



## Wijziging Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2010

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 6, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, en het Ontslagbesluit;

Besluit:

### ARTIKEL I

Het Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2010 wordt als volgt gewijzigd:

A. Van de bijlage, bedoeld in artikel 1 van bedoeld besluit, wordt van het hoofdstuk 'Onmisbare werknemer' gewijzigd paragraaf 3 'Duidelijk en bestendig beleid'.

B. De bijlage, bedoeld onder A, ligt ter inzage bij de vestigingen van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.werk.nl](http://www.werk.nl).

### ARTIKEL II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 30 november 2009.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 18 februari 2010*

*J.M. Linthorst,  
Voorzitter Raad van Bestuur UWV.*



---

## TOELICHTING

Op 1 augustus 2009 is de in artikel 4:2 lid 4 van het Ontslagbesluit geregelde mogelijkheid om met een beroep op de onmisbaarheid van een werknemer af te wijken van afspiegelingsbeginsel verruimd. In het hoofdstuk 'Onmisbare werknemer' van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV is het uitvoeringsbeleid hieromtrent neergelegd.

Op 30 november 2009 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Kamervragen van de heer Van Hijum over het verruimde onmisbaarheids criterium beantwoord (Kamervragen, Aansluitend 2009–2010, 845, 2009Z21930). Daarbij is een nadere toelichting gegeven op het vereiste van het voeren van een duidelijk en bestendig beleid wat betreft het verwerven van kennis en bekwaamheden.

In het verlengde hiervan is paragraaf 3 'Duidelijk en bestendig beleid' van het hoofdstuk 'Onmisbare werknemer' aangepast. Zo houdt de eis, dat de werkgever voor een succesvol beroep op het onmisbaarheids criterium aannemelijk dient te maken dat hij een duidelijk en bestendig beleid voert omtrent het verwerven van kennis en bekwaamheden, niet in dat de werkgever een specifiek scholingsbeleid moet voeren of dat hij zijn beroep op het criterium met een scholingsplan moet onderbouwen. Het bestaan van een dergelijk beleid kan uiteraard wel als bewijs dienen, maar is geen voorwaarde. Een werkgever kan bijvoorbeeld ook volstaan met het overleggen van functiebeschrijvingen als daarin is aangegeven welke eisen worden gesteld voor het verrichten van de betreffende functie(s), aldus de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De aanpassing werkt terug tot en met 30 november 2009.

*J.M. Linthorst,  
Voorzitter Raad van Bestuur UWV.*