

Vergaderjaar 2008–2009

**31 700 XV**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2009**

**Nr. 71**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juli 2009

Hierbij doe ik u toekomen een wijziging van het Ontslagbesluit.<sup>1</sup> Met deze wijziging wordt invulling gegeven aan «de andere maatregelen in het belang van het behoud van vakmanschap» zoals aangekondigd in de brief van 25 maart 2009 aan de voorzitter van de Tweede Kamer betreffende de resultaten van het sociaal overleg d.d. 24 maart 2009 (Kamerstukken II 2008/09 31 700 XV, nr. 56). De maatregel geeft tegelijkertijd uitvoering aan bij de in de Tweede Kamer aangenomen motie van het lid Van Hijum c.s. (Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 60) waarin de regering wordt verzocht het mogelijk te maken om bij ontslag rekening te houden met de kennis en competenties van werknemers door het «onmisbaarheids-criterium» en/of de toepassing daarvan te verruimen.

De maatregel wordt getroffen in het kader van de huidige economische crisis en stelt werkgevers in staat werknemers te behouden waarvan zij menen dat zij voor het functioneren van de onderneming zowel tijdens als na de crisis, als de bedrijvigheid weer toeneemt, van zodanig belang zijn dat ontslag van deze werknemers moet worden voorkomen. De maatregel sluit aan bij het eerder getroffen Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten om ontslag te voorkomen van werknemers die naar het oordeel van de werkgever essentieel zijn om te behouden voor de periode na de economische crisis.

In het Ontslagbesluit is geregeld, dat voor het bepalen van de ontslagkeuze bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies het afspiegelingsbeginsel van toepassing is. Afspiegeling houdt in dat aan de hand van een indeling in leeftijdsgroepen (15–25, 25–35, 35–45, 45–55 en 55 jaar en ouder) bepaald wordt in welke (getalsmatige) volgorde werknemers voor ontslag in aanmerking komen. De maatregel stelt de werkgever in staat af te wijken van het afspiegelingsbeginsel en werknemers te behouden die over zodanige kennis en bekwaamheden beschikken, dat hun ontslag voor het functioneren van de

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

onderneming bezwaarlijk zou zijn. Deze mogelijkheid komt in plaats van het zogenoemde onmisbaarheids criterium waaraan hiervoor is gerefereerd.

Vanwege hun in de regel zwakkere arbeidsmarktpositie moet worden voorkomen dat toepassing van de mogelijkheid tot afwijking er toe leidt dat een werkgever bovenmatig meer jongere of oudere werknemers voor ontslag voordraagt. Er is dan ook voorzien in een regeling op grond waarvan toepassing van de afwijkingsmogelijkheid er niet toe mag leiden dat door de werkgever meer werknemers in de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar en ouder voor ontslag worden voorgedragen dan zonder toepassing van de afwijkingsmogelijkheid het geval zou zijn, waarbij een afwijking is toegestaan van maximaal 10%.

Gelet op het karakter van de regeling waarbij een werkgever aannemelijk moet maken dat het ontslag van een bepaalde werknemer voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zal zijn, zal toepassing hiervan zich in hoofdzaak beperken tot de zogenoemde MKB bedrijven. Voor een verdere toelichting op de maatregel verwijs ik u naar de bijgevoegde wijziging van het Ontslagbesluit.

Net als het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten heeft ook deze maatregel een tijdelijk karakter. Het Ontslagbesluit zal in beginsel met ingang van 1 september 2011 weer zodanig worden gewijzigd, dat het voorheen bestaande onmisbaarheids criterium weer zal gaan gelden. Hiermee wordt (met inbegrip van de periode gedurende welke een werkgever een vergoeding verschuldigd is aan het UWV vanwege voortijdig ontslag van een werknemer) aangesloten bij de periode gedurende welke het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten geldt.

De maatregel zal voor die tijd worden geëvalueerd aan de hand waarvan zal worden gezien hoe met deze mogelijkheid tot afwijking is omgegaan, wat de effecten daarvan zijn en in welke mate hieraan nog behoefte bestaat. Voor een dergelijke evaluatie is het uiteraard nodig dat de toepassing van de maatregel wordt gemonitord. Hiervan zal voor de zomer van 2010 verslag worden gedaan aan de Tweede Kamer. Mocht daar op dat moment aanleiding toe bestaan dan zal de maatregel worden aangepast.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner