

1 Inleiding

Vanaf het begin van 2007 zijn de eerste tekenen van de kredietcrisis zichtbaar. De eerste Amerikaanse huizenbezitters komen in de problemen met de aflossing van hun hypotheek. Op dit moment gaat het nog om mensen met weinig inkomen en weinig eigen kapitaal die bij verschillende banken relatief dure leningen hebben afgesloten. Vanaf het voorjaar van 2007 slaat de crisis pas echt toe in Amerika. De Amerikaanse banken krijgen steeds meer te maken met mensen die niet in staat zijn hun hypothecaire lening af te lossen. Daarnaast leveren de gedwongen huizen verkopen minder op dan de waarde waarvoor zij op de balans staan. Hierdoor vallen de eerste hypotheekbanken om.

Vanaf de zomer van 2008 vallen er verschillende zakenbanken om in Amerika. Als dan ook nog eens de grootste verzekeraar ter wereld, de "American International Group" om dreigt te vallen, breekt er op de wereldwijde financiële markt paniek uit.

De problemen van AIG leiden tot een schokreactie. Verzekeringsmaatschappijen die tot dat moment goed door de crisis heen manoeuvreerden raken ook in de problemen. De aandelenkoersen van verzekeringsmaatschappijen dalen sterk. Hierdoor dreigt de crisis ook over te slaan naar pensioenfondsen. Zij zien hun beleggingen in verzekeringsmaatschappijen in een snel tempo verdampen. Met als gevolg dat de dekkingsgraad van verschillende pensioenfondsen in gevaar is gekomen¹, ook in Nederland. Bijvoorbeeld ABP, de pensioenverzekeraar voor de sector overheid en onderwijs en ook het pensioenfonds Zorg en Welzijn. Naast de pensioenfondsen komen ook Nederlandse banken in de problemen. Zo klopten Fortis, ING en Aegon bij Wouter Bos aan voor financiële steun.

Doordat de banken in de problemen komen worden er strengere voorwaarden gesteld aan het verlenen van leningen en stijgt de rente. Bedrijven en consumenten kunnen minder lenen en hebben hierdoor minder te besteden. Onder andere door deze factoren heeft het Centraal Plan Bureau berekend dat de Nederlandse economie gedurende het jaar 2009 zal krimpen met een percentage van 3.5 procent². Dit komt overeen met de melding die de Minister van Sociale Zaken Werkgelegenheid (verder Minister van SZW) kreeg uit het bedrijfsleven. Er is sprake van een teruglopende orderportefeuille³. Vanaf eind november 2008 loopt het aantal ontslagen op en worden er meer werkloosheidswet uitkeringen aangevraagd.

1.1 Probleembeschrijving

Vanaf het begin van de kredietcrisis bestaat er in het bedrijfsleven een grotere behoefte om flexibel om te gaan met werknemers. De huidige economische situatie heeft er toe geleid dat het kabinet juridische instrumenten, namelijk werktijdverkorting en deeltijd WW, heeft ingevoerd om de arbeidsflexibiliteit van werknemers te vergroten. Aan het einde van dit onderzoek zal ik mijn visie geven op de maatregelen effectieve juridische maatregelen zijn voor het bedrijfsleven en de werknemer en of het wellicht verstandig is om het beleid (op enkele punten) aan te passen.

Werktijdverkorting biedt werkgevers de mogelijkheid om op eenzijdige basis te besluiten dat werknemers niet of minder gaan werken. In principe geldt voor iedere werkgever het verbod om op eenzijdige basis het aantal te werken uren te verminderen. Dit verbod vindt haar basis in artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. In sommige gevallen heeft de Minister van SZW de bevoegdheid om ontheffing op dit verbod te verlenen. In het verleden is er al ontheffing verleend, bijvoorbeeld; begin jaren dertig van de twintigste eeuw (tijdens de internationale economische depressie), rond 1950, 1970 en rond 1980. Tot de begin jaren tachtig werd dit instrument nog ingezet om de werkgelegenheid in tijden van recessie te behouden. Na begin jaren tachtig werd het instrument ingezet bij calamiteiten. Zo werd werktijdverkorting onder andere ingevoerd na rivieroverstromingen, brand, bijzondere

¹ NRC Handelsblad, 'Krediet crisis in vijf stappen' d.d. 17 september 2008.

² de Volkskrant, 'Werkloosheid stijgt tot 9 procent' d.d. 17 februari 2009.

³ J.P.H. Donner, "brief aan de kamer inzake de financiële crisis", d.d. 24 november 2008.

veeziekten zoals vogel- en varkenspest⁴. De ontheffing werd verleend om werkgevers extra tijd te geven om de zaken weer op orde te brengen.

Vanaf begin november 2008 leefde er binnen de Nederlandse regering de discussie of werktijdverkorting ook ingevoerd moest worden voor bedrijven die zijn getroffen door de wereldwijde kredietcrisis. Uiteindelijk heeft het kabinet deze vraag met “ja” beantwoord⁵. Dit betekent dat de gevolgen van de kredietcrisis niet meer onder het “normale bedrijfsrisico” vallen. Gezonde bedrijven hebben tussen 30 november 2008 en 21 maart 2009 de mogelijkheid gehad om werktijdverkorting aan te vragen op grond van het bijzonder besluit 2008. Gedurende deze periode werd het instrument weer ingezet als conjunctuur instrument, net zoals tot de jaren tachtig van de twintigste eeuw het geval was. Dit scheelt het bedrijf veel kosten, wat een mogelijk faillissement kan afwenden. Het inkomensverschil dat werknemers lopen wordt aangevuld door een uitkering op grond van de werkloosheidswet.

De werktijdverkorting is per 1 april 2009 vervangen door de deeltijd WW. Net zoals bij werktijdverkorting kiest de werkgever ervoor om op eenzijdige basis het aantal te werken uren te verminderen. De Minister van SZW heeft wederom de bevoegdheid ontheffing te verlenen op dit verbod. Welke vereisten hiervoor gelden zijn uiteengezet in het besluit tot deeltijd WW tot behoud van vakkrachten⁶ en zullen verder in hoofdstuk 7 behandeld worden. Aan de hand van dit besluit wordt er al dan niet ontheffing verleend op het verbod van werktijdverkorting (met andere woorden: er wordt wel of geen vergunning afgegeven).

Boogaard advocaten wilt van mij weten, teneinde haar cliënten zo goed mogelijk te kunnen adviseren, welke structurele maatregelen het kabinet aan het bedrijfsleven aanbiedt om de arbeidsflexibiliteit van werknemers te vergroten. De laatste maanden komen er steeds meer cliënten met vragen over arbeidsflexibiliteit en Boogaard Advocaten verwacht ook dat er in de nabije toekomst vragen over zullen zijn. In verband met de veranderde criteria voor het verkrijgen van werktijdverkorting en de nieuwe vorm van de deeltijd WW kan dit onderzoek een bijdrage leveren aan de advisering van Boogaard Advocaten aan haar cliënten. Naast de nieuwe criteria heeft Boogaard Advocaten ook de behoefte aan eventuele verbeterpunten inzake het beleid van werktijdverkorting en/of deeltijd WW. Te denken valt bijvoorbeeld aan de procedure voor het verkrijgen van een vergunning voor deeltijd WW. Wellicht is er een procedure denkbaar die voor zowel de werkgever als de werknemer voordelen oplevert. Met andere woorden: zijn werktijdverkorting en deeltijd WW effectieve juridische instrumenten en zijn er nog verbeterpunten van deze maatregelen denkbaar?

De doelgroep van dit onderzoek zijn de advocaten van Boogaard Advocaten die zowel wetenschappelijke (achter) grond informatie als praktische overzichten uit dit onderzoeksrapport kunnen raadplegen en toepassen in lopende zaken.

1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om voor Boogaard Advocaten te Middelburg een duidelijk overzicht te verschaffen, waarin de instrumenten staan beschreven die het kabinet aan het bedrijfsleven aanbiedt om de arbeidsflexibiliteit van werknemers tijdens de kredietcrisis te vergroten en waarin staat beschreven of deze instrumenten effectieve juridische maatregelen zijn. Dit adviesrapport dient voor 29 mei 2009 afgerond en ingeleverd te zijn.

1.3 Centrale vraagstelling

Welke instrumenten biedt het kabinet aan het bedrijfsleven om de arbeidsflexibiliteit van werknemers tijdens de kredietcrisis te vergroten en zijn dit effectieve juridische instrumenten?

⁴ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 50.

⁵ W.A. Zondag, “Werktijdverkorting als werkgelegenheidsinstrument? *Tijdschrift voor de arbeidsrechtpraktijk* 2009-1, pag. 10.

⁶ Besluit van de Minister van SZW van 31 maart 2009, nr. |VV-/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.

De centrale vraag zoals vermeld in hoofdstuk 1.3 wordt beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen:

- 1) **Algemene inleiding:** Korte beschrijving werktijdverkorting en deeltijd WW.
- 2) **Werktijdverkorting en deeltijd WW in historisch perspectief:** Wanneer is de behoefte aan werktijdverkorting en deeltijd WW voor werknemers ontstaan en op welke momenten is dit instrument toegepast?
- 3) **Juridisch kader werktijdverkorting en deeltijd WW.**
 - Burgerlijk Wetboek.
 - Werkloosheidswet.
 - Buitengewoon besluit Arbeidsverhoudingen 1945.
 - Beleidsregels werktijdverkorting 2004.
 - Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.
 - Regeling van de Minister van SZW van 19 december 2008, tot wijziging van de Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 in verband met verlenging van de bijzondere beleidsregels.
 - Regeling van de Minister van SZW van 21 januari 2009, tot vaststelling van de verlengde bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008.
 - Algemene machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand.
 - Algemene machtiging tot werktijdverkorting, voor zoover nodig in verband met het daglicht.
 - Algemene machtiging tot werktijdverkorting, voor zoover noodzakelijk in verband met een werktijdregeling.
 - Besluit van de Minister van SZW van 31 maart 2009, nr. JVV-/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 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 april 2009, nr. IVV/II/2009/9524, tot Wijziging Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met de instelling van een meldpunt
- 4) **Vereisten voor het verkrijgen van werktijdverkorting.**
 - Standaard vereisten voor het verkrijgen van werktijdverkorting. (Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004).
 - Bijzondere vereisten voor het verkrijgen van werktijdverkorting. (Bijzondere beleidsregels werktijdverkorting 2008).
- 5) **Algemene machtigingen en een vrijstelling.**
 - Tijdelijke werktijdverkorting: Algemene machtigingen op het verbod.
 - Permanente werktijdverkorting: de vrijstelling.
 - Kanttekening.
- 6) **De bezwaarschriftprocedure bij afwijzing verzoek tot werktijdverkorting.**
 - De Algemene Wet Bestuursrecht.
 - De beslistermijn.
 - De Motivering.
 - Bezwaar.
 - Beroep bij de rechter.
 - Hoger beroep.
 - Schorsende werking.
- 7) **Deeltijd WW.**
- 8) **Het inkomen van de werknemer bij werktijdverkorting en deeltijd WW.**
 - De loondoorbetalingsverplichting bij werktijdverkorting.
 - De werkloosheidsuitkering bij werktijdverkorting.
- 9) **Verbeterpunten inzake het beleid van werktijdverkorting en deeltijd WW.**
- 10) **Conclusie.**
- 11) **Aanbevelingen.**

1.4 Randvoorwaarden

Zoals in de inleiding en in de centrale vraagstelling staat aangegeven gaat dit onderzoek met name over de vraag welke instrumenten het kabinet aan het bedrijfsleven biedt om de arbeidsflexibiliteit van werknemers tijdens de kredietcrisis te vergroten. Ook zal worden aangegeven wat de vereisten hiervoor zijn en of er wellicht punten zijn ter verbetering van het huidige en het in het verleden gevoerde beleid.

Om het onderzoek tot een goed einde te brengen moet het voldoen aan een aantal randvoorwaarden. Een van de belangrijkste factoren die daar aan kan bijdragen is de factor tijd. Aangezien er in totaal alleen al tien deelvragen te beantwoorden zijn moet er een goede planning zijn (bijlage 1). Door de werkzaamheden volgens de planning af te werken en zonodig bij te sturen zal dit onderzoek geen vertraging oplopen.

Een andere belangrijke factor is dat er voldoende geld aanwezig is om het onderzoek uit te voeren. Aangezien dit onderzoek door middel van deskresearch uitgevoerd kan worden, levert het bijna geen kosten op. Deze randvoorwaarde levert dan ook geen probleem op. Daarnaast is het ook van belang om het onderzoek (indien nodig) qua omvang te beperken. Alleen deelvragen die logischer wijze van belang zijn bij dit onderwerp, of van belang zijn voor beantwoording van de centrale vraag dienen behandeld te worden. Daarnaast is er voor gekozen om de belangrijkste ontwikkelingen tot 6 mei 2009 in dit onderzoek te behandelen. Ontwikkelingen die na deze datum hebben plaatsgevonden zullen niet in dit onderzoek worden doorgevoerd.

1.5 Onderzoekstechnieken

In dit onderzoek zullen verschillen relevante theorieën omtrent werktijdverkortening behandeld worden. Het onderzoek heeft dan ook een beschrijvend karakter en zal voornamelijk uitgevoerd worden op het kantoor van Boogaard Advocaten te Middelburg. De terugkomdagen zullen plaatsvinden op de Juridische-Hogeschool te Tilburg.

De belangrijkste methode van onderzoek is deskresearch. Om antwoorden te vinden op de centrale vraag en dus op de deelvragen zal de relevante wet- en regelgeving bestudeerd moeten worden. Deze wet- en regelgeving zal waar mogelijk aangevuld worden met een andere belangrijke rechtsbron, te weten jurisprudentie. Naast deze informatiebronnen zullen ook bronnen zoals literatuur, internet, nota's en kamerstukken geraadpleegd worden.

Het was de bedoeling van een tweede methode van onderzoek gebruik te maken, namelijk fieldresearch. Door middel van het afnemen van een interview met een beleidsmedewerker van het Ministerie van SZW werd getracht antwoorden te vinden op verschillende vragen die niet in via deskresearch te beantwoorden zijn. Een van de vragen die ik graag beantwoord zou hebben is de volgende: "in hoeverre is het Ministerie van SZW van mening dat er bij deeltijd WW een inbreuk wordt gemaakt op het verbod van artikel 8 BBA 1945". Er is immers (in)directe toestemming nodig van de werknemer voordat de deeltijd WW ingevoerd kan worden. Toen na herhaaldelijk verzoek geen reactie kwam van het Ministerie van SZW heb ik besloten het onderzoek alleen op deskresearch te baseren.

1.6 Onderzoeksmiddelen

Om een antwoord te kunnen geven op de centrale vraag, zullen een aantal artikelen uit het Burgerlijk Wetboek, richtlijnen en ministeriële besluiten gebruikt worden. Deze middelen zijn geldig (valide) en juist. Validiteit heeft te maken met de juistheid van het onderzoek⁷. Het is belangrijk om te weten of dit onderzoek een juiste weergave geeft van de realiteit.

⁷ D.B. Baarda, M.P.M. de Goede & J. Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen: Wolters-Noordhoff 2005 p. 197-201.

1.7 Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk wordt vanuit een sociaal-economisch uitgangspunt aangegeven waarom er momenteel meer behoefte bestaat aan extra arbeidsflexibiliteit. Daarna wordt er aangegeven welke juridische instrumenten het kabinet aan het bedrijfsleven aanbiedt om de arbeidsflexibiliteit van werknemers te vergroten.

In het tweede hoofdstuk zal de geschiedenis van werktijdverkorting en deeltijd WW besproken worden. Hoofdstuk drie behandelt het juridisch kader waarin zowel werktijdverkorting als deeltijd WW te plaatsen is.

In hoofdstuk vier worden de criteria uiteengezet om te beoordelen of werktijdverkorting mag worden toegepast binnen een bedrijf. In het vijfde hoofdstuk worden de algemene machtigingen op het verbod op werktijdverkorting besproken en wordt de vrijstelling behandeld.

Mocht het verzoek voor ontheffing op het verbod van werktijdverkorting door de Minister van SZW worden geweigerd, dan kan er een bezwaarschriftprocedure worden gestart. Hoe deze procedure verloopt, zal in hoofdstuk zes uiteengezet worden.

In het zevende hoofdstuk zullen verschillende relevante theorieën inzake deeltijd WW behandeld worden. Zo zullen de vereisten voor het invoeren van deeltijd WW aan de orde komen, maar ook het besluit tot wijziging deeltijd WW zal behandeld worden.

De werknemer waarvoor werktijdverkorting is aangevraagd en waarvoor ook ontheffing is verleend, ontvangt naast zijn loon ook (gedeeltelijk) een werkloosheidswet uitkering. Het loon en de uitkering vormen samen het inkomen van de werknemer. De relevante theorieën omtrent dit onderwerp zullen in hoofdstuk acht worden uiteengezet.

In het negende hoofdstuk zullen de verbeterpunten die nog niet eerder in het onderzoek zijn behandeld, aan de orde komen.

Afsluitend worden in hoofdstuk tien en elf de conclusie en aanbevelingen uiteengezet.

2 Werktijdverkorting in historisch perspectief

Ondanks dat ontheffing op het verbod van werktijdverkorting de laatste decennia niet vaak verleend is, bestaat het concept werktijdverkorting al een geruime tijd. Al in het Romeinse recht bestond er een met artikel 1638 d oud Burgerlijk Wetboek (werktijdverkorting) vergelijkbare bepaling. “Wie zijn diensten verhuurd heeft, moet voor de gehele tijd het loon ontvangen voorzover het niet aan hem gelegen heeft, dat hij niet gepresteerd heeft”⁸. Vooral de elementen “voorzover het niet aan hem gelegen heeft, dat hij niet gepresteerd heeft” was een belangrijk discussie punt onder juristen van die tijd⁹. Ook bevatte bepaalde gildekeuren een bepaling over de loondoorbetalingsverplichting. Deze luidde als volgt: “Wees den meester aan den werkman, die zich op tijd aanmeldde, geen werk aan, dan moest hem niettemin zijn loon uitbetalen”¹⁰.

Uit bovenstaande alinea blijkt wel dat het concept werktijdverkorting al enige tijd bestaat. Over werktijdverkorting vóór de twintigste eeuw is echter weinig tot geen informatie te vinden. Vanaf de twintigste eeuw werd informatie over dit onderwerp en wanneer het toegepast werd, steeds beter gedocumenteerd. Vandaar dat in dit hoofdstuk de ontwikkelingen en veranderingen die werktijdverkorting in de twintigste eeuw ondergaan heeft, behandeld zullen worden.

Aangezien de deeltijd WW zoals die tussen 1 april 2009 en 1 januari 2010 geldt nieuw is, zal de deeltijd WW in dit hoofdstuk buiten behandeling gelaten worden.

2.1 De periode van 1900-1918

Het Centraal Bureau voor Statistiek geeft enkele vermeldingen van bedrijven of bedrijfstakken die vanwege het gebrek aan werk gebruik hebben gemaakt van werktijdverkorting. Tussen 1907 en 1909 verkeerde de Nederlandse economie in een diepe recessie. Op 30 juli 1909 werd er bij Koninklijk Besluit een commissie opgericht (verder Staatscommissie). Deze Staatscommissie kreeg de opdracht om onderzoek te verrichten naar de aard en omvang van de werkloosheid. Tevens diende de commissie met middelen te komen om de werkloosheid te bestrijden. In de conclusie en aanbevelingen van de Staatscommissie werd met betrekking tot het bestrijden van werkloosheid het volgende weergegeven: “de regering en het bedrijfsleven moeten trachten de productie te vergroten, producten in voorraad op te slaan, in de hoop op verbetering van de economische situatie en vergroting naar de vraag van producten. Daarnaast dient de werkgever de hoeveelheid te vervaardigen producten, dus de aanwezige hoeveelheid arbeid, zoodanig te verdeelen over al zijne arbeiders dat geen hunner ontslagen wordt, doch elk hunner minder arbeid te doen krijgt”¹¹. Met andere woorden concludeert de Staatscommissie dat er werktijdverkorting toegepast moet worden.

Vlak nadat het onderzoek van de Staatscommissie was afgerond brak in Europa de Eerste Wereldoorlog uit. Ondanks dat Nederland gedurende deze oorlog een neutrale positie heeft ingenomen, waren de gevolgen ervan ook in Nederland te merken. In juli 1914 was de werkloosheid rond 7 procent, een maand later was de werkloosheid gestegen tot 22 procent¹². De stijging van de werkloosheid werd vooral veroorzaakt door in- en uitvoerbelemmeringen die op dat moment golden. Exacte cijfers over de toepassing van werktijdverkorting zijn er niet, maar dat er werktijdverkorting (naast ontslagverlening) is toegepast staat onder andere weergegeven in het toenmalig Maandschrift van het Centraal Bureau voor Statistiek¹³.

⁸ W.Moll, *Dienstvergütung bei persönlicher Verhinderung, Recht der Arbeit* 1980, p. 138-155 (overige informatie onbekend).

⁹ W. Walk, *BGB und Leistungshindernisse in “neutraler” Sphäre* (diss.), Köln: 1997

¹⁰ C.W. Opzoomer, *Het burgerlijk wetboek, zevende deel*, Den-Haag:1881, pag. 409-425 (overige informatie onbekend).

¹¹ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 19.

¹² W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 16-21.

¹³ Zie voetnoot 12.

2.2 De periode 1918-1940

Met uitzondering van de jaren 1921 tot 1923 lag het werkloosheidspercentage rond de 7 procent. Dit was voor die tijd niet buitensporig hoog. Dit veranderde direct toen in 1931 een internationale economische depressie werd ingeluid. Er werd wederom een onderzoek gestart naar de bedrijfstoestanden in de verschillende industrieën, om te kunnen nagaan in hoeverre de gevolgen van de crisis doorwerkten in het bedrijfsleven. Uit dit onderzoek bleek dat de werktijd van 77.635 arbeiders en 927 geëmployeerden was verkort. Dit komt neer op zestien procent van de toenmalige werkzame beroepsbevolking¹⁴ en was een direct gevolg van internationale economische depressie. Het feit dat in de jaren dertig al zestien procent van de werkzame bevolking gebruik maakte van werktijdverkorting, geeft het belang van werktijdverkorting aan. Het is echter wel zo dat de gemiddelde werkweek op dat moment ongeveer veertig uur per week was. De exacte omvang van de werkurenvermindering verschilde per bedrijfstak.

2.3 De periode 1940-1945

Naast de (im)materiële schade die de Tweede Wereldoorlog met zich meebracht, werd de economie ernstig ontwricht. De Duitse bezetter voerde een ontslagverbod in en een verbod om werkweken van minder dan 36 uur in te voeren. Dit zijn de voorlopers van de artikelen 6 en 8 BBA 1945, zoals we die nu kennen¹⁵. Door dit verbod werd niet alleen stabiliteit op de arbeidsmarkt gecreëerd (waarmee een massale toeloop op de toenmalige werklozensteun werd voorkomen), maar hierdoor beschikte de bezetter ook over alle gegevens betreffende volledig of gedeeltelijke werklozen. Deze werklozen werden door de Duitse bezetter ingezet voor de “arbeitseinsatz”.¹⁶ Dit begrip houdt in dat arbeiders uit bezette gebieden gedwongen werden om in de Duitse oorlogsindustrie arbeid te verrichten¹⁷.

Voor het ontslagverbod en voor het verbod op werktijdverkorting kon ontheffing worden aangevraagd. Deze ontheffing op het verbod van werktijdverkorting werd verleend door middel van het verkrijgen van een vergunning van de directeur-generaal van de arbeidsinspectie. Meestal werd de vergunning afgegeven als er binnen het bedrijf een wachtregeling bestond. Deze regeling moest aan een aantal standardeisen voldoen en moest vooraf goedkeuring krijgen van de Minister van SZW. Had een werkgever wel een wachtgeldregeling ingevoerd, maar kreeg hij niet de toestemming van de Minister, dan kon de ontheffing alleen worden verleend wanneer de wachtregeling “naar het gevoel van deze hoofdbambtenaar den werknemers een redelijk bestaan waarborgt”¹⁸.

Alleen al in 1940 werden er 1464 ontheffingen verleend op het verbod van werktijdverkorting. De oorzaken die ten grondslag lagen aan de verminderde bedrijvigheid verschilde: soms was er een gebrek aan orders door het vervallen van defensieopdrachten of soms werd het uitvaartverbod van de haringvloot te Scheveningen als argument aangevoerd.

¹⁴ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 21.

¹⁵ Zie voetnoot 14.

¹⁶ H. Naber, *45 jaar ontslagverbod in Nederland*, NJB 1985, p. 893 (overige informatie onbekend).

¹⁷ B.A. Sijes, *De arbeidseinsatz: de gedwongen arbeid van Nederlanders in Duitsland, 1940 – 1945*: 's-Gravenhage 1966)

¹⁸ C.W. Caron, *Regeling der verhouding tusschen werkgever en werknemer, ontslag korter werktijd, stopzetten bedrijf, loon, verordening en uitvoeringsbesluiten en hare toepassingen verzameld en toegelicht*, Wassenaar: 1941.

2.4 De periode 1945-1975

In de eerste jaren na de Tweede Wereldoorlog werd van het verbod op werktijdverkorting gebruik gemaakt om Nederland weer op te bouwen. Ontheffingen op het verbod werden er dan ook bijna niet verleend. Als een werkgever vanwege een gebrek aan opdrachten geen werk voor zijn werknemers had, dan moesten de werknemers overstappen naar een werkgever die een tekort had aan arbeidskrachten. In 1948 zijn er slechts 160 ontheffingen verleend. Het hoofd van de arbeidsinspectie accepteerde in die tijd slecht drie argumenten: "er moest sprake zijn van een tijdelijk gebrek aan grondstoffen, een tijdelijke slapte in 'seizoenbedrijven' en slechte reisverbindingen"¹⁹. Vanaf 1949 was er een stijging waar te nemen van het aantal verleende ontheffingen, vooral door een sterke daling van de vraag naar producten.

In 1952 is de werkloosheidswet in werking getreden. Door de invoering van deze verplichte werkloosheidsverzekering hielden de particuliere wachtgeldregelingen op te bestaan. Vanaf 1952 werden er veel minder ontheffingen voor werktijdverkorting verleend.

Dit hangt samen met het feit dat het beleid omtrent de verlening van ontheffing strenger werd, maar ook door het feit dat de economie opbloeide en de arbeidskosten laag bleven. Tussen 1964 en 1975 schommelde het aantal verleende vergunningen. De algemene lijn die hierin te ontdekken is, is dat ontheffingsvergunningen minder snel werden afgegeven als er nog ander werk op de arbeidsmarkt te vinden was. In die jaren werd het belang van arbeidsbinding (langdurig dienstverband) ondergeschikt gesteld aan het belang dat al het arbeidspotentieel benut moet worden op de onverzadigde arbeidsmarkt.

2.5 De periode 1976-1982

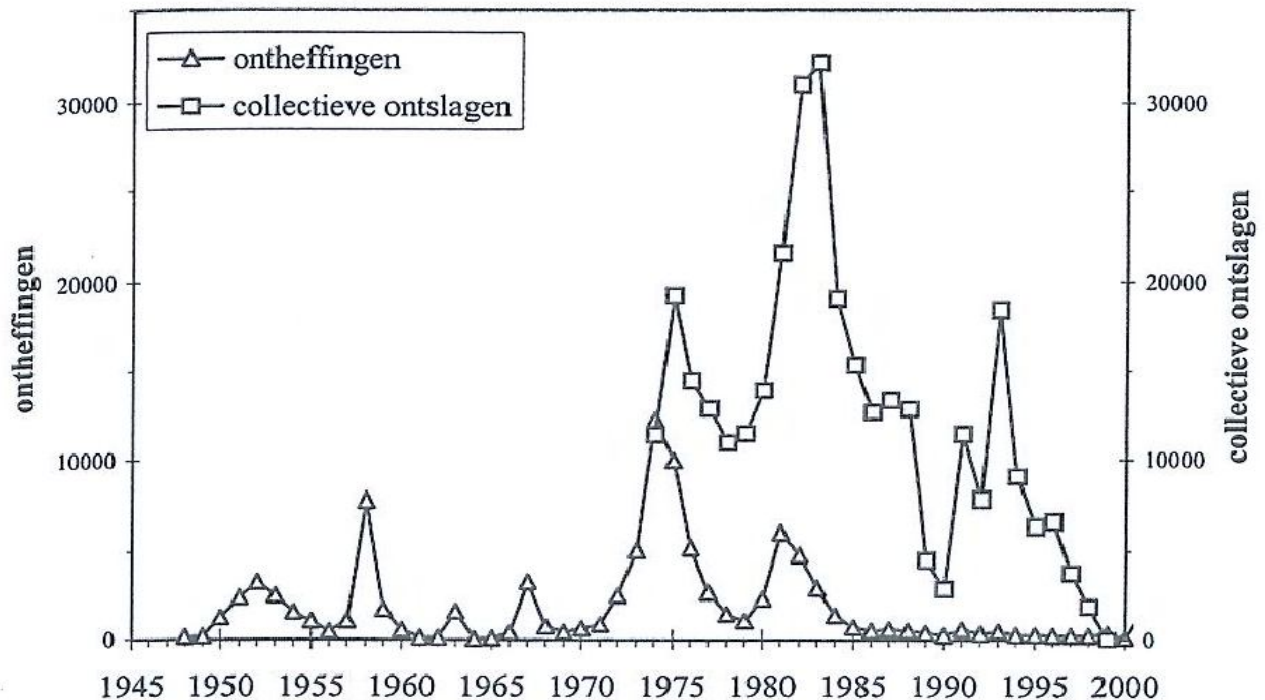
Na een relatief stabiele economische periode werd er vanaf 1980 wederom een groter beroep gedaan op werktijdverkorting. Volgens het centraal verslag van de arbeidsinspectie over 1980 mag er aangenomen worden dat de verminderde conjunctuur hiervan de oorzaak is. In 1980 werd een verbetering van de economie niet op korte termijn verwacht, maar pas na anderhalf jaar. Ondanks dat werktijdverkorting niet voor structurele problemen bedoeld is, hebben de toenmalige beleidsmakers besloten ook ontheffingsvergunningen te verlenen aan bedrijven waar herstel pas op lange termijn te verwachten is.

2.6 De periode 1983-1998

Met ingang van 1983 daalde het aantal verleende ontheffingen met de helft, tot 3.212 verleende ontheffingsvergunningen. Deze teruggang was te zien in alle bedrijfssectoren en duurde tot 1990. In dat jaar werden slechts 230 ontheffingen verleend. Tussen 1991 en 1993 is er een lichte stijging zichtbaar van het aantal verleende ontheffingsvergunningen, maar dit aantal daalde weer tot het jaar 1998, met uitzondering van het jaar 1995. In dit jaar hebben bedrijven in Brabant en Limburg last gehad van overstromingen, vandaar dat er niet met de normale bezetting doorgewerkt kon worden.

¹⁹ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 71.

2.7 1986: De omslag: figuur 1²⁰



De omslag die beleidsmedewerkers hebben doorgevoerd met betrekking tot werktijdverkorting zal worden uitgelegd aan de hand van figuur 1. In deze grafiek is de ontheffingsverlening afgezet tegen het aantal aanvragen voor collectief ontslag sinds 1974. Onder collectief ontslag wordt verstaan: ontslag van twintig of meer werknemers binnen een periode van drie maanden. Uit de grafiek is af te lezen dat werktijdverkorting en collectief ontslag vanaf 1974 tot en met 1986 een zelfde verloop vertonen.

Vanaf 1986 lijkt ieder verband te zijn verdwenen. In de jaren zeventig en tachtig leidde de verminderende conjunctuur nog tot een verhoogd aantal ontheffingen op het verbod op werktijdverkorting en tot een verhoogd aantal collectieve ontslagen. De zichtbare daling van het aantal verleende ontheffingen heeft te maken met de aantrekkende conjunctuur, maar ook door het gevoerde restrictievere beleid. In 1986 heeft het kabinet besloten om minder steunmaatregelen aan het bedrijfsleven te geven. Vandaar dat er ook minder ontheffingen voor werktijdverkorting werden verleend. "Het restrictievere beleid hield in feite in dat er een ruimere betekenis werd toegekend aan de begrippen 'normale bedrijfsrisico' en 'tijdelijke aard' van het probleem dat voordien het geval was"²¹. Oorzaken die voor 1986 wel tot abnormale bedrijfsrisico behoorden, behoorden hier na 1986 niet meer bij. Uit de rechtspraak²² en uit de instructie uitgaven van het Ministerie van SZW blijkt dat een verminderende bedrijvigheid als gevolg van conjuncturele en of structurele problemen in beginsel niet in aanmerking komt voor werktijdverkorting, terwijl dit voor 1986 wel zo was. "Slechts wanneer er sprake was van zeer bijzondere, geheel onverwachte omstandigheden (calamiteiten), werd een vergunning voor werktijdverkorting verleend"²³.

²⁰ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 70.

²¹ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 80.

²² ARRvS 28 januari 1989, Ro2 87.2311/ ARRvS 6 december 1985, AB 1987, 203.

²³ Zie voetnoot 21.

2.8 De periode 1998-heden

Over de vraag of het restrictieve beleid momenteel nog gevoerd wordt, is geen literatuur te vinden. Zelf ben ik van mening dat het restrictieve beleid tot november 2008 doorgevoerd is door de beleidsmakers. Tot op dat moment waren alleen de beleidsregels 2004 van toepassing. Deze beleidsregels bieden geen mogelijkheid om werktijdverkorting aan te vragen op basis van een verminderende conjunctuur. Er werd nog steeds een ruime betekenis toegekend aan de begrippen 'normale bedrijfsrisico' en 'tijdelijke aard'.

Toen het kabinet in november 2008 heeft besloten dat de huidige kredietcrisis niet tot het normale bedrijfsrisico behoort, is het kabinet naar mijn mening weer overgegaan naar de oorspronkelijke invulling van de begrippen 'normale bedrijfsrisico' en 'tijdelijke aard'. Op basis van een verminderende conjunctuur kon tot 21 maart 2009 weer werktijdverkorting worden aangevraagd, net zoals voor 1986 het geval was.

Door de grootschaligheid van de huidige kredietcrisis is het onmogelijk om in te schatten hoelang de verminderende conjunctuur aanhoudt. Voor veel bedrijven die werktijdverkorting hebben aangevraagd en ingevoerd is het dan ook niet zeker dat werktijdverkorting voldoende tijd biedt. Toch is de Minister van SZW overgegaan tot het verlenen van ontheffingen. Ik concludeer hier dan ook uit dat het begrip 'tijdelijke aard' tot 21 maart 2009 ruimer uitgelegd kon worden.

Vanaf 21 maart 2009 kan er geen werktijdverkorting (meer) worden aangevraagd op basis van de verminderende conjunctuur. Ik concludeer hieruit dat er momenteel weer een restrictiever beleid gevoerd wordt en dat de begrippen 'normale bedrijfsrisico' en 'tijdelijke aard' weer ruim uitgelegd worden.

3 Juridisch kader

Werktijdverkorting vindt haar basis in verschillende lagen van de wetgeving. Zo is het verbod op werktijdverkorting neergelegd in artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (verder BBA 1945). De Minister van SZW heeft de bevoegdheid om ontheffing te verlenen voor een bepaalde werknemer of een groep werknemers op het verbod, zo bepaalt het derde lid van artikel 8 BBA 1945. In welke gevallen de Minister van SZW van deze bevoegdheid gebruik mag maken is weergegeven in de beleidsregels 2004 over werktijdverkorting.

Op basis van deze beleidsregels valt een vermindering van de conjunctuur onder het normale bedrijfsrisico van de werkgever en op basis daarvan zal ook geen vergunning voor het verlenen van werktijdverkorting worden afgegeven (formeel gezien wordt er een ontheffing verleend op het verbod van werktijdverkorting). In het begin van november 2008 heeft het Kabinet gedebatteerd over de vraag of werktijdverkorting ook ingevoerd mocht worden op basis van de kredietcrisis. Het kabinet heeft de vraag met een voorzichtige “ja” beantwoord en vandaar dat de Minister van SZW bijzondere beleidsregels op het verbod van werktijdverkorting heeft opgesteld²⁴. Op grond van deze beleidsregels kan er ontheffing voor werktijdverkorting worden verleend met als oorzaak de kredietcrisis. De Minister van SZW heeft de beleidsregels 2008 meerdere keren verlengd door middel van een aantal regelingen. Bovenstaande beleidsregels en regelingen worden in hoofdstuk 4 van het onderzoek behandeld.

Naast de beleidsregels zijn er een aantal algemene machtigingen en een vrijstelling van toepassing bij werktijdverkorting. Deze machtigingen en een vrijstelling worden behandeld in hoofdstuk 6 van dit onderzoek.

Als er ontheffing wordt verleend op het verbod van werktijdverkorting dan ontvangt de werknemer minder loon van de werkgever. Op basis van artikel 7:628 lid 1 BW blijft de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever gedeeltelijk bestaan. Het verschil wordt aangevuld door een werkloosheidswet uitkering. Vandaar dat delen van het Burgerlijk Wetboek en de werkloosheidswet van toepassing zijn. De werkloosheidswet stelt ook een aantal vereisten voordat een werknemer een werkloosheidswet uitkering ontvangt. Deze vereisten zullen in hoofdstuk 4.3 behandeld worden.

Vanaf 1 april 2009 is werktijdverkorting vervangen door deeltijd WW. De regeling van deeltijd WW is vastgelegd in het Besluit deeltijd WW tot het behoud van vakkrachten²⁵. Dit besluit regelt onder andere de criteria voor ontheffing, duur van de ontheffingen en verlengingsmogelijkheden. Nadat het besluit tot behoud van vakkrachten eenmaal ingevoerd was, liepen werkgevers- en werknemers organisaties tegen verschillende problemen. De Minister van SZW heeft met het besluit tot wijziging deeltijd WW²⁶ (verder besluit tot wijziging deeltijd WW) getracht deze problemen op te lossen. Beide besluiten zullen nader worden toegelicht in hoofdstuk 7 van dit onderzoek.

Bovenstaande wetten, besluiten en regelgeving, vormen samen het juridisch kader waarbinnen werktijdverkorting en deeltijd WW te plaatsen zijn. In het rapport komen alle lagen van de wetgeving aan de orde.

²⁴ W.A. Zondag, “Werktijdverkorting als werkgelegenheidsinstrument? *Tijdschrift voor de arbeidsrechtpraktijk* 2009-1, pag. 10-14.

²⁵ Besluit van de Minister van SZW van 31 maart 2009, nr. [VV-/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.

²⁶ Besluit van de Minister van SZW van 29 april 2009, nr. [VV-/2009/9524, tot wijziging Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met de instelling van een meldpunt.

4 Vereisten voor het verkrijgen van werktijdverkorting

Vanaf begin november 2008 is er binnen het kabinet veel discussie geweest over de vraag of de wereldwijde kredietcrisis die momenteel heerst, wel of niet tot het normale bedrijfsrisico zou moeten behoren. Uiteindelijk heeft het kabinet besloten dat de kredietcrisis niet (geheel) valt onder het normale bedrijfsrisico²⁷. Vandaar dat werktijdverkorting ook mogelijk is voor bedrijven die door de crisis getroffen zijn. Deze ontheffing kan echter niet verleend worden op basis van de “normale” beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004. Vandaar dat minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het besluit “bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008”²⁸ heeft ingevoerd (verder bijzondere beleidsregels 2008). In dit besluit zijn andere en aanvullende criteria opgesteld voor het verkrijgen van ontheffing op het verbod op werktijdverkorting.

In dit hoofdstuk zullen eerst de “normale” criteria die gelden op basis van de beleidsregels 2004 behandeld worden. Deze criteria gelden immers voor onbepaalde tijd, terwijl de bijzondere beleidsregels 2008 in principe tot 21 maart 2009 van toepassing zijn. Met deze opbouw wordt getracht het onderzoek een tijdlozer aspect te geven. In dit hoofdstuk worden verder de tijdelijke vereisten voor het verkrijgen van werktijdverkorting behandeld.

Naast de vereisten die gelden op grond van de beleidsregels 2004 en de bijzondere beleidsregels 2008, zijn er ook vereisten die gelden op grond van de werkloosheidswet. Deze vereisten zullen in paragraaf 4.3 uiteengezet worden.

4.1 Standaard vereisten voor het verkrijgen van werktijdverkorting

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk reeds staat aangegeven, wordt er met standaard vereisten bedoeld op de criteria die gelden op grond van de beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004²⁹ (verder aangehaald als beleidsregels 2004). Ondanks dat de criteria die voortkomen uit de beleidsregels 2004 tussen de periode van 30 november 2008 en 21 maart 2009 niet opzich van toepassing waren (zie bijvoorbeeld artikel 1 lid 1 van het buitengewoon besluit 2008 dat artikel 2 van de beleidsregels 2004 van toepassing verklaard), worden deze criteria in deze paragraaf wel apart besproken. Na 21 maart 2009, als de mogelijkheid voor het aanvragen van werktijdverkorting (op basis van de bijzondere beleidsregels 2008) verdwenen is, gelden alleen de criteria uit de beleidsregels 2004. Op deze criteria kan dus te allen tijde een beroep worden gedaan en hierdoor krijgt het onderzoek een tijdlozer karakter.

4.1.1 Algemene toelichting op de beleidsregels 2004

In het algemeen kan over de beleidsregels 2004 het volgende gezegd worden: het is verboden om als werkgever op eenzijdige basis te besluiten bij één werknemer of bij een groep werknemers werktijdverkorting toe te passen. Dit verbod is neergelegd in artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (verder BBA 1945). Dit verbod geldt als aanvulling op het algemene ontslagverbod, zoals neergelegd in artikel 6 van hetzelfde besluit. Anders zou zich de mogelijkheid voor kunnen doen dat een werkgever het aantal uren dat in het contract staat geheel of gedeeltelijk terugschroeft, maar de werknemer niet ontslaat. Het beoogde resultaat is echter hetzelfde: de werknemer werkt niet of minder, de werknemer ontvangt geen of minder loon en de werkgever bespaart hierdoor kosten. Zeker als verwacht wordt dat de recessie van korte duur is, kan het voor bedrijven van belang zijn dat er werktijdverkorting wordt toegepast. Vandaar dat de Minister van SZW de bevoegdheid heeft om ontheffing op het verbod te verlenen³⁰. Over de wijze waarop van deze bevoegdheid gebruikt moet worden gemaakt zijn verschillende beleidsregels opgesteld.

²⁷ W.A. Zondag, “Werktijdverkorting als werkgelegenheidsinstrument? *Tijdschrift voor de arbeidsrechtpraktijk* 2009-1, pag. 10.

²⁸ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 november 2008, nr. AV/IR/2008/33534, tot vaststelling van bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008

²⁹ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 oktober 2004, nr. AV/IR/2004/67628, beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004.

³⁰ Art. 8 lid 3 BBA 1945

In de beleidsregels 2004 worden deze bepalingen aangehaald als beleidsregel 1 en 2. In dit onderzoek is er voor gekozen om de zelfde benaming te hanteren en vandaar dat de beleidsregels 1 en 2 hieronder besproken worden.

4.1.2 Beleidsregel 1

Op grond van de beleidsregels 2004 (bijlage 2) kan een werkgever een ontheffing krijgen op het verbod van werktijdverkorting als aan de hieronder besproken criteria wordt voldaan:

- ✓ Buitengewone omstandigheden: er dient sprake te zijn van buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend. Verhinderende van de werkgever of een vermindering van de productie en afzet, die geen verband hebben met buitengewone omstandigheden (calamiteiten), behoren tot het normale ondernemersrisico. Voorbeelden hiervan zijn een dalende economische conjunctuur, valuta veranderingen en veranderend gedrag van de overheid. Er zijn echter situaties en omstandigheden waarbij bepaalde calamiteiten die tot een werkvermindering hebben geleid, vanwege hun buitengewone aard, niet aan de werkgever kunnen worden toegerekend. Voorbeelden hiervan kunnen zowel op het niveau van de onderneming, plaatselijk of regionaal gegeven worden. Te denken valt bijvoorbeeld aan brand en bliksemschade, het ontruimen van de Betuwe wegens hoog water (in 1995) en de Eerste en Tweede Golfoorlog³¹.
- ✓ Omzetsdaling van tenminste twintig procent, gedurende een periode van twee weken: dit laatste vereiste vervalt wanneer bij de aanvraag aannemelijk kan worden gemaakt dat de werkvermindering langer zal duren dan twee weken. Een geringe werkvermindering qua omvang en/of duur komt voor het risico van de werkgever. Uiteraard moet het gaan om eigen personeel (het mag dus bijvoorbeeld niet gaan om inleenkrachten) en er mag geen andere arbeid voor de werknemers beschikbaar zijn dan wat redelijkerwijs van de werknemer kan worden verwacht.
- ✓ Het bedrijf moet directe gevolgen ondervinden van de aangevoerde calamiteit: op het moment dat een bedrijf slechts indirecte gevolgen van de aangevoerde oorzaak ondervindt en deze gevolgen zijn niet direct merkbaar, dan wordt er geen ontheffing op het verbod op werktijdverkorting verleend. Als de situatie zich voordoet dat het onduidelijk is of de aangevoerde oorzaak ook daadwerkelijk tot vermindering van werkgelegenheid heeft geleid, dan dient het verzoekende bedrijf financiële gegevens over te dragen. Mocht uit deze gegevens blijken dat in het voorafgaande jaar dezelfde terugval aanwezig was, dan wordt de ontheffing niet verleend. Het is dan aan de verzoekende partij om aannemelijk te maken dat er wel een direct verband bestaat.
- ✓ De werkvermindering moet van tijdelijke aard zijn: dit vereiste komt voort uit het feit dat de werkvermindering niet langer dan vierentwintig weken mag duren. De verwachting moet aanwezig zijn dat de economie binnen een relatief korte tijd weer aantrekt, waardoor de arbeidskrachten weer nodig zijn³². Hierdoor kan het bedrijf weer snel op gang komen en blijft de kennis binnen het bedrijf. Dit bespaart het bedrijf veel geld.

³¹ W.A. Zondag, "Werktijdverkorting als werkgelegenheidsinstrument? *Tijdschrift voor de arbeidsrechtpraktijk* 2009-1, pag. 10.

³² Dit in tegenstelling tot de Bijzondere Beleidsregels 2008. Op basis van deze regelgeving kan werktijdverkorting ook maximaal vierentwintig weken ingevoerd worden, terwijl al bekend is dat de werkgelegenheid structureel afneemt (voor een langere periode dan 24 weken). Werktijdverkorting wordt dan ook niet ingezet om een periode van verminderde conjunctuur te overbruggen, maar om bedrijven de tijd te geven wel overwogen keuzes te maken over aanpassingen van de arbeidscapaciteit, op basis van de toekomstige maatregelen die het kabinet na 21 maart aanreikt.

4.1.3 Beleidsregel 2

Met betrekking tot beleidsregel 2 zijn de volgende vereisten van belang:

- ✓ Ontheffing wordt alleen verleend vanaf of ná de datum waarop het verzoek is ontvangen.
- ✓ Het personeelsbestand moet afgestemd zijn op de voor de onderneming te verwachten behoefte: dit vereiste wordt gesteld met de achterliggende gedachte dat het geen zin heeft om voor een deel van de werknemers werktijdverkorting aan te vragen, waarbij bij voorbaat al zeker is dat de werknemer in de toekomst toch niet bij de werkgever in dienstverband blijft. In dat geval dient de werkgever een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV of de arbeidsovereenkomst bij de rechter te laten ontbinden. Ook bij verlenging van de ontheffing wordt wederom onderzocht of de werknemer of groep werknemers waarvoor verlenging is aangevraagd nog perspectief hebben voor verlenging van het arbeidscontract. Mocht er geen verlenging plaatsvinden van het arbeidscontract of mocht het perspectief hierop ontbreken, dan wordt er geen ontheffing op het verbod op werktijdverkorting afgegeven.
- ✓ Er wordt geen ontheffing afgegeven bij bedrijven waar stakingen plaatsvinden: de reden waarom dit niet gebeurt is het volgende: de overheid tracht zich te onthouden van het ten gunste van een partij beïnvloeden van het geschil. Het verlenen van ontheffing op het verbod kan hierop een rol spelen. Alleen als de beïnvloeding redelijkerwijs niet te verwachten is, kan de Minister van SZW overgaan tot het verlenen van ontheffing.

Als aan alle voorwaarden is voldaan, dan kan de werkgever een WW-uitkering aanvragen voor de werknemer(s) bij het UWV. Er zijn echter ook een aantal voorwaarden van toepassing op basis van de werkloosheidswet. Deze voorwaarden komen in paragraaf 4.3 aan de orde. Het UWV draagt tevens zorg voor de betaling en controle of aan de uitkeringsvoorwaarden is voldaan³³. De uitkering wordt overigens niet uitgekeerd aan de werknemer, maar aan de werkgever³⁴. De werkgever hoeft minder loon te betalen nu het loon wordt aangevuld door de WW-uitkering.

4.2 Bijzondere vereisten voor het verkrijgen van werktijdverkorting

In november 2008 heeft het kabinet besloten dat werktijdverkorting ook ingevoerd moet kunnen worden binnen bedrijven die directe gevolgen ondervinden van de wereldwijde kredietcrisis. Destijds bestond daar nog geen wettelijke basis voor. De beleidsregels 2004 geven alleen maar ontheffing om werktijdverkorting in te voeren als het als calamiteiten-instrument ingezet wordt. Een verminderde conjunctuur valt hier normaal gesproken niet onder. De Minister van SZW heeft samen met het kabinet besloten dat voorkomen moet worden dat het bedrijfsleven vanwege tijdsdruk en gebrekkige informatie te vlug overgaat tot massaontslag, wat leidt tot onnodig verlies van werkgelegenheid³⁵. De werknemers die wellicht prematuur ontslagen worden, kunnen na korte tijd weer hard nodig zijn als de economie aantrekt. Daarom zijn de bijzondere beleidsregels ook maar voor korte duur van kracht. Bedrijven hebben de mogelijkheid gehad om de aanvraag voor werktijdverkorting in te dienen tussen 30 november 2008 en 21 maart 2009³⁶.

De regeling zal eerder worden gesloten als werkgevers voor een totaal van 20.000 fulltime eenheden werktijdverkorting hebben ontvangen. Als deze 20.000 fulltime eenheden worden

³³ Toelichting op het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 oktober 2004, nr. AV/IR/2004/67628, beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004.

³⁴ Artikel 6 sub b van het Uitkeringsreglement werkloosheidswet 2009.

³⁵ J.P.H. Donner, "brief aan de Tweede-Kamer inzake de Financiële crisis", d.d. 24 november 2008.

³⁶ J.P.H. Donner, "brief aan de Tweede-Kamer inzake werktijdverkorting", d.d. 26 februari 2009.

behaald, moet worden vastgesteld dat de regeling te breed is, dan wel dat de problematiek waarvoor de Nederlandse economie staat van een dermate groot niveau is dat werktijdverkorting geen passende oplossing kan bieden. Als werktijdverkorting op grotere schaal ingevoerd zou worden, dan komt de nadruk te liggen op het voorkomen van gedwongen ontslagen (structurele aanpassingen), in plaats van het begeleiden van het bepalen van de juiste structurele aanpassingen³⁷.

Daarom zijn er een aantal criteria ontwikkeld die op de bijzondere situatie van wereldwijde kredietcrisis van toepassing zijn. Deze criteria vinden grondslag in het besluit Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008³⁸. De bepalingen uit het bijzondere besluit zullen artikelsgewijs besproken worden. Naast deze bijzondere beleidsregels zijn ook drie regelingen van toepassing. Deze regelingen zullen ook, indien van toepassing, in dit hoofdstuk behandeld worden.

4.2.1 Artikel 1 van het bijzonder besluit

Met betrekking tot artikel 1 van het bijzonder besluit is het volgende van belang: de werkgever moet worden geconfronteerd met een acute en zware terugval van de omzet, veroorzaakt door de financiële crisis. Tevens verklaart artikel 1 tweede lid beleidsregel 2 van de beleidsregels 2004 van toepassing. Voor meer informatie over dit artikel verwijs ik naar paragraaf 4.1.3 waar dit artikel reeds uitgebreid aan de orde is gekomen. Het derde lid van artikel 1 bijzonder besluit 2008 geeft aan dat alleen verzoeken gedaan voor 1 januari 2009 in behandeling worden genomen. De Minister van SZW heeft door middel van verschillende regelingen en besluiten de sluitingsdatum voor het aanvragen van werktijdverkorting verlengd tot 21 maart 2009³⁹.

De verschillende regelingen en besluiten zullen aan het einde van dit hoofdstuk nader aan de orde komen. Het vierde lid van artikel 1 van het bijzonder besluit 2008 bepaalt dat tot een maximum van 20.000 uren ontheffingen worden toegekend. Als dit maximum bereikt is wordt dit kenbaar gemaakt op de site van het ministerie. De binnengekomen aanvragen worden op tijdstip van ontvangst behandeld. Als er meerdere aanvragen op een dag zijn binnengekomen die leiden tot een overschrijding van het maximum aantal uren ontheffingen zal door middel van een loting de volgorde van behandeling worden vastgesteld.

4.2.2 Artikel 2 van het bijzonder besluit 2008

In dit artikel wordt aangegeven dat het van belang is om de terugval in de vraag te concretiseren. De daling van de omzet geldt hierbij als uitgangspunt. Er moet een omzetsdaling zijn van minimaal 30% ten opzichte van de omzet in de twee direct daaraan voorafgaande maanden (referentie periode). De omzetsdaling moet worden aangetoond door middel van een accountantsverklaring. "Een acute daling van de vraag leidt immers tot een acute daling van de omzet, wat weer leidt tot een daling van de bedrijvigheid en werkgelegenheid. Dit criterium is objectief meetbaar, controleerbaar en handhaafbaar"⁴⁰ zo vermeldt de toelichting van het bijzonder besluit 2008. Het percentage van de totale arbeidscapaciteit waarvoor werktijdverkorting kan worden verzocht, is gelijk aan de procentuele daling van de omzet. Het staat de werkgever vrij om te bepalen over welke werknemers hij dat percentage van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren verdeelt. Het is wel van belang dat de werknemer, waarvoor 100% ontheffing is verleend, zich op het moment nadat de eerste ontheffing verlengd wordt, inschrijft als werkzoekende bij het UWV⁴¹. Tevens dient hij of zij er alles aan te doen om passende arbeid

³⁷ J.P.H. Donner, "brief aan de Tweede-Kamer inzake de Financiële crisis", d.d. 24 november 2008.

³⁸ Besluit van de Minister van SZW van 26 november 2008, nr. AV/IR/2008/33534.

³⁹ Verlenging van de sluitingsdatum voor het aanvragen van werktijdverkorting vind grondslag op basis van de volgende besluiten:

- Regeling van de Minister van SZW van 19 december 2008, nr. AV/IR/2008/36762.
- Regeling van de Minister van SZW van 21 januari 2009, nr. AV/AR/2009/614.
- Besluit van de Minister van SZW van 25 februari 2009, nr. AV/AR/2009/4595.

⁴⁰ Toelichting van het besluit van de Minister van SZW van 26 november 2008n nr. AV/IR/2008/33534.

⁴¹ zie voetnoot 40.

te krijgen en alle handelingen na te laten die het verkrijgen van passende arbeid in de weg staan⁴². Als er in het voorafgaande jaar ook sprake is van een omzetsdaling, dan wordt de omzetsdaling van de referentieperiode 2007 of 2008 in mindering gebracht op het percentage van de daling in 2008 of 2009. Het verschil moet minimaal 30% bedragen om voor de ontheffing in aanmerking te komen en kan slechts éénmaal aan de werkgever worden verleend.

4.2.3 Artikel 3 van het bijzonder besluit 2008

Artikel 3 van het bijzonder besluit 2008 bepaalt dat de werkgever moet voldoen aan een aantal inspanningsverplichtingen, voordat er ontheffing op het verbod wordt verleend. Deze verplichtingen zijn voortgekomen uit afspraken die werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar gemaakt hebben. Deze zogenaamde inspanningsverplichtingen hebben betrekking op scholing, detachering, loondoorbetaling en het tenminste voor vier weken volledig in stand houden van de arbeidsverhouding van de werknemer na afloop van de ontheffingsperiode. Bij het verzoek tot ontheffing moet uit een bijgevoegde verklaring blijken dat de werkgever met de werknemer afspraken heeft gemaakt over:

- ✓ De scholing van de werknemer. De scholing heeft als doel behoud dan wel verbetering van de inzetbaarheid van de werknemer, binnen het oorspronkelijke bedrijf of binnen een ander bedrijf. Het beginsel van goed werknemerschap verplicht de werknemer om aan deze bijscholing mee te werken, voorzover redelijkerwijs van hem of haar kan worden verwacht.
- ✓ De werkgever tracht de werknemer te detacheren bij een ander bedrijf. Om dit doel te bereiken kan de werkgever gebruik maken van de diensten van het UWV en van de diensten van verschillende mobiliteitscentra. Door middel van het detacheren van werknemers worden arbeidsoverschotten overgeplaatst naar bedrijven waar sprake is van een arbeidstekort. Voor het aantal uren dat de werknemers bij een ander bedrijf gedetacheerd zijn, wordt geen ontheffing verleend. De werknemers verrichten immers arbeid waarvoor zij loon ontvangen.
- ✓ De werkgever is verplicht het loon van de werknemer ten minste vier weken door te betalen, zodat het recht op een werkloosheidsuitkering weer (geheel) hersteld wordt.

Hierbij een nadere toelichting op het laatste criterium. Als de ontheffing voor werktijdverkorting wordt verleend, kan er voor de werknemer een beroep op de werkloosheidswet worden gedaan. De werknemer ontvangt dan naast loon een werkloosheidswetuitkering, voor dat gedeelte waarvoor ontheffing is verleend. Mocht de ingevoerde werktijdverkorting niet geholpen hebben en wordt de arbeidsverhouding na afloop van de ontheffing alsnog beëindigd, dan is de periode van belang tussen het verkrijgen van de ontheffing en het einde van het dienstverband. De periode waarvoor ontheffing is verleend, telt mee voor de opbouw op de nieuwe rechten van de WW. Bedraagt deze periode zesentwintig weken of langer, dan heeft de uitkering die door werktijdverkorting is ontvangen, geen gevolgen voor de duur van de uitkering na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op basis van deze reden zijn de werknemers- en werkgeversorganisaties overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst ná afloop van de ontheffingsperiode voor tenminste vier weken in stand gehouden wordt. De vraag rijst of na vier weken in stand houden van de arbeidsovereenkomst, nieuwe WW rechten zijn opgebouwd voor de werknemer. In bovenstaande alinea is immers aangegeven dat nieuwe WW rechten pas na 26 weken opgebouwd zijn. De werknemer heeft alleen nieuwe WW rechten opgebouwd als de werktijdverkorting voor een periode van 22 weken is ingevoerd binnen het bedrijf. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst nog eens 4 weken in stand houdt, heeft de werknemer voldaan aan de 26 uit 39 eis en heeft de werknemer recht op een kortdurige WW uitkering. Maar wat als de werkgever geen gebruik maakt van de maximale duur van werktijdverkorting en de werknemer daarna toch, na vier weken ontslaat? Op basis van de werkloosheidswet en het bijzonder besluit werktijdverkorting 2008 heeft de werknemer geen recht op een WW uitkering. Het is de vraag of de Minister van SZW deze

⁴²Artikel 24, eerste lid, onder b, sub1,2 en 4 van de werkloosheidswet.

tekortkoming wenselijk acht en bedoeld heeft. In de toelichting van het bijzonder besluit 2008 en in de literatuur is geen nadere uitleg hiervoor te vinden.

Tevens geeft het derde lid van artikel 3 het vereiste dat als het verzoek tot ontheffing twintig of meer werknemers betreft, dat er een verklaring van instemming van een belanghebbende vereniging moet worden toegevoegd. Als er geen belanghebbende-vereniging aanwezig is, dan moet de instemming blijken uit een andere vertegenwoordiging van de werknemers. Afsluitend geeft het vierde lid van artikel 3 het vereiste dat de verklaring tot inspanning vastgelegd wordt in een standaard model.

4.2.4 Artikel 4 van het bijzonder besluit 2008

Bovenstaand artikel van het bijzondere besluit 2008 heeft net zoals de beleidsregels 2004 als uitgangspunt dat de ontheffing op tijdelijke basis is en voor de duur van zes weken wordt verleend. Mits aan alle voorwaarden is voldaan, kan de ontheffing maximaal drie keer worden verlengd. In totaal kan er dus voor een periode van maximaal vierentwintig weken ontheffing worden verleend. Het toetsingscriterium dat bij een verzoek tot verlenging wordt gehanteerd is dat de omzetsdaling nog altijd dertig procent moet zijn t.o.v. de bij het eerste verzoek tot ontheffing aangegeven referentieperiode. Als de omzetsdaling is afgenomen (met andere woorden als de omzet gestegen is), dan wordt de ontheffing overeenkomstig verlaagd. Als de omzetsdaling is toegenomen, dan wordt de ontheffing bij een verlengingsverzoek niet uitgebreid. Bij ieder verlengingsverzoek dient de werkgever een geactualiseerde accountants verklaring toe te voegen.

4.2.5 Artikelen 5 en 6 van het bijzonder besluit 2008

Artikel vijf en zes van dit besluit geven informatie over de inwerktreding en citeertitel van het bijzonder besluit 2008. Aangezien er geen nieuwe criteria besproken worden, worden deze artikelen buiten beschouwing gelaten.

4.2.6 Verlengde bijzondere beleidsregels verbod op werktijdverkorting 2008 ⁴³

Met de inwerktreding van deze regeling werd de sluitingsdatum voor het aanvragen van werktijdverkorting feitelijk verlengd tot 1 maart 2009. De bijzondere beleidsregels 2008 zijn met ingang van 15 januari 2009 vervallen. Om deze beleidsregels wederom juridische werking te geven zijn ze, met terugwerkende kracht tot 15 januari 2009, opnieuw vastgesteld. De criteria zoals besproken in dit hoofdstuk zijn door het invoeren van deze nieuwe regelgeving niet veranderd. In de toelichting van deze regeling wordt er met name op gewezen dat er wordt gewerkt aan nieuwe maatregelen, die meer op de huidige situatie zijn afgestemd. Zodra deze vervangende maatregelen gereed zijn zal deze regeling komen te vervallen. De huidige regeling is bedoeld voor een verslechtering van de economie (en de daarmee samenhangende omzetsdaling) van tijdelijke aard.

Nu steeds meer gevolgen van de economische crisis duidelijk worden, blijkt pas hoe slecht de Nederlandse economie ervoor staat. Uit de laatste berekeningen van het Centraal Plan Bureau blijkt dat de Nederlandse economie in 2009 krimpt met een percentage van 3.5 procent en in 2010 zal krimpen met een percentage van 0.25 procent. De werkloosheid verdubbelt bijna. Zo telde Nederland in 2008 3.9 procent werklozen. In 2010 zal de werkloosheid stijgen tot 9 procent van de beroepsbevolking⁴⁴. Uit deze gegevens blijkt wel dat de huidige crisis niet van tijdelijke aard is. Vandaar dat het kabinet begin april 2009 een nieuwe maatregel heeft ingevoerd, te weten deeltijd WW.

⁴³ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 januari 2009, nr. AV/AR/2009/614, tot vaststelling van de verlengde bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008.

⁴⁴ H. Kranendonk, "De economische ontwikkeling in 2009 en 2010 in drie sectoren, op basis van een eenvoudig verdeelmodel", Centraal Plan Bureau 2009: 31 maart 2009.

In de toelichting van de, in deze paragraaf besproken regeling, wordt aangegeven dat ook de huidige (verlengde) bijzondere beleidsregels zullen moeten worden aangepast, om deze regels beter toe te spitsen tegen de volgende fase van de crisis. Zowel de regelgeving die gold tot 21 maart, als de daarna geldende regelgeving heeft het zelfde doel: het voorkomen van overhaaste besluitvorming van werkgevers over aanpassingen van de arbeidscapaciteit.

4.2.7 Besluit tot tijdelijke continuering van de verlengde bijzondere beleidsregels ⁴⁵

In het besluit tot tijdelijke continuering van de Verlengde bijzondere beleidsregels (verder besluit tot tijdelijke continuering), worden twee veranderingen doorgevoerd in de regeling verlengde bijzondere beleidsregels.

Ten eerste verklaart artikel 1 sub a van het besluit tot tijdelijke continuering artikel 1 vierde en vijfde lid van het verlengde bijzondere besluitbuiten werking. In deze artikelen staat aangegeven dat er ontheffing toegekend wordt tot een maximum van 319.000 uur per week (aan alle bedrijven in totaal) en de wijze waarop de behandeling van aanvragen verloopt. Deze artikelen zijn met de inwerkingtreding van het besluit tot tijdelijke continuering niet meer van toepassing. Er is geen maximum aantal uren per week meer waarvoor werktijdverkorting aangevraagd kan worden en alle aanvragen worden in behandeling genomen. In de toelichting van het besluit tot tijdelijke continuering wordt “de beperkte verlenging van de beleidsregels” als reden gegeven waarom het plafond van 319.00 uren per week is komen te vervallen.

Tevens verlengt artikel 1 sub b van het besluit tot tijdelijke continuering de sluitingsdatum voor het aanvragen van werktijdverkorting van 1 maart tot 21 maart 2009.

In de toelichting van het besluit tot tijdelijke continuering wordt aangegeven dat het kabinet momenteel samen met de sociale partners overlegt welke maatregelen er genomen kunnen worden om de gevolgen van de kredietcrisis op de arbeidsmarkt te kunnen opvangen. Een vervangende maatregel van werktijdverkorting kan hier deel van uit maken (en dit heeft uiteindelijk de huidige deeltijd WW regeling opgeleverd).

Volgens de toelichting van het besluit tot tijdelijke continuering “ligt om die reden thans niet voor de hand de huidige verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008 met ingang van 1 maart te laten vervallen”. De beleidsregels zullen worden ingetrokken als er een akkoord is bereikt en vervangende maatregelen tot stand zijn gebracht.

4.2.8 Besluit tot vaststelling van gewijzigde verlengingsformulieren ⁴⁶

In bovenstaand besluit wordt vastgesteld dat er andere verlengingsformulieren moeten worden gebruikt. In deze nieuwe formulieren ligt de nadruk op de voortgang van de inspanningsverplichtingen van de werkgever. Er dient nadrukkelijker gerapporteerd te worden over de scholing en detachering van werknemers. Het besluit heeft terug werkende kracht tot 23 februari 2009. De sluitingsdatum van 21 maart 2009 was definitief en daarmee is een einde gekomen van de mogelijkheden van werkgevers om op grond van grond een verminderde conjunctuur werktijdverkorting aan te vragen.

⁴⁵ Besluit van de Minister van SZW van 25 februari 2009, nr. AV/AR/2009/4595, tot tijdelijke continuering van de Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting.

⁴⁶ Besluit van de Minister van SZW van 26 februari 2009, nr. AV/AR/2009/4590, tot vaststelling van de gewijzigde verlengingsformulieren beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008.

4.3 Het recht op een werkloosheidsuitkering bij werktijdverkorting

Als er ontheffing op het verbod van werktijdverkorting wordt verleend, dan heeft de werknemer recht op een werkloosheidswet (verder WW) uitkering. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden waar ook aan voldaan moet zijn bij het aanvragen van een reguliere werkloosheidsuitkering⁴⁷.

Aanspraak op een WW uitkering bij werktijdverkorting ontstaat wanneer er voldaan is aan de volgende vier limitatief gestelde voorwaarden:

1. De werknemer (verzekerde) dient te vallen onder de personele werkingsfeer van de werkloosheidswet. Dit begrip wordt ingevuld door het werknemersbegrip zoals neergelegd in artikel 3 t/m 8 van de werkloosheidswet.
2. De verzekerde (werknemer) dient werkloos te zijn. Het werkloosheidsbegrip van de werkloosheidswet bestaat uit drie elementen, te weten:
 - ✓ Arbeidsurenverlies: Art. 16 lid 1 van de WW bepaalt dat er pas van werkloosheid kan worden gesproken wanneer de werknemer tenminste vijf of de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek verliest.
 - ✓ Onverminderde loondoorbetaling: het kan voorkomen dat de verzekerde recht heeft op onverminderde loondoorbetaling, ook al is er voor hem voor een bepaald aantal uren per werk geen werk beschikbaar. De Centrale Raad van Beroep heeft in een uitspraak bepaald dat als er sprake is van onverminderde loondoorbetaling bij arbeidsurenverlies, dat er dan geen sprake is van werkloosheid, zoals bedoelt in de werkloosheidswet⁴⁸. Er is dan immers geen sprake van "loonverlies". De achterliggende reden waarom dit element in art. 16 WW is opgenomen, is dat de publiekrechtelijke verantwoording van looncompensatie pas van toepassing is, als de werkgeversverplichting tot betaling van het loon opgehouden is te bestaan.
 - ✓ Beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden: van beschikbaarheid in de zin van art. 16 WW is sprake als de werknemer bereid en in staat is om de arbeid te verrichten. Aan dit element hoeft echter niet te worden voldaan als een WW uitkering aangevraagd wordt op grond van werktijdverkorting, zo wordt bepaald in het Besluit vrijstellingen verplichting werkloosheidswet⁴⁹. Het is immers de bedoeling dat de werknemer na een korte periode van verminderde bedrijvigheid weer in volle omvang aan de slag gaat bij dezelfde werkgever. Er is echter een uitzondering op bovenstaande vrijstelling. Werknemers waarvoor werktijdverkorting voor 100% is aangevraagd, geldt de bovenstaande vrijstelling alleen voor de eerste ontheffingsperiode (de eerste zes weken). Na de eerste ontheffingverlening dient de werknemer zich in te schrijven bij arbeidsvoorzieningsorganisaties en/of zelf passende arbeid te zoeken. De toelichting van bovenstaand besluit geeft aan dat op individuele basis getoetst zal worden of deze voorwaarde correct nageleefd is. Hierbij zijn alle relevante aspecten van belang. Te denken valt bijvoorbeeld aan de te verwachte periode waarbinnen de werknemer weer bij zijn eigen werkgever aan het werk kan.
3. Het derde vereiste waaraan de werknemer voldaan moet hebben is de zogenaamde referte-eis⁵⁰. Deze eis houdt in dat er voldaan moet zijn aan de zogenaamde 26 uit 39 wekeneis en uit de 4 uit 5 eis. De 26 uit 39 wekeneis houdt in dat de werknemer van de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan de eerste dag van de werkloosheid,

⁴⁷ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 203.

⁴⁸ Centrale Raad van Beroep, 26 april 1994, RSV1994, 229.

⁴⁹ Besluit Vrijstellingen verplichting WW van 17 december 1998, Stcrt. 1998, 248.

⁵⁰ Artikel 17 van de werkloosheidswet.

tenminste 26 weken arbeid heeft verricht. De vier uit vijf eis houdt in dat de verzekerde moet aantonen dat hij tenminste vier van de vijf kalenderjaren, direct voorafgaand waarin de werkloosheid ontstaat, tenminste over 52 dagen per jaar loon heeft ontvangen⁵¹.

4. Het vierde vereiste waaraan voldaan moet zijn is dat er geen uitsluitinggrond, zoals vermeld in artikel 19 lid 1 van de WW van toepassing mag zijn. Als een uitsluitinggrond van toepassing is, dan verhindert dit namelijk het ontstaan van het recht op uitkering of doet het recht op een uitkering beëindigen. Een aantal uitsluitinggronden zijn bedoeld om een geldig beroep op de WW uitkering en een beroep op een andere uitkering wegens ziekte of volledige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Andere uitsluitinggronden hebben betrekking op:
- ✓ De werknemer die buiten Nederland woont of verblijf houdt;
 - ✓ Hij die zijn vrijheid is kwijtgeraakt;
 - ✓ Hij die als gemoedsbezwaarde is aangemerkt;
 - ✓ Hij die vakantie geniet;
 - ✓ Hij die werkloos is ten gevolge van een werkstaking of uitsluiting;

4.3.1 Vrijstellingen van WW verplichtingen bij werktijdverkorting

Zoals in hoofdstuk 4.3 is aangegeven is de werkloosheidswet ook van toepassing bij werktijdverkorting. Er is echter een regeling⁵² (verder regeling) die bij werktijdverkorting vrijstelling geeft op een aantal verplichtingen die gelden op basis van de werkloosheidswet. De reden waarom deze vrijstellingen verleend worden, is omdat het bij werktijdverkorting gaat om een bijzondere vorm van werkloosheid⁵³. In de regeling vrijstelling verplichtingen worden de volgende vrijstelling gegeven:

- De werknemer hoeft zich niet in te schrijven als werkzoekende. Art. 26 lid 1 onderdeel dd WW jo. art. 3 lid 2 regeling vrijstelling verplichtingen;
- De werknemer hoeft niet mee te werken aan scholing. Art. 26 lid 1 onderdeel f WW jo. art. 3 lid 2 regeling vrijstelling verplichtingen;
- De werknemer hoeft geen passende arbeid te aanvaarden. Art. 2 lid 1 onder b WW.

Deze vrijstellingen gelden alleen als er sprake is van gedeeltelijke werktijdverkorting. Als er een werknemer voor 100% de WW ingaat (de zogenaamde nul-uren ontheffing), dan moet de werknemer na zes weken (dus bij de eerste verlening van de ontheffing) wel inschrijven als werkzoekende⁵⁴.

⁵¹ Artikel 17 onder b van de werkloosheidswet.

⁵² Regeling vrijstelling verplichtingen WW en WIA, *Stcr. 2005, 250*.

⁵³ mr. dr. J. van Drongelen, *Verbod van werktijdverkorting*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, blz. 54.

⁵⁴ zie voetnoot 53.

4.3.2. Kanttekening bij de regeling

Op basis van bovenstaande alinea kan de vraag gesteld worden in hoeverre de regeling van toepassing is bij werktijdverkorting dat op grond van het bijzondere beleidsregels 2008 is ingevoerd. Volgens van Drongelen is de regeling wel van toepassing⁵⁵. Van Drongelen maakt echter geen onderscheid tussen werktijdverkorting dat ingevoerd is op basis van de beleidsregels 2004 of op basis van de bijzondere beleidsregels 2008. Tevens gaat hij niet in op het feit dat de vrijstellingen in strijd zijn met het bijzonder besluit 2008. Zo is in artikel 3 van het bijzonder besluit wel degelijk vastgelegd dat de werknemer een scholingsverplichting heeft en dat de werknemer (op het moment dat hij gedetacheerd wordt) passende arbeid moet accepteren. En als de regeling wel van toepassing zou zijn, waarom heeft de Minister van SZW dan aanvragen voor het invoeren van werktijdverkorting afgewezen, omdat het scholingstraject van de werknemer niet goed genoeg vastgelegd was⁵⁶?

Er zijn twee situaties denkbaar:

- Er is geen scholingsplicht aanwezig: de regeling is wel van toepassing op het bijzonder besluit 2008; Ook al is werktijdverkorting op basis van het bijzonder besluit 2008 ingevoerd, dan heeft de werkgever c.q. de werknemer geen scholingsplicht. Op de scholingsplicht zoals neergelegd in artikel 26 lid 1 sub d WW jo. artikel 3 van het bijzonder besluit 2008 wordt ontheffing verleend door artikel 3 lid 2 van de regeling. De Minister van SZW heeft ten onrechte het vereiste gesteld dat er een scholingsplicht bestaat en door de werkgever is hier ten onrechte naar gehandeld.
- Er is wel een scholingsplicht aanwezig: de regeling is niet van toepassing op het bijzonder besluit 2008 en de scholingsverplichting blijft bestaan op grond van artikel 26 lid 1 sub d WW jo. artikel 3 van het bijzonder besluit 2008. De Minister van SZW heeft scholingsverplichting op grond van de juiste wetgeving ingesteld.

Voor beide standpunten zijn argumenten denkbaar. De regeling zou op de bijzondere beleidsregels 2008 wel van toepassing (kunnen) zijn omdat artikel 3 lid 1 sub b aangeeft dat de scholingsverplichting (artikel 26 WW) vervalt indien er werktijdverkorting is ingevoerd op grond van artikel 8 lid 3 BBA 1945. Wat ook bij de bijzondere beleidsregels 2008 het geval was. Naar mijn mening is de regeling niet van toepassing op het bijzonder besluit 2008 en blijft de scholingsverplichting bestaan. Artikel 3 van de regeling verklaart immers alleen artikel 26 lid 1 sub d WW buiten werking, maar niet artikel 3 van de bijzondere beleidsregels 2008. Op basis van dat artikel blijft de scholingsverplichting bestaan. Tevens denk ik dat het gewenst is dat de scholingsverplichting bestaat. Het standpunt van de Minister Donner dat scholing van de werknemer een belangrijk middel is om de arbeidsflexibiliteit te vergroten en zo het aantal werklozen te beperken is voor mij dan ook van doorslaggevende aard.

Conclusie: de regeling (vrijstellingen WW verplichtingen bij werktijdverkorting) geldt alleen bij werktijdverkorting dat ingevoerd wordt op grond van de beleidsregels 2004. In dit besluit is geen scholingsverplichting opgenomen. Het buitenwerking verklaren van artikel 26 lid 1 sub d WW is voldoende om ontheffing te verlenen op de scholingsverplichting. Bij werktijdverkorting op grond van de bijzondere beleidsregels 2008 blijft de scholingsverplichting bestaan. Artikel 3 lid 1 sub d stelt alleen artikel 26 lid 1 sub d WW buiten werking, maar de scholingsverplichting op grond van artikel 3 bijzondere beleidsregels 2008 blijft bestaan.

⁵⁵ zie voetnoot 53.

⁵⁶ J.P.H. Donner, "brief aan de kamer inzake werktijdverkorting", d.d. 4 februari 2009.

5 Tijdelijke werktijdverkorting: Algemene machtigingen op het verbod

In hoofdstuk 4 van dit onderzoek is reeds besproken aan welke vereisten de werkgever moet voldoen om aanspraak te kunnen maken op werktijdverkorting. Er zijn echter mogelijkheden om toch ontheffing te krijgen op het verbod van artikel 8 lid 1 BBA 1945 (werktijdverkorting), zonder dat aan deze voorwaarden is voldaan. Voor het invoeren van werktijdverkorting gelden naast de beleidsregels 2004 drie algemene machtigingen. Deze algemene machtigingen op het verbod op werktijdverkorting houden in dat de werkgever toestemming heeft om de wekelijkse werktijd binnen een bedrijf, een afdeling of van een werknemer tijdelijk op minder dan 48 uur per week te stellen of gesteld te houden, indien en voor zover:

- als gevolg van de weersgesteldheid of de waterstand de werkzaamheden tijdelijk moeten worden stopgezet en de werkgever niet de mogelijkheid heeft om de werknemer elders arbeid te laten verrichten. Zie bijlage 3: Algemene machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand.
- dit noodzakelijk is in verband met de tijdstippen van zonsopkomst en zonsondergang. Zie bijlage 4: Algemene machtiging tot werktijdverkorting, voor zover nodig in verband met het daglicht.
- dit noodzakelijk is ter voldoening aan een voorwaarde, gesteld door het bevoegd gezag bij een vergunning, vrijstelling of ontheffing inzake arbeids- en rusttijden. Zie bijlage 5: Algemene machtiging tot werktijdverkorting, voor zover noodzakelijk in verband met een werktijdregeling.

Aangezien bovenstaande machtigingen in de praktijk weinig betekenis meer hebben, zullen deze machten in dit onderzoek niet nader behandeld worden. Alleen het vermelden dat deze machtigingen bestaan acht ik voldoende.

5.1 Permanente werktijdverkorting: de vrijstelling

Bij besluit van de Minister van SZW van 12 juni 1985 (verder besluit tot Algemene Beleidsaangelegenheid) is een vrijstelling⁵⁷ ingevoerd voor permanente werktijdverkorting. Deze vrijstelling heft onder strikte voorwaarden het verbod van artikel 8 lid 1 BBA 1945 (werktijdverkorting) op. Andere belemmeringen die gepaard gaan met loonsverlaging blijven bestaan.

“wanneer door de werkgever op wie geen bepalingen van een CAO dan wel van een andere arbeidsvoorwaardenregeling of verordening in het kader van de Wet op de bedrijfsorganisatie (Wet BO) van toepassing zijn, aan de vereisten van de vrijstellingsregeling is voldaan, dan brengt dit op zich nog geen wijziging met zich in de rechten en verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomsten die met de werknemers zijn afgesloten, voortvloeien. De werknemers zullen uitdrukkelijk of stilzwijgend met de eventuele wijzigingen moeten instemmen”⁵⁸.

Voordat de werkgever de werktijd van zijn werknemers op basis van de vrijstelling mag verkorten, moet er voldaan zijn aan de volgende vereisten:

- de op de werkgever van toepassing zijnde CAO bepalingen moeten de werktijdverkorting uitdrukkelijk toestaan of tot zodanige verkorting verplichten;
- Als aan bovenstaande vereiste is voldaan en de werkgever gaat over tot het verkorten van de werktijd van een deel van de werknemers, dan is het hem toegestaan om een overeenkomstige werktijdverkorting toe te passen op werknemers waarop geen bepalingen van een CAO van toepassing zijn.

De werkgever waarop geen CAO bepalingen van toepassing zijn mag wel de arbeidstijden van de werknemers verkorten, mits voldaan is aan de volgende voorwaarden⁵⁹:

- bij werknemers van 23 jaar en ouder mag de arbeidsverkorting niet verder gaan dan 36 uur per week;

⁵⁷ Besluit van de Minister van SZW van 12 juni 1985, kenmerk 85/1073, Directoraat-Generaal voor Algemene Beleidsaangelegenheden/WBIA, *Stct.* 1985 118.

⁵⁸ mr. dr. J. van Drongelen, *Verbod van werktijdverkorting*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, blz. 45-46.

⁵⁹ Zie voetnoot 58.

- bij de werknemer jonger dan 23 jaar mag de arbeidsduur niet verder verkort worden dan tot 32 uur per week;
- De lonen mogen worden verlaagd in evenredigheid met de verkorting van de arbeidsduur.

Deze voorwaarden en criteria over de omvang van de arbeidsduurverkorting en de mate van looninlevering, zijn in de vrijstelling opgenomen vanwege de zwakkere onderhandelingspositie van de werknemers⁶⁰.

5.2 Kanttekening

Volgens mr. J van Drongelen is het de vraag of de in hoofdstuk 5.1 besproken vrijstelling rechtskracht heeft⁶¹. Bij het opstellen van de vrijstelling is namelijk over het hoofd gezien dat het bij het verbod van artikel 8 lid 1 BBA 1945 gaat om het verbod op het eenzijdige basis door de werkgever terug brengen van de werktijd. Zoals in hoofdstuk 5.1 besproken gaat het bij de vrijstelling niet om een op eenzijdige basis vanuit de werkgever verkorting van de arbeidstijd. Bij de vrijstelling gaat het echter om een overeenkomst tussen werknemer en werkgever, al dan niet in CAO-verband. Het gaat om een tweezijdige handeling. Het verbod van artikel 8 lid 1 BBA 1945 is volgens mr. J van Drongelen dan ook niet van toepassing.

Naar mijn mening kan de zelfde vraag gesteld worden bij de huidige deeltijd WW. In hoeverre is er nog sprake van het op eenzijdige basis terugbrengen van het aantal arbeidsuren, als er (indirecte) toestemming nodig is van de werknemer. Naar mijn mening wordt er bij de deeltijd WW niet in strijd gehandeld met het verbod. De belangenverenigingen van de werknemers (en in sommige gevallen de betrokken werknemer zelf⁶²) moeten toestemming geven voor het invoeren van de deeltijd WW binnen een organisatie.

Op 15 april 2009 zijn er 250 vergunningen voor het invoeren van deeltijd WW afgegeven door het UWV. Er zijn er nog 1650 verzoeken daartoe in behandeling⁶³. Hieruit blijkt dat er al enkele belanghebbende verenigingen van de werknemers toestemming hebben gegeven om deeltijd WW in te voeren. Deze toestemming is vereist op basis artikel 1 lid 1 van het besluit tot deeltijd WW⁶⁴. Er zijn ook belanghebbende verenigingen die geen toestemming geven voor het invoeren van deeltijd WW voordat de werkgever aan een aantal aanvullende voorwaarden heeft voldaan. Zo eisen de bonden bijvoorbeeld dat de werkgever de uitkering aanvult tot 100% van het loon, dat de werknemer na de deeltijd WW minimaal zes maanden in dienst blijft (zodat de WW rechten hersteld zijn) en dat het pensioen ook opgebouwd wordt voor dat gedeelte dat de werknemer in de deeltijd WW zit. Als de toestemming niet gegeven wordt dan kan de werkgever niet overgaan tot het invoeren van deeltijd WW. Nadat het besluit tot wijziging deeltijd WW is ingevoerd kunnen geschillen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties gemeld worden bij het meldpunt. Het meldpunt probeert dan tussen de betrokken partijen te bemiddelen. Als partijen er niet binnen twee weken uitkomen, kan de betrokken werknemer toestemming geven voor het invoeren van deeltijd WW.

Een negatief aspect van de ontwikkeling dat de bonden deze aanvullende voorwaarden (kunnen) stellen is dat deze aanvullende voorwaarden extra kosten en tijd met zich meebrengen. Deze extra kosten kunnen van invloed zijn bij de afweging van de werkgever of er wordt overgegaan tot invoering van deeltijd WW of tot (collectief) ontslag van werknemers. Als de werkgever overgaat tot ontslag komt de werkgever meestal ook in de werkloosheidswet terecht en ontvangt hij slechts 70% van zijn oorspronkelijke loon.

⁶⁰ mr. dr. J. van Drongelen, *Verbod van werktijdverkorting*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, blz. 46.

⁶¹ zie voetnoot 47.

⁶² Art.3b lid 1 sub b van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 april 2009, nr. IVV/I/2009/9524, tot Wijziging Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met de instelling van een meldpunt.

⁶³ de Stem, 'Eerste aanvragen deeltijd WW binnen' d.d. 15 april 2009.

⁶⁴ 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

Als de werknemer in de deeltijd WW terecht zou komen ontvangt hij 85% van het oorspronkelijke loon. Minimaal 50 % van het loon wordt immers doorbetaald door de werkgever en de andere 50 % wordt voor 70% (en in de eerste twee maanden 75%) aangevuld door een uitkering op basis van de werkloosheidswet.

Dat er toestemming van de werknemersvereniging vereist is, is wellicht een aspect van de huidige deeltijd WW waardoor het niet een effectief juridisch instrument is om de arbeidsflexibiliteit van de werknemers te vergroten tijdens de huidige wereldwijde kredietcrisis (zie voor meer informatie hoofdstuk 9 van dit onderzoek).

6 De bezwaarschriftprocedure bij afwijzing verzoek tot werktijdverkorting

Zoals in bovenstaande hoofdstukken besproken is hebben werkgevers de mogelijkheid om ontheffing op het verbod op werktijdverkorting aan te vragen. Artikel 8 lid 3 BBA 1945 bepaalt dat ontheffingen door de Minister van SZW verleend kunnen worden. In de praktijk wordt de ontheffing verleend door de Arbeidsinspectie. De arbeidsinspectie bezit deze bevoegdheid krachtens mandaat namens de Minister van SZW. Voordat de arbeidsinspectie overgaat tot het verlenen van de ontheffing op het verbod op werktijdverkorting moeten zowel de werkgever als de werknemer aan bepaalde voorwaarden hebben voldaan. Voor meer informatie over de voorwaarden en criteria verwijs ik naar hoofdstuk 4 van dit onderzoek. Werkgevers kunnen tegen een weigering of tegen aan de ontheffing verbonden voorwaarden in beroep bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid⁶⁵.

De ontheffing die verleend wordt op het verbod op werktijdverkorting (zowel bij werktijdverkorting als deeltijd WW) is een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (verder Awb). Vandaar dat dit hoofdstuk zowel van toepassing is voor het aanvragen van werktijdverkorting en bij het aanvragen van deeltijd WW. Deze wet geeft verschillende voorschriften over onderwerpen zoals de voorbereiding, bekendmaking en bezwaarschriftprocedure. Naast deze onderwerpen zullen in dit hoofdstuk ook onderwerpen aanbod komen die niet direct iets te maken hebben met de bezwaarschriftprocedure, maar waar de Algemene wet Bestuursrecht wel een belangrijke rol bij speelt.

6.1 De Algemene wet bestuursrecht

In de Awb zijn verschillende voorschriften vastgelegd die ook voor het aanvragen van een ontheffing op het verbod op werktijdverkorting van belang kunnen zijn. Voordat er verder ingegaan wordt op de bezwaarschriftprocedure is het van belang dat de twee begrippen 'belanghebbende' en 'besluit' nader toegelicht worden.

Niet ieder besluit raakt iedere burger in dezelfde mate. Vandaar dat de wetgever geprobeerd heeft een kring vast te stellen, die zo nauw bij het besluit betrokken zijn, dat zij recht hebben op een bijzondere positie bij de totstandkoming van het besluit. Degene die tot deze kring behoren worden ook al belanghebbende genoemd. Artikel 1:2 Awb omschrijft belanghebbende als volgt: "een belanghebbende is degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken". Er kan dus niet voor het belang van een ander opgekomen worden. Het moet gaan om een eigen en persoonlijk belang. Ook moet het belang objectief bepaalbaar zijn. Dit houdt in dat onduidelijke belangen (of subjectieve belangen) niet voldoende zijn om als belanghebbende in een procedure aangemerkt te worden. Tot slot moet het gaan om een rechtstreeks belang: er moet een nauw verband bestaan tussen het besluit en het geschonden belang.

Het begrip 'besluit' is voor de Awb van groot belang. Art. 1:3 AWB omschrijft het als volgt: "een besluit is een schriftelijke beslissing van een bestuursorgaan inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling". Uit deze omschrijving blijkt dat alleen bestuursorganen besluiten in de zin van de Awb kunnen nemen. Tevens moet het besluit gericht zijn op een rechtshandeling. Met andere woorden: het besluit moet een rechtsgevolg veroorzaken en de rechthandeling moet

⁶⁵ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 34.

door een publiekrechtelijk lichaam uitgevoerd worden. “Hiermee worden rechtshandelingen van het bestuur die aan het gewone burgerlijke recht zijn onderworpen, denk bijvoorbeeld aan huur en verhuur van, koop en verkoop, van de reikwijdte van de Algemene wet Bestuursrecht uitgesloten”⁶⁶.

6.2 De aanvraag

In de Awb zijn een aantal vereisten te vinden waaraan iedere aanvraag van een beschikking moet voldoen⁶⁷. De aanvraag moet:

- ✓ schriftelijk worden gedaan, tenzij wettelijk anders is bepaald;
- ✓ Ondertekend en gedateerd zijn; de datum van in behandeling nemen is immers van groot belang;
- ✓ de naam en adres van aanvrager te bevatten;
- ✓ aangeven welke beschikking de aanvrager wilt hebben.

Het bestuursorgaan heeft de mogelijkheid om de aanvrager te verplichten een aanvraagformulier te gebruiken. Dit is ook het geval bij het aanvragen van werktijdverkorting en deeltijd- WW. Als de aanvrager onvoldoende gegevens verstrekt of dit niet juist doet, dan kan het bestuursorgaan de aanvraag buiten behandeling laten. De aanvrager moet echter wel eerst de mogelijkheid krijgen om de aanvraag aan te vullen. Tegen de beslissing om een aanvraag niet in behandeling te nemen kan ook in beroep worden gegaan.

6.3 De beslistermijn

In het algemeen moet op de aanvraag van een beschikking zo snel mogelijk worden besloten. In de Awb is geen uniforme beslistermijn op aanvragen gegeven. De beslistermijn zal door de bijzondere wetgever van geval tot geval bepaald moeten worden⁶⁸.

Doet de situatie zich voor dat de bijzondere wetgever geen beslistermijn heeft vastgesteld, dan voorziet de Awb wel in een aanvullende regeling. De beslissing dient dan binnen een redelijk termijn te worden gegeven. Art. 4:13 Awb bepaald dat de vraag of de termijn redelijk is afhangt van geval tot geval, maar het bestuursorgaan moet tenminste binnen acht weken na de aanvraag duidelijkheid verschaffen. Lukt het het bijzonder bestuursorgaan niet om de beslissing binnen acht weken te nemen, dan dient de aanvrager hiervan op de hoogte gebracht te worden en dient aangegeven te worden wanneer de beslissing genomen wordt⁶⁹.

Wordt de beslistermijn door het bestuursorgaan overschreden dan kan hiertegen bezwaar gemaakt worden of beroep worden ingesteld tegen het niet tijdig beslissen. Hierop zal in hoofdstuk 6.5 en 6.6 nader worden ingegaan. Artikel 6:12 bepaald dat voor het bezwaar maken of in beroep gaan geen beroepstermijn geldt.

6.4 De motivering

In afdeling 4.1.4 Awb is de verplichting vastgelegd dat iedere beschikking moet berusten op een deugdelijke motivering. Het zogenaamde motiveringbeginsel. “Een deugdelijke motivering moet voldaan aan twee vereisten.

- ✓ De feiten waarop de beslissing is gebaseerd moeten juist zijn vastgesteld, en
- ✓ De redenering waarop de beslissing is gebaseerd moet sluitend zijn en de uiteindelijke conclusie, het zogenaamde dictum kunnen dragen”⁷⁰.

In sommige gevallen kan de motivering achterwege blijven als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat aan motivering geen behoefte bestaat⁷¹. Als een beslissing afwijkt van een

⁶⁶ J. van Drongelen, *‘Short-time’-vergunningen*, 's-Gravenhage: Elsevier 2001, pag. 52.

⁶⁷ Afdeling 4.1.1 van de Algemene wet Bestuursrecht.

⁶⁸ mr. dr. J. van Drongelen, *Verbod van werktijdverkorting*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, blz. 53.

⁶⁹ Artikel 4:14 Algemene wet Bestuursrecht.

⁷⁰ J. van Drongelen, *‘Short-time’-vergunningen*, 's-Gravenhage: Elsevier 2001, pag. 54.

⁷¹ Artikel 4:18 van de Algemene wet Bestuursrecht.

wettelijk voorgeschreven advies⁷² dan moet de reden van die afwijking afzonderlijk gemotiveerd worden⁷³.

6.5 Bezwaar

Verzoeken tot ontheffing op het verbod op werktijdverkortung worden (namens de Minister van SZW) door de regionaal directeuren van de Arbeidsinspectie behandeld. Dit betekent dat tegen weigering van ontheffing, tegen het niet nemen van een beslissing of tegen de vereisten die aan de ontheffing zijn verbonden bezwaar kan worden gemaakt bij het Ministerie. Artikel 7:11 Awb verplicht het bestuursorgaan, in dit geval het ministerie, de beslissing te heroverwegen en zo nodig een nieuwe beschikking af te geven.

De termijn waarbinnen bezwaar gemaakt dient te worden is zes weken, na bekendmaking van de beschikking⁷⁴. Artikel 6:9 Awb bepaald dat een bezwaarschrift tijdig is ingesteld indien het voor het einde van de termijn is ontvangen of wanneer het voor het verlopen van de termijn met de post is verzonden.

De Minister van SZW moet binnen zes weken na ontvangst van het bezwaarschrift een beslissing nemen. Deze zes weken kunnen worden verlengd met nog eens vier weken als er een adviescommissie ingeschakeld moet worden. Van deze verlening dient wel schriftelijk mededeling te worden gedaan. Als de indiener van het bezwaarschrift ermee instemt en als andere belanghebbenden niet in hun belang worden geschaad of er ook mee instemmen, is verder uitstel mogelijk, zo bepalen artikelen 7:10 en 7:24 Awb. De beslissing moet deugdelijk worden gemotiveerd bij de bekendmaking van de beslissing. De beslissing op het bezwaarschrift vindt plaats door toezending of uitreiking aan de belanghebbende⁷⁵.

6.6 Beroep bij de rechter

Tegen de beschikking die de Minister van SZW afgegeven heeft, kan beroep worden ingesteld bij de rechtbank. Op basis van de Wet op de Rechtelijke organisaties zijn er enkelvoudige en meervoudige kamers ingesteld voor het behandelen van bestuursrechtelijke zaken. Artikel 8:7 Awb bepaald dat de rechtbank van de woonplaats van de indiener van het beroepschrift bevoegd is. Als er meer belanghebbenden beroep instellen en als zij in verschillende arrondissementen wonen, zijn meerdere rechtbanken bevoegd de zaak in behandeling te nemen. Als deze situatie zich voordoet, dan bepaalt artikel 8:8 Awb dat alle zaken worden verwezen naar de rechtbank waarbij het eerste beroep is ingesteld. De behandeling van het beroep bestaat uit twee fasen, te weten het vooronderzoek en het onderzoek ter terechtzitting⁷⁶:

- ✓ Het vooronderzoek: dit gedeelte van de behandeling bestaat in ieder geval uit het uitwisselen van schriftelijke stukken. De Minister van SZW moet alle relevante schriftelijke stukken opsturen naar de rechtbank, samen met het verweerschrift. Dit dient binnen vier weken te gebeuren, nadat het beroepschrift aan de Minister is verstuurd. Vervolgens krijgt de indiener van het beroepschrift de mogelijkheid om te reageren op het verweerschrift van de Minister (repliek). De Minister kan hierop weer reageren (dupliek). De rechter heeft de bevoegdheid om partijen en/of getuigen op te roepen of om een deskundigen onderzoek te gelasten. Uiteindelijk bepaalt de rechter of de zaak voldoende voorbereid is voor de volgende fase⁷⁷.
- ✓ Het onderzoek ter terechtzitting: de rechter leidt de zitting. Partijen, getuigen of deskundigen kunnen opgeroepen worden om te getuigen. De rechter is wederom degene die bepaald of het onderzoek ter terechtzitting voltooid is. "Overigens kan met uitdrukkelijke instemming van partijen het onderzoek ter terechtzitting worden overgeslagen of is bij spoedeisende zaken een versnelde afhandeling mogelijk"⁷⁸.

⁷² Afdeling 3.3 van de Algemene wet Bestuursrecht.

⁷³ Artikel 4:20 van de Algemene wet Bestuursrecht.

⁷⁴ Artikel 6:7 Algemene wet bestuursrecht.

⁷⁵ Artikel 7:12 / 7:26 Algemene wet bestuursrecht.

⁷⁶ Afdeling 8.2.1 Algemene wet bestuursrecht.

⁷⁷ Afdeling 8.2.5 Algemene wet bestuursrecht

⁷⁸ J. van Drongelen, 'Short-time'-vergunningen, 's-Gravenhage: Elsevier 2001, pag. 57

Nadat het onderzoek ter terechtzitting heeft plaatsgevonden zal de rechtbank mondeling of schriftelijk uitspraak doen⁷⁹. De schriftelijke uitspraak wordt gedaan zes weken na sluiting van het onderzoek ter terechtzitting.

6.7 Hoger beroep

Tegen de uitspraak van de rechtbank kan iedere belanghebbende hoger beroep instellen. Artikel 37 van de Wet op de Raad van State bepaald dat het hoger beroep ingesteld kan worden bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

6.8 Schorsende werking

Bezwaar en beroep hebben over het algemeen geen schorsende werking⁸⁰. Omdat de in eerste instantie afgegeven beschikking zwaarwegende gevolgen met zich mee kan brengen, kent het bestuursrecht de voorlopige voorziening procedure⁸¹. Een geldig beroep op een voorlopige voorziening kan alleen worden gedaan als er sprake is van onverwijlde spoed, gelet op de betrokken belangen. De voorlopige voorziening kan alleen worden aangevraagd als er tegen de afgegeven beschikking bezwaar of beroep is ingesteld.

De president van de rechtbank oordeelt of het verzoek tot een voorlopige voorziening terecht is. Bij deze procedure ligt de nadruk op de zitting. De schriftelijke procedure wordt vanwege de vereiste spoed grotendeels overgeslagen⁸².

⁷⁹ Afdeling 8.2.6 van de Algemene wet bestuursrecht.

⁸⁰ Artikel 6:16 van de Algemene wet bestuursrecht.

⁸¹ Artikel 8:81 van de Algemene wet bestuursrecht.

⁸² J. van Drongelen, *'Short-time'-vergunningen*, 's-Gravenhage: Elsevier 2001, pag. 58.

7 De deeltijd WW

De huidige deeltijd WW vervangt de in de bovenstaande hoofdstukken besproken werktijdverkorting. Net zoals werktijdverkorting is de deeltijd WW ingevoerd om werkgevers tegemoet te komen tijdens de wereldwijde kredietcrisis. De onzekerheid van september 2008 heeft plaatsgemaakt voor duidelijkheid: de Nederlandse economie zal nog tot eind 2010 krimpen en de werkloosheid loopt op⁸³. Wellicht dat het inzetten van deeltijd WW deze trend kan verminderen.

Het uitgangspunt van het kabinet bij de aanpak van de arbeidsproblematiek is dat behoud van werkgelegenheid waar geen werk is, geen perspectief biedt. Daar tegenover staat dat het kabinet wenst te voorkomen dat bedrijven overgaan tot het ontslaan van arbeidskrachten omdat dit leidt tot ongewenste vernietiging van investeringen in werknemers, die bij een aantrekkende economie weer hard nodig zijn. Kortom: “het is gewenst bedrijven in staat te stellen vakkrachten te behouden, terwijl ze voor ten hoogste 50% van de werktijd ten laste komen van de WW-regeling. Hiermee wordt beoogd op korte termijn kapitaalvernietiging te voorkomen en op lange termijn aanpassingen niet te belemmeren”⁸⁴. Bij het bereiken van dit doel kan de deeltijd WW een rol van betekenis spelen. De vereisten waaraan werkgevers dan wel werknemers moeten voldoen, die gelden op basis van het besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten⁸⁵ (verder besluit tot deeltijd WW), zullen in dit hoofdstuk artikelsgewijs besproken worden. Tevens zal in hoofdstuk 7.5 de inhoud van het besluit tot wijziging deeltijd WW behandeld worden.

7.1 Artikel 1 van het besluit tot deeltijd WW: Ontheffing

Net zoals bij werktijdverkorting is het de werkgever in beginsel verboden om op eenzijdige basis het aantal te werken uren terug te brengen⁸⁶. Artikel 1 van het besluit tot deeltijd WW geeft werkgevers de mogelijkheid om ontheffing aan te vragen op dit verbod. De werkgever mag het aantal te werken uren ten hoogste met 50% verminderen. De werkgever moet op grond van artikel 1 van het besluit tot deeltijd WW voldoen aan de volgende voorwaarden:

De werkgever moet instemming hebben van de belanghebbende vereniging van de werknemers: als de deeltijd WW aangevraagd wordt voor twintig medewerkers of meer dan is er toestemming nodig van de belanghebbende vereniging (vakbond) van de werknemers. Als de deeltijd WW aangevraagd wordt minder dan twintig werknemers, dan is er instemming vereist van de vertegenwoordiging van deze werknemers. Mocht de benodigde toestemming niet afgegeven worden, dan kunnen geschillen hierover gemeld worden bij het Ministerie van SZW. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal dat als arbiter optreden.

De werkgever moet voldoen aan de loondoorbetalingsverplichting: de werkgever dient (schriftelijk) afspraken te maken (met de belanghebbende vertegenwoordiging van de werknemers) dat het loon van de werknemers doorbetaald wordt, ook al ontvangen de werknemers geen uitkering op grond van de WW, voor dat gedeelte waarvoor het verkorten van de werktijd wordt verzocht (zie voor meer informatie hierover hoofdstuk 9 van dit onderzoek).

Aanvullende voorwaarden waaraan de werkgever moet voldoen: de werkgever moet met de vertegenwoordiging van de werknemers schriftelijk afspraken maken over de te volgen scholing van de werknemer. Deze verplichting staat vastgelegd in artikel 1 lid 1 sub c van het besluit tot deeltijd WW. De scholing heeft als doel behoud en vergroting van de inzetbaarheid van de werknemers. De werknemer is op basis van goed werknemerschap verplicht daar aan te werken, tenzij redelijkerwijs niet van de werknemer verwacht kan worden dat hij

⁸³ H. Kranendonk, “De economische ontwikkeling in 2009 en 2010 in drie sectoren, op basis van een eenvoudig verdeelmodel”, Centraal Plan Bureau 2009: 31 maart 2009.

⁸⁴ Besluit van de Minister van SZW van 31 maart 2009, nr. JVV-/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.

⁸⁵ Zie voetnoot 83.

⁸⁶ Artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

meewerkt⁸⁷. Ook dienen afspraken gemaakt te worden over het detacheren van de werknemers binnen een andere organisatie. Hierdoor worden de arbeidsoverschotten van het ene bedrijf ingezet om de arbeidstekorten bij een ander bedrijf op te vangen⁸⁸.

De overeenkomst: de werkgever die voor zijn werknemers deeltijd WW aanvraagt, sluit met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een overeenkomst, zo bepaald artikel 1 sub d van het besluit tot deeltijd WW. Deze modelovereenkomst is bijgevoegd in bijlage 6. Bij eventuele overtredingen is de werkgever verplicht om een schadevergoeding te betalen. Meer informatie over de vergoeding zal gegeven worden in paragraaf 7.3.

Aanvang deeltijd WW vóór 1 januari 2010: de vermindering van het aantal te werken uren moet aangevraagd en ingevoerd worden voor 1 januari 2010. Het wordt niet in de toelichting van het besluit vermeld, maar ik verwacht dat dit vereiste wordt gesteld, omdat ongeveer vanaf dat moment verwacht wordt dat de economie weer zal aantrekken. Aangezien het vanaf 1 januari 2010 niet meer noodzakelijk is om bedrijven tegemoet te komen, vervalt als het ware het bestaansrecht van het besluit.

Het is de werkgever ook verboden de nieuwe deeltijd WW in te voeren als het bedrijf al gebruik heeft gemaakt van werktijdverkorting. Alhoewel het sinds 21 maart 2009 niet meer mogelijk is om werktijdverkorting aan te vragen, is het wel mogelijk dat werktijdverkorting nog ingevoerd is binnen een organisatie. Stel dat de ontheffing op het verbod op werktijdverkorting op 20 maart 2009 is verleend en deze met de maximale duur verlengd wordt (verlengingsverzoeken worden nog wel in behandeling genomen), dan is het mogelijk dat de werktijdverkorting pas eindigt na 24 weken op 28 augustus 2009.

7.2 Artikel 2 van het besluit tot deeltijd WW: Duur en verlenging

De ontheffing op het verbod zoals neergelegd in artikel 8 van het BBA 1945 wordt in eerste instantie afgegeven voor een periode van maximaal 13 weken. De ontheffing kan nog twee keer worden verlengd met maximaal 26 weken per keer. In totaal kan een werknemer dus voor een periode van (13 + 26 + 26) 65 weken in de deeltijd WW terecht komen. Om voor verlenging in aanmerking te komen moet de werkgever wederom voldoen aan de vereisten zoals neergelegd in artikel 1 sub a t/m d van het besluit tot deeltijd WW en zoals besproken in paragraaf 8.1.

Bovendien heeft de werkgever de verplichting om vóór het verlengingsverzoek schriftelijk verslag te doen over de uitvoering van de scholing- en detacheringverplichtingen, zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 sub c van het besluit tot deeltijd WW.

7.3 Artikel 3 van het besluit tot deeltijd WW: De vergoeding

Op basis van artikel 1 lid 1 sub d van het besluit tot deeltijd WW is de werkgever in sommige gevallen verplicht tot het betalen van een schadevergoeding over te gaan. Deze verplichting bestaat indien⁸⁹:

- de werkgever voor een werknemer gemiddeld genomen meer dan 50% deeltijd WW heeft ontvangen over een periode van vier kalender weken. De hoogte van de vergoeding bedraagt dan de helft van de bruto uitkering ontvangen over de periode van vier kalenderweken. Dit bedrag wordt vermeerderd met de daarover door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering verschuldigde premies en met de vergoeding zoals bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet⁹⁰.
- De werkgever is tevens verplicht schadevergoeding te betalen indien: de werknemer binnen dertien weken onmiddellijk na afloop van de periode waarvoor verkorting van de werktijd is aangevraagd, geheel of gedeeltelijk werkloos blijft of

⁸⁷ HR 11 juli 2008, LJN BD 1847, JAR 2008/204 (Stoof/Mammoet Transport B.V.)

⁸⁸ Artikel 1 lid 1 sub C van het besluit tot deeltijd WW.

⁸⁹ Artikel 3 lid 1 sub a en b van het besluit tot deeltijd WW.

⁹⁰ Artikel 3 lid 4 sub a van het besluit tot deeltijd WW.

wordt en recht op een uitkering houdt of krijgt op basis van de werkloosheidswet. De hoogte van de vergoeding die de werkgever moet betalen bedraagt wederom 50% van het bedrag van de bruto uitkering op grond van de werkloosheidswet. Dit bedrag wordt vermeerderd met de daarover door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verschuldigde premies en de vergoeding zoals bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet⁹¹.

Bovenstaand termijn van dertien weken kan in sommige situaties langer zijn. Er moet eenderde genomen worden van de totale periode waarvoor deeltijd WW is ontvangen⁹². Wordt de deeltijd WW voor de maximale periode ingevoerd, te weten 65 weken, dan geldt er een termijn van (65 weken x 0.33 %) 21.5 weken.

De vergoeding is niet verschuldigd als de dienstbetrekking, waarvoor deeltijd WW is aangevraagd, wordt beëindigd, als⁹³:

- er sprake is van opzegging wegens dringende reden zoals bedoeld in artikel 7: 678 BW;
- er sprake is van opzegging van de dienstbetrekking door werknemer, danwel door ontbinding op verzoek van de werknemer;

7.4 Artikel 4 en 5 van het besluit tot deeltijd WW: Inwerkingtreding en citeertitel

Dit besluit treedt in werking met ingang van 4 april 2009 en werkt met terugwerkende kracht tot en met 1 april 2009 en vervalt met ingang van 1 januari 2010⁹⁴. Dit besluit behoudt wel werking na 1 januari 2010 als de deeltijd WW voor deze datum is afgegeven dan wel verlengd. Er moet dan uiteraard wel voldaan zijn aan de vereisten voor aanvraag, verlenging en afwikkeling van eventuele vergoedingen, aldus artikel 4 lid 2 van het besluit tot deeltijd WW. De officiële citeertitel van het besluit is Besluit tot deeltijd WW tot behoud van vakkrachten.

7.5 Het besluit tot wijziging deeltijd WW⁹⁵

Per 1 april 2009 is de deeltijd WW ingevoerd. Na de invoering liepen zowel werkgevers- als werknemersverenigingen tegen problemen op. Het besluit tot behoud van vakkrachten heeft een aantal arbeidsgerelateerde onderwerpen ongeregeld gelaten (zie hoofdstuk 9). Vandaar dat de Minister van SZW er voor gekozen heeft om het besluit tot behoud van vakkrachten te wijzigen. Deze wijzigingen bestaan hoofdzakelijk uit de volgende wijziging: in het besluit tot wijziging deeltijd WW is vastgelegd dat als de werknemersvereniging geen toestemming geeft voor het invoeren van deeltijd WW, dit gemeld kan worden bij het door de Minister ingesteld meldpunt. Het meldpunt tracht tussen beide partijen te bemiddelen. Als de bemiddeling van het meldpunt geen resultaat oplevert, dan kan de betrokken werknemer toestemming verlenen voor het invoeren van deeltijd WW.

⁹¹ Artikel 3 lid 4 sub b van het besluit tot deeltijd WW.

⁹² Artikel 3 lid 2 van het besluit tot deeltijd WW.

⁹³ Artikel 3 lid 3 sub a en b van het besluit tot deeltijd WW.

⁹⁴ Artikel 4 lid 1 van het besluit tot deeltijd WW.

⁹⁵ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 april 2009, nr. IVV/II/2009/9524, tot Wijziging Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met de instelling van een meldpunt.

8 Het inkomen van een werknemer bij werktijdverkorting en deeltijd WW

In dit hoofdstuk staat het inkomen van de werknemer centraal. Voordat werktijdverkorting of deeltijd WW binnen een organisatie ingevoerd wordt, heeft de werknemer in beginsel recht op 100% van het loon. Als binnen een organisatie werktijdverkorting of deeltijd WW ingevoerd wordt, verandert het inkomen. Zowel bij werktijdverkorting als bij deeltijd WW ontvangt de werknemer naast een deel van het loon een uitkering op basis van de werkloosheidswet. In dit hoofdstuk zal voornamelijk de juridische basis van de loondoorbetalingsverplichting en het recht op de werkloosheidsuitkering behandeld worden. Bij de behandeling zal een onderscheid gemaakt worden tussen het inkomen bij werktijdverkorting (hoofdstuk 8.1) en het inkomen bij deeltijd WW (hoofdstuk 8.2).

8.1 Het inkomen van de werknemer bij werktijdverkorting

Zoals al aan is gegeven in hoofdstuk 4 van dit onderzoek, moet een werkgever voldoen aan bepaalde criteria voordat er werktijdverkorting binnen een bedrijf ingevoerd mag worden. Door de ontheffing wordt alléén de publiekrechtelijke belemmering van het verbod opgeheven: het verbod zoals neergelegd in artikel 8 lid 1 BBA 1945 vervalt hiermee en de hiermee samenhangende (eventuele) strafrechtelijke vervolging⁹⁶. De civielrechtelijke risicoverdeling blijft echter bestaan. Met andere woorden: de vraag of de werkgever op grond van het civielrecht verplicht is het loon door te betalen staat geheel los van de verleende ontheffing, aldus de Hoge Raad⁹⁷.

In verschillende uitspraken neemt de Centrale Raad van Beroep hetzelfde standpunt in als de Hoge Raad⁹⁸. Ook de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft zich uitgesproken over de verhouding tussen artikel 7:628 BW en artikel 8 BBA 1945. In deze context is het belangrijkste dat de Afdeling bestuursrechtspraak oordeelde⁹⁹ dat artikel 8 BBA 1945 de risicoverdeling van artikel 7:628 lid 1 BW niet doorkruist.

De vraag of de werkgever het loon moet doorbetalen moet beantwoord worden door de risicoverdeling van artikel 7:628 lid 1 BW. Op basis van het eerste lid van bovenstaand artikel behoudt de werknemer het recht op loon, indien hij de arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever dient te komen. In de jurisprudentie is terug te vinden welke oorzaken van het niet verrichten van de arbeid voor rekening van de werkgever of de werknemer komen¹⁰⁰. Onder een aantal juristen heerst (te) de discussie of de ontwikkelde standpunten verwoord in jurisprudentie moesten worden gecodificeerd of niet¹⁰¹. Een werkgroep uit de vereniging voor Arbeidsrecht moest beoordelen wat wenselijk was¹⁰². De werkgroep oordeelde dat dit niet wenselijk was, omdat hierdoor de veranderende rechtsopvatting ten aanzien van de risicoverdeling zou worden beperkt. In plaats van codificatie wenste deze commissie de zo ruim geformuleerde bepaling in stand te houden, zodat de rechter de mogelijkheid heeft om de veranderende inzichten in zijn uitspraken te laten doorwerken. Naar het advies van de commissie is geluisterd: tot op heden is de bepaling nog ruim geformuleerd.

Als vaststaat dat de oorzaak redelijkerwijs niet geheel aan de werkgever toe te rekenen is, hoeft het loon niet voor 100% uitbetaald te worden. Het vijfde lid van artikel 7:628 BW bepaald dat alleen de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst, ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Na het verstrijken van deze periode kan slechts van deze periode worden afgeweken, indien:

⁹⁶ Artikel 1 sub 4 van de Wet op Economische Delicten.

⁹⁷ HR 31 oktober 1950, NJ 1951, 472

⁹⁸ CRvB 20 april 1978, RSV 1978/273 en CRvB 27 november 1984, RSV 1985/65.

⁹⁹ De uitspraak van de Afdeling Rechtspraak van de Raad van State van 9 oktober 1980, nr. A-2.6004 (1979) is niet gepubliceerd, maar wel kenbaar uit: J. van Drongelen, *werktijdverkorting*, Sociaalrechtelijke brochures/3, p. 40.

¹⁰⁰ HR 10 november 1972, NJ 19773, 60 en HR 7 mei 1973, NJ 1973, 142.

¹⁰¹ W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001, pag. 487 en Jacobs/Massuger/Plessen (1997), pag. 489.

¹⁰² Zie voetnoot 88.

- de afwijking geschiedt bij CAO; in de meeste CAO's ontbreekt een regeling met deze inhoud. De werkgever blijft dan ook na de ontheffing verplicht het loon door te betalen;

In de praktijk is het momenteel zo dat op het moment dat er ontheffing op het verbod van werktijdverkorting verleend is, het UWV in principe niet meer toetst (op grond van artikel 7:628 lid 1 BW) of de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon door zijn werkgever¹⁰³. Als het UWV echter van mening is dat er op de werkgever een loondoorbetalingsverplichting rust, kan de uitkering geweigerd worden¹⁰⁴. Toekenning van een uitkering op grond van de werkloosheidswet impliceert dat het risico van de werkgever sterk wordt verlaagd. De werknemer heeft geen volledige loondoorbetalingsverplichting meer en kan de uitkering op het te betalen loon in mindering brengen¹⁰⁵.

Kortom: formeel gezien betekent ontheffing op het verbod van werktijdverkorting niet dat de loondoorbetalingsverplichting ophoudt te bestaan. Loonvermindering kan alleen samengaan met werktijdverkorting indien een tussen partijen bestaande rechtsverhouding dit met zich meebrengt. De omstandigheden die leiden tot het niet kunnen werken, komen dan niet (geheel) voor het risico van de werkgever. In de praktijk is het echter zo dat het UWV (bij verleende ontheffing) niet controleert of er nog een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever bestaat, en kent de werknemer een werkloosheidsuitkering toe, mits aan de voorwaarden zoals besproken in hoofdstuk 4.3 is voldaan.

8.1.2 De werkloosheidsuitkering bij werktijdverkorting

Zoals hierboven aangegeven ontvangt de werknemer naast loon ook een uitkering. Aangezien het om een gedeeltelijke werkloosheid gaat, blijft het dienstverband bestaan. Het doel van werktijdverkorting is immers dat de werknemer in dienst blijft bij het bedrijf zodat bepaalde calamiteiten of een verminderde conjunctuur niet kan leiden tot een vernietiging van arbeidskapitaal. Voordat de werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de werkloosheidswet, moet de werknemer ook voldaan hebben aan de vereisten die gelden op grond van de werkloosheidswet (zie voor meer informatie over deze vereisten hoofdstuk 4.3).

Het percentage van de totale arbeidscapaciteit waarvoor werktijdverkorting kan worden verzocht, is gelijk aan de procentuele daling van de omzet. Het staat de werkgever vrij om te bepalen over welke werknemers hij dat percentage van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren verdeelt.

Formeel wordt de uitkering aan de werknemer verstrekt, maar in de praktijk ontvangt de werkgever de uitkering. De werkgever brengt de uitkering in mindering op het uit te betalen loon of anders gezegd: de werkgever vult de uitkering aan tot 100% van het loon (zie hoofdstuk 4.1.3).

¹⁰³ Arbeidsovereenkomst, supplement. 234 (januari 2007)

¹⁰⁴ mr. dr. J. van Drongelen, *Verbod van werktijdverkorting*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, blz. 55.

¹⁰⁵ Artikel 7:628 lid 2 BW.

8.2 Het inkomen bij deeltijd WW

Net zoals bij werktijdverkorting ontvangt de werknemer naast het loon een uitkering op grond van de werkloosheidswet. De werkgever mag de werktijd van een of meer werknemers met ten hoogste 50 % verkorten¹⁰⁶, mits voldaan is aan de voorwaarden zoals besproken in hoofdstuk 7 van dit onderzoek.

De werknemers ontvangen ten minste 50% van het loon. De andere 50 % van het loon wordt aangevuld door een werkloosheidswet uitkering, volgens de regels die gelden op basis van de werkloosheidswet (zie voor meer informatie over dit onderwerp hoofdstuk 4.3). Dit betekent o.a. dat de werknemers de eerste twee maanden 75%¹⁰⁷ van 50% van het totale loon ontvangen.

Een voorbeeld berekening van de eerste twee maanden van de WW-uitkering: (bij een bruto salaris van € 2.000,00,).

$\text{€ } 2000 \times 50\% \times 75\% = \text{€ } 750 + 50\% \times \text{€ } 2000 = \text{€ } 1750$ (87.50% van het oorspronkelijke loon)

Na de eerste twee maanden wordt de uitkering verminderd van 75% naar 70% van het oorspronkelijk loon. De werknemer gaat er dan 15% op achteruit in plaats van 12.5%.

Net zoals bij werktijdverkorting blijft formeel gezien de loondoorbetalingsverplichting op basis van artikel 7:628 lid 1 bestaan. Als de ontheffing verleend wordt dat heft dit alleen de publiekrechtelijke ontheffing op het verbod op werktijdverkorting op. De civielrechtelijke risicoverdeling blijft echter bestaan.

Op basis van artikel 16 van de werkloosheidswet dat het vereiste regelt dat de werknemer geen recht meer mag hebben op loon van de werkgever om in aanmerking te komen voor een uitkering, zou het UWV invulling moeten geven aan de risicoverdeling. Het is te verwachten dat het UWV geen invulling geeft aan de risicoverdeling. Als de ontheffing eenmaal verleend is dan veronderstelt het UWV dat het risico zowel bij de werkgever als de werknemer ligt. De werkgever heeft immers de verplichting het loon voor minimaal 50% door te betalen. De andere 50% van het inkomensverschil wordt voor 70% á 75% opgevangen (voor de werknemer) door de overheid.

¹⁰⁶ Artikel 1 lid 1 van het besluit tot behoud van vakkrachten.

¹⁰⁷ Artikel 47 lid 1 van de werkloosheidswet.

9 Verbeterpunten van het beleid inzake werktijdverkorting en deeltijd WW

Door de huidige economische crisis werd het kabinet gedwongen om op een relatief korte termijn effectieve maatregelen te treffen om verslechtering van de economische situatie te voorkomen. Vanaf november 2008 kregen veel bedrijven minder orders binnen en daalde de omzet. Hierdoor ontstond er minder vraag naar arbeidskrachten en in sommige gevallen was het voor bedrijven financieel niet haalbaar (alle) werknemers in dienst te houden. De overheid heeft getracht het bedrijfsleven tegemoet te komen door werktijdverkorting (tussen 30 november 2008 en 21 maart 2009) en deeltijd WW in te voeren.

Onder normale omstandigheden neemt het ontwikkelen van beleid enige tijd in beslag. De huidige situatie heeft er echter voor gezorgd dat het kabinet op een relatief korte termijn maatregelen (beleid) moest opstellen dat een positieve bijdrage levert aan de huidige economische situatie. Doordat het beleid in een relatief korte termijn opgesteld is, zijn er een aantal verbeterpunten denkbaar met betrekking tot het gevoerde beleid van werktijdverkorting en deeltijd WW. Deze verbeterpunten zullen in dit hoofdstuk besproken worden, waarbij wederom een onderscheid gemaakt zal worden tussen de verbeterpunten inzake het beleid van werktijdverkorting (hoofdstuk 9.1) en verbeterpunten inzake de deeltijd WW (hoofdstuk 9.2). Daar waar een voorstel ter verbetering van het te voeren beleid denkbaar is, zal deze gegeven worden.

9.1 Verbeterpunten van het beleid inzake werktijdverkorting

Werktijdverkorting is het eerste instrument dat door het kabinet is ingezet om de arbeidsflexibiliteit van werknemers te vergroten. Het concept werktijdverkorting bestaat al een hele tijd, al zijn de specifieke criteria door de jaren heen sterk veranderd. Bij de behandeling en bestudering van de relevante beleidsregels, theorieën en krantenartikelen (zoals o.a. in bovenstaande hoofdstukken aangegeven) zijn slechts enkele verbeterpunten naar voren gekomen. In dit hoofdstuk zal alleen het verbeterpunt besproken worden, dat in dit onderzoek nog niet aan de orde is gekomen, te weten:

- Samenvoeging van wet- en regelgeving: regels omtrent werktijdverkorting zijn in tal van wetten en regelgeving terug te vinden. Dit maakt het voor juristen, maar ook voor de werkgever en werknemer niet makkelijk om een duidelijk overzicht te krijgen van alle vereisten en gevolgen die met werktijdverkorting samengaan. Dit punt van verbetering kan opgelost worden door wetten en regelgeving samen te voegen.

9.2 Verbeterpunten van het beleid inzake deeltijd WW

Nadat de mogelijkheid voor het aanvragen van werktijdverkorting op 21 maart jl. afliep, is de werktijdverkorting vervangen door deeltijd WW. Werkgevers hebben de mogelijkheid om deeltijd WW vanaf 1 april 2009 aan te vragen¹⁰⁸. Een voordeel van deeltijd WW ten opzichte van werktijdverkorting is dat deeltijd WW een reductie van de loonkosten met zich meebrengt, zonder dat er sprake moet zijn van minimaal 30% omzetverlies ten opzichte van het voorafgaande jaar, zoals bij werktijdverkorting wel het geval was.

In tegenstelling tot werktijdverkorting is deeltijd WW zoals ingevoerd met het besluit tot het behoud van vakkrachten¹⁰⁹ nieuw. Het beleid inzake deeltijd WW heeft dan ook bij zowel werkgevers, werknemers en juristen veel vragen opgeroepen¹¹⁰. Alle verbeterpunten die bij de behandeling en bestudering van de relevante beleidsregels, theorieën en krantenartikelen naar voren zijn gekomen, zullen in dit hoofdstuk puntsgewijs behandeld worden.

¹⁰⁸ Artikel 4 lid 1 van het besluit tot deeltijd WW.

¹⁰⁹ Besluit van de Minister van SZW van 31 maart 2009, nr. [VV-/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.

¹¹⁰ NRC Handelsblad, Juristen: herzie deeltijd WW, d.d. 22 april 2009.

- Instemming hebben van de belanghebbende vereniging (zie hoofdstuk 7.1); voordat een werkgever kan overgaan tot het invoeren van deeltijd WW moet er toestemming zijn van een belanghebbende vereniging van de werknemers, zo bepaalt artikel 1 van het besluit tot deeltijd WW. In de praktijk heeft deze benodigde toestemming veel problemen opgeleverd. Vakbonden willen vaak pas overgaan tot het verlenen van toestemming als het loon door de werkgever tot 100% aangevuld wordt. (zie voor meer informatie over de loonaanvullingproblematiek hoofdstuk 5.2). Doordat deze eis door verschillende vakbonden gesteld werd, leidde dit een aantal keer bijna tot collectief ontslag¹¹¹. Aangezien dit niet de bedoeling is van deeltijd WW heeft de Minister van SZW advies gevraagd bij de Stichting van de Arbeid (verder StvdA). De StvdA heeft het advies verwoord in de aanbeveling op de regeling deeltijd WW¹¹². De Minister van SZW heeft het advies overgenomen en doorgevoerd in een besluit¹¹³ (verder besluit tot wijziging deeltijd WW). In het besluit tot wijziging deeltijd WW wordt bepaald dat de belanghebbende vereniging van werknemers (bijvoorbeeld vakbonden), de benodigde toestemming voor het invoeren van deeltijd WW niet mogen onthouden, op andere gronden dan zoals in het besluit tot behoud van vakkrachten is beoogd.

In de toelichting van het besluit tot wijziging deeltijd WW staat vermeld dat het onthouden van de benodigde toestemming alleen op basis van het feit dat het loon niet tot 100% aangevuld wordt, niet mag. Het uitgangspunt van de regeling is dat de werkgever het loon niet aanvult tot 100%, tenzij dit op decentraal niveau overeengekomen is.

In de toelichting van het besluit tot wijziging van deeltijd WW wordt verwezen naar de aanbevelingen van de StvdA. Deze stichting vertrouwt erop dat de decentrale partijen een zorgvuldige en evenwichtige afweging maken. Factoren die een belangrijke rol spelen bij de afweging is de economische positie waarin het betreffende bedrijf verkeert en de mogelijke consequenties voor de werknemers. In verschillende krantenartikelen¹¹⁴ is het goed waar te nemen hoe er invulling gegeven wordt aan de afweging. Bedrijven met een sterkere economische positie vullen het loon wel aan. Bedrijven met een slechte economische positie doen dit niet.

Naar mijn mening heeft de Minister van SZW zelf de problematiek rondom de toestemming zoals bedoeld in artikel 1 van het besluit tot behoud van vakkrachten gesignaleerd. De Minister van SZW heeft het probleem getracht op te lossen door het één en ander te verduidelijken in het besluit tot wijziging deeltijd WW (zoals in deze paragraaf besproken). Mochten partijen (werkgevers en werknemersorganisaties) op decentraal niveau geen overeenstemming bereiken, dan kan dit gemeld worden bij het meldpunt deeltijd WW¹¹⁵. Het Ministerie zal dan proberen te bemiddelen tussen partijen. Levert de bemiddeling binnen twee weken geen resultaat op, dan wordt dit gezien als het niet tot overeenstemming kunnen komen. De Minister van SZW is er echter van overtuigd, dat er binnen twee weken bemiddeling, overeenstemming zal worden bereikt, zo vermeldt de toelichting van het besluit tot wijziging van deeltijd WW.

¹¹¹ NRC Handelsblad, *Deeltijd WW moet Alutech door de recessie helpen*, d.d. 8 mei 2009.

¹¹² Stichting van de Arbeid, *Toelichting/aanbeveling StvdA op regeling deeltijd WW*, d.d. 21 april 2009.

¹¹³ Besluit van de Minister van SZW van 29 april 2009, nr. IVV/1/2009/9524, tot Wijziging Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met instellen van een meldpunt.

¹¹⁴ NRC Handelsblad, *Deeltijd WW moet Alutech door de recessie helpen*, d.d. 8 mei 2009 en de Stentor, *Heering kiest voor deeltijd WW in crisis*, d.d. 12 mei 2009.

¹¹⁵ Het adres van het meldpunt is:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. Meldpunt deeltijd WW
Postbus 90801
2509 LV Den Haag.

Mocht de situatie voorkomen dat er ook na de bemiddeling geen overeenstemming bereikt is, dan is toestemming van de betreffende werknemer ook voldoende¹¹⁶.

Of de problematiek inzake de benodigde toestemming hiermee opgelost is, is naar mijn mening onzeker. Een dwingende bepaling die de benodigde toestemming buiten werking kan zetten is momenteel nog niet aanwezig. Theoretisch kan de situatie voorkomen dat partijen er op decentraal niveau niet uitkomen. Als de bemiddeling geen resultaat oplevert en de werknemer ook weigert toestemming te geven, dan kan er op basis van de huidige regelgeving geen deeltijd WW ingevoerd worden. Wellicht kiest de Minister van SZW er dan wederom voor om het besluit tot behoud van vakkrachten aan te passen, zodat de problematiek rondom de benodigde toestemming (tijdelijk) weer opgelost is.

De Minister van SZW had er naar mijn mening ook voor kunnen kiezen bovenstaande problematiek te voorkomen c.q. op langer termijn op te lossen. Het volgende beleid had dit mijns inzien kunnen realiseren: in eerste instantie zijn partijen zelf verantwoordelijk voor het maken van een zorgvuldige en evenwichtige afweging over onduidelijkheden die het besluit tot deeltijd WW met zich meebrengt.

Als partijen hier gezamenlijk niet uitkomen, kan het geschil voorgelegd worden bij het meldpunt deeltijd WW. Het meldpunt moet een doorslaggevende oordeel kunnen vellen of de deeltijd WW ingevoerd mag worden binnen het betreffende bedrijf of niet. Eventuele problematiek in verband met de machtenscheiding kan opgelost worden door een ander orgaan in te stellen c.q. aan te wijzen die in het geschil de beslissing neemt. Het invoeren van dit beleid schept duidelijk voor de betrokken partijen in plaats van onduidelijkheid.

- Pensioen en vakantiedagen: net zoals bij de in bovenstaande alinea besproken benodigde toestemming zijn er in het besluit tot deeltijd WW en in het besluit wijziging deeltijd WW geen bepalingen opgenomen die de problematiek rondom het opbouwen van pensioen en het opbouwen van (bovenwettelijke) vakantiedagen van de betrokken werknemer regelt.

Regels omtrent vakantie en verlof zijn neergelegd in boek 7, titel 10, afdeling 3 van het BW. Zo bepaald artikel 7:634 BW het minimum aantal vakantiedagen waar een werknemer recht op heeft. Van dit minimum kan afgeweken worden in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een individueel contract met de betrokken werknemer. Maar op hoeveel vakantie- c.q. verlofdagen heeft een werknemer recht die in de deeltijd WW terecht is gekomen? De wettelijke vakantie- en verlofdagen zijn immers afhankelijk van het aantal gewerkte uren per week¹¹⁷. Hierover is niets vastgelegd in het besluit tot deeltijd WW.

Wat betreft het aanvullen van het pensioen is slechts het volgende bekend. Het pensioen van werknemers die ouder zijn dan veertig jaar en tenminste een halfjaar gebruik maken van de deeltijd WW regeling, wordt aangevuld door de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekeringen. Voor werknemers onder de veertig jaar is het besluit tot behoud van vakkrachten minder duidelijk. In welke gevallen de werkgever verplicht is de pensioenopbouw voort te zetten en/of de vakantiedagen op te bouwen over de niet gewerkte uren, hangt af van de overeenstemming die werkgevers en werknemersorganisaties hebben tijdens de onderhandelingen.

¹¹⁶ Artikel 3b lid 1 sub b van het besluit tot wijziging deeltijd WW.

Als de betreffende werknemer toestemming geeft voor het invoeren van deeltijd WW, kan de vraag gesteld worden in hoeverre het verbod van werktijdverkorting nog van toepassing is.

¹¹⁷ Artikel 7:634 Burgerlijk Wetboek.

Als oplossing voor de onduidelijkheden die ontstaan onder juristen, werkgevers en werknemers betreft de pensioen- en vakantiedagen opbouw, kan het volgende beleid wellicht een oplossing bieden. Ten eerste zouden er bepalingen in het besluit opgenomen kunnen worden die regelen of en hoe het pensioen en de (bovenwettelijke) vakantiedagen opgebouwd worden.

De Minister van SZW zou er ook voor kunnen kiezen om het meldpunt deeltijd WW (of een ander orgaan) een beslissingbevoegdheid te geven over de invulling van het pensioen en het opbouwen van vakantiedagen. Dit orgaan zou voor beide partijen duidelijkheid kunnen scheppen.

10 Conclusie

Het kabinet heeft werktijdverkorting en deeltijd WW ingevoerd om de arbeidsflexibiliteit van werknemers te vergroten. Het doel van het invoeren van deze instrumenten is dat vakkrachten behouden blijven. De wereldwijde kredietcrisis en de daarmee samenhangende verminderde conjunctuur mag niet leiden tot een vernietiging van arbeidskapitaal.

De Minister van SZW heeft door het invoeren van de bijzondere beleidsregels 2008, mogelijk gemaakt dat werktijdverkorting ingevoerd wordt op basis van de verminderde conjunctuur. Deze beleidsregels zijn ingevoerd op 1 december 2008 en golden tot 21 maart 2009. Vanaf 21 maart 2009 werden verzoeken voor het invoeren van werktijdverkorting op basis van de beleidsregels 2008 niet meer in behandeling genomen. Verlengingsverzoeken voor behoud van werktijdverkorting binnen een bedrijf worden wel volgens de vereisten van de beleidsregels 2008 in behandeling genomen.

Werktijdverkorting als calamiteiten instrument kan op basis van de beleidsregels 2004 nog steeds aangevraagd worden.

Gedurende het onderzoek zijn er wat betreft het beleid van werktijdverkorting slechts drie verbeterpunten geconstateerd, te weten:

- De civiele loondoorbetalingsverplichting; verleende ontheffing op het verbod van werktijdverkorting heft alleen de publiekrechtelijke en de daarmee strafrechtelijke gevolgen van werktijdverkorting op. De civiele loondoorbetalingsverplichting blijft echter bestaan. Formeel gezien is dit een punt dat verbeterd kan worden. Er zou bijvoorbeeld een rechtstreekse koppeling gemaakt kunnen worden tussen de verleende ontheffing op het verbod van werktijdverkorting en het bestaan van een loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:628 lid 1 BW. Deze verhouding is tot op heden nog niet vastgelegd.
- Vrijstelling verplichtingen WW; op het moment dat er werktijdverkorting is ingevoerd zijn in beginsel de verplichtingen die gelden op basis van de werkloosheidswet van toepassing. De werknemer waarvoor werktijdverkorting is ingevoerd heeft echter niet de verplichting om zich in te schrijven als werkzoekende, mee te werken aan scholing en/of passende arbeid te aanvaarden, zo vermeld de regeling vrijstelling verplichtingen WW en WIA. In de recente literatuur wordt slecht aangegeven dat deze regeling op werktijdverkorting van toepassing is. Er wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen werktijdverkorting dat ingevoerd is op basis van de beleidsregels 2004 of op basis van de beleidsregels 2008. Naar mijn mening is de vrijstelling niet van toepassing op de beleidsregels 2008. De vrijstelling heft de verplichtingen die gelden op basis van de werkloosheidswet op, maar de verplichtingen blijven wel bestaan op basis van de beleidsregels 2008. Wellicht had het tot minder verwarring geleid als de Minister van SZW een bepaling had opgenomen in de beleidsregels 2008, waarin de vrijstelling verplichtingen WW en WIA niet van toepassing werd verklaard.
- Samenvoeging van wet- en regelgeving; regels omtrent werktijdverkorting zijn in tal van wetten en regelgeving terug te vinden. Dit maakt het voor juristen, maar ook voor de werkgever en werknemer niet makkelijk om een duidelijk overzicht te krijgen van alle vereisten en gevolgen die met werktijdverkorting samengaan. Dit punt van verbetering kan opgelost worden door wetten en regelgeving samen te voegen.

Ondanks bovenstaande verbeterpunten is werktijdverkorting wel een effectief juridisch instrument, dat voor bedrijven een positieve bijdrage heeft opgeleverd tijdens de wereldwijde kredietcrisis. In de praktijk hebben bovenstaande verbeterpunten niet tot (grote) problemen geleid. Als bovenstaande verbeterpunten doorgevoerd zullen worden levert het een

transparantere regeling op en worden (eventuele) toekomstige problemen voorkomen. Dat het beleid omtrent werktijdverkorting weinig problemen oplevert valt te verklaren door het feit dat werktijdverkorting al vanaf het begin van de twintigste eeuw is toegepast. Door de jaren heen is het beleid verandert en zijn de criteria voor het aanvragen van werktijdverkorting aangepast.

Wat betreft het beleid dat gevoerd is inzake deeltijd WW is het volgende van belang. Het besluit tot behoud van vakkrachten heeft veel onderwerpen ongeregeld gelaten. Zo was in het besluit in eerste instantie niets geregeld over hoe werkgevers konden handelen als werknemersverenigingen de benodigde toestemming niet afgaven. Nadat het niet afgeven van de benodigde toestemming bij een aantal bedrijven bijna tot collectief ontslag had geleid, heeft de Minister van SZW een wijziging aangebracht in het besluit tot behoud van vakkrachten. Met het besluit tot wijziging deeltijd WW heeft de Minister van SZW vastgelegd dat er een meldpunt bestaat dat kan bemiddelen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties die samen niet tot overeenstemming kunnen komen. Mocht deze bemiddeling ook niet helpen, dan kunnen de betrokken werknemers toestemming geven. In het besluit tot wijziging deeltijd WW is verder niets geregeld over welke stappen de werkgever kan nemen als ook de werknemer toestemming weigert. Daarnaast is er in het besluit tot wijziging deeltijd WW niets geregeld over het aanvullen van het pensioen over de niet gewerkte uren en (bovenwettelijke) vakantiedagen.

Dat werkgevers en werknemersorganisaties zelf een zorgvuldige en evenwichtige afweging moeten maken hoeft in beginsel niet perse tot problemen te leiden. Hierdoor ontstaat er een flexibele deeltijd WW regeling die per bedrijf anders ingevuld kan worden. Dit had echter wel in het besluit tot deeltijd WW vermeld moeten staan. Dit werd helaas pas vermeld in de toelichting van het besluit tot wijziging deeltijd WW. Dat het besluit tot deeltijd WW al aangevuld is door een nieuw besluit is opvallend. Eind mei 2009 staat er een evaluatie gepland van de deeltijd WW. Dat het beleid al aangepast is, voordat de officiële evaluatie heeft plaatsgevonden, geeft naar mijn mening wel aan hoe gebrekkig het eerste besluit was.

Daarnaast is de aanvulling zoals gegeven in het besluit tot deeltijd WW onvoldoende. Er zijn nog steeds een aantal onderwerpen ongeregeld. Zo is het onduidelijk welke stappen een werkgever kan ondernemen als zowel de werknemersvereniging als de werknemer geen toestemming geven voor het invoeren van deeltijd WW. Het meldpunt zou niet alleen de bevoegdheid moeten hebben om tussen partijen te bemiddelen, maar ook de bevoegdheid om indien nodig een beslissing te kunnen nemen of deeltijd WW ingevoerd mag worden binnen een bedrijf en hoe de arbeidsgerelateerde zaken ingevuld dienen te worden.

Doordat de werkgever afhankelijk blijft van de werknemersvertegenwoordiging c.q. de betreffende werknemer of de benodigde toestemming er uiteindelijk komt, kan de werkgever kiezen om over te gaan tot collectief ontslag. Daarnaast zijn er andere onzekere factoren en is er geen orgaan dat uiteindelijk oordeel kan vellen over de afweging die gemaakt moet worden. Ondanks de wijziging van het besluit tot deeltijd WW brengt de deeltijd WW nog te veel onduidelijkheden met zich mee en te verwachten is dat dit in de toekomst ook nog problemen oplevert.

Net zoals bij werktijdverkorting speelt bij de huidige deeltijd WW de civiele loondoorbetalings-Problematiek (zie hoofdstuk 8.2). Tot op heden is er geen koppeling tussen de verleende ontheffing op het verbod van werktijdverkorting en de civiele loondoorbetalingverplichting zoals bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW.

Op basis van bovenstaande concludeer ik dat de huidige deeltijd WW nog geen effectieve maatregel is. De basis van deeltijd WW is echter goed, maar de deeltijd WW regeling zal zich nog verder moeten ontwikkelen en uitkristalliseren, zodat er uiteindelijk, net zoals bij werktijdverkorting, een soepele regeling ontstaat die voor alle betrokken partijen duidelijk is.

11 Aanbevelingen

Als cliënten van Boogaard Advocaten advies willen over de vraag welke stappen de werkgever moet ondernemen om de arbeidsflexibiliteit van de werknemers te vergroten adviseer ik deeltijd WW in te voeren. Het bedrijf moet dan echter wel op langer termijn bestaansrecht hebben. Is dit niet het geval en ontslaat een werkgever een werknemer binnen drie maanden na gebruik van deeltijd WW, dan kan de werkgever een boete opgelegd krijgen. Aangezien de huidige deeltijd WW een flexibele regeling is, kan het afgestemd worden op de situatie waarin het bedrijf zich bevindt. Ondanks dat het beleid inzake deeltijd WW op een aantal punten nog verbeterd kan worden, is de basis van het beleid goed.

Deeltijd WW brengt een aantal voordelen met zich mee. Op het moment dat de economie weer aantrekt kan het bedrijf weer snel opgang komen. Er hoeven geen nieuwe werknemers aangenomen en ingewerkt te worden. Het diensverband blijft immers bestaan. Hierdoor gaat geïnvesteerd arbeidskapitaal niet verloren. Werknemers die gebruik maken van de deeltijd WW moeten verplicht meewerken aan scholing. Hierdoor wordt de arbeidsflexibiliteit van werknemers nog meer vergroot: na de scholing zijn werknemers op meer plaatsen binnen de organisatie inzetbaar.

Daarbij komt nog het feit dat de Minister van SZW de deeltijd WW eind mei 2009 gaat evalueren. Er is een grote kans dat een aantal verbeterpunten doorgevoerd worden, waardoor er op korte termijn een betere regeling ontstaat. Op deze manier maken bedrijven een betere kans zich door de huidige economische recessie heen te slaan.

12 Evaluatie/vervolg onderzoek

Afgelopen drie en halve maand ben ik bezig geweest met het schrijven van deze bachelor thesis. Dit was een interessante en leerzame ervaring. Terugkijkend op de gehele periode zijn er een aantal zaken die ik bij een volgend onderzoek wellicht anders zou aanpakken.

Bij dit onderzoek heb ik gekozen voor een actueel onderwerp. Aan de ene kant is het leuk om een onderzoek te schrijven over een actueel onderwerp. Gedurende het onderzoek verandert er veel. Er komen nieuwe beleidsregels bij en oudere beleidsregels worden aangepast. Ook bij het afstudeeradres kwamen er veel vragen binnen over arbeidsflexibiliteit. In mijn geval volgde besluiten elkaar erg snel op. Dit verlangde van mij als onderzoeker een actieve houding om de veranderingen waar te nemen en door te voeren in het onderzoek. Dit onderzoek heeft zich beperkt tot de ontwikkeling van werktijdverkorting en deeltijd WW tot 6 mei 2009. Aangezien het beleid inzake deeltijd WW nieuw is, zal het beleid nog vele veranderingen ondergaan, voordat er een heldere en uitgekristalliseerde regeling bestaat, net zoals bij werktijdverkorting (bijna) het geval is. Na deze datum zullen steeds meer bedrijven gebruik maken van de deeltijd WW en zal er meer duidelijk ontstaan over de positieve en negatieve punten van het beleid. Wellicht is het interessant om te onderzoeken of er door nieuwe ontwikkelingen andere verbeterpunten ontstaan en of deze doorgevoerd dienen te worden in het beleid.

Daarnaast heeft dit onderzoek zich beperkt tot de Nederlandse wet- en regelgeving inzake werktijdverkorting en deeltijd WW. Een nader (vervolg)onderzoek naar het systeem van werktijdverkorting en deeltijd WW in andere rechtsstelsels kan wellicht interessante verbeterpunten opleveren. Door deze verbeterpunten door te voeren zou de regeling inzake werktijdverkorting en deeltijd WW nog verder verbeterd kunnen worden, zodat de regelingen voor juristen, werkgevers en werknemers nog duidelijker zijn en in de praktijk beter werken.

Literatuurlijst

Geraadpleegde literatuur

D.B. Baarda, M.P.M. de Goede & J. Teunissen, 2005

D.B. Baarda, M.P.M. de Goede & J. Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen: Wolters-Noordhoff 2005.

M.H. Bastiaans e.a, 2007

M.H. Bastiaans e.a., *Leidraad voor juridische auteurs*, Deventer: Kluwer 2007.

C.W. Caron, 1941

C.W. Caron, *Regeling der verhouding tusschen werkgever en werknemer, ontslag korter werktijd, stopzetten bedrijf, loon, verordening en uitvoeringsbesluiten en hare toepassingen verzameld en toegelicht*, Wassenaar: 1941.

mr. dr. J. van Drongelen, 2009

mr. dr. J. van Drongelen, *Verbod van werktijdverkorting*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009.

mr. dr. J. van Drongelen, 2001

mr. dr. J. van Drongelen, *'Short-time'-vergunningen*, 's-Gravenhage: Elsevier 2001.

mr. P.M.H.J. van Grinsven en mr. H.C. Geugjes, 2007

mr. P.M.H.J. van Grinsven en mr. H.C. Geugjes, *Arbeidsrecht begrepen*, Den-Haag: Boom Juridische-uitgevers 2007.

M.G. IJzermans & G.A.F.M. van Schaaijk, 2007

M.G. IJzermans & G.A.F.M. van Schaaijk, *Oefening baart kunst*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2007

Drs. Th. G.M. Klabbers, 2009

Drs. Th. G.M. Klabbers, *Praktische informatie over Sociale Zekerheid*, Deventer: Kluwer 2009.

W.Moll, 1980

W.Moll, *Dienstvergütung bei persönlicher Verhinderung, Recht der Arbeit*1980, (overige informatie onbekend).

H. Naber, 1985

H. Naber, *45 jaar ontslagverbod in Nederland, 1985*, (overige informatie onbekend).

C.W. Opzoomer, 1881

C.W. Opzoomer, *Het burgerlijk wetboek, zevende deel*, Den-Haag:1881

B.A. Sijes, 1966

B.A. Sijes, *De arbeidsinzet: de gedwongen arbeid van Nederlanders in Duitsland, 1940 – 1945*: 's-Gravenhage 1966)

W. Walk, 1997

W. Walk, *BGB und Leistungshindernisse in "neutraler" Sphäre* (diss.), Köln: 1997

W.A. Zondag, 2001

W.A. Zondag, *Werktijdverkorting. Over de plaats en functie van een arbeidsmarktinstrument in het arbeidsrecht* (diss. Rotterdam), Arnhem: Gouda Quint, 2001.

Geraadpleegde rapporten, scripties en artikelen

Stichting van de Arbeid, 2009

Stichting van de Arbeid, *Toelichting/aanbeveling StvdA op regeling deeltijd WW*, d.d. 21 april 2009.

Marcel Rozél, 2008

Marcel Rozél, *Het Engelse bail-systeem in Nederland?* Bachelorscriptie Juridische-Hogeschool Avans-Tilburg. (I.v.m. opbouw scriptie)

Monique de Groene, 2008

Monique de Groene, Toekomstverwachtingen nieuwe Aanbestedingswet, van voorstel naar praktijk. Bachelorscriptie Juridische-Hogeschool Avans-Tilburg. (I.v.m. opbouw scriptie)

Geraadpleegde tijdschriften/artikelen

W.A. Zondag, 2009

W.A. Zondag, "Werktijdverkorting als werkgelegenheidsinstrument? *Tijdschrift voor de arbeidsrechtpraktijk*, 2009-1.

H. Kranendonk, 2009

H. Kranendonk, "De economische ontwikkeling in 2009 en 2010 in drie sectoren, op basis van een eenvoudig verdeelmodel", Centraal Plan Bureau 2009: 31 maart 2009.

J.P.H. Donner, 24 november 2008

J.P.H. Donner, "brief aan de Tweede-Kamer inzake de Financiële crisis", d.d. 24 november 2008.

J.P.H. Donner, 26 februari 2009

J.P.H. Donner, "brief aan de Tweede-Kamer inzake werktijdverkorting", d.d. 26 februari 2009.

J.P.H. Donner, 24 november 2008

J.P.H. Donner, "brief aan de Tweede-Kamer inzake de Financiële crisis", d.d. 24 november 2008.

J.P.H. Donner, 4 februari 2009

J.P.H. Donner, "brief aan de Tweede-Kamer inzake werktijdverkorting", d.d. 4 februari 2009.

Geraadpleegde Jurisprudentie

HR 11 juli 2008

HR 11 juli 2008, LJV BD 1847, JAR 2008/204 (Stoof/Mammoet Transport B.V.)

HR 31 oktober 1950

HR 31 oktober 1950, NJ 1951, 472.

ARRvS 28 januari 1989

ARRvS 28 januari 1989, Ro2 87.2311.

ARRvS 6 december 1985

ARRvS 6 december 1985, AB 1987, 203.

CRvB 26 april 1994

CRvB 26 april 1994, RSV1994, 229.

CRvB 20 april 1978

CRvB 20 april 1978, RSV 1978/273.

CRvB 27 november 1984

CRvB 27 november 1984, RSV 1985/65.