



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2009, nr. IVV/I/2009/7428, tot tijdelijke algemene ontheffing van artikel 8, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in verband met deeltijd WW tot behoud van vakkrachten (Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Besluit:

Artikel 1. Ontheffing

1. In afwijking van artikel 8, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is het een werkgever toegestaan eenmalig de werktijd van een of meer van zijn werknemers gedurende een van tevoren schriftelijk vastgelegde periode met ten hoogste 50% te verkorten indien:
 - a. de werkgever schriftelijk aantoont dat:
 - 1°. als het de verkorting van de werktijd van 20 of meer werknemers betreft, de belanghebbende verenigingen van werknemers, en bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers, met de verkorting instemmen,
 - 2°. als het de verkorting van de werktijd van minder dan 20 werknemers betreft, een vertegenwoordiging van zijn werknemers met de verkorting instemt;
 - b. de werkgever met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers schriftelijk afspraken heeft gemaakt om het loon door te betalen voor zover de betrokken werknemers op grond van de criteria van de Werkloosheidswet geen recht hebben op een uitkering op grond van die wet over de uren waarmee de werktijd is verkort;
 - c. de werkgever met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers schriftelijk afspraken heeft gemaakt om in de periode gedurende welke de werktijd wordt verkort:
 - 1°. door middel van scholing de inzetbaarheid van de werknemers van wie de werktijd wordt verkort in zijn bedrijf of in het bedrijf van een andere werkgever te behouden of te verbeteren,
 - 2°. het verrichten van arbeid door de werknemers waarvan de werktijd wordt verkort in het bedrijf van een andere werkgever mogelijk te maken;
 - d. de werkgever zich jegens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen schriftelijk heeft verplicht aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een vergoeding te betalen als bedoeld in artikel 3, overeenkomstig de modelovereenkomst die als bijlage 1 bij deze regeling is gevoegd;
 - e. de in de aanhef bedoelde periode aanvangt voor 1 januari 2010;
 - f. de in de aanhef gelegen periode niet geheel of gedeeltelijk samenvalt met een periode waarvoor de werkgever een ontheffing heeft op grond van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 of de Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.

Artikel 2. Duur en verlenging

De periode van verkorting van de werktijd, bedoeld in artikel 1, eerste lid, bedraagt ten hoogste 13 aaneengesloten kalenderweken en kan twee maal aansluitend met een periode van ten hoogste 26 aaneengesloten kalenderweken worden verlengd. Verlenging is alleen toegestaan, indien daarbij wordt voldaan aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 1, eerste lid, aanhef en onderdelen a tot en met d. Daarnaast geldt als voorwaarde voor verlenging dat de werkgever schriftelijk verslag doet van de uitvoering van de in de voorafgaande periode gemaakte afspraken, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c.

Artikel 3. De vergoeding

1. De vergoeding, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, is verschuldigd indien:
 - a. in de periode van verkorting van de werktijd de werkloosheid uit de dienstbetrekking met de



- werkgever in een aaneengesloten periode van vier kalenderweken waarover uitkering op grond van de Werkloosheidswet wordt betaald gemiddeld meer bedraagt dan de 50%, bedoeld in artikel 1, eerste lid;
- b. de werknemer in de periode van 13 weken onmiddellijk na afloop van de periode van verkorting van de werktijd geheel of gedeeltelijk werkloos blijft of wordt uit de dienstbetrekking met de werkgever en in verband daarmee recht houdt of krijgt op uitkering op grond van de Werkloosheidswet.
2. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel b, geldt in plaats van een periode van 13 weken een periode overeenkomend met een derde van de schriftelijk vastgelegde periode van verkorting van de werktijd, indien dat laatste langer is.
 3. De vergoeding is niet verschuldigd indien de omstandigheid, bedoeld in het eerste lid, het gevolg is van:
 - a. opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever om een dringende reden in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; of
 - b. opzegging van de dienstbetrekking door de werknemer dan wel ontbinding van de dienstbetrekking op diens verzoek.
 4. De vergoeding, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, bedraagt:
 - a. in het geval, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, de helft van het bedrag van de bruto uitkering op grond van de Werkloosheidswet, vermeerderd met de daarover door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verschuldigde premies en de vergoeding, bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet, die het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft uitbetaald over de periode voorafgaand aan de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode van vier weken;
 - b. in het geval, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, de helft van het bedrag van de bruto uitkering op grond van de Werkloosheidswet, vermeerderd met de daarover door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verschuldigde premies en de vergoeding, bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet, die het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft uitbetaald over de schriftelijk vastgelegde periode van verkorting van de werktijd.

Artikel 4. Inwerkingtreding

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin dit wordt geplaatst, werkt terug tot en met 1 april 2009 en vervalt met ingang van 1 januari 2010.
2. In afwijking van het eerste lid blijft dit besluit van toepassing op verkortingen van de werktijd waarbij voor 1 januari 2010 is voldaan aan artikel 1, eerste lid, alsmede op de verlenging, bedoeld in artikel 2, en de afwikkeling van de vergoedingen, bedoeld in artikel 3.

Artikel 5. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst, met uitzondering van de bijlage, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, die ter inzage wordt 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, 31 maart 2009

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



TOELICHTING

Algemeen

De financiële crisis is een nieuwe fase ingegaan. De onzekerheid van september 2008 heeft plaatsgemaakt voor de duidelijkheid dat er gedurende langere tijd negatieve gevolgen zullen zijn voor de Nederlandse economie. Bedrijven ondervinden vraaguitval en kampen met onzekerheid over de toekomst. Op deze situatie passen zij hun arbeidsvraag aan. Dit zal leiden tot een toename van de werkloosheid. Teneinde waar mogelijk werk in werkgelegenheid om te zetten, en werkgelegenheid zo goed mogelijk open te stellen voor werknemers wier baan dreigt te verdwijnen of verdwenen is, heeft het kabinet inmiddels diverse maatregelen getroffen. In het kader van de afspraken met sociale partners en in het kader van het aanvullend beleidskader van het kabinet zijn afspraken gemaakt over aanvullende maatregelen. De notitie die als bijlage werd gevoegd bij de brief van 25 maart 2009 bevat een overzicht van de invalshoeken en maatregelen van waaruit thans de problematiek van de arbeidsmarkt wordt aangepakt.

Uitgangspunt bij de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek is dat behoud van werkgelegenheid waar geen werk is geen perspectief biedt. Dat laat onverlet dat veel bedrijven thans zonder dat er duidelijk 'licht is aan het einde van de tunnel' voor de keuze komen te staan om vakkrachten die van wezenlijk belang zijn voor het productievermogen te ontslaan bij gebrek aan voldoende opdrachten, of om ze in dienst te houden, in welk geval de reserves die nodig zijn om deze tijd door te komen snel uitgeput raken. Het gaat om situaties waarbij aanpassingen van het personeelsbestand zouden leiden tot een ongewenste vernietiging van investeringen die in vakkrachten zijn gedaan. In dergelijke gevallen zouden vakkrachten verloren gaan op korte termijn, terwijl zij binnen een afzienbare termijn juist nodig zijn.

In overleg met sociale partners is geconcludeerd dat het gewenst is bedrijven in de bedoelde situatie in staat te stellen vakkrachten te behouden, terwijl zij voor ten hoogste 50% van de werktijd ten laste komen van de WW-regeling. Hiermee wordt beoogd op korte termijn kapitaalvernietiging te voorkomen en lange termijn aanpassingen niet te belemmeren. Deze mogelijkheid wordt door middel van de onderhavige tijdelijke algemene ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 gerealiseerd,

Werkgevers die gebruikmaken van dit besluit kunnen, gedurende een door hen te bepalen periode van ten hoogste 13 aaneengesloten weken, die met tweemaal 26 weken verlengd kan worden, de arbeidsuren van hun werknemers reduceren met een door de werkgever te bepalen percentage van maximaal 50%. Bij vermindering van het aantal te werken uren met toepassing van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten kan door de betrokken werknemer een beroep op de Werkloosheidswet (WW) worden gedaan. De werknemer ontvangt in dat geval tijdens het dienstverband met zijn werkgever een WW-uitkering voor dat deel van zijn werktijd dat het aantal te werken uren is vermindert naar de normale regels van de WW.

Aan het gebruik van dit besluit wordt een aantal voorwaarden gesteld. De eerste is dat er vanuit een vertegenwoordiging van de werknemers toestemming dient te zijn gegeven voor de urenvermindering en dat met die vertegenwoordiging is afgesproken dat het loon wordt doorbetaald voor zover de werknemer minder werkt als gevolg van de toepassing van dit besluit maar geen recht heeft op uitkering op grond van de WW over die uren. De tweede voorwaarde is dat de werkgever een aantal inspanningsverplichtingen heeft jegens de werknemer van wie het aantal te werken uren wordt vermindert. Deze inspanningsverplichtingen hebben betrekking op scholing en detachering. Bij verlengingen toetst het UWV de concrete invulling hiervan aan de hand van een daartoe door de werkgever te overleggen verslag. Indien niet aan de verplichtingen is voldaan, zal worden geconstateerd dat verlenging niet mogelijk is en wordt de eerder verleende WW-uitkering beëindigd. De werkgever is vanaf dat moment gehouden het loon van de werknemer weer volledig te betalen. De derde voorwaarde is dat de vermindering van het aantal uren aanvangt voor 1 januari 2010 en dat de periode van vermindering niet samenvalt met een verkorting van de werktijd met toepassing van een ontheffing op grond van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 of de Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008. Tot slot dient de werkgever zich jegens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) te verplichten een vergoeding aan het UWV te betalen als de arbeidsomvang van zijn werknemer in de vooraf vastgelegde periode van urenvermindering met meer dan 50 procent wordt verlaagd of zijn werknemer onmiddellijk aansluitend aan die periode (dan wel indien sprake is van verlenging: de verlengde periode) of in de 13 weken daaropvolgend werkloos blijft of wordt.

Via deze voorwaarden wordt aan de werknemer een duidelijk signaal afgegeven dat zijn werkgever op de lange termijn met hem verder wil. Het instellen van de vergoedingsregeling waarborgt verder dat alleen die bedrijven die een lange termijnperspectief hebben hiervan gebruik maken. Het is van belang



dat van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten alleen gebruik wordt gemaakt wanneer de werkgever en werknemer verwachten dat er in de toekomst binnen het bedrijf voldoende werk is. Vermeden moet worden dat deze vorm van deeltijd-WW een weg van minste weerstand wordt en een alternatief voor de situatie van werkelijke werkloosheid. Dit is niet in het belang van de betrokken werknemers die uiteindelijk toch om zullen moeten zien naar een andere baan, maar bij het zoeken daarnaar een achterstand oplopen omdat zij te lang zijn blijven hangen in hun oude baan. Het is ook niet in het belang van de werkgever die daardoor middelen moet inzetten die anders beschikbaar zouden kunnen zijn voor investeringen. Het is uiteindelijk ook niet in het algemeen belang omdat noodzakelijke aanpassingen daardoor vertraagd worden en meer middelen vergen.

Indien het vooruitzicht op werk op langere termijn onzeker is, is het in het belang van zowel werknemer als werkgever dat de werkgelegenheid wordt afgebouwd. Van Werk Naar Werk staat dan voorop. In de brief van het Kabinet zijn o.a. de maatregelen gepresenteerd die dit mogelijk maken. Daarbij is aangegeven dat in deze situatie het normale instrumentarium in het kader van de WW beschikbaar is met de gebruikelijke voorwaarden die aan de WW zijn gekoppeld. Indien werkgever en werknemer ook gegeven de huidige economische situatie voldoende vertrouwen hebben dat op langere termijn de werkgelegenheid bestaat, is behoud van vakkrachten aangewezen. Teneinde te voorkomen dat deze afweging lichtvaardig wordt gemaakt, dienen de normale regels van de WW te gelden. Om die reden wordt de Regeling gelijkstelling niet-gewerkte uren met gewerkte uren buiten toepassing gelaten en dit zorgt ervoor dat bij toepassing van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten, deze normale WW-regels gelden.

Alhoewel werknemers te allen tijde op zoek kunnen gaan naar een nieuwe baan, is de opzet van het besluit dusdanig dat in deze periode hier niet de focus op ligt. De werknemer is dan ook op grond van artikel 3, eerste lid, onderdeel b, van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA vrijgesteld van de re-integratieverplichtingen in het kader van de WW. De werknemer is op basis van goed werknemerschap evenwel wel 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.

Het besluit moet het mogelijk maken voor bedrijven om in samenspraak met werknemers tot een verantwoorde strategie te komen voor de inzet van arbeid en het waarborgen van lange termijn belangen van zowel werkgevers als werknemers nu de ongekend snel opgetreden economische onzekerheid tot aanpassingen noopt.

De WW-aanvragen in verband met het onderhavige besluit zullen in verband met spoedige afwikkelingen verlopen via een gestandaardiseerd proces. Het UWV zal aan de hand van de complete aanvragen beoordelen of aan de voorwaarden van dit besluit is voldaan en of er derhalve recht is op een WW-uitkering. Bij dit proces hoort dat bij verlenging twee weken voor het aflopen van de oorspronkelijke periode de juiste formulieren door het UWV zijn ontvangen.

Het voorliggende besluit vormt een vernieuwing die onder druk van de omstandigheden wordt geïntroduceerd. In het voorgaande is er reeds op gewezen dat vermeden moet worden dat de deeltijd-WW een 'zacht heelmiddel' wordt voor werkelijke werkloosheid. Voor de wijze waarop van het voorliggend instrument gebruik zal worden gemaakt bestaat echter maar beperkt ervaring. Om die reden is het nodig om een aantal 'remmen' in te bouwen die het mogelijk maken om in te grijpen indien blijkt dat van de regeling een ander dan bedoeld gebruik wordt gemaakt. In de eerste plaats wordt de deeltijd-WW daarom eerst voor de beperkte periode van drie maanden geopend. Binnen drie maanden na de inwerkingtredingsdatum zal dit besluit worden geëvalueerd. Indien daaruit blijkt dat in ruime mate niet bedoeld gebruik wordt gemaakt van het besluit kan dit per direct worden gesloten. Dat zal dan ook inhouden dat de eerste periode van drie maanden niet verlengd zal worden. In de tweede plaats geldt voor de toepassing van deze regeling een budgettair plafond. Indien het aantal toekenningen van WW-uitkeringen in verband met werkloosheid als gevolg van toepassing van dit besluit de grens, corresponderend met een uiteindelijke uitkeringslast van 375 miljoen euro dreigt te overschrijden, zal dit besluit op dat moment worden ingetrokken, waarbij de reeds lopende gevallen uiteraard zullen worden gerespecteerd, maar nog niet toegekende verlengingen eventueel niet zullen worden gehonoreerd.

Dit besluit vervalt in ieder geval per 1 januari 2010. Slechts tot die datum is instroom mogelijk, zij het dat voor degenen die voor die datum zijn ingestroomd, verlenging daarna nog wel mogelijk zal zijn. Deze beperking hangt samen met het feit dat de regeling bedoeld is als mogelijkheid in de huidige periode waarin bedrijven met een onzekere toekomst toch zullen moeten beslissen over behoud van hun productievermogens. Aan het eind van het lopend jaar is het tijd om te bezien of er nog steeds geen 'licht is aan het einde van de tunnel' en wat onder die omstandigheden de meest verantwoorde aanpak van het vervolgtraject is. Tegen die tijd zal de gehele aanpak van de arbeidsmarktproblematiek opnieuw moeten worden beoordeeld.



Artikelsgewijs

Artikel 1. Ontheffing

Op grond van dit artikel kan de werkgever eenmalig voor een of meer van zijn werknemers het aantal te werken uren met ten hoogste 50% verminderen. In het eerste lid wordt geregeld onder welke voorwaarden dat kan.

Als eerste voorwaarde geldt het vereiste van instemming door de belanghebbende verenigingen van werknemers, en als die er niet zijn een andere vertegenwoordiging van werknemers, met de vermindering respectievelijk – als het minder dan 20 werknemers betreft – instemming door een vertegenwoordiging van werknemers. Als tweede voorwaarde geldt dat de werkgever met die vertegenwoordiging van werknemers afsprekt het loon door te betalen voor de uren waarmee de werktijd is verkort doch waarover de betrokken werknemers op grond van de criteria van de WW geen recht hebben op een uitkering op grond van die wet. Als derde voorwaarde geldt dat de werkgever afspraken maakt met de vertegenwoordiging van werknemers om:

- a. de werknemer scholing te laten volgen 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. 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 werknemers te detacheren bij een ander bedrijf. Daarbij kan de werkgever gebruik maken van de diensten van het UWV en de mobiliteitscentra. Op die wijze worden arbeidsoverschotten in het ene bedrijf ingezet om arbeidstekorten bij andere bedrijven op te vangen.

Als volgende voorwaarde geldt dat de vermindering van het aantal te werken uren aanvangt voor 1 januari 2010 en dat de periode van verlaging van de arbeidsomvang met toepassing van dit besluit niet geheel of gedeeltelijk mag samenvallen met een verkorting van de werktijd met toepassing van een ontheffing op grond van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 of de Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.

De laatste voorwaarde is dat de werkgever zich schriftelijk jegens het UWV verplicht om in de situaties die zijn opgenomen in artikel 3 een vergoeding aan het UWV te betalen. Voor de schriftelijke overeenkomst dient gebruik te worden gemaakt van de modelovereenkomst die als bijlage 1 bij dit besluit is gevoegd.

Artikel 2. Duur en verlenging

Uitgangspunt is dat de vermindering van het aantal te werken uren ten hoogste 13 weken duurt. De vermindering van het aantal te werken uren kan, voor zover aan de voorwaarden van dit besluit wordt voldaan, maximaal twee maal worden verlengd. In totaal kan derhalve voor maximaal 65 weken het aantal te werken uren worden verminderd. Verlenging impliceert dat deze geldt voor dezelfde werknemers waarvoor aanvankelijk het aantal te werken uren is verminderd en voor hetzelfde aantal te werken uren. Bij een eventuele verlenging zal sprake moeten zijn van een concrete invulling van die afspraken, aan te tonen door een hierop betrekking hebbend schriftelijk verslag van de werkgever.

Artikel 3. De vergoeding

Op grond van artikel 1, eerste lid, onderdeel d, dient de werkgever zich te verplichten om een vergoeding te betalen aan het UWV in een aantal situaties. De eerste situatie is die waarin de werknemer in de periode waarover de werktijd met toepassing van dit besluit wordt verminderd, in een aaneengesloten periode van vier kalenderweken waarover een uitkering wordt betaald gemiddeld minder dan 50% van de oorspronkelijke arbeidsomvang bij die werkgever werkt in verband waarmee hij een groter recht op WW-uitkering heeft. In dat geval is de vergoeding gelijk aan de helft van de bruto WW-uitkering (exclusief de toeslag op grond van de Toeslagenwet) en de werkgeversdelen van de premies die het UWV heeft betaald over de periode voorafgaand aan de bedoelde periode van vier weken. Een andere situatie waarin een vergoeding is verschuldigd, is als de werknemer aansluitend aan de periode waarover de werktijd met toepassing van dit besluit wordt verkort werkloos blijft of, indien zijn werkloosheid dan eindigt, in de periode van 13 weken daarna werkloos wordt uit de dienstbetrekking met de werkgever en in verband met die werkloosheid recht houdt of krijgt op een WW-uitkering. De hoogte van de vergoeding is in dat geval de helft van de bruto WW-uitkering (exclusief de toeslag op grond van de Toeslagenwet) vermeerderd met de werkgeversdelen van de premies die het UWV heeft betaald over de periode waarover de werktijd met toepassing van dit besluit is verkort.

Indien, als gevolg van verlenging, de periode waarover de werktijd met toepassing van dit besluit is



verminderd meer bedraagt dan 39 weken geldt, in plaats van een periode van 13 weken, een periode overeenkomend met een derde van de periode van verkorting van de werktijd.

De vergoeding is niet verschuldigd indien de werknemer zelf de dienstbetrekking heeft opgezegd of indien de dienstbetrekking op diens verzoek is ontbonden dan wel indien de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd om een dringende reden als bedoeld in artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

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