

### **Internetconsultatie**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag

#### **Leidschendam**

25 juni 2024

#### **Kenmerk**

RND-24.030/ML

#### **E-mail**

[luijendijk@rndweb.nl](mailto:luijendijk@rndweb.nl)

#### **Betreft**

Reactie RND op internetconsultatie wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis

Geachte heer/mevrouw,

In de afgelopen jaren hebben veel bedrijven in de detailhandel de impact van de Coronacrisis ervaren. De RND heeft er veel begrip voor dat er behoefte is aan een maatregel die in tijden van crisis duidelijkheid en bepaalde zekerheid biedt aan ondernemers. Als RND die de belangen vertegenwoordigt van het grootwinkelbedrijf en filiaalbedrijven in de detailhandel met name non-food, reageren we hier graag op het conceptwetsvoorstel 'Personeelsbehoud bij crisis' dat ter internetconsultatie voorligt. De RND ziet het belang van het behoud van personeel in tijden van crisis, die buiten de invloedssfeer van de ondernemer valt. Het is de vraag of het voorliggende conceptwetsvoorstel in deze vorm bijdraagt aan het beoogde doel waar alle ondernemingen in tijden van crisis iets aan hebben. De RND zet in dit geval een aantal vraagtekens bij de effectiviteit en de bekostiging van de regeling. Dat lichten we hierna toe.

#### **Doel van het wetsvoorstel**

Er lijkt een dringende wens om één regeling te ontwerpen die als opvolger van de werktijdverkortingsregeling (WTV) en de tijdelijke NOW-regeling dient. Hiermee wordt naar de mening van de RND getracht tot één algemene regeling te komen die toegepast kan worden in alle mogelijke crisissituaties. Zowel voor crisis die één enkel bedrijf treft alsook een landelijke crisis als in de Coronatijd met collectieve winkelsluitingen. De RND is van mening dat dat doel niet realistisch en daardoor ook niet haalbaar is. Het hinkt teveel op twee gedachten. De RND ziet meerwaarde in een regeling waarbij er op voorhand sprake is van een overzichtelijke periode ter overbrugging. Echter (recentelijke) praktijk heeft ons geleerd dat juist een crisis met zich meebrengt dat deze heel onvoorspelbaar is en daarmee ook welke maatregelen daarbij effectief zijn. In het geval van een landelijke en langdurige crisis is de regeling in huidige opzet ons inziens volstrekt onvoldoende en schept daardoor voor bedrijven niet de zekerheid en duidelijkheid waar in een dergelijke situatie behoefte aan is.

## Voorwaarden

In het conceptwetsvoorstel worden de voorwaarden opgesomd waaraan werkgevers in tijden van crisis moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een tijdelijke loonsubsidie:

- Zo moet een werkgever geraakt worden door een crisis. In de regeling wordt een lijst opgesomd wat in ieder geval onder crisis wordt verstaan. Daarmee is geen limitatieve lijst opgesomd, waardoor voor ondernemers niet op voorhand absolute zekerheid kan worden gegeven indien zich een in hun ogen crisis voordoet.
- Daarnaast moet het gaat om ten minste 20% verlies aan arbeidscapaciteit gedurende de periode waarover een aanvraag wordt gedaan.
- Er is voordat er een aanvraag wordt gedaan, advies gevraagd aan de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan aan de personeelsvertegenwoordiging.
- Er moet een melding (informatieplicht) zijn gedaan bij een nieuw in te richten vakbondsmeldpunt.

Aan de gestelde voorwaarden worden termijnen gehangen waarover bijvoorbeeld de aanvraag moet gaan, de termijn waarop de OR een advies uit kan brengen (twee weken) of waarvoor een wachttijd (twee weken) geldt bij een negatief advies van de OR.

Pas na deze periode kan een aanvraag bij het UWV voor behandeling worden ingediend, waarbij het UWV ook een aantal (zes) weken de tijd heeft om tot een oordeel te komen.

De optelsom van alle termijnen is in de ogen van de RND te lang in tijden van echte crisis. Dit is echter niet de grootste zorg van de RND. De grootste zorg zit in het feit hoe de beoordeling van de 20% verlies aan arbeidscapaciteit wordt beoordeeld. Daar wordt een vergelijk getrokken met de NOW-regeling waar de achterban van de RND geen recht gebruik konden maken van de NOW-regeling vanwege de voorwaarden in het geval van een concernregeling. In het geval van één personeelsBV voor het gehele concern zal het nagenoeg niet mogelijk zijn om aan 20% arbeidscapaciteitsverlies te komen als er in één regio, gemeente of dorp filialen moeten sluiten. In een onderneming met (tien)duizenden werknemers op de payroll is een crisis die honderd of enkele honderden werknemers treft, niet voldoende om op grond van de voorliggende crisisregeling aanspraak te maken op een loonsubsidie. De RND vindt dat daarmee niet aan het proportionaliteitsbeginsel wordt voldaan. Het zijn namelijk wel de grote ondernemingen die straks via verhoging van de Awf-premie in absolute zin meer gaan bijdragen, terwijl de kans op enige tegemoetkoming nagenoeg nihil zal zijn.

## Arbeidsjuridisch

Wanneer het doel is dat werknemers hun baan behouden, legt de regeling naar onze overtuiging beperkingen op die het huidige arbeidsrecht biedt. Naast de keuze voor loonsubsidie (waar grootwinkelbedrijven nauwelijks een beroep op zullen kunnen doen) kan er ook gekozen worden voor het herplaatsen van werknemers. De bepalingen die toezien op herplaatsing van werknemers in tijden van crisis zijn erg beperkt wanneer herplaatsing alleen bij dezelfde werkgever of een werkgever die tot dezelfde groep behoort kan. Nu zouden grote werkgevers over grotere mogelijkheden tot herplaatsing moeten kunnen beschikken. Echter veel werknemers in de detailhandel werken relatief 'dicht' bij huis. Wanneer zich mogelijkheden voordoen om de werknemers die getroffen worden door de crisis (vanwege winkelsluiting) bij een externe werkgever kunnen worden geplaatst (bv collegiale uitleen) voorziet de regeling niet in een dergelijke mogelijkheid waarmee werknemers mogelijk beter af zouden zijn.

Ook de voorwaarden voor wat een passende functie of werkzaamheden zouden zijn, kennen een andere definitie dan het huidige arbeidsrecht. Dat geeft naar de mening van RND onzekerheid.

Daarbij geeft het conceptwetsvoorstel aan dat bij herplaatsing als voorwaarden geldt dat extra reistijd wordt aangemerkt als werktijd en extra reiskosten moeten worden vergoed. De RND vindt het volstrekt onbegrijpelijk waarom het ministerie treedt in het domein dat aan sociale partners is voorbehouden. Het is namelijk niet aan de overheid om te bepalen welke secundaire arbeidsvoorwaarden moeten gelden, laat staan deze in een wet te benoemen. Er geldt in Nederland geen verplichting om reiskosten te vergoeden. Dat laat onverlet dat veel werkgevers een regeling hebben. Echter de vorm en hoogte van zo'n regeling is niet bij een ieder gelijk. Zo zijn er werkgevers die het aantal te vergoeden kilometers heeft gemaximeerd. Het is moeilijk te bevatten dat de overheid enerzijds in deze regeling bepaalt dat herplaatsing bij huidige werkgever moet en daarmee dwingt tot grotere afstand naar het werk, en vervolgens ook bepaalt dat zowel de extra reistijd als ook de extra reiskosten moeten worden betaald. De RND roept de overheid op om vooral de optie 'externe' herplaatsing ook te onderzoeken, Daarmee kunnen zowel voor werkgever als werknemer bepaalde lasten worden beperkt en zal het meer zekerheid met zich meebrengen tegen vermoedelijk lagere kosten.

Wij vragen dus met klem om artikel 7:660b lid 1 onder a sub 3 BW in heroverweging te nemen en de 'vergoeding' aan sociale partners of in onderling overleg met de werknemer te laten bepalen.

Wat de RND nog genoemd wil hebben is dat de verplichting tot melding aan de vakbonden bij het nieuw in te richten vakbondsmeldpunt niet moet leiden tot nieuwe 'rechten' van inspraak, daar waar die zich nu in de praktijk niet voordoen. De angst dat werkgevers in tijden van crisis met meerdere partijen moet overleggen of geconfronteerd kan worden met 'acties' vanuit vakbonden is groot.

In het verlengde daarvan moeten werkgevers een afweging maken bij de inschatting dat er voor bepaalde werknemers (bv van bepaalde vestiging) niet op korte termijn vervangende werkzaamheden zijn om voor deze werknemers een ontslagprocedure om bedrijfseconomische redenen te starten. Dat kan niet binnen 4 maanden na een beroep op de crisisregeling te hebben gedaan. De angst voor onze achterban is ook dat bij een aanvraag bij UWV van ontslag om bedrijfseconomische redenen straks een nieuwe 'toets' wordt ingevoerd, te weten het toepassen van de crisisregeling met herplaatsingsmogelijkheden in geval van crisis. Dat is volgens de RND geen wenselijke ontwikkeling en moeten we ver van blijven om iedere werkgever 'gelijke' kansen te geven.

### **Conclusie**

De RND zet bij de conceptregeling in huidige vorm grote vraagtekens bij de effectiviteit. Ook zal naar onze mening de doelmatigheid in het gedrang komen in tijden van een langdurige crisis als we in de Coronatijd hebben meegemaakt. Tot slot lijkt de regeling in de bekostigingsvorm disproportioneel te zijn voor grootwinkelbedrijven met personeelsBV, die veel gaan bijdragen maar naar alle waarschijnlijkheid slechts beperkte mogelijkheid te hebben ooit een beroep op de regeling te kunnen doen. Voor het doel is het in de ogen van de RND een te duur instrument.

De RND pleit al jaren voor verlaging van werkgeverslasten en het verkleinen van de 'wig'. Iedere regeling waarmee premies (disproportioneel) stijgen, moeten we kritisch tegen het licht houden. Het wetsvoorstel zal worden gefinancierd uit het door WW-premies gefinancierde Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). Dit leidt tot verhoging van


de AWf-premie voor werkgevers en daarmee is wederom sprake van stijgende werkgeverslasten. Dit is voor werkgevers onwenselijk, te meer omdat het de vraag is of en in hoeverre zij van deze regeling in de praktijk gebruik zullen maken (zie hierboven).

Werkgevers hebben de afgelopen jaren meer premie afgedragen aan (Aof)fondsen waarmee grote UWV-potten (van bijna 45 miljard) zijn ontstaan. De overheid kan ook kijken of deze door werkgevers opgebrachte maar niet ingezette middelen ingezet kunnen worden voor deze regeling. Eventueel kan na een jaar geëvalueerd worden of er meer geld nodig is, zodat niet gelijk bij de invoering al extra premie geheven hoeft te worden waardoor werkgeverslasten alsmaar stijgen.

Tot slot roept de RND op om de regeling administratief eenvoudig te houden en de doorlooptijd zo laag mogelijk. In tijden van crisis telt iedere minuut en duren weken te lang.

Uiteraard zijn wij bereid een en ander mondeling toe te lichten.

Raad Nederlandse Detailhandel - RND



Miriam Luijendijk-van Leeuwen  
Sociale Zaken