



Reglement ontslagadviescommissie UWV 2010

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 6, vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, en artikel 2:5 van het Ontslagbesluit;

Besluit:

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. *BBA*: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
- c. *Beslissingsbevoegde*: de door de Raad van bestuur van UWV daartoe gemandateerde medewerker van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf die de beslissing neemt ter zake van het verzoek om toestemming te verlenen de arbeidsverhouding te beëindigen;
- d. *Ontslagadviescommissie*: de vertegenwoordigers van de voor de toepassing van artikel 6, vierde lid, van het BBA in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen;
- e. *Kamer*: de werkgeversvertegenwoordiger en de werknemersvertegenwoordiger uit de ontslagadviescommissie, die voorafgaand adviseren als bedoeld in artikel 6, vierde lid BBA aan de beslissingsbevoegde;
- f. *AJD*: de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf;
- g. *Vestiging*: een vestiging van AJD;
- h. *Voorzitter*: de medewerker van AJD die de vergadering van de kamer technisch leidt;

Artikel 2 Instelling

1. UWV stelt de ontslagadviescommissie samen en regelt haar werkwijze.
2. UWV bepaalt het aantal leden van de ontslagadviescommissie.

Artikel 3 Taak

1. De leden van de ontslagadviescommissie hebben tot taak om in individuele gevallen UWV te adviseren over de te nemen beslissingen ter zake van verzoeken om toestemming te verlenen de arbeidsverhouding te beëindigen.
2. De ontslagadviescommissie neemt bij haar adviezen het BBA, het Ontslagbesluit en het door UWV vastgestelde uitvoeringsbeleid in acht.

Artikel 4 Samenstelling en benoemingsvereisten

1. Bevoegd tot voordracht van een persoon voor benoeming tot lid van de ontslagadviescommissie zijn de organisaties van werkgevers en werknemers die door de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties zijn aangewezen.
2. De helft van het aantal voordrachten komt van organisaties van werkgevers en de helft van het aantal voordrachten komt van organisaties van werknemers. De door de Stichting van de Arbeid gehanteerde onderlinge getalsverhouding is bepalend voor het aantal voordrachten dat elke organisatie kan doen.
3. De organisaties selecteren de voor benoeming voor te dragen personen op basis van deskundigheid, alsmede de affiniteit die zij hebben met het gedachtegoed van de betreffende organisatie. De voorgedragen personen moeten aan meerdere van de volgende criteria voldoen:
 - a. zij zijn op het moment van daadwerkelijke advisering actief/sociaal betrokken in het bedrijfsleven/vakbond, dan wel hebben anderszins voldoende actuele kennis van vaktechnische ontwikkelingen en arbeidsmarktkennis gewaarborgd;
 - b. zij hebben kennis van en voeling met het arbeidsproces/arbeidsmarkt in ruime zin; om een



- brede inzetbaarheid mogelijk te houden is kennis van meerdere sectoren/branches noodzakelijk;
- c. zij hebben kennis van en affiniteit met het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
 - d. zij hebben affiniteit met financiële analyses;
 - e. zij kunnen zowel abstract als meer concreet redeneren, beschikken over een goede schriftelijke en mondelinge uitdrukingsvaardigheid en hebben een goed relativeringsvermogen;
 - f. zij zijn minimaal 6 maal per jaar, bij voorkeur vaker, beschikbaar.
4. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert onafhankelijk en zonder last of ruggespraak.
 5. Een lid van de ontslagadviescommissie heeft een geheimhoudingsplicht.
 6. Een werknemer van UWV kan gedurende het dienstverband met UWV niet worden benoemd als lid van de ontslagadviescommissie. Het voorgaande geldt ook gedurende twee jaar na beëindiging van dat dienstverband.
 7. Het voorgaande lid is eveneens van toepassing op personen die, buiten dienstverband met UWV, werkzaamheden voor UWV verrichten die vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden die gewoonlijk door werknemers van UWV worden verricht.

Artikel 5 Benoeming, termijn

1. Een lid van de ontslagadviescommissie wordt door UWV benoemd. UWV maakt de benoeming bekend aan het lid en de voordragende organisatie.
2. De benoeming geschiedt voor de duur van ten hoogste vier jaar. Een aftredend lid is terstond herbenoembaar.
3. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert jaarlijks zo mogelijk in zes vergaderingen van een kamer.

Artikel 6 Tussentijds ontslag en schorsing

1. UWV verleent een lid van de ontslagadviescommissie tussentijds ontslag:
 - a. op verzoek van dat lid;
 - b. op verzoek van de organisatie die het lid voor benoeming heeft voorgedragen;
 - c. indien een wetswijziging dit noodzakelijk maakt.
2. UWV kan tussentijds ontslag verlenen na raadpleging van de voordragende organisatie, wegens het niet (meer) voldoen aan de criteria als genoemd in artikel 4, derde lid of indien zich naar het oordeel van UWV een zwaarwegende reden voordoet.
3. UWV meldt het tussentijds ontslag aan het lid en de voordragende organisatie.
4. UWV kan een lid van de ontslagadviescommissie schorsen in afwachting van een beslissing in de zin van het tweede lid.

Artikel 7 Vacatiegeld

Een lid van de ontslagadviescommissie ontvangt per deelname aan een vergadering van een kamer een vacatiegeld en een vergoeding voor reiskosten. De hoogte van het vacatiegeld en de reiskosten worden door UWV bij separaat besluit vastgesteld. Ter vergadering tekent het lid de presentielijst.

Artikel 8 Kamer

1. De advisering in een ontslagzaak vindt plaats door een kamer.
2. Binnen elke vestiging komt in beginsel wekelijks een kamer in vergadering bijeen.
3. UWV stelt de data van de vergaderingen, de samenstelling van de kamer en de vergaderlocatie vast. De leden van de kamer worden hiervan tijdig in kennis gesteld.
4. UWV kan besluiten een extra vergadering te houden of een vergadering te laten vervallen.



Artikel 9 Voorbereiding vergaderingen

1. UWV stelt de leden van de kamer tijdig in de gelegenheid kennis te nemen van de dossiers van de verzoeken waarover advies wordt gevraagd.
2. In beginsel worden de dossiers ten minste vier werkdagen voor de bijeenkomst aan de leden van de kamer gezonden.
3. UWV kan besluiten een deel van een (omvangrijk) dossier niet toe te zenden. Dit deel van het dossier ligt voor de leden van de kamer ter inzage. Formele zaken waarin geen inhoudelijk verweer is gevoerd, liggen voor de leden van de kamer ter inzage.
4. Bij verhindering meldt het lid dit zo tijdig mogelijk aan UWV. UWV draagt zorg voor een vervanger.

Artikel 10 Advisering

1. De kamer van de ontslagadviescommissie brengt advies uit in een vergadering waarbij beide leden aanwezig zijn. In zeer bijzondere omstandigheden (calamiteit) kan van het houden van een vergadering worden afgezien indien uitstel van de advisering onevenredig bezwarend is voor werkgever of werknemer.
2. Het advies houdt in toestemming verlenen, toestemming weigeren of aanhouden. De leden van de ontslagadviescommissie motiveren hun advies op een daartoe bestemd formulier en ondertekenen dit.
3. De kamer brengt het advies uit via de voorzitter. Deze heeft geen stemrecht ten aanzien van het door de kamer uit te brengen advies. De behandelend medewerker kan op verzoek van de voorzitter (een deel van) de vergadering bijwonen.

Artikel 11 Beslissing

De beslissingsbevoegde neemt, na ontvangst van het advies van de kamer, de beslissing op het verzoek om toestemming in de zin van artikel 6, eerste lid BBA.

Artikel 12 Procedure bij verdeeld advies

1. Indien de kamer een verdeeld advies geeft, kan de beslissingsbevoegde, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies vragen aan de manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies en de vervolgens genomen beslissing in kennis worden gesteld.
2. Indien de kamer een unaniem advies geeft en de beslissingsbevoegde het voornemen heeft hiervan af te wijken, vraagt deze, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies aan de manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies en de vervolgens genomen beslissing in kennis worden gesteld.

Artikel 13 Verschoning

1. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert niet in een zaak waarbij hij op enigerlei wijze betrokken is of is geweest zodat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn, dan wel dat de schijn zou kunnen bestaan dat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn. Om dit te waarborgen verstrekt een lid aan UWV gegevens over zijn hoofdfunctie, waarbij zich mogelijkerwijze een dergelijke situatie zou kunnen voordoen. Voor nevenfuncties is het de verantwoordelijkheid van het lid zelf om te bepalen of een dergelijke situatie zich voordoet.
2. De voorzitter zit geen vergadering voor waarin advies wordt uitgebracht over een aanvraag waarin hij als behandelend medewerker optreedt.

Artikel 14 Vernietiging afschriften dossiers

Na behandeling in de kamer worden de aan de leden toegezonden afschriften van de dossiers door UWV vernietigd.

Artikel 15 Informatieverstrekking

UWV draagt zorg voor tijdige informatie aan de ontslagadviescommissie over wijzigingen in relevante



wet- en regelgeving en voor overige informatie met betrekking tot de preventieve ontslagtoets.

Artikel 16

Het Reglement ontslagadviescommissies UWV wordt ingetrokken.

Artikel 17

Dit besluit wordt aangehaald als: Reglement ontslagadviescommissie UWV 2010.

Artikel 18

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2010.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 8 december 2009

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



TOELICHTING

In artikel 6, eerste lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945 is bepaald dat een werkgever toestemming nodig heeft van UWV om de arbeidsverhouding met een werknemer op te mogen zeggen. Ingevolge het vierde lid hoort UWV vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers alvorens een beslissing te nemen. UWV wordt daarbij vertegenwoordigd door de beslissingsbevoegde.

Dit reglement regelt de instelling en de taken van de ontslagadviescommissie, de samenstelling van de commissie, de benoemings- en ontslagprocedure van de leden en de werkwijze bij de advisering in ontslagzaken.

Artikel 1

Het artikel definieert een aantal begrippen en waar nodig wordt verwezen naar de wettelijke grondslag.

Artikel 2

De fluctuaties in de omvang van het aantal verzoeken maken het wenselijk om de inzet van de leden van de ontslagadviescommissie flexibeler te kunnen organiseren. De verbondenheid van een lid van de ontslagadviescommissie aan een vestiging blijft het uitgangspunt bij het samenstellen van de kamers. Tevens wordt het mogelijk om te adviseren bij een andere vestiging of in zaken afkomstig van een andere vestiging. UWV bepaalt de omvang en werkwijze van de ontslagadviescommissie en kan daarmee gepast inspelen op ontwikkelingen.

Artikel 3

Het artikel omschrijft de taak van de ontslagadviescommissie en geeft aan dat de ontslagadviescommissie bij het uitbrengen van adviezen de regelgeving van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, neergelegd in het Ontslagbesluit en het uitvoeringsbeleid ter zake van de wettelijke ontslagtaak in acht moet nemen. De kamer adviseert over de individuele, aan haar voorgelegde zaken. De kamer bestaat uit een werknemerslid en een werkgeverslid. Het gaat in de regel om ontslagaanvragen uit het werkgebied van de vestiging. Het kan echter ook zaken betreffen uit een ander werkgebied. De kamer brengt het advies uit aan de beslissingsbevoegde.

Artikel 4, eerste en tweede lid

De voordracht van leden van de ontslagadviescommissie wordt gedaan door de representatieve organisaties, die door de Stichting van de Arbeid als zodanig zijn aangemerkt. De voordracht vindt plaats naar evenredigheid van de door de Stichting van de Arbeid gehanteerde onderlinge getalsverhouding. De ene helft van de voordrachten is afkomstig van de werkgeversorganisaties en de andere helft van de voordrachten is afkomstig van de werknemersorganisaties.

Artikel 4, derde lid

In overleg met de voordragende organisaties is in 2003 een aantal criteria geformuleerd die deze in acht zullen nemen bij het selecteren en voordragen van leden voor de ontslagadviescommissies. Hierbij is ernaar gestreefd om leden van de ontslagadviescommissie een, relatief recente en directe betrokkenheid te laten hebben met het bedrijfsleven/de vakbond en recente kennis/ervaring met vaktechnische ontwikkelingen/arbeidsmarkt op het moment van advisering. Tot slot zijn, qua persoonlijkheidskenmerken (brede inzetbaarheid, flexibiliteit, formuleringsvermogen en dergelijke), waarborgen ingebouwd. Weloverwogen uitzonderingen zijn mogelijk.

Artikel 4, vierde en vijfde lid

De leden adviseren zonder last of ruggespraak en hebben een geheimhoudingsplicht. In het reglement is voorzien in een aantal randvoorwaarden ter waarborging van kwalitatief goede adviezen.

Artikel 4, zesde en zevende lid

Een dienstverband met UWV is onverenigbaar met het vervullen van een adviesfunctie ten behoeve van UWV. Voor oud CWI- en UWV-werknemers staat lidmaatschap van de ontslagadviescommissie eerst open twee jaar na beëindiging van het dienstverband met CWI resp. UWV. Deze periode wordt nodig geacht om een van UWV onafhankelijke advisering te waarborgen. In lid 7 wordt dit ook van



toepassing verklaard op anderen die buiten dienstverband (bijvoorbeeld als stagiair of uitzendkracht) voor CWI resp. UWV werkzaam zijn (geweest).

Artikel 5

De leden van de ontslagadviescommissie worden na voordracht door hun organisaties door UWV benoemd voor een periode van ten hoogste 4 jaar. Een lid is met inachtneming van de voordrachtprocedure wel direct herbenoembaar.

Artikel 6

Zowel een lid als de organisatie die het lid heeft voorgedragen, kunnen UWV verzoeken tussentijds ontslag te verlenen. UWV kan ook uit eigen beweging tussentijds ontslag verlenen. UWV kan daartoe worden genoodzaakt ingeval van bijvoorbeeld een wetswijziging waardoor de taak van de ontslagadviescommissie wijzigt.

Indien UWV overweegt tussentijds ontslag te verlenen, omdat het lid niet (meer) voldoet aan de benoemingscriteria of als zich een zwaarwegende (andere) reden voordoet, wordt vooraf overlegd met de organisatie die het lid heeft voorgedragen. UWV zendt een afschrift van het besluit tot het verlenen van tussentijds ontslag naar het lid en de voordragende organisatie.

Een zwaarwegende reden kan zich voordoen als in strijd met de bepalingen van het reglement wordt gehandeld. Het gaat dan met name om de bepalingen in dit reglement omtrent geheimhouding, onafhankelijkheid, zonder last of ruggespraak adviseren en het voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Artikel 7

Voor het lid geldt een door UWV vastgesteld vacatiegeld van (thans) €137,50 per bijgewoonde vergadering, waarin maximaal 25 (inhoudelijke) dossiers worden behandeld. Daarnaast geldt een reiskostenvergoeding. Declaraties kunnen door de leden worden ingediend bij de vestiging via het daartoe vastgestelde declaratieformulier. De presentielijst wordt ter vergadering aan de leden aangereikt, ingevuld en geparafeerd.

Artikel 8

De advisering over een dossier vindt plaats door een kamer van de ontslagadviescommissie. Deze bestaat uit een werkgeverslid en een werknemerslid. De vergaderingen van de kamers worden per vestiging tijdig ingepland. Het aantal in te plannen vergaderingen per week is afhankelijk van het aantal te behandelen dossiers. Bij collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen kan het voorkomen dat er meerdere zaken geclusterd in een vergadering worden behandeld.

Voor de aanvang van de nieuwe planperiode wordt de leden gevraagd een opgave te doen van de data waarop zij verhinderd zijn. Bij de planning wordt zo veel mogelijk gezorgd voor een steeds wisselende samenstelling van de kamer die adviseert, waarbij recht wordt gedaan aan een evenwichtige deelname van alle voordragende organisaties. Nadat de planning is opgesteld wordt het overzicht met data en leden naar de leden toegezonden.

Artikel 9

UWV zendt in beginsel alle dossiers die voor een bijeenkomst van de kamer zijn geagendeerd minimaal vier werkdagen van tevoren compleet aan de leden van de kamer toe. Bij het toezenden van de dossiers wordt een uitnodiging en de agenda meegezonden. UWV kan besluiten een deel van een (omvangrijk) dossier niet voorafgaand toe te zenden om een onnodige belasting van de leden te voorkomen. Het gehele dossier is altijd voor inzage beschikbaar. De kamer kan besluiten een zaak aan te houden als moet worden vastgesteld dat er redelijkerwijs onvoldoende gelegenheid is geweest de (relevante) stukken te bestuderen.

Goed onderbouwde dossiers zonder inhoudelijk verweer worden een uur voor het begin van de vergadering ter inzage gelegd. De kamer heeft vervolgens de bevoegdheid alsnog voorbereidingstijd te claimen en deze dossiers voor de volgende vergadering te agenderen. Indien in noodzakelijke gevallen dossiers nog tijdens de vergadering moeten worden ingebracht, dient voor beide leden van de kamer een kopie beschikbaar te zijn en last de voorzitter een leespauze in. Het inbrengen van dossiers tijdens de vergadering dient tot het uiterste beperkt te blijven en de behandeling ervan is ter beoordeling van de kamer.



Het kan voorkomen dat een lid verhinderd is om de vergadering bij te wonen. Het lid bericht dit zo tijdig mogelijk aan UWV. UWV zorgt dan voor een vervanger.

Artikel 10, eerste lid

De leden van de kamer brengen gewoonlijk ter vergadering advies uit. De vergadering biedt de gelegenheid om op basis van een inhoudelijke bespreking van alle relevante feiten en toetsingscriteria te komen tot een afgewogen advisering. In bijzondere omstandigheden kan het advies op andere wijze tot stand komen (bijvoorbeeld bij een onvoorziene verhindering van een lid om ter vergadering het advies uit te brengen).

Om een goed inzicht te krijgen in de motivering die de leden aan hun advies ten grondslag leggen, is per ontslaggrond een adviesformulier ontwikkeld. Dit adviesformulier wordt door beide leden van de kamer voorzien van hun advies en motivering, ondertekend en vervolgens aan het ontslagdossier toegevoegd.

Ingeval een groepszaak of collectieve aanvraag aan de kamer wordt voorgelegd, is het mogelijk aan het adviesformulier een collectieve zaaklijst toe te voegen waarop de leden en de voorzitter tekenen. Een afschrift van het adviesformulier en de lijst dienen vervolgens aan ieder individueel dossier te worden toegevoegd.

Ingeval 'niet-inhoudelijke' zaken aan de kamer worden voorgelegd is het mogelijk een verzamellijst samen te stellen waarop de leden tekenen. Een afschrift van deze lijst dient vervolgens aan ieder individueel dossier te worden toegevoegd.

Artikel 10, tweede lid

Het advies van de kamer houdt in toestemming verlenen, toestemming weigeren of aanhouden. Dit laatste doet zich in de regel voor wanneer de kamer na een inhoudelijke bespreking van de aanvraag constateert dat onvoldoende informatie aanwezig is om zorgvuldig te kunnen adviseren en het noodzakelijk is om nadere vragen te stellen. Tegelijk wordt besloten op welke wijze de advisering wordt afgerond. Uitgangspunt is een nieuwe advisering in een vergadering van een kamer. Indien de kamer besluit tot aanhouding vanwege het ontbreken van een enkel feit of gegeven, kan worden afgezien van een nieuwe bijeenkomst voor het uitbrengen van het advies als dit naar verwachting geen toegevoegde waarde zal hebben voor de inhoud van het advies. Als een van de leden aangeeft een bespreking in een vergadering wenselijk te achten, dan honoreert UWV dit verzoek.

Artikel 10, derde lid

UWV draagt zorg dat er voor iedere bijeenkomst van een kamer een medewerker van AJD beschikbaar is als voorzitter. De voorzitter heeft tot taak het technisch leiden van de vergadering. In die hoedanigheid bewaakt hij de orde en draagt zorg voor een correcte afhandeling van de agenda. Per ontslagzaak geeft de voorzitter elk der leden van de kamer voldoende gelegenheid advies uit te brengen. De voorzitter maakt zelf geen onderdeel uit van de kamer en heeft geen stemrecht bij de totstandkoming van het advies.

De voorzitter heeft daarnaast een informerende taak. De voorzitter kan de aan de orde zijnde ontslagzaak inleiden en bijvoorbeeld aangeven welke wettelijke regels en/of beleidsregels van toepassing zijn in het kader van de te nemen beslissing. De voorzitter kan, wanneer hij of de kamer dat zinvol acht, de behandelend medewerker oproepen en in de gelegenheid stellen een nadere toelichting te geven.

In de regel treedt de beslissingsbevoegde op als voorzitter van de desbetreffende kamer van de ontslagadviescommissie. Dit heeft als voordeel dat de kamer het advies en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen rechtstreeks aan de beslissingsbevoegde uitbrengt. De beslissingsbevoegde kan de rol van voorzitter ook toebedelen aan een of meer andere medewerkers van AJD. Gewaarborgd dient te worden dat er te allen tijde een functiescheiding bestaat tussen de voorzitter van de kamer en de behandelend medewerker.

De medewerker van AJD die de ontslagaanvraag in behandeling heeft, kan bij de behandeling in de vergadering van de kamer aanwezig zijn en heeft in dat geval tijdens de vergadering een informatietaak. Onder de informatietaak valt het als dossierdeskundige geven van een toelichting op het dossier wanneer de voorzitter of leden hierom verzoeken. Tevens is de behandelend medewerker vraagbaak voor wat betreft de toepasselijke regelgeving en dient hij uit eigen beweging de kamer erop te wijzen wanneer tijdens de vergadering blijkt dat het risico bestaat dat de leden of de voorzitter de relevante regelgeving onjuist toepassen of wanneer sprake is van een (kennelijk) onjuiste interpretatie van feiten of omstandigheden uit het voorliggende ontslagdossier.



Artikel 12

In de praktijk wordt in vrijwel alle gevallen door de kamer unaniem geadviseerd. Hoewel UWV een eigen verantwoordelijkheid heeft bij het nemen van beslissingen, wordt in de regel niet afgeweken van een unaniem uitgebracht advies. Bestaat toch dit voornemen, dan dient de beslissingsbevoegde voorafgaand aan het nemen van een beslissing advies te vragen aan de manager AJD.

Wanneer sprake is van een verdeeld advies van de kamer kan de beslissingsbevoegde voorafgaand aan het nemen van een beslissing advies vragen aan de manager AJD.

Over de uitslag van deze raadpleging en het nadien genomen besluit worden de leden die advies hebben uitgebracht ingelicht.

Artikel 13

Leden van de ontslagadviescommissie geven advies zonder vooringenomenheid. Zij vermijden dat bij het advies enige schijn van vooringenomenheid kan ontstaan. Om die redenen mogen zij geen advies uitbrengen over een dossier waarbij zij een persoonlijk of zakelijk belang hebben. Datzelfde geldt voor dossiers waarbij de schijn zou kunnen ontstaan dat de inhoud van het advies door een persoonlijk of zakelijk belang wordt beïnvloed. Om (de schijn van) belangenverstremgeling te voorkomen, is het wenselijk om inzicht te hebben in de beroepsmatige activiteiten/hoofdfunctie van de leden. Bij de benoeming wordt gevraagd om hierover een opgave te doen. Mutatie(s) geeft het lid door aan UWV. Voor nevenfuncties geldt dat een lid zelf verantwoordelijk is voor de bepaling of deze zich verdragen met het adviseren in een concreet dossier.

Als een lid na ontvangst van de dossiers waarover advies wordt gevraagd, bemerkt dat hij zich dient te verschonen ten aanzien van een of meer ontslaaanvragen, meldt hij dit zo tijdig mogelijk aan UWV.

Een voorzitter verschoont zich als zodanig bij aanvragen waarbij hij als behandelend medewerker optreedt. Op deze wijze wordt de schijn van belangenverstremgeling vermeden en wordt een functionele scheiding aangebracht tussen de rol van behandelend medewerker en het technisch voorzitterschap van de vergadering.

Artikel 15

De voordragende organisaties van werkgevers en werknemers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor adequate scholing van hun leden in het kader van arbeids- en ontslagrecht. UWV licht de leden van de ontslagadviescommissies regelmatig voor over ontwikkelingen van belang voor een goede uitvoering van de ontslagtaak en stelt relevant materiaal ter beschikking. Dit kan direct of indirect, via de vertegenwoordigende organisaties, verlopen. UWV zorgt voor een regelmatige (bij)scholingsactiviteit, waarbij de voor de uitvoering van de preventieve ontslagtoets relevante actuele ontwikkelingen (regelgeving en beleid) aan de orde worden gesteld.

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