

## **Reactie Koninklijke INretail internetconsultatie Wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis**

Zeist, 24 juni 2024

Via deze weg maakt Koninklijke INretail graag gebruik van de mogelijkheid een reactie te geven op het conceptwetsvoorstel 'Personeelsbehoud bij crisis' (hierna: 'Wpc'). Wij onderschrijven de idee achter deze maatregel, namelijk het ondersteunen van bedrijven en hun medewerkers bij het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt en onvoorzienbaar is. Dit met als doel medewerkers in dienst te kunnen houden door hen tijdelijk te herplaatsen en/of verminderde loondoorbetaling met loonsubsidie. Wij zijn echter sceptisch over de effectiviteit, het draagvlak en de wijze van financiering van de regeling. Elk van deze punten zal hieronder nader worden toegelicht, inclusief suggesties om e.e.a. anders vorm te geven.

### **De effectiviteit van het wetsvoorstel**

Het conceptwetsvoorstel Wpc beschrijft de wijze waarop de regeling in de praktijk wordt uitgevoerd. Er wordt gesproken over drie voorwaarden waaraan de werkgever moet voldoen om in aanmerking te komen voor deze regeling. Deze voorwaarden bestaan uit meerdere subvoorwaarden met eigen termijnen.

#### *Voorwaarde 1: De werkgever is geraakt door een crisis*

In de regeling worden omstandigheden beschreven wanneer aanspraak op de regeling kan worden gemaakt. Er kan een onderscheid worden gemaakt in twee typen crises: grote rampen, waar veel bedrijven door getroffen worden, of kleinere crises die één of enkele werkgevers kunnen overkomen. Voor kleinere crises kan de regeling een vervanging zijn van de WTV. Door de complexiteit rondom een grote crisis is het de vraag of deze generieke regeling voldoende duidelijkheid en zekerheid aan bedrijven kan bieden. Kortom, maatwerk via een aparte regeling lijkt in zo'n geval vereist?

Hoewel wordt aangegeven dat de lijst niet limitatief is, ontbreken er crises die, zeker voor de retail non-food, buiten het ondernemersrisico liggen, niet voorzien (en verzekeraar) zijn en vooraf onder de regeling dienen te worden gebracht. Onze oproep is daarom om (met ondernemersorganisaties) bedrijfstak specifieke omstandigheden te omschrijven die als crises kunnen worden aangemerkt, zodat vooraf meer duidelijkheid is wanneer op de regeling een beroep kan worden gedaan.

Bij het aannemelijk maken van de crisis dient de werkgever ook aan te tonen dat sprake is van het niet meer kunnen benutten van minimaal 20% van de arbeidscapaciteit gedurende de periode waarover de aanvraag gaat. Voor grootwinkelbedrijven waarbij alle medewerkers werkzaam zijn op basis van een personeels-BV, zal het onmogelijk zijn als één filiaal getroffen wordt door een crisis (bijvoorbeeld brand) om aan te tonen dat er sprake is van minimaal 20% verlies aan arbeidscapaciteit. Zij kunnen daardoor geen beroep doen op deze regeling, terwijl ze deze wel mee bekostigen en het personeel niet op een andere filiaal in een ander deel van het land ingezet kan worden.

#### *Voorwaarde 2: Werkgever vraagt advies aan de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in de personeelsvergadering*

Daarnaast hebben de OR, personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen twee weken de tijd om te bepalen over het voorgenomen besluit van de werkgever om een aanvraag in te dienen in het kader van het Wpc bij het UWV. Pas als de werkgever de reactie op zijn adviesaanvraag heeft ontvangen kan hij de aanvraag bij het UWV indienen. Deze termijn is ten tijde van een crisis te lang en kan de aanvraag onnodig vertragen. De termijn van twee weken moet daarom teruggebracht worden tot hoogstens enkele dagen.

### *Voorwaarde 3: Informatieplicht belanghebbende vereniging van werknemers (vakbond) via het Wpc-vakbondsmeldpunt*

Verder dient de werkgever een melding te maken via het Wpc-vakbondsmeldpunt. Via het Wpc-vakbondsmeldpunt wordt de melding doorgezet naar een of meerdere vakbonden die daardoor in de gelegenheid worden gesteld om met de werkgever in gesprek te gaan over de aanvraag en/of de inzet van de instrumenten. De ervaring in de praktijk leert dat vakbonden desbetreffende werkgever en de OR gaan bevragen hetgeen de aanvraag vertraagt en kan bemoeilijken. Het UWV heeft vervolgens een termijn van zes weken om te bepalen of de werkgever een beroep kan doen op de regeling. Bij een crisis, bijvoorbeeld bij brand of overstroming, waarbij het bedrijf per direct geen inkomsten meer heeft, maar wel kosten en verplichtingen, is een overbrugging van zes tot acht weken te lang. De kans op een faillissement is daardoor zeer groot, terwijl deze regeling juist personeelsbehoud bij een crisis beoogt. Het UWV zal een aanvraag moeten toetsen aan enkele criteria en dan een voorschot moeten verstrekken ruim binnen de termijn van zes weken om faillissementen te voorkomen.

Door werkgevers kan worden gekozen om medewerkers te herplaatsen of de loondoorbetaling te verminderen met loonsubsidie. Het herplaatsen van medewerkers is voorzien van veel voorwaarden, waarbij het arbeidsrecht deels aan de kant wordt geschoven (het alternatieve werk moet zien op passende werkzaamheden die een gelijkwaardige of lagere loonwaarde kent en dat de arbeid wordt verricht bij dezelfde werkgever of de werkgever die behoort tot dezelfde groep, terwijl binnen het arbeidsrecht het o.a. mogelijk is om medewerkers werk te laten verrichten met een hogere loonwaarde). De vraag is of de wettekst voldoende houvast biedt en hoe dit in de praktijk werkt. Het vereiste maatwerk dat in bepaalde gevallen nodig zal zijn lijkt gezien de strikte voorwaarden uitgesloten te zijn. INretail vraagt op dit punt nadere verduidelijking.

Verder is een voorwaarde dat extra reistijd wordt aangemerkt als werktijd en reiskosten moeten worden vergoed. Bij het bepalen van deze voorwaarde gaat de wetgever op de stoel van sociale partners en werkgevers zitten. De overheid dient geen secundaire arbeidsvoorwaarden bij wet te bepalen. INretail vraagt daarom om artikel 7:660b lid 1 onder a sub 3 BW te heroverwegen door de secundaire arbeidsvoorwaarden door werkgever en medewerker zelf te laten bepalen.

Gezien het voorgaande is de te moeten volgen procedure en de daarbij behorende doorlooptijd de grootste bottleneck van deze regeling. INretail heeft daardoor grote vraagtekens bij de effectiviteit van de Wpc. Om de regeling het beoogde doel te laten bereiken stelt INretail voor om de beslistermijnen fors te verkorten, en net als bij de NOW, bij een beroep op verminderde loondoorbetaling te werken met bevoorschotting en bij een beroep op herplaatsing dit te mogen doen voor het moment van indiening van de regeling bij het UWV. Dit ter voorkoming van faillissementen. Ook dient een oplossing te worden gezocht waardoor grootwinkelbedrijven bij een crisis een beroep kunnen doen op deze regeling.

### **Draagvlak**

Daarnaast heeft INretail vraagtekens bij het draagvlak van de Wpc bij bedrijven. Bedrijven worden geacht 'vooruit te zien' om de regeling goed te kunnen inzetten, hetgeen juist lastig zal zijn in tijden van crisis.

Gebruikmaking van de regeling betekent dat medewerkers ten tijde en tot vier maanden daarna niet mogen worden ontslagen. Dit verplicht werkgevers om vooraf goed af te wegen of ze van deze regeling gebruik willen maken of toch beter, om het verlies aan arbeidsuren op te vangen, kunnen kiezen voor het aanvragen van ontslag van medewerkers via het UWV in verband met bedrijfseconomische redenen. De keuze voor laatstgenoemde regeling leidt ertoe dat medewerkers wellicht sneller dan wenselijk een werkloosheidsuitkering aanvragen en daarmee is de Wpc (indirect) een vrij duur instrument.

Daarnaast kan de regeling een nieuwe norm stellen: vakbonden en medewerkers kunnen bedrijven gaan bevragen over waarom zij hebben gekozen voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, terwijl ze deze regeling ook hadden kunnen gebruiken. Of en hoe vakbonden hierin een rol gaan spelen moet de praktijk uitwijzen en wordt voor nu als een onzekere factor ervaren.

### **De financiering van de Wpc**

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 werkgeverlasten. 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).

Een van de voorlopers van deze regeling, de NOW, werd bekostigd vanuit de algemene middelen. Omdat deze regeling, voorzichtig uitgedrukt, beschouwd kan worden als een combinatie van de Wtv en de NOW, rijst de vraag waarom deze nu wel ten laste van werkgevers dient te worden gebracht. Daar komt bij dat de UWV-potten (AOf) overstromen met vele miljarden die jaarlijks te veel geïnd worden. INretail doet bij deze het verzoek om deze reeds door werkgevers opgebrachte middelen te gebruiken om dit wetsvoorstel te bekostigen.

Daarnaast zal voor bepaalde sectoren de kans groter zijn dat de aldaar beschreven crises zich voordoen. De bijdrage voor alle sectoren/ werkgevers aan deze regeling is echter gelijk. De vraag is of het gerechtvaardigd is om alle werkgevers in gelijke mate voor dergelijke crises op te laten opdraaien.

Zoals eerder beschreven kan de regeling worden ingezet voor twee hoofdtypen crises: grote rampen, waar veel bedrijven door getroffen worden, of kleinere crises die één of enkele werkgevers treffen. Het is de vraag of deze generieke regeling kan volstaan bij beide typen crises of dat het effectiever is om de regeling op te splitsen naar collectieve en individuele risico's met eigen bijbehorende financieringsstroom. INretail stelt voor de collectieve risico's te bekostigen vanuit de algemene middelen en de individuele risico's te bekostigen vanuit door de sector opgebrachte middelen bijvoorbeeld via het Aof, aangezien dit sectorspecifieke premies betreffen.

### **Contact en nadere toelichting**

Indien gewenst, lichten wij ons standpunt vanzelfsprekend graag nader toe. Contactpersoon is Barbara Geerlings, [bgeerlings@inretail.nl](mailto:bgeerlings@inretail.nl) 088 9730 677.

Koninklijke INretail is de grootste brancheorganisatie in retail non-food en is er voor iedereen die een (web)winkel heeft in retail non-food.

Bezoekadres: Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG te Zeist

Postadres: Postbus 762, 3700 AT te Zeist