

## Het onmisbaarheids criterium tijdelijk verruimd

Mr. drs. J.P. Dikker , datum 01-03-2010

**Datum**

01-03-2010

**Auteur**

Mr. drs. J.P. Dikker [M](#)

**Auteursprofiel**

mr. drs. J.P. Dikker

**Vakgebied(en)**

Sociale zekerheid werkloosheid / Uitkeringsvoorwaarden

Arbeidsrecht / Collectief arbeidsrecht

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

**Wetgeving**

Ontslagbesluit art. 4.2, lid 4;

Minister Donner heeft per 1 augustus 2009 het Ontslagbesluit gewijzigd. Hierdoor is het onmisbaarheids criterium versoepeld. De vakbonden vinden dat de minister hiermee de ontslagbescherming van werknemers afbreekt en dat de deur wijd wordt opengezet voor werkgevers om bij ontslag willekeur toe te passen. Werkgevers zijn in het algemeen voorstander van kwaliteitsselectie. Terwijl al diverse keren een beroep is gedaan op de nieuwe regeling, heeft het UWV in december 2009 eindelijk de beleidsregels aangepast. In deze bijdrage wordt het verruimde onmisbaarheids criterium als crisismaatregel en de nieuwe beleidsregels van het UWV besproken, alsmede de verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling.

Minister Donner heeft per 1 augustus 2009 het Ontslagbesluit gewijzigd. Hierdoor is het onmisbaarheids criterium versoepeld en zou het tijdens de economische crisis voor werkgevers gemakkelijker moeten zijn bij een bedrijfseconomisch ontslag vakkrachten te behouden. Bij de vakbonden stuitte deze wijziging meteen op fel verzet. Zij vinden dat de minister hiermee de economische crisis misbruikt om de ontslagbescherming van werknemers af te breken en dat de deur wijd wordt opengezet voor werkgevers om bij ontslag willekeur toe te passen.<sup>[1]</sup> Werkgevers, daarentegen, zijn er in het algemeen voorstander van bij ontslagrondes op kwaliteit te kunnen selecteren.<sup>[2]</sup> Terwijl al diverse keren een beroep is gedaan op de nieuwe regeling heeft het UWV in december 2009 eindelijk de beleidsregels over de onmisbare werknemer aangepast.<sup>[3]</sup> In deze bijdrage worden het verruimde onmisbaarheids criterium als crisismaatregel en de nieuwe beleidsregels van het UWV besproken, alsmede de verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling.

### Het versoepelde onmisbaarheids criterium als crisismaatregel

De versoepeling van het onmisbaarheids criterium is een van de maatregelen die minister Donner heeft genomen in het kader van de economische crisis waarin Nederland in het najaar van 2008 is terechtgekomen. Eerst is op 30 november 2008 de bijzondere regeling voor werktijdverkorting in het leven geroepen. Deze regeling is per 21 maart 2009 komen te vervallen. Vanaf 1 april 2009 is hiervoor in de plaats gekomen de tijdelijke regeling deeltijd WW. Deze regeling zou per 1 januari 2010 vervallen, maar op 8 december 2009 heeft de minister in een brief aan de Tweede Kamer bekendgemaakt dat zij wordt verlengd tot 1 april 2010. Vervolgens is per 1 augustus 2009 art. 4:2 lid 4 Ontslagbesluit gewijzigd.<sup>[4]</sup> Daarin is het onmisbaarheids criterium geregeld. Ook dit betreft een tijdelijke maatregel, voorsnog tot 1 september 2011. Ten slotte heeft de minister op 14 september 2009 bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel ingediend dat het tijdelijk mogelijk moet maken dat jongeren tot 27 jaar pas met het vijfde tijdelijke contract of na 48 maanden een vast dienstverband hebben.<sup>[5]</sup> Het is de bedoeling dat deze regeling met ingang van 1 januari 2012 weer komt te vervallen. Dit wetsvoorstel zou op 1 januari 2010 in werking treden, maar die datum is niet gehaald. De eerste behandeling in de Tweede Kamer heeft in januari 2010 plaatsgevonden.

De verruiming van het onmisbaarheids criterium was in zekere zin van tevoren aangekondigd. Na het overleg van 24 maart 2009 tussen het kabinet en de sociale partners over oplossingen voor de gevolgen van de crisis, schreef minister Donner de Tweede Kamer op 25 maart 2009 dat hij nog 'andere maatregelen in het belang van het behoud van vakmanschap' zou nemen.<sup>[6]</sup> Dit vanwege de noodzaak voor bedrijven om voor de continuïteit van hun onderneming essentiële vakkennis te kunnen behouden en de daaruit voortvloeiende behoefte aan meer ruimte om bij bedrijfseconomisch ontslag rekening te kunnen houden met competenties en kwaliteiten van werknemers. Op 23 april 2009, in een debat over het resultaat van het

sociaal overleg van 24 maart 2009, nam de Tweede Kamer de motie-Van Hijum c.s. aan.<sup>[7]</sup> Hierin werd de regering verzocht het mogelijk te maken bij ontslag rekening te houden met de kennis en competenties van werknemers door het onmisbaarheids criterium en/of de toepassing daarvan te verruimen.

## De verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling

Tot 1 augustus 2009 luidde art. 4:2 lid 4 Ontslagbesluit als volgt:

'Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.'

Sinds 1 augustus 2009 luidt art. 4:2 lid 4 Ontslagbesluit als volgt:

'Indien een werkgever meent dat een werknemer die op grond van het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn, laat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen die werknemer op verzoek van de werkgever bij de toepassing van het eerste lid of tweede lid buiten beschouwing, mits bij een dergelijk verzoek stukken zijn gevoegd waaruit blijkt dat:

- a de werkgever een duidelijk en bestendig beleid voert waaruit blijkt dat aan werknemers eisen worden gesteld wat betreft het verwerven van kennis en bekwaamheden voor het verrichten van de categorie uitwisselbare functies waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen;
- b de werkgever aannemelijk maakt, dat de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft daadwerkelijk over die kennis en bekwaamheden beschikt die voor het functioneren van de onderneming van zodanig belang zijn dat in zijn plaats een andere werknemer voor ontslag wordt voorgedragen, en
- c door de werkgever maximaal 10% meer werknemers, met een minimum van 1 werknemer, in de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar en ouder voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan op grond van toepassing van het eerste of tweede lid het geval zou zijn.'

Het eerste verschil is dat het niet meer nodig is dat de onmisbare werknemer beschikt over 'bijzondere kennis of bekwaamheden'. Het is voldoende dat hij beschikt over 'kennis en bekwaamheden'. Dit verschil is niet alleen gelegen in het geschrapte woord 'bijzondere', maar ook in de vervanging van het alternatieve 'kennis of bekwaamheden' door het cumulatieve 'kennis en bekwaamheden'. Voor zover dat al is beoogd, meen ik dat dit laatste geen wezenlijk verschil in betekenis heeft teweeggebracht. Noch de toelichting noch de beleidsregels van het UWV zeggen hier iets over. In de beleidsregels die van toepassing waren onder het oude art. 4:2 lid 4 Ontslagbesluit stond dat een werknemer bijzondere kennis of bekwaamheden had als hij naast de voor zijn functie gevraagde kwaliteiten beschikte over bijzondere (extra) kennis of bekwaamheden die geen deel uitmaken van de in redelijkheid aan de functie te stellen eisen terwijl het beschikken over deze extra kwaliteiten in het gegeven geval wel zeer relevant is.<sup>[8]</sup> Een belangrijk verschil is dus dat vroeger vereist was dat iemand (extra) kwaliteiten had naast de gewone functie-eisen en dat nu in beginsel voldoende is dat een werknemer alleen over de voor de functie gevraagde kwaliteiten beschikt.

Voor de vraag of een werknemer onder de nieuwe regeling onmisbaar is, kan het van belang zijn te weten wat precies onder een vakkracht wordt verstaan. De versoepeling van het onmisbaarheids criterium is immers geïnspireerd door de behoefte aan het behoud van vakmensen en sluit bovendien aan bij het 'Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten'.<sup>[9]</sup> Vreemd genoeg kent geen enkele crisismaatregel een definitie van het begrip 'vakkracht' of iets wat daarop lijkt. Zelfs niet het besluit deeltijd WW, dat de term 'vakkrachten' toch in zijn citeertitel heeft meegekregen. De toelichtingen bij de maatregelen die met het oog op het behoud van vakkrachten zijn genomen, zeggen er echter wel iets over. Met de bijzondere regeling voor werktijdverkorting werd beoogd een overreactie van bedrijven te voorkomen, waardoor vakmensen worden afgestoten die na korte tijd weer hard nodig zijn, als de vraag ook maar iets aantrekt. Het besluit deeltijd WW ziet op vakkrachten die van wezenlijk belang zijn voor het productievermogen, en beoogt op korte termijn kapitaalvernietiging te voorkomen, omdat een vernietiging van investeringen die in vakkrachten zijn gedaan, ongewenst is. De toelichting bij het nieuwe onmisbaarheids criterium omschrijft vakkrachten als werknemers die naar het oordeel van de werkgever essentieel zijn om te behouden voor de periode na de economische crisis. In een notitie van minister Donner over crisismaatregelen voor de arbeidsmarkt,<sup>[10]</sup> ten slotte, wordt aangevoerd dat het snel ontslaan van vakmensen op lange termijn grote nadelige gevolgen kan hebben, dat werkgevers daarmee mensen kwijtraken die betrokken zijn bij het bedrijf en in wie zij vaak veel hebben geïnvesteerd op het gebied van scholing en vaardigheden, kortom bedrijfsspecifieke kennis die niet weer teruggehaald kan worden wanneer de werknemer elders aan de slag is gekomen. Hoewel deze beschrijvingen enerzijds zo algemeen zijn dat heel veel werknemers zich moeiteloos zullen kunnen kwalificeren als vakkracht, zijn ze anderzijds naar mijn mening toch voldoende specifiek voor de stelling dat een vakkracht iemand is die langere tijd in dienst is van de werkgever. Samengevat worden in de hiervoor genoemde toelichtingen vakkrachten immers beschreven als mensen die vanwege hun kennis en vaardigheden voor het voortbestaan van het bedrijf belangrijk zijn en in wie de werkgever door scholing of anderszins heeft geïnvesteerd. Aan deze laatste voorwaarde voldoet niet de werknemer die weliswaar over

kennis en vaardigheden beschikt en daardoor voor het voortbestaan van de onderneming belangrijk is, maar die die kwaliteiten niet te danken heeft aan de investeringen van zijn werkgever, omdat hij nog maar korte tijd in dienst is. Het tweede 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. Het derde verschil is dat de discretionaire bevoegdheid van het UWV om, als er sprake is van een onmisbare werknemer, deze werknemer over te slaan, is vervangen door een verplichting. Deze wijziging heeft een verstrekkend gevolg waaraan noch in de toelichting noch in de beleidsregels van het UWV aandacht is besteed. Tot 1 augustus 2009 betekende de discretionaire bevoegdheid dat het UWV telkens een afweging moest maken tussen het belang van de werkgever om een onmisbare werknemer te behouden en het belang van de eerstvolgende werknemer die dan voor ontslag in aanmerking kwam. Deze werknemer kon immers aanvoeren dat hij, in tegenstelling tot de onmisbare werknemer, een zwakke arbeidsmarktpositie had. Aangezien het UWV sinds 1 augustus 2009 verplicht is een onmisbare werknemer over te slaan en de eerstvolgende werknemer nog steeds het argument van een zwakke arbeidsmarktpositie kan aanvoeren, zal de belangenafweging - wie heeft de sterkste arbeidsmarktpositie? - nu plaatsvinden tussen deze eerstvolgende werknemer en de werknemer die na hem voor ontslag in aanmerking komt. En als er na deze eerstvolgende werknemer geen andere werknemer is, wordt hij automatisch ontslagen.

Het vierde verschil is dat de werkgever een verzwaarde bewijslast heeft gekregen. Terwijl hij vroeger slechts aannemelijk moest maken dat hij een onmisbare werknemer had, moet de werkgever nu met stukken aantonen dat aan drie criteria is voldaan. Volgens de toelichting houdt een duidelijk scholingsbeleid in dat aan werknemers eisen worden gesteld op het gebied van het verwerven van kennis en bekwaamheden en is een scholingsbeleid bestendig als het gedurende een redelijke termijn heeft gegolden voordat een beroep op de afwijkmogelijkheid werd gedaan. De minister zegt niet wat een redelijke termijn is; het UWV moet dit 'in het licht van de omstandigheden van het geval' beoordelen. De verzwaarde bewijslast moet willekeur voorkomen. Met de 10%-regeling moet worden voorkomen dat bovenmatig meer jongere of oudere werknemers worden ontslagen, omdat zij in de regel een zwakkere arbeidsmarktpositie hebben.

## De nieuwe beleidsregels

In december 2009 heeft het UWV eindelijk het beleid omtrent de onmisbare werknemer gepubliceerd.<sup>[11]</sup> 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. Anders zal het geen verschil maken door wie de arbeid wordt verricht en is een beroep op onmisbaarheid niet aan de orde. Deze eis houdt niet in dat de werkgever een specifiek scholingsbeleid moet voeren of dat hij een scholingsplan moet hebben. Het bestaan van een dergelijk beleid kan weliswaar wel als bewijs dienen, maar is geen voorwaarde. Een werkgever kan ook volstaan met het overleggen van functiebeschrijvingen als daarin is aangegeven welke eisen worden gesteld voor het verrichten van de betreffende functie(s). Deze uitleg, en daarmee dit beleid, is letterlijk geciteerd uit het antwoord dat minister Donner op 30 november 2009 heeft gegeven op vragen van het Tweede Kamerlid Van Hijum.<sup>[12]</sup> Deze had, naar aanleiding van een artikel in *Het Parool* van 14 november 2009,<sup>[13]</sup> de minister gevraagd of hij het eens is met Joop Linthorst, bestuursvoorzitter van het UWV, die tijdens het op 13 november 2009 gehouden UWV-Congres 'Ontslag in crisistijd' had gezegd dat de nieuwe regeling door de eis van een duidelijk en bestendig scholingsbeleid in de praktijk te veel belemmeringen kent. De minister antwoordde dat hij die mening niet deelt en dat noch in de regeling noch in de toelichting daarop staat dat er een specifiek scholingsbeleid of een scholingsplan moet zijn. Dit laatste is ontegenzeggelijk waar, maar de nieuwe regeling is wel zodanig geformuleerd, dat ook al komen daarin de woorden 'scholingsbeleid' of 'scholingsplan' niet voor, de werkgever hieraan materieel wel moet voldoen zodat hij niet kan volstaan met een functiebeschrijving. Immers, een werkgever voert naar mijn mening een duidelijk en bestendig beleid waaruit blijkt dat eisen worden gesteld wat betreft het verwerven van kennis en bekwaamheden, als hij op zijn minst op een of andere manier en regelmatig controleert of de betreffende werknemer aan die eisen voldoet en, indien nodig, op verbetering aanstuurt. In overeenstemming hiermee, maar naar mijn mening in strijd met de beleidsregel dat een functiebeschrijving voldoende kan zijn om scholingsbeleid aan te tonen, geeft het UWV als voorbeeld het werken met een certificeringssysteem als onderdeel van de jaarlijkse beoordelingscyclus. Door werknemers periodiek te testen op een aantal functie-eisen kan worden gemeten of zij goed zijn toegerust om hun taken uit te voeren. In de beoordelingsgesprekken worden dan de resultaten besproken en kunnen op maat gesneden afspraken worden gemaakt om het competentieniveau te verhogen. Een duidelijk en bestendig beleid houdt volgens het UWV verder in dat het bij de werknemers bekend is en dat als de functie-eisen worden gewijzigd, de werkgever dit aan de werknemers moet bekendmaken en hen in staat moet stellen de daarvoor benodigde kennis en bekwaamheden te verwerven. Afhankelijk van de wijziging zal daarvoor het volgen van een training, een instructie op de werkplek of een opleiding vereist kunnen zijn. Volgens het UWV gaat het in de eerste plaats om het voldoen aan de eisen die voortvloeien uit de functie, maar kan het ook gaan om het op peil houden daarvan. Het UWV hanteert als uitgangspunt dat het scholingsbeleid een jaar heeft bestaan voordat een beroep op de onmisbaarheid kan worden gedaan. Er moet immers worden voorkomen dat werknemers pas in het kader van de ontslaanvraag met dit beleid worden geconfronteerd. Als uitgangspunt, want er kunnen omstandigheden zijn waardoor een kortere termijn moet

worden aangehouden, bijvoorbeeld een onderneming die pas acht maanden bestaat.

Tot 'kennis en bekwaamheden' van de veronderstelde onmisbare werknemer worden ook gerekend vaardigheden, ervaring en competenties (gedragskenmerken). Hij hoeft niet over kennis en bekwaamheden te beschikken die de functie-eisen overstijgen.<sup>[14]</sup> Het UWV geeft het voorbeeld van een werkgever die een bepaalde verkoper wil uitzonderen van het afspiegelingsbeginsel. De werkgever moet dan diens verkoopbekwaamheden schetsen of voorbeelden geven waaruit de resultaatgerichtheid van de verkoper blijkt en ten bewijze daarvan stukken overleggen, waarbij gedacht kan worden aan kwalificaties en diploma's, functionerings- en beoordelingsverslagen, behaalde omzet of de toegekende beloning. Voor de 10%-regeling moet een vergelijking worden gemaakt tussen enerzijds afspiegeling zonder toepassing van een afwijkingsmogelijkheid, dus ook niet bijvoorbeeld de uitzondering van de zwakke arbeidsmarktpositie, en anderzijds afspiegeling met toepassing van het onmisbaarheidscriterium. Twee rekenvoorbeelden (cijfers achter de komma moeten naar boven worden afgerond):

- 1 als een werkgever in de jongste of oudste leeftijdsgroep op basis van 'gewone' afspiegeling 0 werknemers mag ontslaan, mag hij op basis van de 10%-regeling maximaal 1 werknemer uit die leeftijdsgroep ontslaan (0 x 110% is weliswaar 0, maar de regeling staat toe dat minimaal 1 werknemer extra wordt ontslagen);
- 2 als een werkgever in de jongste of oudste leeftijdsgroep op basis van 'gewone' afspiegeling 11 werknemers mag ontslaan, mag hij op basis van de 10%-regeling maximaal 13 werknemers uit die leeftijdsgroep ontslaan (11 x 110% = 12,1).

De 10%-regeling is zo geformuleerd dat maximaal 10% extra ontslagen zowel in de jongste als in de oudste leeftijdsgroep kunnen vallen.

Het UWV stelt verder dat de werkgever bepaalt welke kennis en bekwaamheden noodzakelijk zijn en behouden moeten blijven en dat het niet aan het UWV is hierover te oordelen.<sup>[15]</sup> Het UWV is eveneens terughoudend bij de vergelijking tussen de onmisbare werknemer en de werknemer die in diens plaats voor ontslag wordt voorgedragen. Het UWV toetst met andere woorden marginaal.

De beleidsregels sluiten af met een achtstappenplan voor de toetsing van een beroep op het onmisbaarheidscriterium.

## Conclusie

Met de wijziging van art. 4:2 lid 4 Ontslagbesluit is de mogelijkheid om op grond van competenties en kwaliteiten van werknemers af te wijken van het afspiegelingsbeginsel op zichzelf verruimd. De eisen waaraan moet worden voldaan zorgen er echter voor dat juist de werkgevers waarvoor de regeling voornamelijk is bedoeld, te weten de MKB-bedrijven, vaak niet of in elk geval niet onmiddellijk van de verruiming kunnen profiteren.<sup>[16]</sup> In de praktijk hebben immers vooral kleinere bedrijven onmisbare werknemers en juist die bedrijven voeren in de regel geen scholingsbeleid dat keurig schriftelijk is vastgelegd. Dat is dan ook de reden waarom de aanvragen met een beroep op het nieuwe onmisbaarheidscriterium die tot 13 november 2009 waren ingediend en afgehandeld, alle zijn afgewezen.<sup>[17]</sup> Aangezien het UWV verlangt dat, wanneer een beroep op het onmisbaarheidscriterium wordt gedaan, het scholingsbeleid in beginsel een jaar heeft bestaan, zal het zeker tot in de zomer van 2010 duren voordat bedrijven aan de gestelde eisen kunnen voldoen. Tegen de tijd is het ergste van de crisis mogelijk voorbij en zijn de vakkrachten misschien ontslagen. Op deze manier dreigt de regeling zijn doel voorbij te schieten. Mij dunkt dan ook dat de bescherming van werknemers het vooralsnog heeft gewonnen van kwaliteitselectie.

Voordat de regeling op 1 september 2011 afloopt, zal zij worden geëvalueerd om te bezien hoe met de afwijkingsmogelijkheid is omgegaan, wat de effecten ervan zijn en in hoeverre daaraan nog behoefte bestaat, dus of zij eventueel wordt voortgezet. Ondertussen zal de regeling worden gemonitord en voor de zomer van 2010 zal de minister de Tweede Kamer daarvan verslag doen. Zo nodig wordt de regeling dan aangepast.

Voetnoten

<sup>[1]</sup>

Mr. drs. J.P. Dikker is advocaat bij Winters & De Vries te Hoofddorp.

<sup>[1]</sup>

Ingezonden brief in *de Volkskrant* van 3 augustus 2009 van de voorzitters van CNV Bedrijvenbond, FNV Bondgenoten en FNV Bouw en van een bestuurslid van CNV Hout en Bouw.

<sup>[2]</sup>

*Het Financieele Dagblad*, 14 augustus 2009.

<sup>[3]</sup>

'Beleidsregels ontslagtaak UWV 2010', Hoofdstuk 18, te vinden op [www.werk.nl](http://www.werk.nl). Dit hoofdstuk is met terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 2009 in werking getreden.

[\[4\]](#)

Stcrt. 2009, 10981.

[\[5\]](#)

Wetsvoorstel 32 058.

[\[6\]](#)

*Kamerstukken II* 2008/09, 31 700 XV, nr. 56.

[\[7\]](#)

*Kamerstukken II* 2008/09, 31 700 XV, nr. 60 en *Handelingen II* 2008/09, nr. 81, p. 6343-6344; *Handelingen II* 2008/09, nr. 81, p. 6391.

[\[8\]](#)

Hoofdstuk 19, getiteld 'De werknemer die moeilijk kan worden gemist', laatste versie juni 2009.

[\[9\]](#)

Brief van minister Donner aan de Tweede Kamer van 14 juli 2009 (*Kamerstukken II* 2008/09, 31 700 XV, nr. 71) en toelichting bij het gewijzigde art. 4:2 lid 4 Ontslagbesluit.

[\[10\]](#)

Notitie 'Overzicht maatregelen arbeidsmarkt', bijlage bij de brief van minister Donner van 25 maart 2009 (zie noot 7).

[\[11\]](#)

'Beleidsregels ontslagtaak UWV 2010', Hoofdstuk 18, te vinden op [www.werk.nl](http://www.werk.nl). Dit hoofdstuk is met terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 2009 in werking getreden.

[\[12\]](#)

*Kamerstukken II* 2009/10, Aangangsel, 845, p. 1795-1796 en brief van minister Donner aan de Tweede Kamer van 30 november 2009, kenmerk 2009Z21930.

[\[13\]](#)

In het artikel 'Onmisbaren' toch ontslagen' werd verslag gedaan van het UWV-Congres waar onder andere bleek dat nog geen enkel beroep op de nieuwe regeling was gehonoreerd.

[\[14\]](#)

Hoofdstuk 19, getiteld 'De werknemer die moeilijk kan worden gemist', laatste versie juni 2009.

[\[15\]](#)

Dit is ook letterlijk ontleend aan het antwoord van minister Donner op vragen van het Tweede Kamerlid Van Hijum (zie noot 13).

[\[16\]](#)

In de toelichting zegt de minister zelf dat hij gezien het karakter van de regeling verwacht dat deze in hoofdzaak op MKB-bedrijven van toepassing zal zijn.

[\[17\]](#)

Dit bleek op het UWV-Congres 'Ontslag in crisistijd' dat op 13 november 2009 in Utrecht werd gehouden. Van de zestien aanvragen die sinds 1 augustus 2009 waren ingediend, had het UWV er zes afgehandeld en afgewezen. Zoals blijkt uit het antwoord van minister Donner van 30 november 2009 op vragen van Tweede Kamerlid Van Hijum (zie noot 13), was dit ook de stand van zaken per 30 november 2009.