



Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 september 2021, 2021-0000067623, tot heropening van de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Besluit:

ARTIKEL I

De Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 maart 2020, 2020-0000039117, houdende de beëindiging van de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting wordt ingetrokken.

ARTIKEL II

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 oktober 2021.

Deze beleidsregel zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 22 september 2021

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



TOELICHTING

Algemeen

Deze beleidsregel maakt het (opnieuw) mogelijk dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) ontheffing van het verbod op werktijdverkorting verleent. Hiertoe wordt de Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 maart 2020, 2020-0000039117 ingetrokken. Deze laatstgenoemde beleidsregel realiseerde dat de Minister van SZW per 17 maart 2020 geen ontheffingen meer verleende. Met het intrekken van die beleidsregel herleven de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 (hierna: beleidsregels werktijdverkorting 2004).

Aan bedrijven die te maken hebben met buitengewone omstandigheden waarvan de gevolgen zich vanaf 1 oktober manifesteren, kan als gevolg van het herleven van de beleidsregels werktijdverkorting 2004 een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting voor kortdurende verminderde inzet van arbeidscapaciteit na 1 oktober worden verleend.

In de beleidsregels werktijdverkorting 2004 is vastgelegd hoe de Minister van SZW invulling geeft aan deze bevoegdheid.

Aanleiding voor hervatten mogelijkheid werktijdverkorting

De Minister van SZW maakte tot 17 maart 2020 aan de hand van de beleidsregels werktijdverkorting 2004 gebruik van zijn bevoegdheid tot het verlenen van toestemming voor werktijdverkorting.

Het verlenen van ontheffingen op basis van die beleidsregels werd in maart 2020 stopgezet, vanwege de explosieve toename van het aantal verzoeken om ontheffing in verband met corona¹-gerelateerde omstandigheden. Het behandelen van al deze verzoeken bleek gezien de aantallen en de spoedeisendheid onuitvoerbaar. In plaats van werktijdverkorting werd de Tijdelijke noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (hierna: NOW) geïntroduceerd, die het tijdelijk mogelijk maakte voor werkgevers om subsidie aan te vragen ter tegemoetkoming in hun loonkosten voor werknemers.

Door de grootschalige vaccinatiecampagne kunnen grote delen van de economie inmiddels weer op volle kracht draaien. Hoewel er op dit moment nog enkele contact-beperkende maatregelen van kracht zijn, zijn we inmiddels in een fase gekomen die meer structureel van aard is. Dat is aanleiding voor het kabinet de NOW niet te verlengen (Kamerstukken II 2021/22 35 420, nr. BE). De economie zal zich moeten aanpassen aan de structurele aanwezigheid van het coronavirus, oftewel de endemische fase. Uiteraard houdt het kabinet een vinger aan de pols ten aanzien van de epidemiologische situatie.

Het gegeven dat de corona-pandemie inmiddels structureel van aard is en ondernemers daar in hun normale bedrijfsvoering rekening mee kunnen houden, laat onverlet dat er zich calamiteiten kunnen voordoen waarbij niet van ondernemers gevraagd kan worden dat in hun normale bedrijfsvoering te betrekken. Bijvoorbeeld een brand of een overstroming. De Minister van SZW maakt het daarom vanaf 1 oktober 2021 weer mogelijk om een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting te krijgen.

Geen werktijdverkorting in verband met corona

De Minister van SZW zal – in het verlengde van de aanleiding voor het intrekken van de NOW – geen ontheffing van het verbod op werktijdverkorting verlenen indien de aanvraag daarvoor verband houdt met corona. De ontheffing van het verbod op werktijdverkorting is namelijk bedoeld voor situaties waarbij er sprake is van een buitengewone omstandigheid die niet tot het normale ondernemingsrisico kan worden gerekend, die tot gevolg heeft dat er een kortdurende periode van werkvermindering is. Van bedrijven kan inmiddels worden verwacht dat zij eventuele veranderende omstandigheden en de gevolgen daarvan in het kader van corona in behoorlijke mate kunnen voorzien en daarop anticiperen, gegeven de structurele aard van de fase waar de pandemie zich in bevindt. Deze omstandigheden en de gevolgen daarvan zijn daarmee onderdeel geworden van het normale ondernemingsrisico. Ondernemers worden bijvoorbeeld in staat geacht in te kunnen spelen op mogelijke verandering van reisadvies vanwege oplopende besmettingen in een derde land. Ook kan de werkvermindering als gevolg van de pandemie inmiddels niet meer worden getypeerd als 'kortdurend'. Bedrijven hebben in de regel langer dan 24 weken te maken (gehad) met werktijdvermin-

¹ Waar in deze beleidsregel het woord 'corona' of 'coronavirus' wordt gebruikt, wordt verwezen naar SARS-CoV2, het virus dat de besmettelijke ziekte COVID-19 veroorzaakt.



dering als gevolg van de pandemie, waarvoor ze in die periode bijvoorbeeld al NOW-subsidie hebben ontvangen.

Ook indien voor een specifiek bedrijf op dit moment nog beperkingen gelden, zoals in de evenementensector, wordt geen ontheffing verleend indien de aanvraag verband houdt met corona. De structurele fase waarin de pandemie zich bevindt, en de mogelijkheid op corona te anticiperen is ook voor deze sectoren van toepassing. Vanwege de beperkingen in verband met corona zijn voor dergelijke sectoren wel gerichte steunmaatregelen getroffen.

Verduidelijkingen beleid

Van het doen herleven van de beleidsregels uit 2004 wordt gebruik gemaakt om het vanaf 1 oktober 2021 te voeren beleid bij het beoordelen van aanvragen voor werktijdverkorting op enkele punten te verduidelijken. Dit om te voorkomen dat ondernemers aanvragen doen die vervolgens moeten worden afgewezen, zoals in de afgelopen jaren diverse malen is voorgekomen. Ten eerste wordt benadrukt dat ingezette bestuursdwang geen reden is voor ontheffing. Een bedrijf komt bijvoorbeeld niet in aanmerking voor een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting als een burgemeester op basis van de Opiumwet een pand sluit ter handhaving van de openbare orde. Ten tweede wordt verduidelijkt dat de algemene leiding van een bedrijf niet in aanmerking komt voor werktijdverkorting. De algemene leiding wordt niet gezien als werknemer, en ook na een calamiteit geacht over voldoende werkzaamheden in het organisatorische- en beleidsvak te beschikken. Juist in tijden na de calamiteit mag van de leiding een verhoogde inspanning worden verwacht om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. De derde verduidelijking is dat werkgevers voor zelfstandigen die in opdracht werken voor de onderneming geen werktijdverkorting kunnen krijgen. Zelfstandigen hebben geen arbeidsovereenkomst met de werkgever, maar verlenen doorgaans tegen een prijs een dienst. Er is geen sprake van een 'werktijd' voor de werkgever, en ze staan (net als ander ingeleend personeel, zoals uitzendkrachten) niet direct ter beschikking van de inlenende werkgever. Tot slot wordt van deze gelegenheid gebruik gemaakt nogmaals te benoemen dat negatieve gevolgen van een wijziging van overheidsbeleid geen reden zijn voor toekenning van werktijdverkorting. In ons democratisch bestel is de kans immers altijd aanwezig dat besloten wordt tot een ander beleid. Het is onderdeel van het normale ondernemingsrisico hier rekening mee te houden. Bijvoorbeeld negatieve gevolgen van quoteringsmaatregelen kunnen daarmee niet leiden tot een ontheffing.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*