



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 november 2008, nr. AV/IR/2008/33534, tot vaststelling van bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008 (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 1 januari 2009 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 1 januari 2009.
4. In totaal worden op basis van deze bijzondere beleidsregel ontheffingen toegekend tot maximaal omgerekend 20.000 werknemers met een dienstverband van 38 uur per week (maximaal voor 760.000 uren per week). Het bereiken 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 tijdstip 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 tijdstip van ontvangst het tijdstip 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 de volgorde van behandeling 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 1 januari 2009 (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 eveneens sprake was van een omzetsdaling in periode 1 ten opzichte van de referentieperiode, dan wordt het percentage van de daling in 2007 in mindering gebracht op het percentage van de daling in 2008. 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.

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 Centrum voor Werk en Inkomen 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. Inwerkingtreding

1. Deze bijzondere beleidsregels treden in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin deze worden geplaatst en vervallen met ingang van 1 januari 2009.
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 6. Citeertitel

Deze bijzondere beleidsregels worden aangehaald als: 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, 26 november 2008

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



TOELICHTING

Algemeen

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.

De huidige financiële crisis heeft negatieve gevolgen voor de economische ontwikkeling in Nederland. Economische oorzaken van een vermindering van bedrijvigheid worden normaliter geacht te behoren tot het normale ondernemersrisico. 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.

Dit neemt niet weg dat voorkomen moet worden dat tijdsdruk en gebrekkige informatie leiden tot overreacties met als gevolg een onnodig verlies aan werkgelegenheid. Gelet op het uitzonderlijke karakter van de situatie heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenspraak met het kabinet besloten de regeling werktijdverkorting, met bijzondere voorwaarden die zijn neergelegd in de bijzondere beleidsregels op deze situatie van toepassing te verklaren. Daarom is een aantal op de situatie toegesneden criteria ontwikkeld, die bij verzoeken om ontheffing van het verbod op werktijdverkorting zullen worden gehanteerd.

Met deze bijzondere beleidsregels wordt beoogd om 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. Daarom zijn de bijzondere beleidsregels ook maar korte duur van kracht: bedrijven kunnen tot 1 januari 2009 een aanvraag indienen. De regeling zal eerder worden gesloten als blijkt dat werknemers voor een totaal van 20.000 fulltime eenheden onder de regeling vallen (dit komt overeen met een budgettair beslag van niet meer dan € 200 miljoen), omdat in dat geval vastgesteld moet worden dat de regeling te breed is dan wel dat de problematiek waarvoor wij staan van een andere orde is. Daarmee zou de nadruk komen te liggen op het voorkomen van structurele aanpassingen in plaats van op het accommoderen van het bepalen van de juiste structurele aanpassing. De regeling staat open voor al die bedrijven die inmiddels in moeilijkheden zijn geraakt. Voor bedrijven die nog niet door omzetverlies zijn getroffen, geldt dat zij nu volop in de gelegenheid zijn om hun eigen voorbereidingen te treffen.

De bijzondere beleidsregels vervangen tot 1 januari 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 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 totaal worden op grond van deze bijzondere beleidsregels niet meer ontheffingen verleend dan omgerekend voor 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 20.000 wordt bereikt. De hiervoor gekozen systematiek is vergelijkbaar met die doorgaans wordt gebruikt bij subsidieaanvragen.

Op het moment dat de grens van 20.000 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 januari 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 omzetzdaling een criterium dat objectief meetbaar, controleerbaar en handhaafbaar is.

In deze bijzondere beleidsregels wordt de omzet en dan meer specifiek de omzetzdaling 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 omzetzdaling. Een omzetzdaling van 30% betekent derhalve dat voor 30% van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren een verzoek om ontheffing kan worden gedaan. Mocht de omzetzdaling 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 verdeelt.

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 Centrum voor Werk en Inkomen (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 gevegd.
- 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 Centrum voor Werk en Inkomen 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 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 omzetzaling nog altijd minimaal 30 procent bedraagt ten opzichte van de eerdere in de beleidsregel genoemde referentieperiode. Als de omzetzaling is afgenomen wordt de ontheffing overeenkomstig verlaagd. Als de omzetzaling is toegenomen blijft de omvang van de verleende ontheffing in stand. De ontheffing wordt bij een verlengingsverzoek niet uitgebreid. Reden hiervoor is dat na 1 januari 2009 de regeling ook voor andere ondernemingen niet meer open staat. Bij ieder verzoek om verlenging moet een geactualiseerde accountantsverklaring worden gevoegd.

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 omzetzaling 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).



Referentieperiode 1 juli 2008 – 31 augustus 2008	Periode 1 1 september 2008 – 31 oktober 2008
	Periode 2 10 november 2008 – 10 januari 2009
	Periode 3
	Periode 4

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