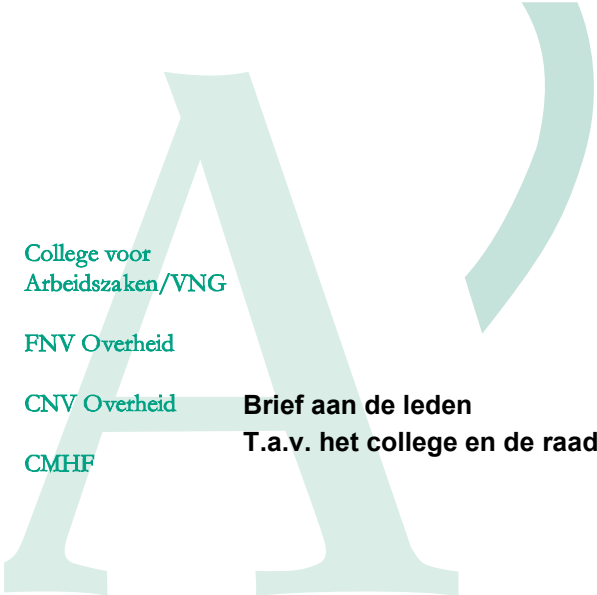




College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Brief aan de leden

T.a.v. het college en de raad



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

11 september 2019

Kenmerk

TAZ/U201900706/

Lbr. 19/067

LOGAnr 19/08

Telefoon

070-3738393

Bijlage(n)

2

Onderwerp

Cao Ontslagcommissie

Samenvatting

Op 26 oktober 2018 heeft het LOGA afspraken gemaakt over het instellen van een in de Cao Gemeenten geregelde ontslagcommissie; de Cao Ontslagcommissie.

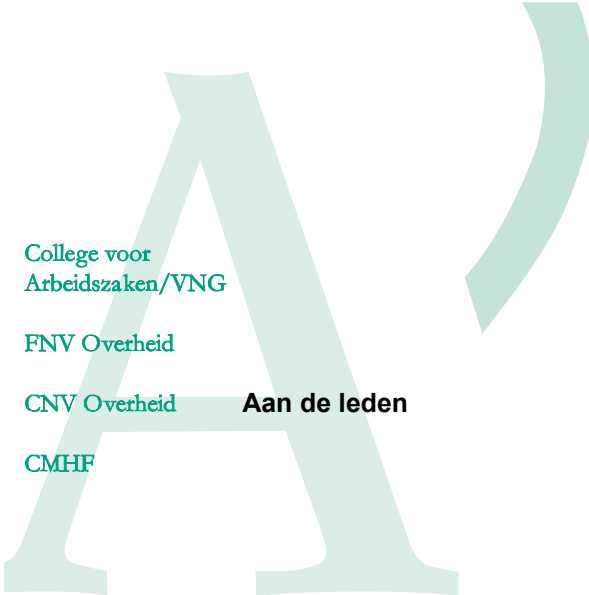
In deze brief wordt u geïnformeerd over:

- De achtergrond van het LOGA-besluit om een Cao Ontslagcommissie in te stellen,
- het toetsingskader dat bij de behandeling van ontslagverzoeken door de commissie zal worden gehanteerd,
- hoe de ontslagcommissie in de cao wordt geregeld,
- de gevolgen van de toepassing van het private ontslagrecht op de lokale afspraken tussen werkgevers en vakbonden, die zijn neergelegd in sociale plannen en – statuten.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

11 september 2019

Kenmerk

TAZ/U201900706/

Lbr. 19/067

LOGAnr 19/08

Telefoon

070-3738393

Bijlage(n)

2

Onderwerp

Cao Ontslagcommissie

Geacht college en gemeenteraad,

Op 26 oktober 2018 heeft het LOGA afspraken gemaakt over de Cao Gemeenten bij de in werking treding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) op 1 januari 2020. Eén van die afspraken is om met ingang van die datum een in de cao geregelde ontslagcommissie in het leven te roepen. De Cao Ontslagcommissie zal worden belast met de behandeling van ontslagverzoeken op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a van het Burgerlijk Wetboek (BW). Het gaat hierbij om werknemers die om bedrijfseconomische redenen boventallig zijn verklaard en niet herplaatst konden worden.

In deze brief wordt u geïnformeerd over:

- De achtergrond van het LOGA-besluit om een Cao Ontslagcommissie in te stellen,
- het toetsingskader dat bij de behandeling van ontslagverzoeken door de commissie zal worden gehanteerd,
- hoe de ontslagcommissie in de cao wordt geregeld,
- de gevolgen van de toepassing van het private ontslagrecht op de lokale afspraken tussen werkgevers en vakbonden, die zijn neergelegd in sociale plannen en – statuten.

1. Achtergrond van het besluit

Op dit moment is het ontslagrecht voor gemeenteambtenaren nog geregeld in de rechtspositieregeling van iedere afzonderlijke gemeentelijke werkgever, eventueel aangevuld met afspraken in een sociaal plan of statuut. De gemeenteambtenaar kan nu met een besluit van de werkgever, zonder tussenkomst van derden, rechtsgeldig worden ontslagen. Met de inwerkingtreding van de Wnra op 1 januari 2020, wordt het private arbeidsrecht – waaronder het ontslagrecht - van toepassing op de arbeidsverhouding tussen overheidswerkgever en

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

overheidswerknemer. Vanaf dat moment gelden ook voor de sector gemeenten de voor ontslag geldende bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:667 t/m 7:686a BW) en de Ontslagregeling.

Ontslag op bedrijfseconomische gronden (reorganisatie-ontslag)

Eén van de gronden waarop een werknemer kan worden ontslagen is het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden (artikel 7:669 lid 3 sub a BW); in de praktijk ook wel aangeduid als 'reorganisatie-ontslag'.

Onder het private ontslagrecht moet een werkgever die een werknemer om bedrijfseconomische redenen wil ontslaan, daarvoor toestemming vragen aan het UWV; dat is de zgn. 'preventieve ontslagtoets'. Het BW biedt echter de mogelijkheid om in plaats van het UWV een in de cao geregelde ontslagcommissie met de preventieve ontslagtoets te belasten (artikel 7:671a lid 2 BW).

Overgangsrecht

De primaire reden voor het instellen van de Cao Ontslagcommissie is dat werkgevers in de sector gemeenten daardoor gebruik kunnen maken van het in artikel 11.3 van de Aanpassingswet Wnra geregelde overgangsrecht. Dit overgangsrecht betreft de beoordeling van ontslagverzoeken die betrekking hebben op werknemers die vóór 1 januari 2020 boventallig zijn verklaard, en bij wie het niet is gelukt om deze binnen het in hoofdstuk 10d CAR geregelde 'Van werk naar werk-traject' te herplaatsen in een passende of geschikte functie. Gezien de duur van dit traject, kan het gebeuren dat deze werknemers pas na 1 januari 2020 in aanmerking voor ontslag.

Dit overgangsrecht komt er op neer dat ontslagverzoeken voor deze groep werknemers, waarvan de ontslagdatum is gelegen ná 1 januari 2020, worden beoordeeld op basis van de vóór 1 januari 2020 geldende regels in de gemeentelijke rechtspositieregeling en het sociaal plan en/of sociaal statuut.

Een andere reden voor het instellen van de Cao Ontslagcommissie is om ervaring op te doen met een ontslagcommissie, ook voor medewerkers die na 1 januari 2020 boventallig zijn geworden. De Cao Ontslagcommissie wordt in eerste instantie voor een periode van 4 jaar ingesteld, te rekenen vanaf 1 januari 2020. Aan het einde van deze periode zullen LOGA-partijen op basis van een evaluatie beslissen over de voortzetting daarvan.

Voor de bemensing van de ontslagcommissie zullen later dit jaar door de werkgevers- en werknemersgeledingen in het LOGA kandidaten worden voorgedragen, die naast kennis van het ontslagrecht ook kennis hebben van de sector gemeenten.

De instelling en werkwijze van de Cao Ontslagcommissie en de bij een aanvraag voor toestemming voor ontslag in acht te nemen procedures, worden geregeld in een reglement¹. Daarover wordt u op een later moment dit jaar afzonderlijk geïnformeerd.

2. Wettelijk toetsingskader

De cao ontslagcommissie zal de komende jaren binnen onze sector de ontslagverzoeken behandelen van zowel de werknemers die vóór 1 januari 2020 boventallig zijn verklaard (en die nog onder het oude recht vallen), als de werknemers die ná die datum boventallig zijn verklaard. Deze laatste ontslagverzoeken worden getoetst aan de bepalingen van de Ontslagregeling. Aan de hand van de in het verzoekschrift van de werkgever aangeleverde informatie en motivering én het door

¹ Daarvoor is gebruik gemaakt van het 'modelreglement voor de Cao Ontslagcommissie', dat in 2015 door de Vereniging voor Arbeidsrecht is gepubliceerd.

de werknemer gevoerde verweer, beoordeelt de commissie a.) of het voorgenomen ontslag noodzakelijk is én b.) of de voor ontslag voorgedragen werknemer moet worden ontslagen, en niet een ander.

Zoals hiervoor vermeld, worden verzoeken met betrekking tot werknemers die vóór 1 januari 2020 boventallig zijn verklaard, beoordeeld aan de hand van de op het moment van boventallig-verklaring geldende regels. Dit zijn de regels die waren vastgelegd in de rechtspositieregeling van de werkgever, aangevuld met de afspraken die lokaal waren gemaakt en vastgelegd in een sociaal statuut en/of sociaal plan. Ontslagverzoeken met betrekking tot werknemers die ná 1 januari 2020 boventallig zijn geworden, zullen door de cao-ontslagcommissie (in navolging van het UWV) worden getoetst aan de regels van de Ontslagregeling.

Ontslagregeling

De Ontslagregeling is het wettelijk kader waaraan verzoeken om toestemming voor ontslag door het UWV (en in beroepszaken ook de kantonrechter) worden getoetst. Dit geldt met betrekking tot de 'nieuwe gevallen' ook voor de cao ontslagcommissie. De Ontslagregeling is sinds 1 juli 2015 een ministeriële regeling. Voor die datum had deze de status van 'beleidsregels' van het UWV (Beleidsregels ontslagtaak UWV).

Paragraaf 4 van de Ontslagregeling bevat specifieke bepalingen over de te hanteren ontslagvolgorde, als er door reorganisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen (bijlage 2).

Deze gaan over:

- Het 'afspiegelen' van werknemers op uitwisselbare functies naar leeftijd (art. 11)
- De peildatum die wordt gehanteerd (art. 12)
- Wat 'uitwisselbare functies' zijn (art. 13)
- Welke uitwisselbare functies bij het 'afspiegelen' moeten worden betrokken (art. 14)
- De berekening van de duur van een dienstverband (art. 15)
- Werknemers die op grond van een cao-bepaling bij afspiegeling buiten beschouwing kunnen worden gelaten (art. 16).

Afwijken Ontslagregeling

Het LOGA heeft besloten dat van artikel 14 van de Ontslagregeling – dat regelt welke uitwisselbare functies bij het vaststellen van de ontslagvolgorde moeten worden betrokken - in de cao wordt afgeweken. Dit betreft een 'afwijking van driekwart dwingend recht'; een wettelijke bepaling waarvan alleen 'bij cao' mag worden afgeweken. Door deze afwijking hoeven werkgevers, bij het vaststellen van de ontslagvolgorde, niet álle met de vervallen arbeidsplaatsen uitwisselbare functies binnen de hele organisatie bij de besluitvorming te betrekken. Op grond van deze afwijkende bepaling kan worden volstaan met de uitwisselbare functies die voorkomen *binnen het bedrijfsonderdeel dat wordt gereorganiseerd*. Hierdoor wordt uitwaaiering van de gevolgen van een reorganisatie over de rest van de organisatie voorkomen. Deze afwijking wordt opgenomen in een nieuw artikel 9.15 lid 6 van de Cao Gemeenten.

De mogelijkheid om bij reorganisatie op grond van artikel 16 van de Ontslagregeling bepaalde medewerkers van ontslag uit te zonderen, wordt niet in de Cao Gemeenten opgenomen. Op deze bepaling kan in voorkomende gevallen dan ook géén beroep worden gedaan.

3. Ontslagcommissie in de Cao Gemeenten

Aan hoofdstuk 9 van de Cao Gemeenten wordt een nieuw artikel 9.15 toegevoegd, waarin het instellen van een landelijke Cao Ontslagcommissie voor de sector gemeenten wordt geregeld.

Artikel 9.15 Cao Ontslagcommissie

1. Partijen bij deze cao hebben op grond van artikel 7:671a lid 2 BW, met ingang van 1 januari 2020 een onafhankelijke ontslagcommissie ingesteld voor de duur van 4 jaar. Na evaluatie van het functioneren van de ontslagcommissie, nemen partijen een besluit over de eventuele voortzetting daarvan.
2. De werkwijze van de Cao Ontslagcommissie, de commissieleden en de bij een aanvraag te volgen procedures zijn geregeld in een reglement. Het reglement is opgenomen in bijlage 4².
3. De Cao Ontslagcommissie is bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW.
4. De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW wil opzeggen, vraagt daarvoor toestemming aan de Cao Ontslagcommissie. De arbeidsovereenkomst kan pas door de werkgever worden opgezegd na ontvangst van de toestemming voor ontslag.
5. De Cao Ontslagcommissie toetst een verzoek om toestemming voor ontslag aan:
 - a. de regels die golden op het moment waarop de werknemer boventallig is geworden, voor de werknemer die voor 1 januari 2020 boventallig is geworden, op grond van artikel 11.3 Aanpassingswet Wnra; of
 - b. de artikelen in de Ontslagregeling voor een werknemer die op of na 1 januari 2020 boventallig is geworden.
6. Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde, wordt per groep van uitwisselbare functies uitgegaan van de functies die op de peildatum voorkomen in het organogram van het organisatieonderdeel, dat volgens het reorganisatiebesluit wordt gereorganiseerd. Artikel 14 van de Ontslagregeling is niet van toepassing.

4. Gevolgen normalisering voor sociaal plan en sociaal statuut

De meeste werkgevers in de sector gemeenten hebben aanvullend op het huidige hoofdstuk 10d van de CARUWO op lokaal niveau een sociaalplan en/of sociaal statuut met de vakbonden afgesproken. Dit, om te voorkomen dat bij een reorganisatie rechten van werknemers in het gedrang komen en om de mogelijke gevolgen van die reorganisatie zo goed mogelijk te regelen. Het sociaal statuut bevat doorgaans de kaders voor het beantwoorden van de vraag, hoe de gevolgen van belangrijke wijzigingen in de organisatie worden opgevangen. In een sociaal plan kunnen daarover voor een specifieke reorganisatie óf voor een langere periode aanvullende afspraken worden gemaakt.

Actualisering sociaal plan en statuut

Alleen al vanwege het feit dat verwijzingen in een sociaal plan of statuut naar bepalingen in de huidige gemeentelijke rechtspositieregeling na 1 januari 2020 achterhaald zijn, zullen vrijwel alle werkgevers in de sector gemeenten hun sociale plannen en statuten moeten herzien.

² Met verwijzing naar voetnoot 1; dit reglement wordt als bijlage 4 toegevoegd aan de definitieve versie van de cao.

Daarnaast, en minstens zo belangrijk is, dat de overgang van het publieke ambtenarenrecht naar het private arbeidsrecht met zich mee brengt dat bepalingen in de sociale plannen en statuten van werkgevers in overeenstemming moeten worden gebracht met de regels van het private arbeidsrecht.

Ontslag

Binnen de sector gemeenten gaat het in de meeste sociale plannen en statuten vooral om afspraken over zaken als de (her)plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie, de gevolgen van boventalligheid en de faciliteiten die door de werkgever beschikbaar worden gesteld. De meeste sociale plannen en statuten bevatten geen (nadere) afspraken over het mogelijke ontslag dat het gevolg kan zijn van een reorganisatie. Dat komt door het feit dat de CARUWO, en straks de Cao Gemeenten, bij boventalligheid een *Van werk naar werk-traject* van 2 jaar kennen. In verreweg de meeste gevallen worden boventallige medewerkers in deze periode herplaatst binnen of buiten de organisatie, en komt het niet tot een ontslag waarover een Cao Ontslagcommissie zich hoeft te buigen..

Werkgevers bij wie het sociaal plan en statuut desondanks wél (aanvullende) bepalingen bevatten over het individuele ontslag of het vaststellen van de ontslagvolgorde, moeten er uiteraard goed op letten dat deze bepalingen niet in strijd zijn met de Ontslagregeling.

Plaatsing- en ontslagvolgorde

Een onderdeel in de sociale plannen en statuten waar in vrijwel alle gevallen goed naar zal moeten worden gekeken, betreft *de relatie tussen de plaatsing- en ontslagvolgorde* bij reorganisatie. Indien bij een reorganisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen, zijn het vaststellen van de *plaatsingsvolgorde* en het vaststellen van de *ontslagvolgorde* de keerzijden van dezelfde medaille. Temeer omdat er tussen beide momenten de nodige tijd verstrijkt (dat is de tijd tussen het moment waarop duidelijk is dat de werknemer niet kan worden geplaatst en het uiteindelijke ontslagbesluit), is het van groot belang dat de besluitvorming met betrekking tot de plaatsing- en ontslagvolgorde goed op elkaar zijn aangesloten, waardoor er geen werknemers 'tussen de wal en het schip vallen'. Dit kan worden bereikt door bij het vaststellen van de plaatsing- en ontslagvolgorde dezelfde werkwijze en uitgangspunten te hanteren. Concreet betekent dit, dat de regels in het sociaal plan en statuut van de werkgever, in overeenstemming moeten zijn met de regels rond het reorganisatie-ontslag in de Ontslagregeling, inclusief de in de Cao Gemeenten geregelde afwijking.

Als bijlage bij deze brief is er een korte handreiking ten behoeve van de actualisering van het sociaal plan en statuut. Daarin worden de onderwerpen benoemd die in ieder geval moeten worden gecheckt en zo nodig, in overleg met de lokale vertegenwoordigers van de bonden, moeten worden aangepast (artikel 12.2 lid 1 onder b).

Met vriendelijke groet,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



J. Jongepier
Secretaris