



Cao Ontslagcommissie binnenkort van start

Zoals bekend heeft het LOGA besloten om met ingang van 1 januari 2020 een Cao Ontslagcommissie in te stellen. Dat is geregeld in artikel 9.15 van de Cao Gemeenten en de Cao SGO¹.

De Cao Ontslagcommissie zal in plaats van het UWV gaan oordelen over verzoeken van werkgevers met betrekking tot voorgenomen ontslagen om bedrijfseconomische redenen (reorganisatie-ontslag). 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.

In het kader van het overgangsrecht (Wnra) zal de ontslagcommissie verzoeken om toestemming voor ontslag van werknemers die vóór 2020 boventallig zijn geworden toetsen aan de lokale regels (in sociale plannen en statuten) die golden op het moment waarop de betreffende werknemer boventallig is verklaard.

Ontslagverzoeken met betrekking tot werknemers die ná 1 januari 2020 boventallig zijn verklaard, worden – net als bij het UWV – beoordeeld aan de hand van de daarvoor geldende bepalingen in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV.

Aanvraag toestemming voor ontslag

Met verwijzing naar het reglement van de ontslagcommissie (bijlage 3 bij de cao) bestaat een aanvraag 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 deze 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)

De tijd die nodig is voor de behandeling van een ontslagverzoek wordt, gerekend vanaf de datum van ontvangst en afhankelijk van het al dan niet houden van een hoorzitting, voornamelijk geschat op 6 tot 10 weken.

¹ De instelling van de Cao Ontslagcommissie in art 9.15 van de cao is een afwijking van ¼ dwingend recht, waarvan alleen leden van de betrokken werkgeversverenigingen gebruik kunnen maken. Dit betekent dat vrijwillige volgers van de Cao SGO geen beroep op deze regeling kunnen doen en zich moeten wenden tot het UWV.

De kosten van de behandeling van een aanvraag voor ontslag, komen voor rekening van de aanvragende werkgever. Deze bestaan voornamelijk uit de vergoeding en reiskosten van de leden van de ontslagcommissie. De overheadkosten, waaronder die van het secretariaat, komen gedurende de eerste 4 jaar voor rekening van het LOGA.

Toestemming voor ontslag niet altijd nodig

Beëindiging van het dienstverband i.v.m. bedrijfseconomische omstandigheden / reorganisatie kan ook zonder toestemming van de Cao Ontslagcommissie worden gerealiseerd. Als werkgever en werknemer het eens kunnen worden over de 'voorwaarden waaronder', kunnen ze besluiten om het dienstverband 'met wederzijds goedvinden' te beëindigen. Uit recente informatie van het UWV blijkt dat dit in driekwart van de bekende gevallen het geval is.

Stand van zaken

Op dit moment zijn vertegenwoordigers van het LOGA in gesprek met kandidaten voor het lidmaatschap en het voorzitterschap van de ontslagcommissie en worden voorbereidingen getroffen voor de inrichting van het secretariaat.

Wij verwachten in de eerste helft van februari, of zoveel eerder als mogelijk, bekend te kunnen maken vanaf welk moment en op welke wijze verzoeken om toestemming voor ontslag bij de Cao Ontslagcommissie kunnen worden ingediend.

Voor de planning

Om een goed beeld te krijgen van de werklast voor de commissie in het komende jaar, vragen wij de leden van de VNG en de WSGO met boventallige medewerkers waarvan het *Van werk naar werk-traject* in de loop van dat jaar ten einde loopt, ons de volgende gegevens te melden: Aantal boventallige medewerkers waarvan dit jaar het Vwnw-traject afloopt, met vermelding van de maand(en) waarin dit het geval is. Deze informatie kan worden gezonden naar paul.dubois@vng.nl