



Rapport

Rapport over een klacht over het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amersfoort.

Datum:

Rapportnummer: 2013/

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat het UWV een tweede ontslagaanvraag van zijn werkgever, zeer kort na het afwijzen van diens eerste aanvraag, in behandeling heeft genomen.

Verder klaagt hij erover dat het UWV zijn klacht hierover pas na vijftien weken heeft afgehandeld.

Bevindingen en beoordeling

Algemeen

I Bevindingen

Geen ontslagvergunning

Op 5 september 2012 vroeg de werkgever van de heer K., S. Fonds, aan het UWV toestemming om de heer K. te ontslaan. De functie van de heer K., die Hoofd

Communicatie & Evenementen was, was met ingang van 14 maart 2012 komen te vervallen, dit als gevolg van een reorganisatie. De heer K. had zich per 2 maart 2012 ziek gemeld. Per 11 juli 2012 was hij weer volledig hersteld; sindsdien was hij vrijgesteld van werkzaamheden. De heer K. was het niet eens met het vervallen van zijn functie en bleef hierop aanspraak maken. Er was hem een andere functie aangeboden, van senior communicatieadviseur. De heer K. vond deze echter niet passend. S. Fonds had geen alternatieve passende functies voorhanden.

Nadat de heer K. en de werkgever verweer hadden gevoerd en het verzoek in de ontslagadviescommissie was besproken, liet het UWV S. Fonds met een brief van 25 oktober 2012 weten de toestemming te weigeren.

Onder meer werd ingegaan op de banden tussen S. Fonds en S. N.V. Het dienstverband van de heer K. was oorspronkelijk ingegaan bij S. N.V. Hij had hier een lange loopbaan en was uiteindelijk bij S. Fonds in dienst gekomen. De heer K. had aangegeven graag bij S. N.V. te worden herplaatst. Het UWV vond dat goed werkgeverschap die mogelijkheid ook meebracht.

Aangegeven werd dat S. Fonds dan wel een zelfstandig opererende organisatie is die losstaat van S. N.V., toch diende zij de zorgplicht van een werkgever in acht te nemen en de mogelijkheden tot herplaatsing van de heer K., ook buiten de eigen vestiging maar binnen het concern, te onderzoeken. Dat was ook aan de heer K. toegezegd. Er was ook contact opgenomen met enkele personen binnen S. N.V., maar dat had volgens werkgever niet tot resultaat geleid. De werkgever had aan het UWV geen stukken overgelegd waaruit

de herplaatsingsinspanningen bleken. Ook was geen vacatureoverzicht van S. N.V. overgelegd. Gelet op de situatie van de heer K., zo oordeelde het UWV, mocht van de werkgever worden verwacht dat hij alles deed wat binnen een redelijk bereik lag om de herplaatsingsmogelijkheden te onderzoeken.

Het UWV concludeerde dat niet aannemelijk was gemaakt dat de werkgever voldoende inspanningen had verricht om de mogelijkheden tot herplaatsing te onderzoeken. Daarom werd de toestemming om de heer K. te ontslaan niet verleend.

Een nieuwe aanvraag

Exact één week na afwijzing van de aanvraag werd door S. Fonds een nieuwe aanvraag om een ontslagvergunning ingediend. Aangegeven werd onder meer dat een nieuwe situatie was ontstaan. Op basis van nieuwe feiten en omstandigheden kon nu worden gesteld dat definitief geen mogelijkheden bestonden om de heer K. in een betaalde functie binnen S. N.V. te herplaatsen. Binnen S. N.V. waren geen passende functies beschikbaar. Ook de N.V. moest bezuinigen. Daarom juist had men afscheid moeten nemen van medewerkers met vergelijkbare posities als de heer K.

De Directeur P&O van SNS N.V. had S. Fonds hiervan per e-mail van 19 oktober 2012 op de hoogte gesteld. In deze e-mail was aangegeven:

"We kunnen (de heer K.; N.o.) wel op werkzaamheden inzetten, maar hebben daarvoor geen budget beschikbaar. We zijn inderdaad links en rechts de broekriem aan het aantrekken. We hebben hierdoor ook afscheid moeten nemen van functionarissen a la (de heer K.; N.o.) bij Corporate Communicatie.

Verder zie ik geen andere mogelijkheden bij (S. N.V.; N.o.). De tijden zijn veranderd, het is helaas niet anders."

Hierdoor, zo werd namens S. Fonds aangegeven, was vanaf 19 oktober een nieuwe situatie ontstaan die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de heer K. alsnog rechtvaardigde.

Vervolgens werd nader ingegaan op al ondernomen pogingen om de heer K. te herplaatsen. Deze werden geïllustreerd aan de hand van contacten die met name in mei, juni en juli 2012 hadden plaatsgevonden.

Toestemming alsnog verleend

Met een brief van 18 januari 2013 liet het UWV de werkgever weten, toestemming voor het ontslag van de heer K. te verlenen.

In de beslissing werd onder meer nader ingegaan op het feit dat sprake was van een herhaalde aanvraag. Een aanvraag kan opnieuw in behandeling worden genomen wanneer nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden zijn aangevoerd, zo gaf het UWV aan. Of als uit een afweging van belangen van de werkgever en de werknemer in de concrete situatie blijkt dat de belangen van werkgever prevaleren en het redelijk is de aanvraag opnieuw in behandeling te nemen.

Werkgever had bij de nieuwe aanvraag al bekende stukken gevoegd, maar ook aanvullende stukken waaruit bleek in hoeverre hij de herplaatsingsmogelijkheden had onderzocht. Op grond van de toelichting en de ingebrachte stukken was het UWV van mening dat sprake was van nieuw gebleken feiten en omstandigheden op grond waarvan het redelijk was om de nieuwe aanvraag wel in behandeling te nemen. Hierbij merkte het UWV nog op dat niet vereist was dat de nieuwe feiten en veranderde omstandigheden dateerden van ná de beslissing van 25 oktober 2012.

In dit geval werd het belang van de werkgever om een nieuwe aanvraag te doen zwaarwegender geacht. In dit verband werd ook gewezen op het feit dat het verval van de functie van de heer K. een onderdeel vormde van een reorganisatie. S. Fonds is een charitatieve instelling die haar budget verkrijgt van S. N.V. Dat het fonds dit geld uitsluitend besteedt aan goede doelen en dat geen sprake is van een winstoogmerk rechtvaardigde, naar de mening van het UWV, het hebben van een zwaarwegend belang bij het in behandeling nemen van de nieuwe aanvraag.

In de beoordeling werd aangegeven dat S. Fonds in de eerste procedure wel had gesteld contacten te hebben gehad met verschillende mensen binnen S. N.V., maar dat dit toen niet was onderbouwd met stukken. Daarom vond het UWV toen dat de herplaatsingsinspanningen onvoldoende aannemelijk waren gemaakt. Nu was alsnog informatie overgelegd waaruit bleek dat onderzoek was gedaan. Uit bijgevoegde reacties bleek verder dat er geen passende, betaalde functies waren. Daarom was het UWV van mening dat de weigeringsgrond uit de eerdere beslissing niet meer aanwezig was. Zowel de nieuwe informatie als de betere, duidelijker presentatie van eerder gebruikte informatie vormden hiervoor voldoende basis. Dat, zoals de heer K. had aangevoerd, de meeste informatie van voor de eerdere beslissing dateerde klopte; het was echter niet vereist dat de nieuwe informatie van ná de eerdere beslissing was. Van belang was dat deze informatie niet eerder bij het UWV bekend was.

Kortom: aannemelijk was dat er geen herplaatsingsmogelijkheden waren voor de heer K. Daarom werd de toestemming verleend.

De klacht van de heer K.

Op 11 april 2013 werd, namens de heer K., een klacht ingediend bij het UWV. De gemachtigde van de heer K. stelde in zijn brief dat feitelijk sprake was geweest van een

verkapt hoger beroep, iets dat in strijd is met het wettelijk systeem. De gemachtigde wees erop dat een tweede ontslagaanvraag na een eerste afwijzing, op grond van de UWV Beleidsregels, niet in behandeling wordt genomen. Slechts in een drietal limitatief omschreven situaties kan dat anders zijn. Dat één van deze gronden van toepassing was, was op zijn minst onvoldoende gemotiveerd. Zo was onder meer onduidelijk waarom de belangenafweging in het voordeel van de werkgever had uitgepakt.

Ook de beoordeling kon de gemachtigde niet volgen; de meeste herplaatsingsinspanningen waren ook al in de eerste ontslagaanvraag aan de orde geweest. Toen had het UWV ze als onvoldoende beoordeeld. Niet duidelijk was waarom het UWV daar nu blijkbaar anders over dacht. De gemachtigde concludeerde dat het UWV onrechtmatig had gehandeld jegens de heer K. Er werd onder meer verzocht om vergoeding van geleden en nog te lijden schade.

De reactie op de klacht

Met een brief van 29 juli 2013 werd op de klacht van de heer K. – en op het verzoek om schadevergoeding – een reactie gegeven door het UWV.

Aangegeven werd onder meer dat het UWV het belang van werkgever bij het verkrijgen van de vergunning terecht zwaarder had laten wegen dan het belang van de heer K. bij het behoud van zijn dienstverband, waarin hij al sinds maart 2012 onweersproken niet meer actief was. In dit verband werd gewezen op het verval van de functie per 14 maart 2012, het feit dat de heer K. al geruime tijd was vrijgesteld van arbeid en het feit dat er binnen de organisatie geen geschikte functie was, iets waarover beide partijen het eens waren – zij het om verschillende redenen.

UWV kon terecht besluiten de nieuwe aanvraag te behandelen, zo werd aangegeven.

Ook ging het UWV bij de behandeling van de klacht c.q. schadeclaim uitgebreid in op het feit dat de heer K. in september 2012 een ontbindingsverzoek bij de rechter had ingediend. Blijkbaar beoogde de heer K. zelf ook geen voortzetting van het dienstverband, zo werd aangegeven.

Klacht bij de Nationale ombudsman

Op 6 augustus 2013 diende de heer K. een klacht in bij de Nationale ombudsman. Hij merkte op dat het ontbindingsverzoek dat hij had gedaan helemaal niet relevant was bij de behandeling van zijn klacht; hij had alleen geklaagd over het feit dat het UWV de tweede aanvraag van de werkgever in behandeling had genomen. Daarmee had de werkgever een tweede kans gekregen om haar zaak (beter) te presenteren, zonder dat daarvoor een relevante aanleiding bestond. Ook had het UWV er vijftien weken over gedaan om op zijn klacht te reageren.

Na bestudering van de klacht van de heer K. vroeg de Nationale ombudsman het ontslagdossier op bij het UWV. Vervolgens werden de bevindingen van de Nationale ombudsman voorgelegd aan het UWV en verzoeker, met het verzoek om hierop een reactie te geven. Ook werd het UWV uitgenodigd voor een gesprek waarin onder meer ingegaan zou kunnen worden op de zaak van de heer K.

Gesprek

Op 12 november 2013 vond het gesprek plaats tussen een afvaardiging van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van het UWV, de substituut ombudsman en enkele medewerkers van de ombudsman. Gesproken werd onder meer over het in behandeling nemen van een hernieuwde ontslagaanvraag in het algemeen en in het geval van de heer K. in het bijzonder. De substituut ombudsman wees op het belang van persoonlijk contact in dit soort situaties. Verder werd ingegaan op het onderliggende conflict en hoe een instantie als het UWV hiermee kan omgaan. De inzet van mediation bijvoorbeeld kan dan zinvol zijn.

In het geval van de heer K. springt vooral in het oog dat tussen afwijzing van de eerste aanvraag en het indienen van de tweede maar een week zat; het is dan moeilijk uit te leggen dat die aanvraag toch in behandeling wordt genomen. Het UWV gaf aan dat te begrijpen; anderzijds, wat zou dan wél een redelijke termijn zijn geweest?

Bij de heer K. had een belangenafweging plaatsgevonden en hierin was onder meer meegenomen dat hij al geruime tijd met doorbetaling van salaris thuiszat. Voor de werkgever leverde dat een forse kostenpost op.

Schriftelijke reactie van het UWV

Op 6 december 2013 werd van het UWV een schriftelijke reactie ontvangen op de klacht van de heer K. Het UWV gaf onder meer aan dat het de heer K. blijkbaar te doen was om een passende vergoeding. Hij diende zelf een ontbindingsverzoek in omdat hij blijkbaar zelf ook weg wilde en daarvoor een vergoeding wilde ontvangen. De rechter wees dit echter af om dat zaak al bij het UWV lag. De rechter verwachtte ook dat het ontslag zou worden verleend, zo blijkt uit de uitspraak. Het lijkt erop dat de heer K. vindt dat het UWV, met het in behandeling nemen en toewijzen van de tweede aanvraag, zijn kansen op een hogeren vergoeding heeft beperkt.

Verder wees het UWV op de belangenafweging die bij een beslissing over het in behandeling nemen gemaakt moet worden. De arbeidsplaats van de heer K. was vervallen en herplaatsing was, ook binnen het moederconcern, niet mogelijk. Een eerder gedaan aanbod van een andere functie had de heer K. afgewezen. Als alle belangen in dit geval werden afgewogen kon het UWV beslissen om de balans ten gunste van de werkgever te laten doorslaan; dit is een discretionaire bevoegdheid van het UWV. Ook wees het UWV

erop dat de Awb geen nadere eisen stelt aan de 'wachtperiode', die in dit geval maar een week bedroeg en daarmee inderdaad erg kort was. Het was in dit geval dus niet mogelijk om concreet en objectief aan te geven wanneer werknemer dan wel met een nieuwe aanvraag had kunnen komen.

Ten slotte ging het UWV in op de behandelingsduur van de klacht die de heer K. had ingediend. Het had inderdaad te lang geduurd en het UWV betreurde dat. Die behandelingsduur was deels veroorzaakt door de complexiteit van de zaak en de grote hoeveelheid stukken. Een zorgvuldige bestudering en beoordeling daarvan kost veel tijd. Ook had het UWV te maken met een stijgende werkvoorraad; wel een verklaring maar uiteraard niet één waaraan de heer K. boodschap had. Ook de uitgebreide reactie op de klacht had de nodige tijd gekost; in dit geval had het UWV zorgvuldigheid zwaarder laten wegen dan een snelle(re) afdoening. De heer K. waren ook verontschuldigen aangeboden voor de lange behandelingsduur.

Op de vraag van de Nationale ombudsman of verdaging had plaatsgevonden werd geen (bevestigende) reactie gegeven.

De reactie van de heer K.

Op 12 december 2013 gaf de heer K. een reactie op hetgeen het UWV had laten weten.

De constatering van het UWV dat het hem zou gaan om een hoge vergoeding werd door hem van de hand gewezen. Hij benadrukte dat hij een rechtvaardig besluit wilde, een besluit dat ziet op de vraag of het UWV ondeugdelijk en onbehoorlijk heeft gehandeld door de tweede ontslagaanvraag in behandeling te nemen. Uiteraard was die vraag van belang omdat hij aanzienlijke schade leed door de beslissing van het UWV, de tweede ontslagaanvraag in behandeling te nemen. Deze beslissing had immers geleid tot het einde van zijn dienstbetrekking.

Ook gaf hij een nadere toelichting op het aanbod van een andere functie dat hem was gedaan. Op zijn initiatief waren er begin 2012 een tweetal gesprekken geweest met aan beide zijden een secondant. De conclusie van die gesprekken was dat de door de werkgever voorgestelde functie (5 schalen onder het niveau van de heer K., geen MT lid,

geen enkele verantwoordelijkheid) een "mismatch" was, en dus geen reëel aanbod. Het ging om een gezamenlijke constatering. Deze informatie is in het kader van de eerste ontslagaanvraag uitvoerig aan de orde geweest en was voor het UWV geen reden de gevraagde ontslagvergunning toe te wijzen. De heer K. zag niet in waarom dat in het kader van de tweede ontslagaanvraag, of in het kader van de onderhavige klachtenprocedure, anders zou zijn. Het was daarmee niet alleen een feitelijk onjuiste suggestie, maar ook nog eens totaal irrelevant voor de beoordeling van de klacht.

Verder ging de heer K. nader in het toetsingskader waarbinnen een herhaalde aanvraag moet worden beoordeeld. Het UWV had hierbij gekozen voor een onderbouwing op basis van de derde uitzonderingsgrond, die van de redelijke belangenafweging. Dat is op zichzelf genomen al opvallend, omdat de werkgever zelf het standpunt innam dat sprake was van de tweede uitzonderingsgrond, te weten nieuwe feiten.

Terecht gaf het UWV in zijn reactie aan dat het in behandeling nemen van een dergelijk tweede verzoek op die grond voorafgaand onderzoek vereist; uit niets bleek echter dat dit voorafgaand onderzoek door het UWV was gedaan. Hoe, zo vroeg de heer K. zich af, waren zijn belangen dan gewogen? Dit klemde eens te meer nu de werkgever geen enkel nieuw feit had gepresenteerd. Hoe het UWV dan tot de conclusie kon komen dat “herplaatsing, ook binnen het moederconcern” niet mogelijk was, is volkomen onduidelijk en werd door het UWV in zijn reactie ook niet toegelicht.

Het UWV wees erop dat hij al enige tijd met betaald verlof thuis zat; waarom dat relevant was, werd niet toegelicht. Kennelijk zag het UWV in die omstandigheid onderbouwing voor de beslissing de tweede ontslagaanvraag in behandeling te nemen. Dat was op zijn zachtst genomen vreemd, zo gaf de heer K. aan. Ten eerste was dit niet een nieuw feit; dit was ten tijde van de eerste ontslagaanvraag ook al zo. Ten tweede was dit een omstandigheid die niet voor zijn risico, maar – in het kader van de belangenafweging – voor risico van de werkgever moest worden gebracht. Het was immers de werkgever die deze twee lange ontslagaanvraagprocedures was gestart en daarbij de keuze had gemaakt hem van werkzaamheden vrij te stellen. Het UWV dacht daar anders over en zag alleen de zogenaamd kwetsbare positie van de werkgever.

Wat de klachtafhandeling zelf betrof; het dossier was, zo wist verzoeker, diverse keren van persoon gewisseld en uiteindelijk had zijn advocaat met het UWV gebeld, na dertien weken behandeltermijn. Het onrustbarende antwoord van de betreffende UWV- werknemer luidde toen: “ik fabriceer wel wat in elkaar volgende week”.

II Beoordeling

De duur van de klachtbehandeling

Verzoeker klaagt erover dat het UWV vijftien weken heeft gedaan over het behandelen van zijn klacht.

Het vereiste van voortvarendheid houdt in dat de overheid zo snel en slagvaardig als mogelijk handelt. Als bij klachtbehandeling onverhoopt vertraging optreedt moet de instantie dit aan de burger laten weten.

Dat het UWV de termijnen die staan voor klachtbehandeling in het geval van de heer K. heeft overschreden staat vast. Dat, zoals het UWV aangaf, gekozen is voor zorgvuldigheid

boven snelheid is begrijpelijk. De Algemene wet bestuursrecht biedt dan de mogelijkheid om de klachtbehandeling eenmaal met vier weken te verdagen en daarna is, met instemming van de klager, verder uitstel mogelijk. Verdaging en afstemming met de heer K. heeft het UWV echter nagelaten.

De gedraging is niet behoorlijk.

Het in behandeling nemen van de tweede aanvraag

Verzoeker klaagt erover dat het UWV een tweede ontslagaanvraag van zijn werkgever, zeer kort na het afwijzen van diens eerste aanvraag, in behandeling heeft genomen.

Het is een vereiste van behoorlijk overheidsoptreden dat de overheid zich onpartijdig opstelt en zonder vooroordelen handelt. Ook dient de overheid de schijn van partijdigheid te vermijden.

Uitgangspunt is dat een tweede aanvraag om een ontslagvergunning, ingediend na een eerdere afwijzing, niet in behandeling wordt genomen. Dit is ingegeven door het belang van de werknemer die er, na een voor hem positieve beslissing, op mag vertrouwen dat de werkgever hem niet mag ontslaan. Dit uitgangspunt is neergelegd in de Beleidsregels ontslagtaak UWV (zie ook onder Achtergrond).

In een aantal gevallen is hierop een uitzondering mogelijk. De werkgever doet ook een beroep op zo'n uitzonderingsgrond; hij stelt dat sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden. Het gaat dan in het bijzonder om een e-mail van S. N.V. waarin wordt aangegeven dat er geen mogelijkheden zijn om de heer K. te herplaatsen. Deze e-mail is al in het bezit van de werkgever voordat het UWV zijn eerste aanvraag afwijst. Verder bevat de tweede aanvraag vooral een betere onderbouwing van wat al in de eerste aanvraag werd gesteld.

De eerste aanvraag van werkgever is door het UWV afgewezen omdat niet aannemelijk was gemaakt dat de werkgever voldoende inspanningen had verricht om de mogelijkheden tot herplaatsing te onderzoeken. Anders gezegd: misschien had de werkgever wel voldoende pogingen ondernomen om tot herplaatsing te komen, maar hij had dit dan onvoldoende laten zien in zijn eerste ontslagaanvraag. Hierop kwam de werkgever met een tweede aanvraag; deze bevatte feitelijk geen nieuwe omstandigheden – er waren geen nieuwe pogingen ondernomen om tot herplaatsing te komen – maar slechts een betere onderbouwing van wat al eerder was aangevoerd.

Hoewel de werkgever zich beroept op nieuwe feiten gaat het UWV, bij de beoordeling of deze aanvraag in behandeling kan worden genomen, vooral in op de belangenafweging. En komt zo tot het oordeel dat de belangen van werkgever in dit geval zwaarder moeten wegen dan die van werknemer. Met als resultaat dat de tweede aanvraag in behandeling wordt genomen en nu wel tot het door de werkgever gewenste resultaat leidt.

In diverse rapporten is door de Nationale ombudsman geoordeeld dat het UWV terughoudend dient om te gaan met de bevoegdheid, een hernieuwde aanvraag in behandeling te nemen na afwijzing van een eerdere aanvraag. Een belangrijke reden hiervoor is het feit dat tegen de ontslagvergunning geen bezwaar en beroep kan worden ingesteld. Hierbij springt de niet gelijkwaardige positie van de werkgever en de werknemer in de ontslagprocedure in het oog. Een werknemer die tijdens een ontslagprocedure niet alle relevante feiten aanvoert of zijn verweer onvoldoende onderbouwt heeft, in tegenstelling tot de werkgever, niet de mogelijkheid dit met een nieuwe procedure bij het UWV te herstellen. De werknemer rest dan niet anders dan een gang naar de rechter. De werkgever en de werknemer hebben in zoverre geen gelijkwaardige proceskansen. Daar komt nog bij dat het, in het geval van de heer K., gaat om een werkgever die zich van goede rechtsbijstand kon voorzien.

Verder stelt de Nationale ombudsman zich op het standpunt dat aan de beoordeling van een tweede aanvraag hogere eisen moeten worden gesteld naarmate deze dichter ligt op de eerdere weigering. Dat speelt ook hier.

Ook is de Nationale ombudsman van oordeel dat door de wijze waarop de belangen van de heer K. en de werkgever zijn gewogen, de indruk ontstaat dat het UWV vooral de werkgever van dienst heeft willen zijn. Met name de typering van de heer K. – de werknemer die al geruime tijd met doorbetaling van salaris thuiszit – tegenover die van de werkgever – de charitatieve instelling die geen winstoogmerk heeft – doet onvoldoende recht aan de situatie van de heer K. Daar komt bij dat de werkgever zich beriep op nieuwe omstandigheden en niet op zijn grote belang bij het in behandeling nemen van de tweede aanvraag.

Naar het oordeel van de Nationale ombudsman heeft het UWV, bij de beslissing de tweede aanvraag in behandeling te nemen, door die belangenafweging de schijn van partijdigheid op zich geladen. Dit heeft ertoe geleid dat de heer K. in zijn belangen is aangetast.

De gedraging is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amersfoort, is gegrond wegens strijd met het vereiste van voortvarendheid en onpartijdigheid.

de Nationale ombudsman,

dr. A.F.M. Brenninkmeijer

Onderzoek

Op 7 augustus 2013 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer K. te Meppel, met een klacht over een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amersfoort.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van het UWV te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van het UWV te Amsterdam een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Hierna werden verzoeker en het UWV verzocht op de bevindingen te reageren. Ook vond een gesprek plaats tussen het UWV en de Nationale ombudsman.

Achtergrond

Beleidsregels ontslagtaak UWV

Hoofdstuk 2, procedurele aspecten

(...)

c. Herhaalde aanvraag

Indien UWV besluit de ontslagaanvraag niet in behandeling te nemen, is deze inhoudelijk niet behandeld. De werkgever kan dan een nieuwe aanvraag indienen die wel voorzien is van alle benodigde informatie en documentatie. Als de ontslagaanvraag voldoende is onderbouwd, zal UWV deze herhaalde aanvraag in behandeling nemen.

Indien de werkgever na een weigering van een ontslagvergunning opnieuw een aanvraag indient, neemt UWV deze in beginsel niet in behandeling. UWV dient namelijk rekening te houden met het belang van de betrokken werknemer die er, gelet op het voor hem positieve besluit, op mag vertrouwen dat de werkgever het dienstverband niet mag beëindigen.

Dat is anders als:

- een andere ontslagreden is aangevoerd;
- nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden zijn aangevoerd;
- uit een afweging van de belangen van de werkgever en de werknemer in de concrete situatie blijkt dat de belangen van werkgever prevaleren en het redelijk is de aanvraag opnieuw in behandeling te nemen.