

Beleidsregels Ontheffing verbod van werktijdverkorting 2004

Beleidsregel 1

Op verzoek van de werkgever wordt een ontheffing verleend als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, voor de bij die ontheffing aan te wijzen werknemers of groepen van werknemers, indien gedurende ten minste 2 kalenderweken en gedurende ten hoogste 24 kalenderweken, ten minste 20% van de aan de werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan of naar verwachting niet zal kunnen worden benut, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend. Een ontheffing wordt verleend voor een periode van ten hoogste 6 weken en kan op verzoek van de werkgever drie maal worden verlengd, telkens voor een periode van ten hoogste 6 weken.

Beleidsregel 2

Geen ontheffing wordt verleend:

- a. over perioden voorafgaand aan de datum waarop de aanvraag voor ontheffing is ontvangen;
- b. voorzover het personeelsbestand van de onderneming niet op de voor de betrokken onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd;
- c. indien de vermindering van werkzaamheden samenhangt met een werkstaking in de betreffende of in een andere onderneming, tenzij redelijkerwijs niet kan worden verwacht, dat de werkstaking door het verlenen van de ontheffing zal worden beïnvloed.

Toelichting

Algemeen

Op grond van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) is het de werkgever verboden éézijdig de werktijd van werknemers te verminderen. Het verbod op werktijdverkorting geldt als aanvulling op het algemene ontslagverbod zoals verwoord in artikel 6 van het BBA, op grond waarvan een werkgever dient te beschikken over een door de CWI te verstrekken vergunning alvorens tot opzegging van de arbeidsverhouding over te kunnen gaan. Het verbod dient ter voorkoming van het omzeilen van dit algemene opzegverbod, door werknemers minder uren te laten werken in plaats van het vragen van een ontslagvergunning. Van het verbod op werktijdverkorting kan door de minister van SZW voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers ontheffing worden verleend. Over de wijze waarop van deze bevoegdheid gebruik wordt gemaakt zijn in 1998 beleidsregels gesteld (Stcrt.1998, nr.75) ter vervanging van de eerder hiervoor opgestelde Richtlijnen Werktijdverkorting uit 1974 (Stcrt.1974, 46). De in 1998 opgestelde beleidsregels zijn geëvalueerd. Dit heeft geresulteerd in een wijziging van de beleidsregels betreffende werktijdverkorting, zoals toegelicht in de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 oktober 2004 aan de Eerste en Tweede Kamer der Staten Generaal. Hierdoor wordt de uitvoering vereenvoudigd, de handhaafbaarheid vergroot en worden de administratieve lasten voor werkgevers die werktijdverkorting aanvragen verminderd.

Beleidsregel 1

Op grond van deze regeling kan aan de werkgever een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting worden verleend als er sprake is van een vermindering van bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend. Wel dient als gevolg daarvan sprake te zijn van een werkvermindering van ten minste 20% gedurende een periode van 2 kalenderweken. Op grond van deze regeling komt een in omvang en/of duur geringere werkvermindering, aldus voor risico van de werkgever. Onder het niet kunnen benutten van de arbeidscapaciteit wordt verstaan, het door werknemers geheel of gedeeltelijk niet kunnen verrichten van de overeengekomen arbeid, noch van andere arbeid, die de werknemer in redelijkheid kan worden opgedragen. Ingeleend personeel (bijvoorbeeld uitzendkrachten) wordt dus niet gerekend tot de arbeidscapaciteit die de werkgever ter beschikking staat.

In het algemeen kan worden gesteld, dat een de werkgever persoonlijk betreffende verhindering dan wel een vermindering van afzet of productie die geen verband houdt met buitengewone omstandigheden (calamiteiten), tot het normale ondernemersrisico behoren. In die gevallen, die leiden tot een verminderd aanbod van werk, is de werkgever dan ook gehouden het loon door te betalen en is er geen reden ontheffing te verlenen van het verbod op werktijdverkorting. Enkele aan de praktijk ontleende voorbeelden van situaties, die voor risico van de werkgever komen zijn: ziekte van de werkgever, het schorsen van werknemers, gebruikelijke fluctuaties in bedrijvigheid, gewijzigde concurrentieverhoudingen of marktsituaties, een dalende economische conjunctuur, accijnsverhogingen, quoteringsmaatregelen, valuta-schommelingen, veranderd gedrag van de overheid, export- of importverboden, aanloopproblemen van startende ondernemingen, wijziging van het verkoopbeleid, herstelwerkzaamheden die geen verband houden met buitengewone omstandigheden, orderverlies, bijvoorbeeld als gevolg van een fusie of faillissement van de opdrachtgever, of door het verplaatsen van de productie naar een ander land en het bewust aanvaarden van een risico van vermindering van werkaanbod, door bijvoorbeeld werkzaamheden te verrichten voor één opdrachtgever.

In bepaalde omstandigheden kunnen calamiteiten op het niveau van de onderneming, of bijvoorbeeld plaatselijk of regionaal, die tot werkvermindering hebben geleid, wegens hun buitengewone aard niet aan de werkgever worden toegerekend. Voorbeelden hiervan op het niveau van de onderneming zijn calamiteiten als brand, of blikseminslag. Als er sprake is van plaatselijke, regionale of andere calamiteiten, waarvan de effecten zich niet beperken tot een enkele onderneming, wordt telkens afzonderlijk beoordeeld of zij tot het normale ondernemersrisico behoren of niet. Enkele voorbeelden uit het verleden waarbij dat niet werd aangenomen, zijn: het in 1995 ontruimen van de Betuwe wegens hoog water, de vuurwerkramp in Enschede in 2000, de terroristische aanslagen in de Verenigde Staten in 2001, de oorlog in Irak in 2003, dierziekten die als gevolg van overheidsmaatregelen leiden tot geheel of gedeeltelijke stillegging van productie, verwerking en/of vervoer van al dan niet besmette dieren (MKZ- varkens- en vogelpest- crises) en (tot dan toe onbekende) virusziekten zoals SARS.

Van belang is verder, dat er een directe relatie moet bestaan tussen de aangevoerde oorzaak en de werkvermindering. Als een bepaalde omstandigheid pas op langere termijn tot werkvermindering leidt en/of slechts indirect gevolgen heeft, dan wordt geen werktijdverkorting verleend. Als voorbeeld wordt genoemd, de terroristische aanslagen van 11 september 2001 in de Verenigde Staten, die naast directe gevolgen, indirect en op wat langere termijn negatieve gevolgen hebben gehad voor de economische ontwikkeling als zodanig, waarmee het bedrijfsleven in meer algemene zin werd geconfronteerd.

Het kan zijn, dat niet op voorhand duidelijk is, of de door de werkgever aangevoerde omstandigheid, op grond waarvan een ontheffing wordt gevraagd, inderdaad tot vermindering van werk heeft geleid. In dat geval zal van de werkgever worden gevraagd om bedrijfsgegevens over de drie voorafgaande jaren over te leggen. Als dan blijkt dat in de jaren voorafgaand aan het jaar van aanvraag zich soortgelijke fluctuaties in de bedrijvigheid hebben voorgedaan, dan wordt aangenomen dat de aanvraag op onjuiste gronden is ingediend. Het is vervolgens aan de werkgever om aannemelijk te maken, dat dat niet het geval is.

Er geldt een wachtermijn van twee kalenderweken. Deze termijn wordt in acht genomen om te voorkomen, dat relatief kortdurende perioden van verminderde bedrijvigheid tot het verlenen van werktijdverkorting leiden. Het verlenen van werktijdverkorting voor dergelijke perioden wordt niet doelmatig geacht. Als na afloop van deze periode blijkt, dat de vermindering van werkzaamheden nog steeds voortduurt, zal vanaf de kalenderweek waarin de vermindering zich voor het eerst heeft voorgedaan een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting worden verleend. Met dien verstande, dat de ontheffing niet eerder in zal gaan dan de kalenderweek waarin de aanvraag voor werktijdverkorting is ingediend. De ontheffing zal echter direct kunnen worden verleend, als bij het indienen van een aanvraag duidelijk is, dat de werkvermindering langer dan twee weken zal duren. In een dergelijk geval heeft het in acht nemen van een wachtperiode immers geen zin.

Verder geldt, dat de vermindering van werkzaamheden tijdelijk dient te zijn, wat tot uitdrukking komt in het vereiste, dat de vermindering ten hoogste 24 weken mag beslaan. Dit hangt samen met het feit, dat de ontheffing is bedoeld ter overbrugging van een betrekkelijk korte periode van verminderde bedrijvigheid. Als de vermindering naar verwachting langer duurt dan 24 weken, zal geen ontheffing worden verleend. Mede omdat niet op voorhand met een redelijke mate van zekerheid zal kunnen worden gesteld of en in welke mate herstel van bedrijvigheid zich zal voordoen. Dat is ook de reden, dat een ontheffing in aanvang slechts wordt verleend voor een periode van ten hoogste 6 weken. Bij een verzoek om verlenging zal worden nagegaan of herstel binnen de eerder aangegeven periode van 24 weken is te verwachten. Als dat niet het geval is zal niet tot verlenging worden overgegaan. Als tegen het einde van de 24 weken periode blijkt, dat de verminderde bedrijvigheid - tegen de verwachting in - niet voldoende hersteld is, kan de ontheffing nog één keer worden verlengd mits herstel in die periode is gegarandeerd.

Als een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting is verleend, kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet

(WW), als aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Dat betekent, dat er sprake moet zijn van een verlies van arbeidsuren van ten minste vijf of ten minste de helft van het gebruikelijke aantal arbeidsuren per kalenderweek en dat voldaan wordt aan de voor het recht op uitkering geldende referentie-eisen. Hij of zij hoeft zich in beginsel niet voor andere arbeid beschikbaar te stellen, een vereiste dat wel geldt voor werknemers die als gevolg van ontslag aanspraak maken op WW. In beginsel, omdat als na een eerste ontheffing een volgende ontheffing voor de volledige arbeidstijd wordt verleend, wordt op grond van de WW van de betreffende werknemers verlangd, zich ook voor andere (tijdelijke) arbeid beschikbaar te stellen, dan alleen bij de eigen werkgever. De uitkering dient te worden aangevraagd bij de UWV, die ook zorg draagt voor de betaling en controleert of aan de uitkeringsvoorwaarden wordt voldaan.

Beleidsregel 2

Een ontheffing wordt uitsluitend verleend over perioden gelegen op of na de datum waarop de aanvraag voor een ontheffing is ontvangen en alleen voorzover het personeelsbestand van de onderneming op de voor de betrokken onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd. Het heeft immers geen zin voor (een deel van de) werknemers een ontheffing te verlenen als duidelijk is, dat zij in de toekomst niet meer bij de betreffende werkgever werkzaam kunnen zijn. Met andere woorden, als er in feite sprake is of zal zijn van een structurele vermindering van werk. In dat geval dient de werkgever een ontslagvergunning te vragen bij de CWI, of de rechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Door de ontheffing zouden zij immers vrijgesteld worden van de op grond van de WW geldende verplichting zich beschikbaar te stellen voor andere arbeid, daar waar voor deze werknemers het juist van belang is, dat zij zo snel mogelijk ander werk vinden. Voor de goede orde wordt hierbij opgemerkt, dat ook bij een aanvraag om verlenging van de ontheffing wordt nagegaan, of voor de werknemers die het betreft nog perspectief bestaat op voortzetting van de arbeidsverhouding, na ommekomst van de periode van het geheel of gedeeltelijk stilliggen van de bedrijfsactiviteiten.

Wat betreft het niet verlenen van een ontheffing bij stakingen geldt, dat de overheid zich ervan dient te onthouden, door het verlenen van ontheffingen een staking ten gunste van één der partijen te beïnvloeden. Dit geldt zowel in gevallen, dat de staking of daarmee samenhangende omstandigheden zich voordoen in de onderneming waarvoor ontheffing wordt gevraagd, als in gevallen waarin zich dit voordoet in een andere onderneming. Tot met een staking samenhangende omstandigheden worden gerekend werkverhinderende van werkwillige werknemers door stakers van dezelfde of van een andere onderneming. Alleen als beïnvloeding redelijkerwijs niet te verwachten is kan een ontheffing worden verleend.

Het indienen van een aanvraag

Een aanvraag voor het verlenen van een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting dient te worden ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, t.a.v. de Directie UAW, Postbus 90801, 2509 LV Den Haag. Nadere informatie over de regeling en het aanvraagformulier zijn beschikbaar op de website van het ministerie (www.szw.nl) --- → “werk”.