



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 januari 2009, nr. AV/AR/2009/614, tot vaststelling van de verlengde bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008 (Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon besluit Arbeidsverhoudingen 1945;

Besluit:

Artikel 1. Toepasselijkheid

1. In plaats van beleidsregel 1 van de Beleidsregels ontheffing verbod van werktijdverkorting 2004 gelden deze bijzondere beleidsregels, indien een werkgever voor de datum waarop deze bijzondere beleidsregels vervallen wordt geconfronteerd met een acute en zware terugval in de omzet die een gevolg is van de financiële crisis 2008.
2. Beleidsregel 2 van de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 is van toepassing.
3. Deze bijzondere beleidsregels zijn van toepassing op een verzoek om ontheffing van het verbod, bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, gedaan door een werkgever voor de datum waarop deze bijzondere beleidsregels vervallen.
4. In totaal worden op basis van deze bijzondere beleidsregel ontheffingen toegekend tot maximaal 319.000 uur per week. Het bereik van het in de vorige zin bedoelde maximum wordt bekend gemaakt op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.szw.nl).
5. Voor de toepassing van het vierde lid worden aanvragen in volgorde van de datum van ontvangst behandeld, waarbij alleen volledige aanvragen in behandeling worden genomen. Wanneer de werkgever in de gelegenheid is gesteld om zijn onvolledige aanvraag aan te vullen geldt als datum van ontvangst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag. Indien volledige toekenning van een aanvraag zou leiden tot overschrijding van het maximum wordt de aanvraag tot het maximum toegekend. Indien op dezelfde dag meer aanvragen zijn binnen gekomen die leiden tot overschrijding van het maximum, zal door middel van loting onder leiding van een door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen notaris de volgorde van behandeling van de genoemde aanvragen worden vastgesteld.

Artikel 2. Ontheffing

1. Op verzoek van de werkgever wordt voor de duur van 6 weken een ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 voor de bij die ontheffing aan te wijzen werknemers verleend, indien de som van de omzet van de werkgever in twee maanden die liggen in de periode van 1 september 2008 tot de datum van de aanvraag (periode 1) met ten minste 30% is afgenomen ten opzichte van de omzet in de twee direct daaraan voorafgaande maanden (referentieperiode).
2. Indien er in dezelfde twee periodes als bedoeld in het eerste lid in 2007 of 2008 eveneens sprake was van een omzetsdaling in periode 1 ten opzichte van de referentieperiode, dan wordt het percentage van de daling in 2007 of 2008 in mindering gebracht op het percentage van de daling in 2008 of 2009. Het verschil tussen beide percentages moet ten minste 30 procentpunt bedragen om voor de ontheffing in aanmerking te komen.
3. Bij het verzoek om ontheffing wordt gebruik gemaakt van het aanvraagformulier dat is ingericht overeenkomstig bijlage 1 bij deze bijzondere beleidsregels.
4. De daling van de omzet wordt aangetoond door middel van een accountantsverklaring die is



afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en die is ingericht overeenkomstig het model van bijlage 2 bij deze bijzondere beleidsregels.

5. Het aandeel van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren waarvoor aan de werkgever een ontheffing kan worden verleend, is ten hoogste gelijk aan het percentage dat voortvloeit uit de toepassing van het eerste lid.
6. Aan een werkgever wordt op basis van deze bijzondere beleidsregels slechts eenmaal een ontheffing verleend, die overeenkomstig artikel 4 kan worden verlengd.
7. Bij de toepassing van deze bijzondere beleidsregels wordt uitgegaan van de werkgever die een rechtspersoon is, dan wel een natuurlijke persoon die als ondernemer wordt aangemerkt op grond van de artikelen 3.4 of 3.5 van de Wet inkomstenbelasting 2001.
8. Aan een werkgever wordt op basis van deze bijzondere beleidsregels geen ontheffing verleend als een ontheffing is verleend op grond van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.

Artikel 3. Verklaringen

1. Bij het verzoek om ontheffing, bedoeld in artikel 2 voegt de werkgever een verklaring waaruit blijkt dat hij met zijn werknemers afspraken heeft gemaakt om zich gedurende de looptijd van de ontheffing in te spannen om:
 - a. door middel van scholing de inzetbaarheid van de werknemers waarvoor ontheffing wordt gevraagd in zijn bedrijf of in het bedrijf van een andere werkgever te behouden of te verbeteren;
 - b. het verrichten van arbeid in het bedrijf van een andere werkgever (detachering) mogelijk te maken. Bij dit laatste kan de werkgever gebruik maken van de diensten van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de mobiliteitscentra;
 - c. het loon door te betalen voor zover de betrokken werknemers op grond van de criteria van de Werkloosheidswet geen aanspraak kunnen maken op een uitkering op grond van die wet.
2. Voorts wordt in de verklaring opgenomen, dat de werkgever zich zal inspannen al datgene te doen om de arbeidsverhouding met de werknemers voor wie gebruik is gemaakt van de ontheffing, na afloop daarvan, ten minste vier weken volledig in stand te houden.
3. Als het verzoek om ontheffing 20 of meer werknemers betreft, blijkt tevens uit de verklaring dat de belanghebbende verenigingen van werknemers, en als die niet beschikbaar zijn een andere vertegenwoordiging van werknemers, met het verzoek om ontheffing van de werkgever instemmen. Als het verzoek minder dan 20 werknemers betreft, blijkt tevens uit de verklaring, bedoeld in het eerste lid, dat de werkgever overleg heeft gevoerd met een vertegenwoordiging van zijn werknemers.
4. Bij de verklaringen, bedoeld in dit artikel, wordt gebruik gemaakt van het model dat is ingericht overeenkomstig bijlage 3 bij deze bijzondere beleidsregels.

Artikel 4. Verlenging

1. Een ontheffing kan op verzoek van de werkgever maximaal driemaal worden verlengd, telkens met een periode van 6 weken. Bij het verzoek om verlenging wordt gebruik gemaakt van het verlengingsformulier dat is ingericht overeenkomstig bijlage 4 bij deze bijzondere beleidsregels.
2. Een ontheffing wordt slechts verlengd als de omzet in de twee maanden voorafgaand aan het verzoek tot verlenging nog altijd ten minste 30% lager is dan de omzet in de referentieperiode, bedoeld in artikel 2, eerste lid.
3. Bij ieder verzoek om verlenging wordt een geactualiseerde accountantsverklaring gevoegd waaruit blijkt dat wordt voldaan aan het tweede lid. Artikel 2, vierde lid, is van toepassing.
4. Een verzoek om verlenging leidt niet tot een uitbreiding van de ontheffing. Als de omzet is toegenomen wordt de ontheffing, met inachtneming van het tweede lid, dienovereenkomstig verlaagd.



Artikel 5. Overgangsregeling

1. Bij verzoeken om ontheffing ingediend op of na 15 januari 2009 tot 30 januari 2009, kan gebruik worden gemaakt van het model van het aanvraagformulier, de accountantsverklaring en de verklaring, bedoeld in respectievelijk de artikelen 2, derde en vierde lid, en 3, vierde lid, van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.
2. Onvolledige aanvragen die zijn geretourneerd op grond van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 worden, indien die aanvragen volledig zijn, in behandeling genomen op basis van de Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.

Artikel 6. Inwerkingtreding

1. Deze bijzondere beleidsregels treden in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin deze worden geplaatst, werken terug tot en met 15 januari 2009 en vervallen met ingang van 1 maart 2009 of zoveel eerder als vervangende maatregelen tot stand zijn gekomen en in werking zijn getreden.
2. In afwijking van het eerste lid blijven deze bijzondere beleidsregels van toepassing op de afwikkeling van ontheffingen die op grond van deze bijzondere beleidsregels zijn verleend en op verzoeken tot verlenging van ontheffingen als bedoeld in artikel 4.

Artikel 7. Citeertitel

Deze bijzondere beleidsregels worden aangehaald als: Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.

Deze bijzondere beleidsregels zullen met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst, met uitzondering van de bijlagen, bedoeld in de artikelen 2, derde en vierde lid, 3, vierde lid, en 4, eerste lid, die ter inzage worden gelegd in de bibliotheek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en tevens worden geplaatst op de website van voornoemd ministerie (www.szw.nl).

Den Haag, 21 januari 2009

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.*



TOELICHTING

Algemeen

Met deze Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 worden de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 feitelijk verlengd tot 1 maart 2009. Aangezien de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 met ingang van 15 januari 2009 zijn vervallen, kan dit alleen worden gerealiseerd door de bijzondere beleidsregels opnieuw integraal vast te stellen en te laten terugwerken tot en met genoemde datum. De voorwaarden waaronder een beroep kan worden gedaan op de bijzondere beleidsregels zijn niet aangepast. Met nadruk wordt erop gewezen dat gewerkt wordt aan nieuwe, meer op de huidige situatie toegesneden, regelingen. Zodra deze vervangende maatregelen gereed zijn, zullen de Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting vervallen. Niet uitgesloten is dat dit al voor 1 maart 2009 zal plaatsvinden.

Op grond van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) 1945 is het de werkgever verboden eenzijdig de werktijd van de werknemers te verminderen. Deze verbodsbepaling beoogt onder meer te voorkomen dat het algemene opzegverbod van artikel 6 BBA 1945 kan worden omzeild door de werktijd van de werknemers structureel op 0 uren te stellen en gesteld te houden. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan van deze verbodsbepaling ontheffing verlenen voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers. Het gaat hier om een discretionaire bevoegdheid. Hoe de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met deze bevoegdheid omgaat, is vastgelegd in de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 (Stcrt. 2004, 199). Op grond van deze beleidsregels geldt als algemeen toetsingscriterium dat de ontheffing wordt verleend als er sprake is van buitengewone omstandigheden, die niet tot het normale ondernemersrisico behoren.

Economische oorzaken van een vermindering van bedrijvigheid worden normaliter geacht te behoren tot het normale ondernemingsrisico. In termen van de huidige beleidsregels is er dan ook geen abnormaal bedrijfsrisico. Een verzoek om ontheffing vanwege de financiële crisis op grond van de huidige Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 kan dan ook niet leiden tot een ontheffing.

Echter de financiële crisis veroorzaakte een teruggang in de reële economie, en deed dat met zo'n ongekende en onverwachte snelheid dat bedrijven soms van de ene op de andere dag werden geconfronteerd met een acute vraaguitval. Om te voorkomen dat zulke bedrijven onder druk van de snelle veranderingen overhaast beslissingen zouden moeten nemen over vermindering van de arbeidscapaciteit, heeft het kabinet per 30 november 2008 werktijdverkorting mogelijk gemaakt voor bedrijven die geconfronteerd worden met ten minste 30% omzetverlies in een periode van twee maanden.

Werktijdverkorting berust echter op de veronderstelling dat de vraaguitval en verminderde productie van tijdelijke aard zijn en dat binnen afzienbare tijd (maximaal 6 maanden) weer behoefte bestaat aan het arbeidsvermogen waarvoor werktijdverkorting is aangevraagd. Het is in essentie een conserverende maatregel die de bestaande werkgelegenheidssituatie in stand laat ofschoon er geen werk meer is, in de verwachting dat het werk binnen afzienbare tijd weer terug zal komen. Het tijdelijke en conserverende karakter van werktijdverkorting onderstreept dat dit geen adequaat antwoord biedt op een teruggang in de economische activiteit die blijkens de ramingen van economische krimp/groei voor de komende jaren, aanzienlijk langer zal duren dan 24 weken. De komende twee jaren zal Nederland naar verwachting te maken hebben met een sterke toename van de werkloosheid.

De snelheid van de ontwikkelingen vergt dat er zo snel mogelijk andere meer structurele maatregelen worden genomen. De maatregelen zullen in de komende maand en uiterlijk voor maart 2009 met sociale partners moeten worden besproken en ingevoerd. In dat kader zullen ook de huidige (verlengde) bijzondere beleidsregels moeten worden omgevormd teneinde deze beter toe te spitsen op de in de volgende fase van de crisis redelijkerwijs niet voorzienbare economische ontwikkelingen waarbij tegen overhaasting van de besluitvorming over aanpassing van de arbeidscapaciteit moet worden gewaakt. Naarmate we in de tijd verder afkomen van de abrupte omzettingen van het laatste kwartaal van 2008, worden de gevolgen daarvan beter voorzienbaar – hoe abrupt zij ook zijn. Een bedrijf dat nu reeds het wegvallen van orders voorziet of het uitblijven van nieuwe, moet daar rekening mee gaan houden. Ook als een dergelijke orderuitval naar verwachting een tijdelijk karakter heeft, zal het in eerste instantie een ondernemersbeslissing blijven of het personeel met het oog daarop in dienst gehouden moet worden of niet.

De Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 vervangen, evenals de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008, tot 1 maart 2009 de



huidige beleidsregel 1 voor zover het verzoeken om ontheffing betreft die uitsluitend de financiële crisis als oorzaak aanvoeren. Beleidsregel 2 van de Beleidsregels ontheffing verbod van werktijdverkorting 2004 blijft onverkort van kracht.

Handhaving

De Arbeidsinspectie is in artikel 3, eerste lid, onder k, van het Besluit buitengewoon opsporingsambtenaar Arbeidsinspectie 2008 aangewezen als buitengewoon opsporingsambtenaar voor genoemd besluit. Het niet naleven van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is strafbaar gesteld in artikel 1, sub 4, van de Wet op de economische delicten.

Het indienen van een aanvraag

Een aanvraag voor het verlenen van een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting dient (per post of afgifte) te worden ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ter attentie van de Directie UAW, Postbus 90801, 2509 LV Den Haag. Alle formulieren die nodig zijn om een aanvraag in te dienen zijn beschikbaar op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.szw.nl). Op deze website vindt u ook nadere informatie over deze verlengde bijzondere beleidsregels.

Artikelsgewijs

Artikel 1

In dit artikel is de toepasselijkheid van de bijzondere beleidsregels geregeld. Centraal voor het kunnen verlenen van een ontheffing is dat een werkgever tijdelijk wordt geconfronteerd met een acute en zware terugval in de vraag in het kader van de financiële crisis. Van de bestaande beleidsregels blijft beleidsregel 2 van toepassing. Hierin is onder andere geregeld dat geen ontheffing wordt verleend over perioden voorafgaand aan de datum waarop de aanvraag voor ontheffing is ontvangen. Ook is hierin bepaald dat geen ontheffing wordt verleend voor zover het personeelsbestand van de onderneming niet op de voor de betrokken onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd. In het vierde lid is als maximum opgenomen 319.000 uur per week. Opgeteld bij wat al aan ontheffingen is verleend op basis van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 komt dit overeen met 20.000 werknemers en 760.000 uren.

In totaal worden op grond van deze verlengde bijzondere beleidsregels en de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008, dus niet meer ontheffingen verleend dan voor 760.000 uur per week (omgerekend 20.000 werknemers met een dienstverband van 38 uur per week). In het vijfde lid is aangegeven hoe met aanvragen wordt omgegaan (hierbij geldt het principe wie het eerst komt het eerst maalt) en hoe er met aanvragen wordt omgegaan als het maximum van 760.000 uur wordt bereikt. De hiervoor gekozen systematiek is vergelijkbaar met die doorgaans wordt gebruikt bij subsidieaanvragen.

Op het moment dat de grens van 760.000 uur is bereikt zal hiervan mededeling worden gedaan op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Deze regeling vervalt met ingang van 1 maart 2009. Voor op dat tijdstip lopende ontheffingen is in artikel 5, tweede lid, geregeld dat die ontheffingen doorlopen en dat daarvoor ook verlengingsverzoeken kunnen worden ingediend.

Artikel 2

Voor de toepassing van de regeling is het van belang op welke wijze de terugval in de vraag, die leidt tot een vermindering van bedrijvigheid, kan worden geconcretiseerd. Dit is in artikel 2 vormgegeven. Er is gekozen om een afname van de omzet als uitgangspunt te nemen. Een en ander zal moeten worden aangetoond door middel van een accountantsverklaring. Een acute daling in de vraag leidt tot een acute daling van de omzet en daarmee tot een vermindering van bedrijvigheid. Daarnaast is omzetsdaling een criterium dat objectief meetbaar, controleerbaar en handhaafbaar is.

In deze bijzondere beleidsregels wordt de omzet en dan meer specifiek de omzetsdaling als criterium gehanteerd om de acute en zware terugval in de vraag in het kader van de financiële crisis te kunnen vaststellen.

Het percentage van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren waarvoor een ontheffing kan worden verzocht is gelijk aan het percentage van de omzetsdaling. Een omzetsdaling van 30% betekent derhalve dat voor 30% van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren een verzoek om ontheffing kan worden gedaan. Mocht de omzetsdaling 70% bedragen dan kan voor 70% van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren een ontheffing worden gevraagd. De werkgever is vrij om zelf te bepalen over welke werknemers hij dat percentage van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren verdeeld. Wel moet daarbij worden gerealiseerd dat zodra de werkgever voor een werknemer de volledige



ontheffingsmogelijkheid gebruikt er sprake is van een zogenoemde 'nul-uren'-ontheffing. Dit brengt voor de werknemer bij de eerste verlenging na 6 weken de verplichting met zich mee om zich als werkzoekende in te schrijven bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (zie artikel 3 van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en WIA) en alles te doen om passende arbeid te verkrijgen en na te laten wat daaraan in de weg staat (zie artikel 24, eerste lid, onder b, sub 1, 2 en 4, van de Werkloosheidswet).

Voor de invulling van het begrip werkgever is aangesloten bij de systematiek die thans in de praktijk wordt toegepast bij de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004.

Artikel 3

De werkgever heeft een aantal inspanningsverplichtingen jegens de werknemer waarvoor ontheffing wordt gezocht. Dit vloeit voort uit de afspraken die werkgevers- en werknemersorganisaties op centraal niveau hebben gemaakt. Deze inspanningsverplichtingen hebben betrekking op scholing, detachering, loondoorbetaling en het ten minste vier weken volledig in stand te houden van de arbeidsverhouding van de werknemers na afloop van ontheffingsperiode.

Uit de bij de aanvraag gevoegde verklaring moet blijken, dat de werkgever met de werknemers afspraken heeft gemaakt over het volgende:

- a. de werkgever maakt afspraken over het volgen van scholing voor het behoud of de verbetering van de inzetbaarheid van de werknemer voor het verrichten van arbeid in zijn bedrijf en eventueel voor het verrichten van arbeid in het bedrijf van een andere werkgever arbeid. De werknemer is op basis van goed werknemerschap gehouden tot het volgen van door de werkgever opgedragen scholing tot behoud of verbetering van zijn inzetbaarheid voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.
- b. de werkgever spant zich in om de werknemers te detacheren bij een ander bedrijf. Daarbij kan de werkgever gebruik maken van de diensten van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de mobiliteitscentra. Op die wijze worden arbeidsoverschotten in het ene bedrijf ingezet om arbeidstekorten bij andere bedrijven op te vangen. Voor het aantal uren dat de werknemers gedetacheerd zijn, kan geen ontheffing worden verleend. Zij verrichten immers arbeid waarvoor zij loon ontvangen.
- c. de werkgever spreekt met de werknemers af het loon door te betalen voor zover de betrokken werknemers op grond van de criteria van de Werkloosheidswet geen aanspraak kunnen maken op een uitkering op grond van die wet.

Als ontheffing wordt verleend kan voor de betrokken werknemer een beroep op de WW worden gedaan. De werknemer ontvangt in dat geval tijdens het dienstverband met zijn werkgever een WW-uitkering voor dat deel van zijn werktijd waarvoor ontheffing is verleend. Het WW-recht is gebaseerd op de normaal geldende regels op grond van de WW. De periode waarvoor ontheffing is verleend, telt mee voor de opbouw van nieuwe rechten op grond van de WW. Als het dienstverband na de looptijd van de ontheffing alsnog eindigt, is voor de WW-aanspraken van belang hoe lang de periode is tussen de aanvang van de ontheffingsperiode en het einde van de dienstbetrekking. Indien er tussen de aanvang van de ontheffing en de beëindiging van een dienstverband een periode van (ten minste) 26 weken ligt, heeft de WW-uitkering die wegens de ontheffing wordt ontvangen geen gevolgen voor de duur van een uitkering na die beëindiging. Om deze reden hebben de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties de afspraak gemaakt om na afloop van de ontheffingsperiode, de arbeidsverhouding ten minste vier weken volledig in stand te houden. Vanuit de optiek van deze verlengde bijzondere beleidsregels is deze afspraak wenselijk, omdat het verzekert dat de werkgever een zorgvuldige afweging maakt om alleen voor die werknemers ontheffing te verzoeken die duurzaam zijn voor het bedrijf en die hij op korte termijn weer hard nodig heeft.

Artikel 4

Uitgangspunt is net als in de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004, dat een ontheffing tijdelijk voor de duur van 6 weken wordt verleend. De ontheffing kan, voor zover aan de voorwaarden van deze bijzondere beleidsregels wordt voldaan, maximaal 3 maal worden verlengd. In totaal kan derhalve voor maximaal 24 weken een ontheffing worden verkregen. Bij een verzoek om verlenging van de ontheffing wordt als toetsingscriterium gehanteerd, dat de omzetsdaling nog altijd minimaal 30 procent bedraagt ten opzichte van de eerdere in de beleidsregel genoemde referentieperiode. Als de omzetsdaling is afgenomen wordt de ontheffing overeenkomstig verlaagd. Als de omzetsdaling is toegenomen blijft de omvang van de verleende ontheffing in stand. De ontheffing wordt bij een verlengingsverzoek niet uitgebreid. Bij ieder verzoek om verlenging moet een geactualiseerde accountantsverklaring worden gevoegd. Ook moet worden gerapporteerd over inspanningsverplichtingen met betrekking tot scholing en detachering als bedoeld in artikel 3.



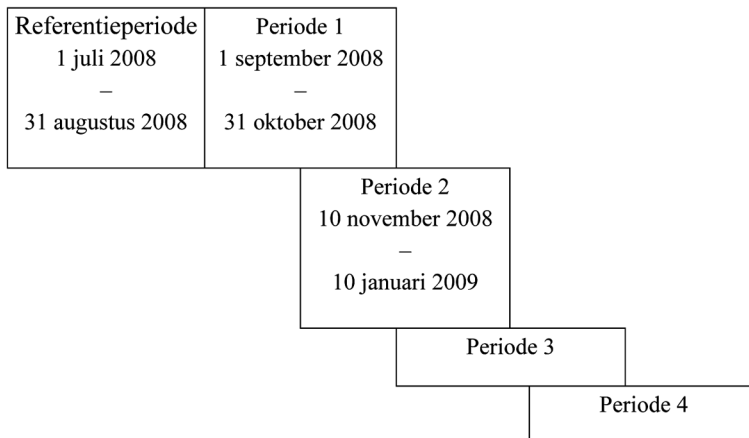
Voorbeeld

De werkgever doet op 1 december 2008 een verzoek om ontheffing.

De som van de omzet van de werkgever in twee maanden die liggen in de periode van 1 september 2008 tot 1 januari 2009 (periode 1: 1 september 2008–31 oktober 2008) is met ten minste 30% afgenomen ten opzichte van de omzet in de twee direct daaraan voorafgaande maanden (referentieperiode: 1 juli 2008–31 augustus 2008). In dezelfde twee periodes in 2007 was er geen sprake van een omzetsdaling in periode 1 ten opzichte van de referentieperiode.

Op 11 januari 2009 wordt het eerste verzoek tot verlenging ingediend.

De omzet is in de twee maanden voorafgaand aan het verzoek tot verlenging (periode 2: 10 november 2008–10 januari 2009) ten minste 30% lager dan de omzet in de referentieperiode (1 juli 2008–31 augustus 2008).



*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.*