

Het onmisbaarheidscriterium tijdelijk verruimd

Minister Donner heeft per 1 augustus 2009 het ontslagbesluit gewijzigd. Hierdoor is het onmisbaarheidscriterium versoepeld en zou het tijdens de economische crisis voor werkgevers gemakkelijker moeten zijn bij een bedrijfseconomisch ontslag om vakkrachten te behouden. Het betreft een tijdelijke maatregel, vooralsnog tot 1 september 2011. In december 2009 heeft ook het UWV haar beleidsregels over de onmisbare werknemer aangepast.

Verschillen met de oude regeling

Het is nu niet langer meer nodig dat de onmisbare werknemer beschikt over 'bijzondere kennis of bekwaamheden'. Voldoende is dat hij beschikt over 'kennis en bekwaamheden'. Voorheen was vereist dat iemand (extra) kwaliteiten had naast de gewone functie-eisen. Nu is in beginsel voldoende dat een werknemer alleen over de voor de functie gevraagde kwaliteiten beschikt.

Een ander verschil is dat het ontslag van de onmisbare werknemer niet langer 'te bezwaarlijk' is voor het functioneren van de onderneming. Voortaan moet het ontslag gewoon 'bezwaarlijk' zijn. Hierdoor is een werknemer eerder onmisbaar.

Voorheen was het overigens een bevoegdheid van het UWV om de onmisbare werknemer over te slaan voor ontslag. Dit is thans omgezet in een verplichting voor het UWV. Voorheen moest het UWV telkens een afweging maken tussen het belang van de werkgever om een onmisbare werknemer te behouden en het belang van de eerstvolgende werknemer die dan (op de voet van het afspiegelingsbeginsel) voor ontslag in aanmerking kwam. Deze werknemer kon immers aanvoeren dat hij, in tegenstelling tot de onmisbare werknemer, een zwakke arbeidsmarktpositie had.

Tot slot heeft de werkgever door de wijziging van het ontslagbesluit een verzwaarde bewijslast gekregen. Terwijl de werkgever voorheen slechts aannemelijk moest maken dat hij een onmisbare werknemer had, moet de werkgever nu met stukken aantonen dat aan voornoemde drie criteria is voldaan. Sprake moet zijn van een duidelijk scholingsbeleid. Dit houdt in dat aan werknemers eisen worden gesteld op het gebied van het verwerven van kennis en bekwaamheden. Voorts moet sprake zijn van een bestendig scholingsbeleid. Hiervan is sprake als het gedurende een redelijke termijn heeft gegolden voordat een beroep op het onmisbaarheidscriterium werd gedaan.

Beleid UWV

Het UWV verlangt dat er sprake moet zijn van een duidelijk en bestendig beleid. Wat betreft het scholingsbeleid moet uit de over te leggen stukken duidelijk blijken dat de werkgever aan de werknemers eisen stelt qua kennis en bekwaamheden die noodzakelijk zijn voor het verrichten van de werkzaamheden in de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het UWV hanteert als uitgangspunt dat het scholingsbeleid in beginsel een jaar heeft bestaan voordat een beroep op de onmisbaarheid kan worden gedaan.

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

Conclusie

De eisen waaraan moet worden voldaan zorgen er voor dat juist MKB-bedrijven vaak niet of nauwelijks van de verruiming kunnen profiteren. Immers, juist die bedrijven voeren in de regel geen scholingsbeleid dat keurig schriftelijk is vastgelegd. Het lijkt er dan ook op dat de regeling zijn doel voorbij schiet.

Knegtmans & Van de Wouw Advocaten is o.a. gespecialiseerd in contractenrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op telno. 040-2076076 in Westerhoven en op telno. 0497-383868 in Bladel. www.knegtmansvandewouw.nl