

Reglement ontslagadviescommissies CWI 2003

17 juni 2003/CWI 2003/007

De Raad van Bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen,
Overwegende dat het wenselijk is een Reglement ontslagadviescommissies vast te stellen;

Gezien het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Ontslagbesluit, het Mandaatbesluit CWI en het Besluit Werkgebieden CWI;

Besluit:

§ 1. Instelling en taak ontslagadviescommissie

Artikel 1. Instelling

1. Binnen ieder district van de Centrale organisatie werk en inkomen (hierna: CWI) is er een ontslagadviescommissie, die betrokken wordt bij ontslagzaken die in het district behandeld worden door CWI. Elke ontslagadviescommissie is onderverdeeld in kamers, een per locatie van de afdeling Juridische Zaken. De werkgebieden van de afdeling Juridische Zaken, district en locatie, zijn bepaald in het Besluit werkgebieden CWI.

2. Een ontslagadviescommissie, die voor een district is ingesteld, kan tevens betrokken worden bij ontslagzaken, welke een districtsoverschrijdend karakter hebben.

3. De Raad van bestuur kan besluiten voor de behandeling van districtsoverschrijdende ontslagzaken die meer dan twee districten raken, tijdelijk een landelijke ontslagadviescommissie in te stellen.

Artikel 2. Taak

1. De ontslagadviescommissie heeft tot taak de Raad van bestuur van CWI te adviseren over te nemen beslissingen inzake verzoeken tot het verlenen van toestemming de arbeidsverhouding te beëindigen, met uitzondering van verzoeken als bedoeld in artikel 2:6 van het Ontslagbesluit.

2. De ontslagadviescommissie brengt het advies uit aan de functionaris van de afdeling Juridische Zaken die

namens de Raad van bestuur bevoegd is beslissingen te nemen op verzoeken tot verlening van ontslagvergunningen.

3. De ontslagadviescommissie neemt bij haar adviezen het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en het Ontslagbesluit in acht.

§ 2. Samenstelling ontslagadviescommissie, benoeming, tussentijds ontslag leden

Artikel 3. Samenstelling

1. De voordragende instanties dragen per district minimaal 9 vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en minimaal 9 personen van organisaties van werknemers voor tot benoeming als lid van de ontslagadviescommissie. De ontslagadviescommissie kan bijeenkomen in kamers van verschillende samenstelling, waarin een werknemersvertegenwoordiger en een werkgeversvertegenwoordiger aanwezig is.

2. Het voorzitterschap van de ontslagadviescommissie wordt ingevuld door een daartoe bevoegde functionaris van de afdeling Juridische Zaken van CWI.

3. Bevoegd tot voordracht van een persoon voor benoeming tot lid is een organisatie van werkgevers en werknemers die door de Stichting van de Arbeid als representatieve organisatie is aangewezen.

4. De organisaties die leden van de ontslagadviescommissie voordragen selecteren deze op basis van deskundigheid, alsmede de affiniteit die de kandidaat-leden hebben met het gedachtegoed van de betreffende organisatie.

5. Leden van de ontslagadviescommissie hebben een geheimhoudingsplicht.

Artikel 4. Benoeming, termijn

1. Een lid van de ontslagadviescommissie wordt door de Raad van bestuur benoemd. De Raad van bestuur maakt de benoeming bekend aan het lid, de ontslagadviescommissie en de voordragende instantie.

2. De benoeming geschiedt voor de

duur van vier jaar. Een aftredend lid is terstond herbenoembaar.

3. Indien bijzondere omstandigheden het noodzakelijk maken kan de benoemingsduur voor ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

4. Een lid van de ontslagadviescommissie woont jaarlijks in beginsel ten minste zes vergaderingen bij.

Artikel 5. Tussentijds ontslag

1. De Raad van bestuur verleent een lid tussentijds ontslag:

a. op verzoek van dat lid;

b. op verzoek van de organisatie die het lid voor benoeming heeft voorgedragen;

c. Indien wetswijzigingen dit noodzakelijk maken.

1. De Raad van bestuur kan tussentijds ontslag verlenen op verzoek van de voorzitter van de ontslagadviescommissie, na raadpleging van de voordragende organisatie, wegens het niet (meer) voldoen aan de criteria als genoemd in artikel 3, lid 4, van dit Reglement.

2. De Raad van bestuur meldt het tussentijds ontslag aan het lid, de ontslagadviescommissie en de voordragende organisatie.

Artikel 6. Vacatiegeld

Een lid ontvangt bij deelname aan een vergadering vacatiegeld, alsmede een vergoeding voor reiskosten. De hoogte van het vacatiegeld en de reiskosten worden door de Raad van bestuur bij separaat besluit vastgesteld.

§ 3. Werkwijze ontslagadviescommissie

Artikel 7. Vergaderorde

1. De ontslagadviescommissie kan in wisselende samenstelling en in verschillende kamers vergaderen.

2. De ontslagadviescommissie komt in beginsel ten minste wekelijks bijeen.

3. De voorzitter van de ontslagadviescommissie stelt de data van de vergaderingen, het presentieschema alsmede de locatie van de vergadering vast en stelt de leden hiervan tijdig in kennis.

4. De voorzitter van de ontslagadviescommissie kan besluiten een extra bijeenkomst te houden of een bijeenkomst te laten vervallen.

Artikel 8. Presentielijst en verslaglegging

1. De leden van de ontslagadviescommissie tekenen ter vergadering de presentielijst.
2. De leden van de ontslagadviescommissie motiveren hun advies op een daartoe bestemd formulier (bijlage)

Artikel 9. Advisering commissie

1. De ontslagadviescommissie brengt advies uit aan de beslissingsbevoegde. De voorzitter heeft geen stemrecht ten aanzien van het door de ontslagadviescommissie uit te brengen advies.
2. De ontslagadviescommissie kan slechts een advies uitbrengen in een vergadering waarbij een lid namens de werkgeversorganisatie en een lid namens de werknemersorganisatie aanwezig is.
3. Bij verhindering regelt het lid een vervanger uit het midden van de ontslagadviescommissie. De voorzitter kan hierin faciliteren. De voorzitter van de ontslagadviescommissie wordt door de leden tijdig geïnformeerd over verhindering en vervanging.

Artikel 10. Voorbereiding vergaderingen

1. De voorzitter van de ontslagadviescommissie stelt de leden van de ontslagadviescommissie die ter vergadering zullen komen tijdig in de gelegenheid kennis te nemen van de dossiers van de te behandelen aanvragen.
2. In beginsel worden de dossiers tenminste vier werkdagen voor de bijeenkomst aan de leden van de ontslagadviescommissie gezonden.
3. De voorzitter van de ontslagadviescommissie kan besluiten een deel van een (omvangrijk) dossier niet toe te zenden. Dit deel van het dossier ligt voor de leden van die vergadering ter inzage.

Artikel 11. Beslissingen

1. De Raad van bestuur, dan wel de door de Raad van bestuur daartoe gemandateerde functionaris van de afdeling Juridische Zaken van CWI neemt, na de ontslagadviescommissie te hebben gehoord, de beslissing ter zake van het verzoek om toestem-

ming de arbeidsverhouding te beëindigen.

2. Indien de ontslagadviescommissie een verdeeld advies geeft, kan de beslissingsbevoegde dit melden bij zijn Hoofd (district) Juridische Zaken. Deze kan advies vragen aan de leidinggevende van het landelijke onderdeel van de afdeling Juridische Zaken van CWI. Deze zal zo mogelijk binnen 7 werkdagen advies geven. De voorzitter van de ontslagadviescommissie draagt er zorg voor dat de leden van de ontslagadviescommissie van het advies en de vervolgens genomen beslissing in kennis worden gesteld.

Artikel 12. Procedure bij afwijking unaniem advies

1. De beslissingsbevoegde die het voornemen heeft van een unaniem advies van de ontslagadviescommissie af te wijken, vraagt, via zijn Hoofd (district) Juridische zaken van CWI advies aan de leidinggevende van het landelijke onderdeel van de afdeling Juridische Zaken van CWI, alvorens hij op de aanvraag beslist. Deze zal zo mogelijk binnen 7 werkdagen advies geven.
2. Wanneer een beslissing wordt genomen, die afwijkt van het advies van de ontslagadviescommissie, worden de ontslagadviescommissie en de landelijk Manager Juridische Zaken hiervan in kennis gesteld.

Artikel 13. Verschoning

1. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert niet in een zaak waarbij hij een zodanige betrokkenheid heeft, dat van een onafhankelijkke advisering geen sprake kan zijn, dan wel dat de schijn zou kunnen bestaan dat er van een onafhankelijkke advisering geen sprake kan zijn.
2. De voorzitter van de ontslagadviescommissie zit geen vergadering voor waarbij hij een zodanige betrokkenheid heeft, dat van onafhankelijkheid geen sprake kan zijn, dan wel dat de schijn zou kunnen bestaan dat er van onafhankelijkheid geen sprake kan zijn.

Artikel 14. Vernietiging afschriften dossiers

Na behandeling in de ontslagadviescommissie worden de aan de leden toegezonden afschriften van de dossiers vernietigd.

Artikel 15. Informatieverstrekking

De afdeling Juridische Zaken van de Centrale organisatie werk en inkomen draagt zorg voor tijdige informatie aan de ontslagadviescommissie over wijzigingen in wet- en regelgeving en voor overige informatie met betrekking tot de preventieve ontslagtoets.

§ 4. Slotbepalingen

Artikel 16. Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2003.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Reglement ontslagadviescommissies CWI 2003'.
3. De nadere uitwerking van de werkwijze van de Ontslagadviescommissie is geregeld in het Protocol ontslagadviescommissies 2003.
4. Het Reglement ontslagadviescommissies CWI van 7 maart 2002 (Stert. 2002, nr. 53) wordt ingetrokken.

Amsterdam, 17 juni 2003.

*Centrale organisatie werk en inkomen,
R. de Groot, voorzitter Raad van Bestuur.*

Toelichting

Algemeen

Ingevolge artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, zoals gewijzigd bij Wet van 14 mei 1998, Stb 1998, 300 (Wet Flexibiliteit en Zekerheid) en artikel 21 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (wet Suwi) is vanaf 1 januari 2002 de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen (hierna: CWI) bevoegd te beslissen op verzoeken ingediend door werkgevers om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding met de werknemer. Deze bevoegdheid is door de Raad van bestuur belegd bij de afdeling Juridische Zaken, primair bij de landelijk Manager Juridische Zaken. Doormandatering heeft plaatsgevonden naar de leidinggevenden van de afdeling Juridische Zaken in de districten en vervolgens naar de leidinggevenden op de locaties van de afdeling Juridische Zaken, waar ontslagzaken worden behandeld.

Alvorens een beslissing te nemen hoort de beslissingsbevoegde vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties, ook wel

genoemd de ontslagadviescommissie, behoudens in nader door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geduide gevallen.

De Raad van bestuur dient voorzieningen te treffen om tot een adequate afwikkeling van ontslagzaken te komen. In dit voor alle ontslagadviescommissies geldend reglement is geregeld de instelling en de taken van ontslagadviescommissies, de samenstelling van de commissie, de benoemings- en ontslagprocedure voor de leden, en de werkwijze bij de advisering in ontslagzaken.

Artikel 1, lid 3

In specifieke zaken welke een breed en districtoverschrijdend karakter hebben kan, om redenen van waarborging van eenduidigheid in advisering en efficiency in behandeling, door de Raad van bestuur besloten worden aan een landelijke ontslagadviescommissie advies te vragen. Hiertoe kan een ontslagcommissie van een district worden aangewezen, dan wel een speciaal samengestelde ontslagadviescommissie worden ingericht. Het inrichten van een speciale landelijke ontslagadviescommissie blijft beperkt tot extreme situaties welke bijzondere voorzieningen vragen. Gedacht wordt aan aanvragen van een werkgever voor meer dan 500 werknemers. In die situaties worden de voordragende organisaties door CWI van de inrichting van zo'n speciale ontslagadviescommissie in kennis gesteld en desgewenst geraadpleegd. Kleinere aantallen aanvragen van een werkgever moeten in beginsel binnen de normale structuur afgehandeld en geadviseerd kunnen worden. In die gevallen dient de reguliere ontslagadviescommissie, in het CWI-district waar de geclusterde behandeling plaatsvindt, ook de zaken uit andere districten te kunnen verwerken.

Artikel 2, lid 1

Ingevolge het door de Minister van SZW vastgestelde Ontslagbesluit heeft geen advies meer te worden ingewonnen in die gevallen dat door de werkgever om bedrijfseconomische redenen om toestemming wordt gevraagd en de werknemer hiertoe een verklaring van geen bezwaar heeft ondertekend. Indien er een aantoonbare samenhang is met overige door de werkgever ingediende verzoeken waarbij geen verklaring is inge-

diend, worden die verzoeken alsnog voorgelegd aan de ontslagadviescommissie voor, zo heeft de Minister van SZW aan de Tweede Kamer meegedeeld (kamerstukken 25263, nr. 15). Daarnaast kunnen natuurlijk door de ontslagadviescommissie in elk werkgebied afspraken worden gemaakt met de voorzitter van de ontslagadviescommissie (functionaris van de afdeling Juridische Zaken die namens de Raad van bestuur de vergaderingen van de ontslagadviescommissie leidt) over de wijze waarop zij op de hoogte worden gehouden over relevante ontwikkelingen alsook over verzoeken die sinds 1 januari 1999 niet meer voorafgaand ter advisering behoeven te worden voorgelegd.

Artikel 3, leden 1 en 2

Per district is er een ontslagadviescommissie, onderverdeeld naar kamers, een per locatie van de afdeling Juridische Zaken CWI. Deze kamers bestaan uit tenminste 9 leden aangewezen door werknemersorganisaties en tenminste 9 leden aangewezen door werkgeversorganisaties. In de praktijk zal dit er toe leiden dat de (kamers van de) ontslagadviescommissie in duo's vergaderen, waarbij voor het uitbrengen van advies tenminste een werkgeverslid en een werknemerslid ter vergadering aanwezig is. Een functionaris van CWI zit als technisch leider deze vergaderingen voor. De ontslagadviescommissie kan dus in wisselende samenstelling (in kamers en duo's) en op verschillende locaties (achter elke JZ-locatie) vergaderen.

Artikel 3, leden 3 en 4

De voordragende organisaties worden verzocht een aantal uitgangspunten in acht te nemen bij het selecteren en voordragen van leden voor de ontslagadviescommissies. De kandidaat-leden moeten aan meerdere van onderstaande elementen voldoen:

- a. zij zijn op het moment van daadwerkelijke advisering actief/sociaal betrokken in het bedrijfsleven/vakbond, dan wel hebben anderszins voldoende actuele kennis van vaktechnische ontwikkelingen en arbeidsmarktkennis gewaarborgd. In beginsel geldt daarbij een leeftijdsgrens van 64 jaar ten tijde van benoeming van een lid;
- b. zij hebben kennis van en feeling met het arbeidsproces/arbeidsmarkt in

ruime zin; om een brede inzetbaarheid mogelijk te houden is kennis van meerdere sectoren/branches noodzakelijk;

c. zij hebben kennis van en affiniteit met het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;

d. zij hebben affiniteit met financiële analyses;

e. zij kunnen zowel abstract als meer concreet redeneren, beschikken over een goede schriftelijke en mondelinge uitdrukkingsvaardigheid en hebben een goed relativeringsvermogen;

f. zij zijn minimaal 6 maal per jaar, bij voorkeur vaker, beschikbaar;

g. zij hebben de bereidheid en flexibiliteit om ontslagaanvragen uit andere districten te behandelen.

In deze profielschets is er naar gestreefd om leden van de ontslagadviescommissie een, relatief recente, directe betrokkenheid te laten hebben met het bedrijfsleven/vakbond en recente kennis/ervaring met vaktechnische ontwikkelingen/arbeidsmarkt op het moment van advisering. Tot slot zijn, qua persoonlijkheidskenmerken (brede inzetbaarheid, flexibiliteit, formuleringsvermogen en dergelijke), waarborgen ingebouwd.

Weloverwogen uitzonderingen zijn mogelijk.

Artikel 4

De ontslagadviescommissieleden worden na voordracht door hun organisaties door de Raad van bestuur benoemd voor een periode van 4 jaar. De eerste benoemingsperiode is ingegaan onder de voorganger van CWI, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Dit betekent derhalve dat per 1 januari 1999 de leden waren benoemd tot en met 31 december 2002. Tussentijds ontslag is mogelijk.

In het reglement is opgenomen dat de benoemingsduur in bijzondere omstandigheden kan worden verlengd. Bij apart besluiten van de Raad van bestuur is met het vooruitzicht van een aantal regelingswijzigingen de eerste benoemingsperiode verlengd tot 1 oktober 2003.

Artikel 6

Voor de ontslagadviescommissieleden geldt een door de Raad van bestuur vastgesteld vacatiegeldenbesluit. Declaraties kunnen door de leden worden ingediend bij de afdeling Juridische Zaken van CWI.

Artikel 10

De voorzitter van de ontslagadviescommissie kan besluiten bepaalde stukken niet voorafgaand toe te zenden, teneinde onnodige belasting van de leden te voorkomen. In elk geval worden alle voor de besluitvorming relevante stukken overgelegd. In geval van twijfel worden stukken altijd bijgesloten. Het gehele dossier is ook altijd voor inzage beschikbaar. De ontslagadviescommissie kan besluiten een zaak aan te houden als redelijkerwijs moet worden vastgesteld dat er onvoldoende gelegenheid is geweest de relevante stukken te bestuderen.

Artikel 12

In de praktijk blijkt in meerderheid door de commissie te worden geadviseerd op basis van unanieme adviezen. Hoewel CWI een eigen verantwoordelijkheid heeft bij het nemen van beslissingen zal in de praktijk niet vaak afgeweken worden van unaniem uitgebrachte adviezen. Bestaat toch dit voornemen dan zal voorafgaand advies worden ingewonnen op een hoger/afstandelijk niveau (leidinggevende van de landelijke kennisexperts op arbeids- en ontslagrecht) binnen de afdeling Juridische Zaken van CWI. Ook hieruit blijkt dat aan het advies van de ontslagadviescommissie hoge waarde wordt toegekend.

Artikel 16

De werkwijze van de ontslagadviescommissies is in het reglement vastgelegd. Op basis van dit reglement is een protocol, getiteld Protocol ontslagadviescommissies 2003, opgesteld.

Bijlage

ADVIES: Verlenen Weigeren Aanhouden Verdeeld advies

Dossiernummer:

Datum:

Ontslaggrond bedrijfseconomisch

- Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen arbeidsplaatsen dienen te vervallen?
 Ja Nee Is anciënniteitsbeginsel correct toegepast?
 Ja Nee Zijn herplaatsingsmogelijkheden in voldoende mate onderzocht?

Ontslaggrond disfunctioneren

- Ja Nee Is ongeschiktheid voor de functie aannemelijk gemaakt?
 Ja Nee Vloeit ongeschiktheid niet voort uit ziekte of gebreken van werknemer dan wel onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever?
 Ja Nee Heeft voldoende contact met werknemer plaatsgevonden teneinde te proberen verbetering in diens functioneren te brengen? Zijn hiertoe beoordelingsrapporten, gespreksverslagen of andere correspondentie overgelegd?
 Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dat, gelet hierop, een voortzetting van de arbeidsverhouding in redelijkheid niet kan worden geveerd?

Ontslaggrond verwijtbaar handelen of nalaten

- Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten (bijvoorbeeld ten aanzien van de verplichting om medewerking te verlenen aan zijn/haar reïntegratie) en dat, gelet hierop, een voortzetting van de arbeidsverhouding in redelijkheid niet kan worden geveerd?

Ontslaggrond verstoorde arbeidsverhouding

- Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoorde arbeidsverhouding?
 Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat voldoende pogingen zijn ondernomen om de arbeidsverhouding te verbeteren?
 Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat herstel van de arbeidsverhouding door middel van overplaatsing niet mogelijk is?

Ontslaggrond langdurig ziekteverzuim

- Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat werknemer door ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen?
 Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden?
 Ja Nee Is aannemelijk gemaakt dat werkgever redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft werknemer in een aangepaste functie dan wel andere functie binnen de onderneming te herplaatsen?

Ontslaggrond regelmatig ziekteverzuim

- Ja Nee Is er sprake van regelmatig ziekteverzuim?
 Ja Nee Zijn de gevolgen, onder andere de werkdruk van collega's, van het regelmatig ziekteverzuim van werknemer voor de organisatie dusdanig dat een voortzetting van de arbeidsverhouding van werkgever niet kan worden geveerd?
 Ja Nee Is er een verband tussen de arbeidsomstandigheden en het regelmatige ziekteverzuim?
 Ja Nee Zijn pogingen ondernomen om de gevolgen van het ziekteverzuim binnen de organisatie op te vangen (bijvoorbeeld door het aantrekken van uitzendkrachten)?

Is het ontslag ook overigens redelijk

- Ja Nee Zijn er omstandigheden die redelijkerwijs aan het ontslag in de weg moeten staan?

Toelichting (NB: bij verdeeld advies hier een korte schets van het meningsverschil toevoegen)

Parafen leden Ontslagadviescommissie: