

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF Overheid

Brief aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

27 januari 2025

Kenmerk

U202500030

Lbr. 25 /002

LOGA-nr 25/01

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

Onderwerp

Ontslagcommissie en premie reparatie-uitkering

Samenvatting

Met deze brief informeren wij u over twee onderwerpen in de Cao Gemeenten en Cao SGO 2024-2025. Het betreft de ontslagcommissie (verder OC) in artikel 9.15 cao en de premie reparatie-uitkering in artikel 10.16 cao.

Ontslagcommissie

De OC wordt niet verlengd. Dat betekent dat de OC per 1 januari 2027 wordt opgeheven. Ontslagzaken kunnen nog tot 1 september 2026 worden ingediend bij de commissie.

Premie reparatie-uitkering

De premievrijstelling voor de reparatie-uitkering in artikel 10.16 cao wordt verlengd voor de looptijd van de (nog af te spreken) nieuwe Cao Gemeenten en nieuwe Cao SGO. Ondanks dat de onderhandelingen voor een nieuwe cao met ingang van 1 april 2025 nog niet zijn afgerond, hebben partijen dit afgesproken.

LOGA

Postbus 11560 | 2502 AN Den Haag

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF Overheid

Brief aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

27 januari 2025

Kenmerk

U202500030

Lbr. 25 /002

LOGA-nr 25/01

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

Onderwerp

Ontslagcommissie en premie reparatie-uitkering

Geachte leden,

Inleiding

Met deze brief informeren wij u over twee onderwerpen in de Cao Gemeenten en Cao SGO 2024-2025. Het betreft de ontslagcommissie (verder OC) in artikel 9.15 cao en de premie reparatie-uitkering in artikel 10.16 cao.

Ontslagcommissie

Achtergrond

De OC is ingesteld per 1 januari 2020. Aanleiding voor de oprichting van een eigen sectorale OC was de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Zodat medewerkers die vóór 1 januari 2020 boventallig waren geworden, na 1 januari 2020 reorganisatieontslag konden krijgen. Daarna is de OC in stand gehouden voor het ontslag van medewerkers die na 1 januari 2020 boventallig waren geworden.

Partijen hebben destijds afgesproken de commissie te evalueren na de looptijd van vier jaar. Intussen is de OC verlengd tot 1 januari 2027. In 2024 heeft het LOGA een evaluatie uitgevoerd over ontslagverzoeken voor medewerkers die na 1 januari 2020 boventallig werden.

Uitkomst evaluatie

De kernvraag in de evaluatie was of de OC inhoudelijk een toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de afhandeling van zaken door het UWV. Daarnaast is gekeken naar het aantal zaken dat is behandeld.

LOGA

Postbus 11560 | 2502 AN Den Haag

Uit de evaluatie blijkt dat het aantal ingediende ontslagzaken gering is. Sinds 2020 zijn er gemiddeld 5,2 ontslagzaken per jaar ingediend bij de OC. Het aantal daadwerkelijk behandelde zaken is nog kleiner.

Vervolgens is gekeken of een mogelijk verschil in toetsingskader tussen het UWV en de OC een factor van belang zou kunnen zijn. Zo kijkt het UWV bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel en het vaststellen van de ontslagvolgorde naar uitwisselbare functies in een bepaalde *bedrijfsvestiging*. De OC kijkt bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel en het vaststellen van de ontslagvolgorde naar uitwisselbare functies in het desbetreffende *organisatieonderdeel*.

Om de mogelijke inhoudelijke verschillen tussen de OC en het UWV te kunnen beoordelen, heeft het LOGA een werksessie gehouden met verschillende gemeenten, SGO en het UWV. Om een antwoord te krijgen op de vraag of de werkgever eventueel bij het UWV terecht zou kunnen met dezelfde kenmerken van de ontslagprocedure als die de OC hanteert. De conclusies daarvan zijn:

- er is geen verschil in uitkomst in de procedure tussen de medewerkers die voor ontslag worden voorgedragen door het UWV en de OC. In theorie is er een verschil (bedrijfsvestiging – organisatieonderdeel), maar in de praktijk houdt het UWV rekening met de afbakening van de werkgever. Van belang is dat de werkgever de verschillende afdelingen binnen de organisatie goed afbakt. De werkgever moet duidelijk maken wat wel en geen uitwisselbare functies zijn, door bijvoorbeeld goede functieomschrijvingen en organogrammen;
- het UWV hanteert een standaard werkwijze, waarin werkgevers laagdrempelig en informeel advies kunnen inwinnen over een voorgenomen reorganisatie. De werkgever kan tijdens een gesprek aangeven waarom er een reorganisatie moet komen, het aantal medewerkers waar het om gaat en welke afdelingen zouden kunnen worden geraakt bij een reorganisatie;
- het UWV houdt rekening met het van-werk-naar-werk-traject in de cao en de termijn daarin. Dus dat er 24 maanden zitten tussen de boventalligheid van de medewerker en het ontslag en dat na 18 maanden de ontslagaanvraag kan worden ingediend.

Daarnaast heeft het LOGA op basis van de evaluatie geconcludeerd dat:

- de OC zaken heeft behandeld door fysieke hoorzittingen te houden. Het effect daarvan is geweest dat werkgever en medewerker vaak een regeling troffen (vaststellingsovereenkomst) en de OC geen beslissing meer hoefde te nemen;
- de manier waarop de OC de aanvragen behandelt, zoals het standaard houden van een hoorzitting, en de mediation rol die de commissie ook wel ambtshalve heeft, ertoe heeft geleid dat betrokkenen zich gehoord en gezien voelen;
- de procedure van het UWV meer administratief van aard is. Het UWV houdt geen zittingen, maar spreekt, op diens verzoek, de medewerker alvorens een besluit te nemen. De medewerker krijgt de mogelijkheid om verweer te doen, maar ook zonder verweer is het mogelijk te worden gehoord;
- bij het UWV en de OC wordt gebruik gemaakt van identieke formulieren die digitaal moeten worden ingediend;
- bij het UWV en de OC procedures wordt de menselijke maat gewaarborgd;
- de doorlooptijd bij de OC is gemiddeld 10 weken. Bij het UWV is de doorlooptijd standaard 4 weken tot (bij extra ronde van hoor en wederhoor) 6 weken.

Conclusie LOGA

Partijen hebben geen afspraak kunnen maken over het verlengen van de OC. Daarmee eindigt de OC van de sector gemeenten per 1 januari 2027. Ontslagzaken kunnen *tot 1 september 2026* worden ingediend bij de commissie.

Reparatie-uitkering WW

In de huidige Cao Gemeenten en Cao SGO houdt de werkgever geen premie in op het salaris van de werknemer voor de bekostiging van de zogenoemde reparatie-uitkering (artikel 10.16 cao). Partijen hebben destijds een premievrijstelling afgesproken omdat het (vooralsnog) niet nodig was om premie te innen voor de reparatie uitkering WW in verband met het lage aantal langdurig werklozen in de sector.

Hoewel de onderhandelingen voor een nieuwe cao met ingang van 1 april 2025 nog niet zijn afgerond, hebben partijen afgesproken deze premievrijstelling te verlengen. De premievrijstelling wordt verlengd met de looptijd van de nog af te spreken nieuwe cao's.

Uitwerking in tekst Cao Gemeenten en Cao SGO

De uitwerkingen van de afspraken in deze LOGA-brief worden opgenomen in de tekst van de nog af te spreken nieuwe Cao Gemeenten en nieuwe Cao SGO (ingangsdatum 1 april 2025). Deze LOGA-brief staat ook op www.vng.nl onder ledenbrieven en op www.wsgo.nl onder publicaties.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Janine Jongepier
Secretaris