



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 december 2019, nr. 2019-0000178403, tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 669, vijfde lid, onderdeel a, 671a, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

ARTIKEL I

De Ontslagregeling wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 1 wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel k door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:

l. overheidswerkgever: de werkgever, bedoeld in artikel 2 van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren die op basis van artikel 1 van die wet arbeidsovereenkomsten sluit met ambtenaren.

B

Na artikel 2 wordt een artikel ingevoegd luidende:

Artikel 2a. Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen bij democratisch genomen besluiten die betrekking hebben op overheidswerkgevers

Een overheidswerkgever die bij het UWV een schriftelijk verzoek indient om toestemming om op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, geeft aan in het schriftelijke verzoek op welke wijze, binnen de democratische structuur waarin de overheidswerkgever opereert een bepaalde organisatie dan wel een onderdeel van een bepaalde overheidsorganisatie wordt opgeheven, gereorganiseerd of gekort dient te worden. De overheidswerkgever geeft daarbij concreet aan hoe de beslissing om de organisatie te veranderen tot stand is gekomen en welke, indien aan de orde, democratisch genomen besluiten aan de beslissing om toestemming te vragen om op te zeggen ten grondslag liggen.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 9 december 2019

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



TOELICHTING

Per 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking (Stb 2017, 123). Dat heeft tot gevolg dat de overheidswerkgever als bedoeld in artikel 2 Wnra onder het reguliere arbeidsrecht vanaf die datum onder het reguliere arbeidsrecht vallen. Onderdeel daarvan is het ontslagrecht zoals dat is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek (BW) en de bijbehorende lagere regelgeving. Dat betekent een noodzakelijke preventieve toetsing van ontslag, waarbij de toetsende instantie afhangt van de ontslaggrond.

Wanneer een overheidswerkgever na 1 januari 2020 voornemens is tot ontslag over te gaan vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden, dient het UWV om voorafgaande toestemming te worden gevraagd. Bedrijfseconomische omstandigheden zijn omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW. In de Ontslagregeling zijn nadere regels gesteld met betrekking tot onder meer het vervallen van arbeidsplaatsen als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder a, BW.

Onder bedrijfseconomische omstandigheden wordt een aantal situaties geschaard die aanleiding kunnen zijn voor het vervallen van arbeidsplaatsen. Dat betreft een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen/reorganisatie, technologische veranderingen, beëindiging van (een deel) van de bedrijfsactiviteiten, bedrijfsverhuizing en het vervallen van subsidie. Op grond van de bestaande regels geldt dat er voor een rechtsgeldig bedrijfseconomisch ontslag sprake moet zijn van een structureel verval van arbeidsplaatsen. Bovendien moeten mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing, ontbreken of niet in de rede liggen.

Als gevolg van de Wnra zal UWV ook toestemmingsverzoeken van overheidswerkgevers voor ontslag moeten toetsen. Dit is aanleiding om de Ontslagregeling aanpassen en te verduidelijken hoe in geval van een verzoek van een overheidswerkgever de bedrijfseconomische omstandigheden bij die overheidswerkgever worden getoetst, wanneer het verval van arbeidsplaatsen het gevolg is van een democratisch genomen besluit. Geregeld wordt dat de overheidswerkgever bij zijn verzoek dient te onderbouwen of, en zo ja welke democratisch genomen besluiten aan het verval van arbeidsplaatsen ten grondslag liggen. Van een democratisch genomen besluit is sprake als het een besluit betreft dat genomen is door een democratische gekozen overheidsorgaan. Er is uitdrukkelijk voor de bewoording democratisch genomen besluit gekozen, om tot uitdrukking te brengen dat hiermee niet bedoeld op het politiek primaat zoals opgenomen in de Wet op de ondernemingsraden.

Als sprake is van een democratisch genomen besluit, zal UWV dat besluit als vaststaand feit aanvaarden. Het democratisch genomen besluit wordt als zodanig niet getoetst. Over de wijze waarop het besluit wordt uitgevoerd moet de overheidswerkgever zich wel verantwoorden. Bij de toetsing daarvan past, net als bij private werkgevers, terughoudendheid. Het UWV mag niet op de stoel gaan zitten van de werkgever en toetst de wijze waarop het besluit wordt uitgevoerd dus marginaal. Ook de overheidswerkgever moet zijn onderneming naar eigen inzicht kunnen inrichten.

Net als bij een private werkgever, geldt voor een overheidswerkgever dat onder een structureel verval van arbeidsplaatsen wordt verstaan het, over een toekomstige periode van 26 weken bezien, (naar verwachting) vervallen van arbeidsplaatsen. De werkgever moet aannemelijk maken dat de beslissing die aan het verval van arbeidsplaatsen ten grondslag ligt, noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. Dit alles is niet anders voor overheidswerkgevers.

Voorbeelden:

- I. Het parlement besluit tot opheffing van de Nationale en Internationale Wegvervoer Organisatie (een publiekrechtelijk zelfstandig bestuursorgaan met rechtspersoonlijkheid). Dan is het feit dat het parlement die beslissing heeft genomen een vaststaand feit voor het UWV. Dit voorbeeld is niet anders dan een managementbeslissing van een moederbedrijf dat besluit tot sluiting van een dochteronderneming. De toepassing van het afspiegelingsbeginsel en de herplaatsingsmogelijkheden dienen nog wel te worden getoetst en staan als zodanig nog niet vast.
- II. De Gemeenteraad besluit tot bezuiniging van 300.000 euro op de begroting van het eigen personeelsbudget, het bedrag van 300.000 euro moet als vaststaand worden gezien. Waar de bezuinigingen terecht komen staat niet vast, het is nog niet bekend op welke afdeling of welke sectie de ontslagen zullen vallen. Het UWV kan dan steeds toetsen op redelijkheid, waar vinden de bezuinigingen plaats? De toepassing van het afspiegelingsbeginsel en de herplaatsingsmogelijkheden dienen nog wel te worden getoetst.
- III. Provinciale Staten besluiten tot outsourcing van een bepaalde dienst, het besluit tot outsourcing staat vast. UWV neemt dat besluit als uitgangspunt. Ook hier dienen, tenzij sprake is van staken van de werkzaamheden van de gehele onderneming, nog wel de toepassing van het afspiegelings-



beginsel en de herplaatsingsmogelijkheden te worden getoetst.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*