



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 mei 2009, nr. IVV/I/2009/10994, tot Wijziging Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met de uitbreiding van de meldingsmogelijkheden

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Besluit:

ARTIKEL I. WIJZIGING BESLUIT DEELTIJD WW TOT BEHOUD VAN VAKKRACHTEN

Artikel 1 van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan het tweede lid wordt een zin toegevoegd, luidende: Evenzo kunnen een vereniging van werknemers of vertegenwoordiging van werknemers als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, indien er een verschil van mening bestaat met de werkgever dat een onoverkomelijke belemmering vormt voor de instemming, dit schriftelijk melden aan het meldpunt, genoemd in artikel 3a.

B

Het derde lid komt te luiden:

3. Bij de melding geeft de werkgever of de desbetreffende vereniging of vertegenwoordiging van werknemers informatie over de redenen van de melding en verstrekt de overige daarbij van belang zijnde gegevens. De werkgever onderscheidenlijk de desbetreffende vereniging of vertegenwoordiging van werknemers doen de andere partij bij het geschil onverwijld mededeling van de melding en de inhoud daarvan.

ARTIKEL II. INWERKINGTREDING

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin dit wordt geplaatst.

Dit besluit zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 25 mei 2009

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



TOELICHTING

Bij het Besluit van 29 april 2009, nr. IVV/I/2009/9524, tot wijziging van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met de instelling van een meldpunt (hierna: aanpassingsbesluit), is het Meldpunt deeltijd WW ingesteld. De regeling betreffende het Meldpunt, zoals in dit aanpassingsbesluit opgenomen, is bedoeld om tot een oplossing te komen in die gevallen waar geen gebruik kan worden gemaakt van de deeltijd WW regeling, om redenen van het feit dat een werkgever en de relevante vertegenwoordiging van werknemers niet tot overeenstemming kunnen komen over de voorwaarden waaronder van die regeling gebruik moet worden gemaakt.

Hoewel de regeling is bedoeld voor beide partijen – werkgever en vertegenwoordiging van werknemers – is het op grond van de tekst van het besluit alleen mogelijk dat een werkgever zich wendt tot het Meldpunt. Met dit besluit wordt het mogelijk dat ook een vertegenwoordiging van werknemers zich rechtstreeks tot het Meldpunt wendt als zij van oordeel is dat een werkgever ten onrechte niet mee wil werken aan het tot stand komen van wenselijk geachte afspraken over scholing of detachering of van afspraken gelegen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer. Ook wordt het met deze wijziging mogelijk gemaakt dat werkgever en vertegenwoordiging van werknemers zich gezamenlijk wenden tot het Meldpunt. Voorts wordt geregeld dat de meldende partij (de werkgever respectievelijk de desbetreffende vereniging of vertegenwoordiging van werknemers) zijn melding schriftelijk kenbaar maakt aan de andere betrokken partijen (de desbetreffende vereniging of vertegenwoordiging van werknemers respectievelijk de werkgever). Een afschrift van deze kennisgeving dient onderdeel te zijn van de bij de melding te verstrekken informatie.

Het is uiteraard niet de bedoeling dat ieder verschil van mening direct aan het Meldpunt wordt gemeld, maar dat partijen (werkgever en vertegenwoordiging van werknemers) zich tot het uiterste inspannen om zelf tot een oplossing te komen. Melding is dan ook alleen aan de orde als er sprake is van een meningsverschil dat een onoverkomelijke belemmering vormt voor de toepassing van het Besluit Deeltijd WW. Dat geldt niet alleen voor de door het besluit Deeltijd WW vereiste afspraken over bijvoorbeeld scholing en detachering, maar ook wat betreft door de vertegenwoordiging van werknemers gewenste afspraken in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer betreffende werknemers die in de deeltijd WW regeling terecht zullen komen. Daarover is het volgende nog van belang. In de aanbeveling van de sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid betreffende de deeltijd WW regeling is aangegeven, dat in het overleg op decentraal niveau afspraken kunnen worden gemaakt over gehele of gedeeltelijke aanvulling van de WW-uitkering als onderdeel van een totaalpakket. Daarbij is vermeld dat de Stichting erop vertrouwt dat decentrale partijen een zorgvuldige en evenwichtige afweging maken tussen de economische positie waarin het betreffende bedrijf verkeert en de mogelijke consequenties voor de werknemers. Hierbij wijst de Stichting erop dat in het onderhandelingsproces werkgevers niet op voorhand de mogelijkheid van loonaanvulling kunnen afwijzen en dat anderzijds het uiteindelijk ontbreken van overeenstemming hierover voor de werknemers geen op zichzelf staande voorwaarde kan zijn om goedkeuring aan een aanvraag voor deeltijd WW te onthouden. Daaruit moge ook duidelijk zijn dat het aan de orde stellen van een voorwaarde betreffende loonaanvulling als zodanig, niet zonder meer als oneigenlijk kan worden aangemerkt.

Zoals in de toelichting bij het aanpassingsbesluit aangegeven ziet het kabinet deeltijd WW op basis van instemming door de relevante vertegenwoordiging van werknemers als de meest wenselijke vorm om bij getroffen bedrijven invulling te geven aan het behoud van vakkrachten. Het Besluit Deeltijd WW, de instelling van een meldpunt voor geschillen, het sociaal akkoord van afgelopen maart en de aanbeveling van de Stichting van half april privilegiëren de route van overeenstemming tussen sociale partners als startpunt voor het kunnen toepassen van deeltijd WW voor een bedrijf/werkgever. Het kabinet meent daarom dat die route ook nadrukkelijk als eerst wenselijke moet worden bewandeld. De regeling van het meldpunt moet dus als ultimum remedium worden beschouwd, niet in de laatste plaats wat betreft de (uiteindelijke) rol van de Minister van Sociale en Werkgelegenheid bij een dergelijk geschil. Dat impliceert dat een melding ook prematuur kan zijn, omdat gemeld wordt terwijl nog nauwelijks decentraal overleg is gevoerd of op een moment dat dat overleg nog gaande is. Het oordeel van sociale partners op centraal niveau kan in een dergelijke situatie luiden dat de mogelijkheden van decentraal overleg nog onvoldoende zijn benut, en derhalve dat geen sprake is van oneigenlijke gronden waardoor deeltijd WW niet tot stand komt.

Het is dus aan sociale partners op decentraal niveau om op een verantwoorde wijze om te gaan met het instrument en, als niet tot een bevredigende oplossing kan worden gekomen, aan de sociale partners op het centrale niveau om hiertoe te geraken. Het is in dat verband ook aan sociale partners op het centrale niveau om te beoordelen in hoeverre door partijen oneigenlijk wordt gehandeld – met als gevolg dat geen gebruik gemaakt kan worden van het besluit Deeltijd WW – en als zij van oordeel zijn dat dat het geval is, hen daarvan te overtuigen (zodat wel van de regeling gebruik gemaakt kan worden).



Mocht dat onverhoopt niet tot resultaat leiden, terwijl partijen het niet oneens zijn over de noodzaak om gebruik te maken van de regeling en het geschil er aldus toe leidt dat ten onrechte hiervan geen gebruik gemaakt kan worden en dat door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is vastgesteld, dan zal als uiterste middel gebruik gemaakt kunnen worden van de alternatieve mogelijkheid om te komen tot deeltijd WW. Deze mogelijkheid is reeds gerealiseerd met het eerdergenoemde aanpassingsbesluit en bestaat eruit dat in een dergelijke situatie de deeltijd WW regeling openstaat voor werkgevers en werknemers die samen tot overeenstemming zijn gekomen over de vermindering van het aantal arbeidsuren. Bij de vaststelling als hiervoor genoemd, zal (indien beschikbaar) het verslag van de vertegenwoordigers van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 3a, derde lid, van het Besluit Deeltijd WW worden betrokken.

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