

2403



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan

Minister van SZW

WVJ
UWV → wat nu
in as 30

nota

Tweede beslisnota Crisisregeling Personeelsbehoud

TER BESLISSING

Directie

Datum
6 februari 2023

Onze referentie
2023-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
2

Aanleiding

In navolging van de eerdere beslisnota Crisisregeling Personeelsbehoud (CP) van 26 oktober jl. (zie bijlage 2) is verder gewerkt aan de invulling van de CP. In deze nota willen we u weer een aantal beslispunten met betrekking tot de CP voorleggen.

Gevraagd besluit

We vragen u akkoord te gaan met de in deze nota beschreven vijf beslispunten. De beslispunten zien op:

- 1) De betrokkenheid van vakbonden
- 2) De invulling van de herplaatsingsoptie
- 3) Het uitsluiten van overheidswerkgevers
- 4) Het werkgeversbegrip
- 5) Verdere uitwerking consequentie bij aanvraag BE-ontslag

Deze worden in de nota per onderwerp aan u voorgelegd en toegelicht. Daarnaast delen we twee aspecten van de regeling met u ter informatie, zijnde de verdere vormgeving van de opschaalbaarheid en de relatie tot het Besluit Inkomstenverhouding (IKV).

Graag ontvangen we uw reactie uiterlijk donderdag 9 maart, zodat we dit nog kunnen verwerken in een concept-Kamerbrief i.r.t. de CP die we voornemens zijn met de Stichting van de Arbeid te bespreken.

Kernpunten

Proces en planning

- De CP is onderdeel van het arbeidsmarktpakket. In de voortgangsbrief en de overleggen over het arbeidsmarktpakket wordt gesproken over de CP op hoofdlijnen. Deze staan inmiddels in grote lijnen vast. Om tijdig tot wetgeving te kunnen komen zijn wij intern de regeling verder aan het uitwerken. De beslispunten die we u met deze nota voorleggen zijn in lijn met de CP zoals deze in het arbeidsmarktpakket is opgenomen.
- We spreken veel met betrokken partijen over de (nadere invulling van de) CP. Zo spreken we met UWV over een uitvoerbare vormgeving van de CP. UWV geeft aan pas een definitief oordeel over de uitvoerbaarheid te kunnen geven op het moment dat de uitvoeringstoets is uitgevoerd. We zijn wekelijks met UWV in gesprek over de punten die nog verdere



uitwerking behoeven en waar nog zorgen zitten over de uitvoerbaarheid, zoals de indirecte gevallen die ook in aanmerking moeten komen voor de CP.

- Hiernaast lopen ook gesprekken met het ministerie van Financiën over de vormgeving van de CP. We werken toe naar besluitvorming over nog openstaande punten in de eerstvolgende vierhoek (week van 6 maart). U ontvangt separaat de voorbereiding voor dit BWO.

Eenheid kabinetsbeleid

Datum

6 februari 2023

Onze referentie

2023-
[redacted]

Beslispunten

Beslispunt 1: betrokkenheid vakbonden

→ Bent u akkoord met het opnemen van een verplichting voor de werkgever om een vakbond te informeren over de CP-aanvraag?

- In de CP zoals we die voor ogen hebben, is voorzien dat de OR van een onderneming wordt ingeschakeld om advies uit te brengen over een aanvraag. U heeft hier bij de eerste beslisnota mee ingestemd.
- Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

- De informatieplicht houdt in dat de werkgever een vakbond voorafgaand aan de CP-aanvraag schriftelijk moet hebben geïnformeerd over de voorgenomen CP-aanvraag. UWV controleert dit. De informatieplicht geeft de vakbonden een zekere rol bij de CP-aanvraag, maar wat die rol is dat zullen werkgever en vakbond zelf moeten uitmaken. In juridische zin zal de vakbond namelijk in de meeste gevallen geen belanghebbende zijn in de zin van de Awb en dus kan men geen bezwaar maken bij UWV tegen de CP-aanvraag. Het geeft de bonden wel gelegenheid om het gesprek aan te gaan met de werkgever en zijn leden bij te staan.

Beslispunt 2: herplaatsing

→ Bent u akkoord met de onderstaande invulling van de herplaatsingsoptie?

- In plaats van een tegemoetkoming in het kader van de CP kan de werkgever ook kiezen voor de mogelijkheid tot het herplaatsen van zijn personeel. Op dit moment (zonder CP) zijn er al mogelijkheden tot het herplaatsen van personeel. Dit loopt langs de band van goed werkgevers en werknemerschap of via een eenzijdig wijzigingsbeding.
- In de CP wordt opgenomen dat de werkgever een zwaarwichtig belang heeft om de werknemer te herplaatsen als hij in aanmerking komt voor de CP. Hiermee heeft de werkgever niet meer de bewijslast voordat hij over kan gaan tot herplaatsing. We zien dit als een wenselijke versnelling in

ingesteld?
aluh

tijden van crisis. De werknemer behoudt de optie om naar de rechter te stappen in het geval van bezwaar.

- De werkgever mag de werknemer slechts tijdelijk andere werkzaamheden laten verrichten voor de duur van de CP (maximaal 6 maanden).
- Ook wordt er een algemeen kader m.b.t. de herplaatsing in de wet opgenomen.¹ Doel van dit kader is om de werkgever meer duidelijkheid, snelheid en houvast te bieden in de beslissing tot herplaatsing en de mogelijkheden daarbij. Het kader bevat de volgende onderdelen:
 - Functie: van de werknemer kan worden gevraagd om werkzaamheden te verrichten behorende bij functies op hetzelfde of een lager niveau mits er geen specifieke extra diploma's nodig zijn voor de betreffende andere functies.
 - Locatie: de andere werkzaamheden vinden plaats bij dezelfde werkgever of binnen het concern.
 - Reistijd: heeft de werkgever meerdere vestigingen of locaties, dan zou de werkgever de werknemer mogen herplaatsen naar een andere locatie waarbij de werkgever extra reistijd mag opleggen voor zover deze gezien wordt als werktijd. Eventuele extra reiskosten die werknemer kwijt is aan de extra reistijd, worden door werkgever vergoed. !
- Het kan voorkomen dat het zwaarwichtig belang van de werknemer groter is dan dat van de werkgever. In die uitzonderlijke gevallen zal de werkgever hier rekening mee moeten houden bij een eventuele herplaatsing. De aangeboden werkzaamheden moeten uiteraard wel passen bij de (medische) arbeidsmogelijkheden van de werknemer

Datum
6 februari 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Beslispunt 3: uitsluiting overheidswerkgevers

→ Bent u akkoord met het uitsluiten van overheidswerkgevers van toegang tot de CP?

- Overheidswerkgevers zijn alle publiekrechtelijke organisaties (rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen, Rijkswaterstaat, Politie, Defensie, Belastingdienst) én de onderwijssector. Voor deze werkgevers geldt dat een crisis als gevolg waarvan de werkzaamheden tijdelijk, geheel of gedeeltelijk niet kunnen worden uitgevoerd geen gevolgen zal hebben voor de financiering/bekostiging vanuit het Rijk. Het is daarom onnodig en beleidsmatig ongewenst deze werkgevers toegang te geven tot de CP.
- Daarnaast is in het coalitieakkoord opgenomen dat de deeltijd-WW dient "om de interne flexibiliteit en wendbaarheid van bedrijven te vergroten". Het ligt hiermee voor de hand om de CP alleen voor bedrijven en niet voor overheidswerkgevers open te stellen.
- Uitvoeringstechnisch is het goed mogelijk onderscheid te maken tussen overheidswerkgevers en overige sectoren (UWV ziet dit aan de premieafdracht).
- **Eenheid kabinetsbeleid**

Beslispunt 4: werkgeversbegrip

→ Bent u akkoord om de voorwaarde van 20%-werktijdvermindering toe te passen op het niveau van de formele werkgever?

¹ Mocht uit de praktijk blijken dat het wenselijk is om het algemene kader specifiek in te vullen, bestaat de optie om tegelijk met inwerkingtreding van de wet, of later, (delen van) het algemene kader specifiek in te vullen bij AMvB of ministeriële regeling.

Datum
6 februari 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

- In de eerste CP-nota bent u akkoord gegaan met het opnemen van de voorwaarde dat er sprake moet zijn van 20% werktijdvermindering over het gehele bedrijf. We hebben toen voorgelegd dat het criterium niet op het niveau van het concern wordt getoetst. In de NOW werd de voorwaarde van 20% omzetverlies in principe wel op concernniveau gemeten vanuit de gedachte dat omzetverlies bij een deel van het concern best gedragen kan worden door de andere onderdelen van het concern (interne solidariteit).²
- Deze gedachte past goed bij de uit algemene middelen gefinancierde NOW, maar minder goed bij de door werkgeverspremies gefinancierde CP die meer het karakter heeft van een (sociale) verzekering met een duidelijk omschreven risico (calamiteit). Bovendien is gebleken is dat het werkgeversbegrip zoals dat in de NOW werd gehanteerd (groep/concernniveau) erg lastig uitvoerbaar is, voor zowel de uitvoerder als voor grote of internationale ondernemingen.
- De meest voor de hand liggende entiteit om de 20%-voorwaarde op toe te passen, is het juridische begrip formele werkgever. Dit sluit aan bij uitgangspunten uit bestaande regelgeving zoals bij de regeling Werkijdverkorting (Wtv) en bedrijfseconomisch ontslag.
- De werkgever is de natuurlijke persoon (eenmanszaak) of rechtspersoon (B.V., stichting, etc.) met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.
- Het hanteren van de formele werkgever als entiteit kan in sommige gevallen arbitrair uitpakken. Zo zal een onderneming die werknemers per vestiging in een aparte bv heeft ondergebracht bij een crisis in één vestiging eerder in aanmerking voor CP dan ondernemingen die alle werknemers van alle vestigingen onder één overkoepelende bv onderbrengen. Dit kan echter worden gezien als de vrijheid die de ondernemer heeft om de onderneming naar eigen inzicht in te richten.
- Een uitzondering maken voor deze groep werkgevers vinden wij niet wenselijk, omdat werkgevers zelf voor een bepaalde vorm gekozen hebben en omdat aanpassingen en uitzonderingen de wetgeving en uitvoering ernstig compliceren.

He Nieuw
van
verzekering
voor
Werkgevers?
dan alle

Beslispunt 5: consequentie bij aanvraag BE-ontslag

- Bent u akkoord met een financiële consequentie van 10% van de ontvangen CP en met het terugbetalen van het loonoffer aan de werknemer?
- Bent u akkoord dat de financiële consequentie alleen zal gelden voor de werknemers voor wie de werkgever via de CP een tegemoetkoming heeft ontvangen en niet voor de herplaatste werknemers?
- Lopende onderhandelingen derden/stakeholders

[redacted]

) eens

- In de vorige beslisnota bent u akkoord gegaan met het opnemen van de voorwaarde dat werkgevers bij aanvraag een verklaring indienen dat tot en met 4 maanden na afloop van de CP geen werknemers waarvoor CP is

² Later konden concerns onder voorwaarden ook voor specifieke onderdelen/werkmaatschappijen van het concern NOW aanvragen.

aangevraagd worden ontslagen om bedrijfseconomische redenen. Daarin was ook opgenomen dat hier een consequentie voor geldt.

Datum
6 februari 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

- Reden voor een dergelijke consequentie is dat binnen de theorie van de CP de werknemer baanzekerheid mag verwachten van de werkgever, en dat deze zekerheid ook langer mag duren dan enkel de periode van de CP.
- We stellen voor om een financiële consequentie in te voeren indien de werkgever binnen de periode een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indient. Dit betreft alleen werknemers van wie een loonoffer gevraagd is en voor wie de werkgever een tegemoetkoming had aangevraagd. De financiële consequentie bestaat uit het terugbetalen van het loonoffer aan de werknemer wiens ontslag om wordt aangevraagd, en het terugbetalen van 10 procent van de ontvangen tegemoetkoming aan de overheid.
- De redenering voor het terugbetalen van het loon is dat een herstellende actie op zijn plaats is voor een werknemer die een loonoffer gemaakt heeft uitgaande van het feit dat hij dan zijn baan zou kunnen behouden. Als de werkelijkheid anders blijkt, is het logisch om het ingehouden loonoffer met terugwerkende kracht alsnog te betalen aan de werknemer, zodat hij geen nadeel ondervindt van zijn periode in de CP.
- Samenvattend dient de werkgever het loonoffer, zijnde 20% van het loon over de niet-gewerkte uren, terug te betalen aan de werknemer. Daarnaast betaalt de werkgever 10% van de tegemoetkoming, zijnde 60% van het loon over de niet-gewerkte uren, terug aan de overheid.
- Voor werknemers waarvoor de werkgever gebruik maakt van de herplaatsingsmogelijkheid, geldt geen financiële consequentie wanneer er binnen de periode bedrijfseconomisch ontslag wordt aangevraagd. De herplaatste werknemer levert weliswaar een 'offer'/bijdrage omdat hij tijdelijk andere werkzaamheden verricht, maar een financiële consequentie past niet goed bij het karakter van de herplaatsingsmogelijkheid. De aanleiding voor financiële consequenties bij herplaatsing is minder aanwezig, omdat de werknemer het volledige loon krijgt doorbetaald, en de werkgever geen financiële tegemoetkoming van UWV ontvangt voor de betreffende werknemers.

Wet met
zeker of
de baan
volgen

voorbeeld
som?

?

Maar
alibi mer
principe

Lopende onderhandelingen derden/stakeholders

- Het doel van de financiële consequentie is het creëren van een prikkel die de werkgever er toe aanzet om op voorhand goed in te schatten of de werkzaamheden na afloop van de CP hervat zullen worden en of het echt nodig is om de regeling aan te vragen.
- **Lopende onderhandelingen derden/stakeholders**

[Redacted content]

alibi

Ter informatie

Datum
6 februari 2023

Plausibiliteitstoets en opschaalbaarheid CP

Onze referentie
2023- [redacted]

- Zoals in de vorige beslisnota aangegeven kan [redacted] Belang van inspectie, controle en toezicht [redacted]
- We nemen u hier mee in onze laatste stand van denken, zodat u dit kunt gebruiken in de gesprekken die u voert over de CP.
- Zodra we zicht hebben op het complete plaatje (zowel plausibiliteitstoets, opschaalbaarheid, OR- en vakbondsmogelijkheden, M&O restrisico's en beheersmaatregelen), komen we bij u terug met een appreciatie over de definitieve vorm van toetsing binnen de CP. Belang van inspectie, controle en toezicht [redacted]
- We zullen een overleg laten inplannen om hierover met u in gesprek te gaan.
- Om er zeker van te zijn dat alleen werkgevers die voldoen aan de voorwaarden in aanmerking komen voor de regeling [redacted] Belang van inspectie, controle en toezicht [redacted] Omdat de regeling opschaalbaar moet zijn voor grote crises (NOW-niveau), [redacted] Belang van inspectie, controle en toezicht [redacted] We proberen daarbij om risico's op oneigenlijk gebruik zo veel mogelijk te beperken.
- Belang van inspectie, controle en toezicht [redacted]
- [redacted]
- Belang van inspectie, controle en toezicht [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- Belang van inspectie, controle en toezicht [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

Toelichting koppeling besluit IKV en de CP

- In de beslisnota 'Nieuw uitstel Besluit IKV' van 25 januari 2023 bent u geïnformeerd over het feit dat UWV heeft gesignaleerd dat het de CP pas kan uitvoeren na de implementatie van het Besluit IKV.
- Na overleg met UWV blijkt dat de koppeling tussen deze twee trajecten niet nodig is, en dat ze voor de CP gebruik kunnen maken van de huidige polisadministratie.
- Dit betekent dat de inwerkingtreding van de CP niet hoeft te wachten op de inwerkingtreding van het besluit IKV.
- UWV geeft in algemene zin wel aan dat het aannemelijk is dat ze zullen moeten prioriteren in de implementatie agenda van de verschillende trajecten (waaronder CP), en dat hier t.z.t. nader over gesproken moet worden.

Datum

6 februari 2023

Onze referentie

2023-

2403 Tweede beslisnota Crisisregeling Personeelsbehoud

*23/3 127
mee in achtn-
gave / vt
CP*

Op maandag 13 maart jl. hebben wij uw reactie op de tweede beslisnota Crisisregeling Personeelsbehoud ontvangen. Een van de beslispunten gaat over de voorwaarde dat de werkgever zal verklaren geen personeel voor wie hij CP heeft aangevraagd, gedurende de CP en voor een periode achteraf, te ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen (zie ook bijlage). U bent akkoord gegaan met het beslispunt, maar vroeg om een rekenvoorbeeld waaruit blijkt wat de financiële consequentie voor een werkgever zou zijn als wél tot .

- Het rekenvoorbeeld (zie hieronder) laat zien wat de financiële consequentie per maand zou zijn voor de werkgever. Het geeft weer hoe de consequentie eruit ziet voor verschillende hoogtes in werktijdvermindering (WTV) en loon en wat de totale consequentie (terugbetaling loonoffer + 10% van de tegemoetkoming) als percentage is van het financieel voordeel voor de werkgever (het loonoffer + de totale tegemoetkoming) voor die individuele werknemer. Deze consequentie is alleen van toepassing op de individuele werknemer waarvoor een tegemoetkoming is ontvangen (en waarvoor een loonoffer is toegepast) die om bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen binnen de termijn en geldt dus niet voor de hele functiegroep/bedrijf.

Financiële consequentie bij BE-ontslag per maand ontvangen tegemoetkoming (en toegepast loonoffer)

Loon ® WTV	€ 2000		€ 6000	
20%	Tegemoetk. (60% loon + 23,5% opslag) ¹	€296,40	Tegemoetk. (60% loon + 23,5% opslag)	€889,20
	Loonoffer	€80	Loonoffer	€240
	10% van tegemoetkoming	€29,64 +	10% van tegemoetkoming	€88,92 +
	Totale consequentie	€109,64	Totale consequentie	€328,92
	Consequentie als % van tegemoetk. + loonoffer	29%	Consequentie als % van tegemoetk. + loonoffer	29%
80%	Tegemoetk. (60% loon + 23,5% opslag)	€1185,60	Tegemoetk. (60% loon + 23,5% opslag)	€3556,80
	Loonoffer	€200	Loonoffer	€600
	10% van tegemoetkoming	€118,56 +	10% van tegemoetkoming	€355,68 +
	Totale consequentie	€318,56	Totale consequentie	€955,68
	Consequentie als % van tegemoetk. + loonoffer	23%	Consequentie als % van tegemoetk. + loonoffer	23%
100%	Tegemoetk. (60% loon + 23,5% opslag)	€1482	Tegemoetk. (60% loon + 23,5% opslag)	€4446
	Loonoffer	€200	Loonoffer	€600
	10% van tegemoetkoming	€148,20 +	10% van tegemoetkoming	€444,60 +
	Totale consequentie	€348,20	Totale consequentie	€1.044,60
	Consequentie als % van tegemoetk. + loonoffer	21%	Consequentie als % van tegemoetk. + loonoffer	21%

¹ Tegemoetkoming betreft de 60% van het loon over niet-gewerkte uren plus een generieke opslag van 23,5% voor werkgeverslasten.

- In de situatie van 20% WTV en een looncomponent van €2000, zal de financiële consequentie als totaal van het loonoffer en de ontvangen tegemoetkoming 29% bedragen. In een scenario van 100% WTV daalt dit percentage naar 21%. Bij een hoger maandloon blijven deze verhoudingen uiteraard gelijk.
- De totale consequentie neemt in absolute zin dus toe naarmate de werktijdverkorting hoger is, maar neemt in relatieve zin juist af. Reden hiervoor is dat het loonoffer is gemaximeerd (20% van het loon over de niet-gewerkte uren met een maximum van 10% van het totale loon). Wanneer het maximum loonoffer is bereikt, groeit deze niet meer mee met de tegemoetkoming en consequentie, waardoor de relatieve hoogte van de consequentie afneemt.
- Deze voorwaarde geldt alleen voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, andere redenen (zoals disfunctioneren) van ontslag worden niet meegenomen in deze voorwaarde.