



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102296, tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst (Regeling UWV ontslagprocedure)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 671a, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- toestemming*: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a of b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- verzoek*: verzoek als bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- ontslagadviescommissie*: vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen.

§ 2. De procedure

Artikel 2 Formulieren

- Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verzoek om toestemming.
- Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verweer.

Artikel 3 Aanvullen verzoek

Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door het UWV, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Artikel 4 Zienswijze en verweer

- Na ontvangst van een volledig verzoek om toestemming doet het UWV de werknemer hiervan mededeling onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen veertien dagen na deze mededeling verweer te voeren.
- Na ontvangst van het verweer kan het UWV achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen zeven dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.
- Indien het UWV advies van een deskundige inwint omtrent de arbeidsmedische mogelijkheden tot het verrichten van de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, of tot herplaatsing in een passende functie, al dan niet na scholing, stelt het UWV de werkgever en de werknemer in de gelegenheid binnen zeven dagen hun zienswijze op het uitgebrachte advies naar voren te brengen.
- De in het eerste, tweede en derde lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.
- Indien het in de procedure door partijen gewisselde hiertoe aanleiding geeft, kan het UWV werkgever of werknemer verzoeken aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken binnen



een door het UWV te bepalen termijn. Het UWV kan de andere partij binnen een door het UWV te bepalen termijn in de gelegenheid stellen zijn zienswijze naar voren te brengen op de aanvullende gegevens en bescheiden.

6. Dit artikel is niet van toepassing, indien op grond van de door de werkgever verstrekte gegevens vastgesteld kan worden dat geen toestemming wordt verleend.

Artikel 5 Vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens

1. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden in een vreemde taal zijn gesteld en een vertaling daarvan voor de beoordeling van die gegevens noodzakelijk is, kan het UWV besluiten deze gegevens of bescheiden niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze gegevens of bescheiden heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een vertaling aan te vullen.
2. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden omvangrijk of ingewikkeld zijn en een samenvatting voor de beoordeling van die gegevens of bescheiden nodig is, kan het UWV besluiten deze niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een samenvatting aan te vullen.
3. Indien de werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, worden deze gegevens niet bij de beoordeling van het verzoek betrokken.

Artikel 6 Ontslagadviescommissie

Na ontvangst van het in artikel 4, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 4, tweede, derde en vijfde lid, naar voren hebben gebracht, kan het UWV het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de ontslagadviescommissie voorleggen.

Artikel 7 Geen toestemming bij opzegverbod

Indien uit een verzoek om toestemming, of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, eerste tot en met vierde en tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft het UWV geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dag waarop het UWV beslist op het verzoek niet meer geldt.

Artikel 8 Beoordeling financiële omstandigheden

1. Op verzoek van de werkgever, bedoeld in artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, die een verzoek om toestemming heeft ingediend, of de werknemer op wie het verzoek om toestemming betrekking heeft, geeft het UWV een oordeel over de toepasselijkheid van de voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, onderdelen a tot en met c, van de Ontslagregeling.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werkgever gelijktijdig met het verzoek om toestemming gedaan.
3. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werknemer ten laatste gelijktijdig met zijn verweer, bedoeld in artikel 4, eerste lid, gedaan.
4. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

§ 3. Slotbepalingen

Artikel 9 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling UWV ontslagprocedure.



Artikel 10 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

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

Den Haag, 23 april 2015

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*



TOELICHTING

Algemeen

In deze regeling worden nadere regels gesteld over de inrichting van de procedure tot het verlenen van toestemming door UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en de hierbij te hanteren termijnen. Een verzoek om toestemming dat ziet op een andere dan de hier genoemde ontslaggronden is niet ontvankelijk. Uitgangspunt voor de inrichting van de procedure is dat in het merendeel van de gevallen een verzoek binnen een termijn van vier weken wordt afgehandeld, te rekenen vanaf het moment dat een volledig verzoek is ontvangen. De zorgvuldige behandeling van een verzoek om toestemming kan met zich meebrengen dat een langere termijn nodig is voor de afhandeling.

Onderdeel van de procedure kan zijn dat advies wordt ingewonnen van de Ontslagadviescommissie (OAC), bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, alvorens UWV over een verzoek om toestemming beslist. Het spreekt voor zich dat het inwinnen van dat advies leidt tot een langere proceduretijd en dat zulks daarom beperkt moet worden tot situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen waar onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die genomen moet worden met betrekking tot een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst en daar waar (sector)specifieke kennis, waarover de leden van deze commissie uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken, noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek.

Voor het betrekken van de Ontslagadviescommissie bij ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bestaat geen aanleiding, nu deze zaken geen (sector)specifieke kennis vereisen waarover vertegenwoordigers van werknemers en werkgeversorganisaties vanuit die hoedanigheid beschikken en, voor zover dat noodzakelijk is, UWV een oordeel kan vragen van een deskundige (arbeidsdeskundige of verzekeringsarts) omtrent de arbeids-/medische mogelijkheden van een werknemer om binnen een termijn van 26 weken de bedongen arbeid al dan niet in aangepaste vorm of andere passende arbeid (al dan niet met behulp van scholing) te kunnen verrichten.

Awb van toepassing

Een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst valt onder de reikwijdte van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). De beslissing van UWV op het verzoek betreft een beschikking waartegen gelet op artikel 1 van bijlage 2 bij de Awb en artikel 7:1 van de Awb geen bezwaar en beroep open staat. Afdeling 4.1.1. geeft een aantal vereisten waaraan een aanvraag in het algemeen, dus ook een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst moet voldoen.

Volgens artikelen 4:1 en 4:2 van de Awb moet de aanvraag:

- schriftelijk worden gedaan;
- de naam en het adres van de aanvrager bevatten;
- gedateerd zijn;
- aangeven welke beschikking de aanvrager verzoekt;
- alle gegevens en bescheiden bevatten die voor de beslissing nodig zijn en waarover de aanvrager redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

Dit betekent dat de werkgever de ontslagreden(en) moet vermelden en toelichten. Bovendien moet een en ander blijken uit de bijgevoegde documentatie. Er moeten dus voldoende gegevens en bescheiden worden verstrekt om het verzoek (de aanvraag) inhoudelijk te kunnen beoordelen.

Verzoek om toestemming voor opzegging

Om te bevorderen dat een verzoek om toestemming zo volledig mogelijk wordt ingediend, stelt UWV aan de werkgever een formulier ter beschikking waaruit blijkt welke informatie UWV nodig heeft voor het kunnen beoordelen van een volledig verzoek. De indiening van een verzoek, aan de hand van genoemd formulier, verloopt (zoveel mogelijk) langs elektronische weg.

UWV kan in bepaalde gevallen besluiten om het verzoek om toestemming voor opzegging niet in behandeling te nemen. Dit is het geval indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek of de voorbereiding van de beschikking, ook nadat de aanvrager in de gelegenheid is gesteld het verzoek aan te vullen (artikel 4:5, eerste lid, onderdeel c, Awb). De werkgever kan dan een nieuw verzoek indienen dat wel voorzien is van alle benodigde informatie en documentatie.



Als het verzoek volledig is, zal UWV dit in behandeling nemen. Indien op voorhand blijkt dat het verzoek om toestemming in het licht van de vigerende wet- en regelgeving moet worden geweigerd, zal de beschikking van UWV dienovereenkomstig komen te luiden en zal niet eerst om verweer van de werknemer worden verzocht, noch het advies van de Ontslagadviescommissie worden ingewonnen. Dit zal ook het geval zijn als een uitzendwerkgever een verzoek indient voor ommekomst van de periode gedurende welke hij zich moet inspannen om een werknemer te herplaatsen in een passende functie als bedoeld in artikel 7 van de Ontslagregeling. In dat geval is er immers geen sprake van een redelijke grond voor ontslag.

Herhaald verzoek na weigering toestemming

Het kan voorkomen dat een verzoek om toestemming voor opzegging wordt ingediend terwijl UWV op een eerder ingediend verzoek ten aanzien van diezelfde werknemer toestemming heeft geweigerd. Indien de werkgever na een weigering van toestemming opnieuw een verzoek indient, zal de werkgever op grond van artikel 4:6 Awb nieuw gebleken feiten en omstandigheden moeten vermelden. Doet de werkgever dit niet dan kan UWV, zonder de werkgever in de gelegenheid te stellen de aanvraag aan te vullen, het verzoek afwijzen. Het is immers in het belang van de betrokken werknemer dat hij er, gelet op het voor hem positieve besluit van de initieel geweigerde toestemming voor opzegging, op mag vertrouwen dat de werkgever het dienstverband niet alsnog door opzegging van de arbeidsovereenkomst mag beëindigen.

Artikelsgewijs

Artikel 1

In dit artikel wordt een aantal begrippen gedefinieerd waar in de regeling regelmatig naar wordt verwezen.

Artikel 2

UWV stelt een formulier beschikbaar aan de hand waarvan werkgever zijn verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst indient. Uitgangspunt is dat het verzoek elektronisch wordt ingediend, waarbij het formulier inzicht geeft in de voor het kunnen doen van een volledig verzoek door werkgever te verstrekken gegevens en over te leggen bescheiden. Tevens stelt UWV een formulier beschikbaar ten behoeve van het verweer van de werknemer.

Artikel 3

Uitgangspunt is dat UWV de werkgever binnen twee werkdagen wijst op de onvolledigheid van het verzoek. UWV deelt de werkgever mee welke gegevens ontbreken. In dit artikel wordt de termijn waarbinnen de werkgever de gegevens moet aanvullen, bepaald op acht dagen. Het is echter denkbaar dat deze termijn in bijzondere omstandigheden niet door de werkgever kan worden gehaald. In die gevallen kan UWV deze termijn verlengen. Dit uitstel dient beperkt te blijven tot enkele dagen. Indien de werkgever de aanvraag binnen die tijd niet kan completeren, kan UWV besluiten op grond van artikel 4:5 van de Awb het verzoek niet in behandeling te nemen.

Artikel 4

Het eerste lid regelt de verplichting van UWV de werknemer in de gelegenheid te stellen binnen veertien dagen verweer te voeren tegen het verzoek. Uitgangspunt is dat UWV binnen twee werkdagen na ontvangst van een volledig verzoek de werknemer om verweer zal vragen. Uitgaande van een goed onderbouwd verzoek zal in de meeste gevallen na het verweer van de werknemer voldoende informatie beschikbaar zijn gekomen voor UWV om tot een besluit te komen. Is dat niet het geval dan kan op grond van het tweede lid een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd. De termijn hiervoor bedraagt zeven dagen. Deze termijn is in verband met de wens de procedure te versnellen drie dagen korter dan de termijn die gold op grond van artikel 2:2 van het Ontslagbesluit.

Het derde lid regelt dat werkgever en werknemer in de gelegenheid worden gesteld om binnen zeven dagen te reageren op een deskundigenadvies over arbeidsmedische mogelijkheden tot het verrichten van de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, of tot herplaatsing in een passende functie, al dan niet door scholing.

Het vierde lid maakt mogelijk dat bij bijzondere omstandigheden de hiervoor genoemde termijnen kunnen worden verlengd. Als bijzondere omstandigheden die een uitstel van enkele dagen kunnen rechtvaardigen, kunnen bijvoorbeeld worden aangemerkt: overlijden van naaste familie of verwanten of storingen van het elektronisch verkeer. Uitstel kan ook aan de orde zijn in een situatie waarin een



werknemer is opgenomen in een ziekenhuis of een situatie waarin een werknemer om medische redenen niet in staat is adequaat verweer te voeren. UWV vraagt in dat geval om een verklaring van een arts/medicus. Ook een poging tot schikking kan een bijzondere omstandigheid zijn om uitstel te rechtvaardigen. Het verdient immers de voorkeur als partijen er samen zouden uitkomen. Voorts kan ook een vakantie of een buitenlandse dienstreis van de werknemer aanleiding vormen voor het verlengen van de termijn. Of hiervoor aanleiding bestaat, kan onder meer afhangen van omstandigheden als het tijdstip van de indiening van het verzoek om toestemming, de aangevoerde ontslaggrond, of sprake is van een collectieve of bedrijfsvakantie, het tijdstip in de procedure waarop werknemer om uitstel vraagt en of de werkgever instemt met uitstel. Het spreekt voor zich dat het verlenen van uitstel leidt tot een verlenging van de proceduretijd. Daarom is de mogelijkheid tot het verlenen van uitstel beperkt tot bijzondere omstandigheden en zal bij het verlenen van uitstel rekening worden gehouden met het belang dat partijen hebben bij een voortvarende afhandeling van het verzoek.

In het vijfde lid is geregeld dat UWV werknemer of werkgever kan verzoeken aanvullende stukken alsnog te verstrekken. Het gaat dan bijvoorbeeld om stukken waarnaar in een verweer of zienswijze wordt verwezen, maar die niet zijn bijgevoegd. De andere partij kan in dat geval zo nodig in de gelegenheid worden gesteld om daarop een zienswijze te geven. UWV bepaalt of dit aan de orde is en binnen welke termijnen dit gebeurt.

Als op voorhand vast komt te staan dat een verzoek afgewezen zal worden, wordt een dergelijk verzoek uiteraard niet voorgelegd aan de werknemer. Dit is in het zesde lid geregeld.

Artikel 5

In artikel 4:5, tweede en derde lid, van de Awb is geregeld hoe bij een aanvraag omgegaan wordt met stukken die in een vreemde taal zijn gesteld, of die zeer ingewikkeld of omvangrijk zijn. Omdat het bij een verzoek om toestemming waar deze regeling op ziet, ook kan voorkomen dat op een later moment, bijvoorbeeld naar aanleiding van het verweer, of bij het geven van een zienswijze, stukken worden ingebracht die in een vreemde taal zijn gesteld of die ingewikkeld of omvangrijk zijn, is in het eerste en tweede lid geregeld hoe hiermee omgegaan wordt. Hierbij wordt aangesloten bij hetgeen in de Awb is geregeld. Als UWV dit nodig acht, verzoekt UWV om een vertaling of samenvatting. Indien deze aanvulling niet binnen de gestelde termijn geleverd kan worden, laat UWV de stukken die het betreft buiten beschouwing bij de beoordeling van het verzoek.

Het derde lid maakt mogelijk dat vertrouwelijke gegevens van de werkgever of de werknemer niet tegen de wil van de desbetreffende partij ter kennis worden gebracht van de andere partij. Gelet op het beginsel van hoor- en wederhoor is de consequentie hiervan dat deze vertrouwelijke gegevens niet bij de beoordeling van het verzoek zullen worden betrokken.

Artikel 6

Nadat de procedure op grond van de voorgaande artikelen is afgerond, kunnen het verzoek en de daarop betrekking hebbende bescheiden voor advies worden voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie indien het een voornemen van ontslag betreft op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) (bedrijfseconomische redenen). Nadat deze commissie heeft geadviseerd, neemt UWV een beslissing op het verzoek van de werkgever en worden partijen hierover geïnformeerd.

Artikel 7

Als uit het verzoek om toestemming of tijdens de behandeling van een verzoek om toestemming duidelijk wordt dat de arbeidsovereenkomst niet opgezegd mag worden door de werkgever, omdat een opzegverbod geldt, dan geeft UWV geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daarom is het voor de werkgever niet zinvol om in een dergelijk geval toch een verzoek om toestemming te doen. Als lopende de behandeling van het verzoek blijkt dat een opzegverbod geldt, ligt het voor de hand dat de werkgever het verzoek intrekt. Tot een afwijzing van een verzoek om toestemming omdat een opzegverbod van toepassing is, zal het in de praktijk dus niet vaak komen. Als sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte en geen toestemming zal worden verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van deze zieke werknemer, kan in plaats daarvan een andere werknemer voor ontslag worden voorgedragen. Dat eerstbedoelde werknemer ziek is en voorlopig zal blijven, zal de werkgever aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts moeten aantonen.

Dit is anders als verwacht kan worden dat het opzegverbod op korte termijn niet langer van toepassing zal zijn op de werknemer. Als, naar verwachting, het opzegverbod niet meer zal gelden uiterlijk vier weken na de dag waarop UWV beslist op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, kan UWV wel besluiten om toestemming te verlenen. De werkgever zal in deze



situatie moeten aangeven waarom verwacht kan worden dat het opzegverbod binnen die termijn niet meer geldt. Dat kan hij bijvoorbeeld, in het geval de werknemer ziek is, doen aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts, waaruit blijkt dat de medewerker spoedig hersteld zal zijn. UWV zal in de beschikking vermelden dat indien mocht blijken dat het opzegverbod na de beslissing op het verzoek voortduurt, de arbeidsovereenkomst bij de aanwezigheid van het opzegverbod niet kan worden opgezegd.

Indien bij de behandeling van een verzoek om toestemming niet naar voren is gekomen dat er een opzegverbod van toepassing is, kan het zich voordoen dat UWV toestemming verleent, terwijl een opzegverbod van toepassing is. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dan niet rechtsgeldig opzeggen met een beroep op de gegeven toestemming.

Artikel 8

Op grond van artikel 7:673d BW kunnen onder bij ministeriële regeling te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst ten behoeve van de berekening van de transitievergoeding maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten. Hiervan kan volgens artikel 7:673d BW alleen gebruik worden gemaakt als het betreft een kleine werkgever die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had en de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens bedrijfseconomische omstandigheden (als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW) wegens een slechte financiële situatie van de werkgever. De ministeriële regeling met hierin opgenomen de voorwaarden als bedoeld in artikel 7:673d BW betreft de Ontslagregeling (artikel 24). Hierin is bijvoorbeeld geregeld wanneer sprake is van een kleine werkgever. In artikel 8 van onderhavige regeling is opgenomen dat de kleine werkgever of de werknemer die bij hem in dienst is, UWV kan verzoeken een oordeel te geven over de vraag of aan de drie voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling is voldaan. Als aan alle drie voorwaarden is voldaan, dan kan de werkgever bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing laten. Het oordeel van het UWV over deze situatie betreft geen beschikking in de zin van de Awb. Het betreft slechts een niet op rechtsgevolg gerichte verklaring.

In het tweede en derde lid is geregeld op welk moment de werkgever en de werknemer het UWV kunnen verzoeken te beoordelen of aan de voorwaarden van artikel 24 van de Ontslagregeling is voldaan. De werkgever kan dit verzoek uitsluitend tegelijk met het verzoek om toestemming doen. Voor de werknemer geldt dat het verzoek op zijn laatst tegelijk met het verweer kan worden gedaan. De behandeling van het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en de beoordeling of aan de voorwaarden van artikel 24 van onderhavige regeling is voldaan, zullen aldus in dezelfde procedure plaatsvinden. De door werkgever aangeleverde financiële stukken vormen immers de basis voor zowel het verzoek om toestemming voor opzegging als een beoordeling op grond van onderhavig artikel. Benodigde stukken voor het geven van een oordeel of aan de in artikel 24 Ontslagregeling opgenomen drie voorwaarden is voldaan, maken onderdeel uit van het volledig verzoek dat benodigd is om het verzoek om toestemming in behandeling te kunnen nemen. UWV zal partijen tegelijk met de beslissing op een verzoek om toestemming voor opzegging op de hoogte stellen van de beoordeling van het verzoek op grond van onderhavig artikel, alsmede andere werknemers die betrokken zijn in de ontslagprocedure.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*