

# Cao Ontslagcommissie voor de sector gemeenten

## Inleiding

De Cao Ontslagcommissie voor de sector gemeenten is geregeld in artikel 9.15 van de Cao Gemeenten en de Cao SGO<sup>1</sup>.

De ontslagcommissie voor de sector gemeenten oordeelt in plaats van het UWV over verzoeken van werkgevers met betrekking tot voorgenomen ontslagen om bedrijfseconomische redenen of vanwege reorganisatie. Het betreft hier ontslagverzoeken op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

De ontslagcommissie is ingesteld voor een periode van 4 jaar, waarna het LOGA op basis van een evaluatie zal beslissen over de voortzetting daarvan.

## Overgangsrecht

In het kader van het overgangsrecht toetst de ontslagcommissie verzoeken om toestemming voor ontslag van werknemers die vóór 1 januari 2020 boventallig zijn geworden, aan de lokale regels die golden op het moment waarop de betreffende werknemer boventallig is geworden. Deze lokale regels zijn meestal vastgelegd in lokaal geldende sociale plannen, statuten, leidraden e.d.. Het overgangsrecht is geregeld in artikel 11.3 van de Aanpassingswet Wnra.

Ontslagverzoeken met betrekking tot werknemers die ná 1 januari 2020 boventallig zijn geworden, worden – net als bij het UWV – beoordeeld aan de hand van de daarvoor geldende bepalingen in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV. Gezien het in hoofdstuk 9 van de cao geregelde *Van werk naar werk-traject* van 2 jaar, kunnen deze verzoeken op z'n vroegst eind 2021 worden ingediend.

## Aanvraag toestemming voor ontslag

Met verwijzing naar het reglement van de ontslagcommissie (bijlage 3 cao) bestaat een verzoek om toestemming voor ontslag voor werknemers die vóór 2020 boventallig zijn geworden uit de volgende onderdelen:

- Gegevens van de werkgever
- Gegevens van de werknemer die voor ontslag wordt voorgedragen
- Motivering waarom déze werknemer voor ontslag wordt voorgedragen
- De lokale regelgeving die op deze casus van toepassing was/is op het moment waarop de werknemer boventallig werd verklaard (sociaal plan en statuut en mogelijk ook andere lokale regelingen)

## Formulieren

De twee formulieren die moeten worden gebruikt om een verzoek om toestemming voor ontslag te kunnen indienen, kunnen worden gedownload van de website van de VNG.

Het betreft een A-formulier, dat de gegevens van de werkgever bevat, en een B/C-formulier met de gegevens van de werknemer en de inhoudelijke onderbouwing van het verzoek. In het B/C-formulier wordt om toezending van verschillende stukken verzocht die als bijlage bij het formulier kunnen worden gevoegd.

---

<sup>1</sup> De instelling van de Cao Ontslagcommissie in art 9.15 van de cao is een afwijking van  $\frac{3}{4}$  dwingend recht, waarvan alleen leden van de betrokken werkgeversverenigingen gebruik kunnen maken. Dit betekent dat vrijwillige volgers van de Cao Gemeenten of SGO geen beroep op deze regeling kunnen doen en zich moeten wenden tot het UWV.

Indien om toestemming voor ontslag voor meerdere werknemers wordt verzocht, moet voor iedere werknemer een afzonderlijk B/C-formulier worden ingevuld en ingediend.

Verzending van de formulieren gaat automatisch m.b.v. de verzendknop naar [ontslagcommissiesectorgemeenten@caop.nl](mailto:ontslagcommissiesectorgemeenten@caop.nl).

### **Verdere procedure<sup>2</sup>**

Na ontvangst van de formulieren zal een eerste check op volledigheid en ontvankelijkheid van het verzoek door het secretariaat plaatsvinden. Vervolgens wordt een ontvangstbevestiging gestuurd naar de contactpersoon van de werkgever.

De volgende stap is dat het door de werkgever ingevulde B/C-formulier met alle toegezonden bijlagen, met een begeleidend schrijven worden doorgestuurd naar de betrokken werknemer. Daarin wordt de werknemer uitgenodigd om binnen 2 weken op het verzoek van de werkgever te reageren en zo nodig verweer te voeren. Net als de werkgever kan ook de werknemer om een mondelinge behandeling van het ontslagverzoek en het verweer verzoeken, en wordt deze verzocht om verhinderdata door te geven. Na ontvangst van de reactie van de werknemer wordt bepaald of er een mondelinge behandeling zal plaatsvinden. Een uitnodiging daarvoor wordt tenminste 8 dagen voor de geplande datum door het secretariaat van de commissie verstuurd.

De ontslagcommissie beslist binnen 14 dagen na ontvangst van het verweerschrift, de mondelinge behandeling of een eventueel ingelaste schriftelijke ronde op het verzoek om toestemming van de werkgever.

De totale doorlooptijd van de behandeling van een verzoek om toestemming voor ontslag bedraagt – afhankelijk van het al dan niet plaatsvinden van een mondelinge behandeling en/of extra schriftelijke ronde – 5 tot 10 weken.

### **Kosten voor rekening werkgever**

De kosten van de behandeling van een verzoek om toestemming voor ontslag, komen voor rekening van de aanvragende werkgever. Deze bestaan vooralsnog uit de vergoeding en (reis)kosten van de leden van de ontslagcommissie en de zaak-gebonden kosten (o.a. samenstelling behandeldossier en opstellen beslissing). De overheadkosten van de commissie, komen gedurende de eerste 4 jaar voor rekening van het LOGA.

### **Samenstelling ontslagcommissie**

De ontslagcommissie voor de sector gemeenten bestaat uit 6 personen: 2 op voordracht van vakbonden, 2 op voordracht van de werkgeversverenigingen en een onafhankelijk voorzitter en vicevoorzitter. De zittingen van de commissie worden in wisselende samenstelling van 3 personen gehouden.

De leden van de commissie zijn:

dhr. J.J.M. (Sjef) de Laat (vrz)                      dhr. A. (Ali) Oass (wn)                      mw. J. (Jolanda) Höfte (wg)  
mw. M.A. (Marije) Schneider (vvrz)   dhr. K.F.A.M. (Koen) Weijling (wn)   dhr. P. (Paul) du Bois (wg)

Het secretariaat van de ontslagcommissie is ondergebracht bij het CAOP.

---

<sup>2</sup> De volledige procedure staat beschreven in de artikelen 9 t/m 12, 16 en 17 van het reglement van de ontslagcommissie (bijlage 3 bij de cao).

## **Ontslag zonder tussenkomst van ontslagcommissie of UWV**

Beëindiging van het dienstverband i.v.m. bedrijfseconomische omstandigheden of reorganisatie kan ook zonder toestemming van de Cao Ontslagcommissie worden gerealiseerd<sup>3</sup>. Als werkgever en werknemer het eens kunnen worden over de wijze waarop en de voorwaarden waaronder het dienstverband wordt beëindigd, kunnen ze besluiten om het dienstverband 'met wederzijds goedvinden' te beëindigen. De afspraken die daarbij zijn gemaakt kunnen worden vastgelegd in een 'vaststellings- of beëindigingsovereenkomst'. Uit recente informatie van het UWV blijkt dat dit in driekwart van de daar bekende gevallen gebeurt. Op het internet zijn veel voorbeelden van vaststellings- of beëindigingsovereenkomsten te vinden; o.a. op de site van het UWV: [Beëindigingsovereenkomst UWV](#)

---

<sup>3</sup> *Hetzelfde geldt voor de toestemming van het UWV bij ontslag wegens langdurende arbeidsongeschiktheid (art. 7:669 lid 3 sub b BW) . Als werkgever en werknemer het eens kunnen worden over de voorwaarden van de beëindiging, kan toestemming van het UWV achterwege blijven.*