College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

LOGA

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
16 september 2019
Kenmerk
TAZ/U201900725
Lbr. 19/070
LOGA 19/069

Onderwerp
Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (2): Cao Gemeenten vanaf 1 januari 2020

Samenvatting

Deze LOGA-brief gaat over de uitwerking van de afspraken in het akkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 die worden opgenomen in de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).
Op 28 juni 2019 hebben LOGA-partijen een principeakkoord afgesloten. Alle partijen hebben ingestemd met dit principeakkoord. Daarmee is het akkoord definitief.

De uitwerking van de afspraken in Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 waardoor er wijzigingen volgen in de CAR-UWO, staat in de LOGA-brief: *Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020* en is tegelijk met deze brief verstuurd.

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

LOGA

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Aan de leden

Datum
16 september 2019
Kenmerk
TAZ/U201900725
Lbr. 19/070
LOGA 19/069
Bijlage:1

Onderwerp
Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (2): Cao Gemeenten vanaf 1 januari 2020

Geacht college en gemeenteraad,

Deze LOGA-brief gaat over de uitwerking van de afspraken in het akkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 die worden opgenomen in de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Op 28 juni 2019 hebben LOGA-partijen een principeakkoord afgesloten. Alle partijen hebben ingestemd met dit principeakkoord. Daarmee is het akkoord definitief.

De uitwerking van de afspraken in Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 waardoor er wijzigingen volgen in de CAR-UWO, staat in de LOGA-brief : *Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020*. De LOGA-brief voor de CAR-UWO 2019-2020 is tegelijk met deze brief verstuurd.

In deze LOGA-brief staat:

- Uitleg van de nieuwe Cao Gemeenten die vanaf 1 januari 2020 geldt (paragraaf 1);
- Salarismaatregelen met ingang van 1 januari 2020 (paragraaf 2);
- Tegemoetkoming kosten zorgverzekering (paragraaf 3);
- Transitievergoeding (paragraaf 4);
- Werkgeversbijdrage (paragraaf 5);

College van Arbeidszaken / VNG
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

1. Uitleg van de nieuwe Cao Gemeenten die vanaf 1 januari 2020 geldt
Op 1 januari 2020 treedt de Wnra in werking. Daarmee vervalt de huidige sectorale arbeidsvoorwaardenregeling CAR-UWO en de daarop gebaseerde regelingen. In de plaats daarvan komt de Cao Gemeenten. De Cao Gemeenten kent dezelfde bepalingen als de CAR-UWO, maar is aangepast aan het vanaf 1 januari 2020 geldende recht (Burgerlijk Wetboek en Wet cao).

De Cao Gemeenten is per 1 januari 2020 een privaatrechtelijke cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. De cao Gemeenten werkt rechtstreeks door voor gemeenten. De Cao Gemeenten is dus geen lokale rechtspositieregeling en geen (bestuursrechtelijk) algemeen verbindend voorschrift. De colleges van gemeenten hoeven de Cao Gemeenten niet meer als een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen en op een juiste wijze volgens de Algemene wet bestuursrecht bekend te maken.

Voor het personeel van veiligheidsregio's is de inwerkingtreding van de Wnra uitgesteld. Dit heeft tot gevolg dat de CAR-UWO voor de veiligheidsregio's tot nader besluit in stand wordt gehouden.

De afspraken uit het akkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2020 worden verwerkt in de CAR-UWO, en in de genormaliseerde Cao Gemeenten die vanaf 1 januari 2020 geldt.

2. Salarismaatregelen met ingang van 1 januari 2020
In het akkoord is vanaf 1 januari 2020 een generieke salarisverhoging overeengekomen van:

- 1,0% per 1 januari 2020
- 1,0% per 1 juli 2020
- 1,0% per 1 oktober 2020

De salaristabellen per 1 januari 2020, per 1 juli 2020 en per 1 oktober 2020 worden opgenomen in artikel 3.4 lid 3 van de Cao Gemeenten. Deze salaristabellen zijn gelijk aan de tabellen die zijn opgenomen in bijlage 7,8 en 9 in de LOGA-brief Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020.

Onderwijzend personeel in de kunsteducatie
Voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie geldt een afwijkend salarisgebouw. Voor hen geldt de algemene salarisverhoging ook. De salaristabellen met de salarissen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie per 1 januari 2020, per 1 juli 2020 en per 1 oktober 2020 worden toegevoegd aan de Cao Gemeenten. Deze salaristabellen zijn gelijk aan de tabellen die zijn opgenomen in bijlage 11, tot en met 13 in de LOGA-brief Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020 (1): CAR-UWO 2019 en 2020.

Invloed van de salarismaatregelen op uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid
De structurele salarisstijgingen van 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 werken door naar de reeds ingegane uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid op grond van bijlage 6B en 6C van de Cao gemeenten volgens de in de desbetreffende hoofdstukken beschreven indexatiesystematiek. Hieronder wordt apart ingegaan op de indexeringssystematiek van bovenwettelijke werkloosheids- en de bijzondere uitkering.

Pensioengrondslag
De pensioengrondslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld volgens de “peildatumsystematiek” volgens het ABP Pensioenreglement 2019. Dit betekent dat de structurele salarisverhoging van de salarisverhoging van 1,0% per 1 januari 2020 op 1 januari 2020 tot het pensioengevend inkomen wordt gerekend. De structurele salarisverhoging van 1,0% per 1 juli 2020 en salarisverhoging van 1,0% per 1 oktober 2020 worden op 1 januari 2021 tot het pensioengevend inkomen gerekend.

Overige groepen
Politieke ambtsdragers
De salarisontwikkelingen van politieke ambtsdragers in de gemeenten volgen de afspraken die worden gemaakt voor de medewerkers in de cao Rijk. De Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 is dus niet van invloed op de salarissen en onkostentoelagen van de gemeentelijke politieke ambtsdragers.

Buitengewone ambtenaren burgerlijke stand (BABS)
De afspraken in de cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021 hebben geen directe invloed op de buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand. De buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand vallen niet onder de reikwijdte van de Cao Gemeenten. Echter, indien de gemeente de voorbeeldrechtspositieregeling voor de BABS integraal heeft overgenomen, dan werken de structurele salarismutaties op grond van artikel 3 van deze voorbeeldregeling wel door in de aan hen uitbetaalde vergoedingen.

Flexkrachten
De algemene salarismaatregelen van de Cao Gemeenten 1,0% per 1 januari 2020, 1,0% per 1 juli 2020 en 1,0% per 1 oktober 2020 gelden ook voor uitzend- en payrollkrachten, omdat in de WAADI alsmede de cao ABU een initiële loonsverhoging bij de inlener ook geldt voor ingeleende werknemers.

ZZP
Zelfstandigen (zonder personeel) zijn niet rechtstreeks in dienst zijn bij een gemeente en kunnen geen rechten ontlenen aan de verhoging van het salaris. Met zelfstandigen (zonder personeel) worden individuele afspraken gemaakt over de beloning

3. Collectieve zorgverzekering
De hoogte van de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is afhankelijk van het salarisbedrag. Partijen hebben afgesproken dat voortaan alle werknemers recht hebben op de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering. De eis dat een werknemer een aanvullende verzekering moet sluiten bij een van de drie verzekeraars waarmee de VNG een collectief contract heeft— IZA, CZ en Menzis — vervalt. Ook vervalt de voorwaarde dat de werknemer alleen recht op de tegemoetkoming heeft als hij een aanvullende zorgverzekering type 3 of 4 afsluit bij een van de drie collectieve verzekeraars.

Aanpassing Cao Gemeenten
Artikel 3.25 Cao Gemeenten wordt als volgt geformuleerd:

Tegemoetkoming kosten zorgverzekering
1. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.
2. De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.
3. De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:
    a. €296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6
    b. €168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.

   De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.
4. Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

4. Transitievergoeding
De Cao Gemeenten kent voorzieningen bij bedrijfseconomisch ontslag en bij ontslag vanwege disfunctioneren. Op 1 januari 2020 wordt door de inwerkingtreding van de Wnra het Burgerlijk Wetboek (BW) van kracht en daarmee ook het recht op de transitievergoeding. Hierdoor ontstaat er een stapeling van rechten in de Cao Gemeenten en het wettelijke recht op een transitievergoeding.

De transitievergoeding in artikel 7:673 BW is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Artikel 7:673b BW biedt de mogelijkheid om bij cao van de transitievergoeding af te wijken.

Partijen hebben afgesproken om de stapeling van rechten te voorkomen bij:
A. bedrijfseconomisch ontslag
B. ontslag vanwege disfunctioneren

A. Werknemers die ontslag krijgen op grond van bedrijfseconomische redenen
Werknemers die op of na 1 januari 2020 worden ontslagen vanwege bedrijfseconomisch redenen behouden het recht op een Van werk naar werk-traject en de aanvullende en nawettelijke uitkering in hoofdstuk 10 van de Cao Gemeente.

Werknemers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen vanwege bedrijfseconomische redenen hebben geen recht op de transitievergoeding. Hiermee gebruiken partijen de wettelijke mogelijkheid in artikel 7:673b BW om af te wijken van de bepalingen over de transitievergoeding. Het Van werk naar werk traject en de aanvullende en na-wettelijke uitkeringen dragen bij aan het beperken van werkloosheid en aan de terugkeer naar werk en komen in de plaats van de transitievergoeding.

Deze afwijkingsmogelijkheid geldt voor de werknemers die langer in dienst zijn dan 24 maanden. Voor werknemers die korter in dienst zijn dan 24 maanden, geldt het recht op een Van werk naar werk-traject in de Cao Gemeenten niet. Voor deze werknemers geldt dat zij bij ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW recht hebben op de wettelijke transitievergoeding.

Aanpassingen Cao Gemeenten
In bijlage 1 bij deze LOGA-brief is **Hoofdstuk 9 Boventalligheid** (nieuwe titel) van de Cao Gemeenten opgenomen. Het recht op de transitievergoeding is in artikel 9.2 Cao Gemeenten uitgesloten.

B. Werknemers die ontslag krijgen op grond van disfunctioneren

Bij een ontslag wegens disfunctioneren is het op grond van het BW niet mogelijk om in de cao afspraken te maken die in de plaats treden van de transitievergoeding. De werknemer die op of na 1 januari 2020 wordt ontslagen vanwege disfunctioneren heeft recht op een transitievergoeding op grond van het BW.

Om stapeling van rechten te voorkomen vervalt de verlengde re-integratiefase die is opgenomen in de artikelen 9.14 en 9.15 Cao Gemeenten. In plaats daarvan geldt er voor werknemers die op of na 1 januari 2020 worden ontslagen vanwege disfunctioneren alleen een wettelijke opzegtermijn in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer moeten zich maximaal inspannen voor re-integratie. Dat is ook een voorwaarde voor toestemming voor ontslag door de kantonrechter. Daarom zijn partijen overeengekomen dat de re-integratiefase die nu Cao Gemeenten staat niet meer nodig is.

De werknemer behoudt, indien wordt voldaan aan de voorwaarden, het recht op de aanvullende en na-wettelijke uitkering in hoofdstuk 10 van de Cao Gemeenten.

Aanpassingen Cao Gemeenten
Artikelen die in het BW staan worden – volgens de systematiek van de Cao Gemeenten – niet herhaald in de cao. Het recht op de transitievergoeding voor werknemers die worden ontslagen vanwege disfunctioneren wordt daarom niet expliciet opgenomen in de Cao Gemeenten. Door het vervallen van de re-integratiefase zijn er enkele wijzigingen in de Cao Gemeenten noodzakelijk.

De Cao Gemeenten wordt als volgt aangepast :

- in artikel 1.1 onder R vervalt de definitie van ‘re-integratiefase’.
- de artikelen 9.14 (duur re-integratiefase) en 9.15 (re-integratieplan) vervallen.
- artikel 10.1 lid 1 onder a wordt aangepast door het vervallen van de re-integratiefase.

5. Werkgeversbijdrage

Vanaf 1 januari 2020 betaalt de gemeentelijke werkgever een werkgeversbijdrage aan de vakbonden, conform de modelregeling van AWVN. Op 1 januari 2020 is dat €21,04 per voltijdsmedewerker. Het bedrag voor een deeltijdmedewerker is naar rato. Eventuele lokale afspraken tussen werkgever en vakbonden over financiering van vakbondswerk of lokaal overleg met de vakbonden vervallen per 1 januari 2020.

Een artikel over de werkgeversbijdrage wordt opgenomen in de Cao Gemeenten. De tekst voor dit artikel is nog niet gereed, maar wordt tijdig opgenomen in tekst van de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 ingaat.

6. Publicatie tekst Cao Gemeenten
De uitwerkingen vermeld in deze LOGA-brief worden opgenomen in de tekst van de Cao Gemeenten die geldt vanaf 1 januari 2020.Naast deze uitwerkingen bevat de herziene versie van de Cao Gemeenten ook nog enkele aanpassingen die volgen uit een onjuiste en/of onvolkomen omzetting van de CAR-UWO naar de Cao Gemeenten. De definitieve tekst van de Cao Gemeenten die per 1 januari 2020 van kracht is, wordt uiterlijk 1 november dit jaar gepubliceerd.

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

Janine Jongepier
Secretaris van het college voor Arbeidszaken

Hoofdstuk 9 Boventalligheid

Paragraaf 1 Van werk naar werk-traject bij boventalligheid

Artikel 9.1 Toepassing

1. Deze paragraaf geldt voor de werknemer:
   a. die boventallig is op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW; en
   b. die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat minimaal 24 maanden in dienst is bij de werkgever.
2. De werkgever kan een regeling vaststellen met aanvullende afspraken over het Van werk naar werk-traject.

Artikel 9.2 Van werk naar werk-traject en geen transitievergoeding

1. De werknemer in artikel 9.1 heeft op grond van artikel 7:673b lid 1 BW geen recht op de transitievergoeding in artikel 7:673 BW.
2. De werknemer krijgt in plaats van de transitievergoeding een Van werk naar werk-traject.
3. Het Van werk naar werk-traject is een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid. De werknemer krijgt, als hij voldoet aan de voorwaarden in hoofdstuk 10, ook een aanvullende en nawettelijke uitkering.

Artikel 9.3 Duur Van werk naar werk-traject

Een Van werk naar werk-traject duurt maximaal 24 maanden. De wettelijke opzegtermijn in artikel 7:672 BW valt binnen deze 24 maanden.

Artikel 9.4 Doel Van werk naar werk-traject

De werkgever en de werknemer richten hun inspanningen op:

a. plaatsing van de werknemer in een passende of geschikte functie bij de werkgever; of
b. aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.

Artikel 9.5 Start Van werk naar werk-traject

De werkgever bepaalt de datum waarop de werknemer boventallig wordt. Het Van werk naar werk-traject start op die datum.

Artikel 9.6 Van werk naar werk-onderzoek

1. De werkgever en de werknemer onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen of andere werkgever. Zij onderzoeken ook zijn kansen op de regionale arbeidsmarkt.
2. Bij dit onderzoek kunnen de werkgever en de werknemer een gecertificeerd loopbaanadviseur inschakelen.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan al starten vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint. Het onderzoek is uiterlijk binnen een maand klaar.

Artikel 9.7 Van werk naar werk-contract

1. Binnen 3 maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen de werkgever en de werknemer een Van werk naar werk-contract op.
2. Het contract bevat:
   a. de doelen;
   b. de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken;
   c. nadere afspraken; en
   d. de daaraan verbonden termijnen.
3. De werkgever en de werknemer kunnen afspraken maken over:
   a. het toekennen van professionele begeleiding en de duur van die begeleiding;
   b. het ergens anders opdoen van werkervaring;
   c. de werkzaamheden die de werknemer tijdens het Van werk naar werk-traject verricht;
   d. het volgen van een opleiding en het budget voor die opleiding;
   e. beperkingen van de werknemer, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
   f. de tijd die de werknemer mag gebruiken voor sollicitaties en voor andere inspanningen om ander werk te vinden. Deze tijd is minimaal 20% van het dienstverband.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject die de werkgever betaalt zijn maximaal € 7.500,-. Zijn de kosten hoger, dan bepaalt de werkgever of hij die kosten ook betaalt.

Artikel 9.8 Evaluatie

Iedere 3 maanden evalueren de werkgever en de werknemer de uitvoering van het Van werk naar werk-contract. Zij maken hiervan een verslag.

Artikel 9.9 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt als de werknemer:

a. een andere functie bij de eigen of een andere werkgever aanvaardt. Ook als dit een deeltijddienstverband is; of
b. ontslag neemt of krijgt.

Artikel 9.10 Tussentijds beëindigen Van werk naar werk-traject

1. De werkgever kan het Van werk naar werk-traject beëindigen, als de werknemer:
   a. een aangeboden passende of geschikte functie bij de werkgever weigert; of
   b. een aangeboden functie bij een andere werkgever weigert.

2. Als het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om redenen in lid 1, dan kan de werkgever verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder e BW tegen de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. Als de arbeidsovereenkomst eindigt wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer wordt geen aanvullende, na-wettelijke uitkering of reparatie-uitkering toegekend.

Artikel 9.11 Advies loopbaanadviseur

1. Een gecertificeerd loopbaanadviseur brengt binnen een maand een advies uit aan de werkgever over het vervolgtraject, als het Van werk naar werk-traject:
   a. na 18 maanden nog loopt; of
   b. zonder resultaat is geëindigd.
2. De loopbaanadviseur betrekt hierbij de evaluatieverslagen. De werknemer krijgt een afschrift van dit advies.
3. In het advies van de loopbaanadviseur staat of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is. Het gaat dan om de vooruitzichten op korte termijn en de vraag of doorgaan met de inspanningen de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
4. De werkgever beslist of het advies van de loopbaanadviseur wordt overgenomen.

Artikel 9.12 Beëindigen Van werk naar werk-traject bij einde van de duur

1. De werkgever beslist na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject.
2. Als de werkgever besluit om het Van werk naar werk-traject na 24 maanden niet te verlengen, kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen.

Artikel 9.13 Verlengen Van werk naar werk-traject

1. De werkgever kan voorstellen het Van werk naar werk-traject eenmalig voor een redelijke en bepaalbare periode te verlengen, als:
   a. een andere werkgever schriftelijk toezegt dat hij binnen een half jaar een functie voor de werknemer heeft; of
   b. voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar groter maakt.
2. Als de werkgever aan het einde van de periode van verlenging besluit het Van werk naar werk-traject niet voort te zetten, zegt hij de arbeidsovereenkomst op.

Artikel 9.14 Niet nakomen Van werk naar werk-contract

1. Als de werkgever of de werknemer vindt dat de ander zich niet houdt aan het Van werk naar werk-contract, dan bespreekt hij dit met de ander. De bedoeling van dit gesprek is samen afspraken te maken over verbetering. Zij maken hiervan een verslag.
2. Als de werkgever of de werknemer na het gesprek in lid 1 alsnog de afspraken niet nakomt, dan heeft dit gevolgen voor de voortzetting van het contract. In dit geval kan:
   a. de werknemer verlenging van het Van werk naar werk-traject eisen met een redelijke termijn. De periode waarin de afspraken niet zijn nagekomen dient als richtlijn. Tijdens de verlenging komt de werkgever de afspraken alsnog zoveel mogelijk na.
   b. de werkgever het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen en een ontslagprocedure starten.

3. Als de werkgever en de werknemer er samen niet uitkomen, geldt artikel 11.5.

Paragraaf 2 Cao Ontslagcommissie

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 4.
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.