

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Woerden, 25 juni 2024

Onderwerp : Internetconsultatie Wet personeelsbehoud bij crisis

Geachte heer/mevrouw,

De coronacrisis heeft vele horecaondernemers hard geraakt. In deze tijd hebben zij grote onzekerheid gekend. De destijds snel opgezette Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) heeft hierin enige verlichting kunnen brengen, maar het effect van deze crisis is nog steeds voelbaar. Dit brengt met zich mee dat wij met bijzondere aandacht kennis hebben genomen van het voorliggende concept-wetsvoorstel om een nieuwe regeling in te richten met als doel om bedrijven en hun werknemers te ondersteunen in het behouden van banen ten tijde van een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt.

De aard, omvang en gevolgen van een crisis zijn vaak moeilijk te voorspellen. Het is een utopie om alle mogelijke crisissituaties te ondervangen in één algemene regeling. Desondanks zien wij de toegevoegde waarde van de beschikbaarheid van een dergelijke regeling die toepasbaar is indien nodig. Dit geeft ondernemers en hun personeel – voor zover dat kan in een crisissituatie – enige zekerheid en stabiliteit. Over de inhoud van dit concept-wetsvoorstel willen wij echter het volgende naar voren brengen.

1. Beperkte toepassingsduur

De voorgestelde regeling maakt het ondernemers mogelijk om per crisis, als er sprake is van een afname in arbeidscapaciteit van gemiddeld minimaal 20% in een periode van 2 maanden, maximaal 6 maanden gebruik te maken van de maatregelen herplaatsing, vermindering van de loondoorbetalingsverplichting met 10% en het aanvragen van loonkostensubsidie (65% van het SV-loon over niet-gewerkte uren). Deze maatregelen kunnen gedurende maximaal 3 crisistijdvakken van 2 maanden aaneengesloten worden ingezet.

Wij vinden zowel de maximering op 6 maanden erg kort en ook de noodzakelijkheid van aaneengeslotenheid ervaren wij als beperkend. Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat de totale maximale periode van 6 maanden bewust is gekozen. Hierover wordt aangegeven dat steun die langer duurt dan 6 maanden onwenselijk is, omdat dit de innovatiecapaciteit van bedrijven verstoort en het risico toeneemt dat bedrijven worden ondersteund die onvoldoende levensvatbaar zijn. Ook wordt aangegeven dat als een werkgever een periode tussen twee aanvragen in zonder ondersteuning zou kunnen, dat men zich dan kan afvragen of ondersteuning überhaupt nodig is.

www.khn.nl

Koninklijke Horeca Nederland
Postbus 566
3440 AN Woerden
Pelmolenlaan 10
3447 GW Woerden

T 0348 489 489
F 0348 489 400
info@khn.nl

Wij zijn van mening dat dit niet in zijn algemeenheid zo gesteld mag worden. De coronacrisis, die in gedurende een periode van twee jaar continue aanwezig is geweest, maar waarbij in bepaalde perioden overheidsmaatregelen (met verschillende impactgradaties) werden ingezet, laat zien dat een crisis niet af te bakenen is in een maximale periode. Dergelijke beperkende kaders rijmen niet met de grilligheid en onvoorspelbaarheid die gepaard kunnen gaan met een crisis. Hoewel innovatie van bedrijfsvoering een belangrijk onderdeel is van ondernemen kan het niet zo zijn dat van ondernemers wordt verwacht dat zij in elk crisisgeval in staat zijn binnen 6 maanden hun bedrijfsvoering zo te ontwikkelen dat al hun personeel weer volledig van werk kan worden voorzien. Als een horecaonderneming langdurig geen klant mag verwelkomen, dan vervalt toch echt de essentie van zijn bestaan.

Een ondernemer die zich in bepaalde periodes gedurende de crisis in de gelukkige omstandigheid bevindt dat hij géén beroep hoeft te doen op de regeling, mag niet voor de voeten geworpen krijgen dat hij daardoor daarna helemaal geen beroep meer mag doen op de regeling.

Kortom, wij vinden dat de regeling meer ruimte zou moeten geven voor maatwerk. Afhankelijk van het type crisis en de ontwikkeling van deze crisis moet er een mogelijkheid zijn om de maximale periode te verlengen en het mogelijk te maken om in bepaalde periodes wel gebruik van de regeling te maken en in andere periodes niet.

KHN pleit voor maatwerk op het gebied van de toepassingsduur, afhankelijk van de crisis en de omstandigheden op dat moment. Een dergelijke bevoegdheid kan bij de Minister worden belegd en vormgegeven in aanvullende regelingen zodra dit nodig is.

2. Administratieve lasten en complexiteit

De voorgestelde regeling kent een uitvoering beschreven aanvraagprocedure. Hierin wordt duidelijk aan welke voorwaarden de ondernemer moet voldoen om succesvol toestemming aan het UWV te vragen om de genoemde maatregelen in te mogen zetten en loonsubsidie aan te vragen. De meeste crises kenmerken zich door onvoorzienbaarheid en een snelle ontwikkeling. Dit vraagt dan ook om snel handelen door een ondernemer. Hoewel zichtbaar is dat in dit concept-wetsvoorstel een poging is gedaan om de duur van besluitvormingsprocessen te verkorten, vinden wij dat dit traject nog erg tijdrovend is. Zeker omdat ditzelfde proces bij verlengingsaanvragen opnieuw moet worden doorlopen.

Om als ondernemer een aanvraag bij het UWV in te dienen moet er uiteraard sprake zijn van een crisis zoals beschreven in de wet of aangewezen door de Minister. Daarnaast moet hij een advies vragen aan de Ondernemingsraad (OR), dan wel Personeelsvertegenwoordiging, dan wel de in de onderneming werkzame personen. Een OR heeft een termijn van 2 weken om advies uit te brengen. Bij een negatief advies geldt er een opschortingstermijn van 2 weken. Gedurende deze periode kan de OR de kwestie aanhangig maken bij de Ondernemingskamer. Zolang de opschortingstermijn en

de eventuele juridische procedure loopt mag een ondernemer de aanvraag niet indienen bij het UWV. Dit mag ook niet als de ondernemer zijn voornemen niet heeft gemeld bij het vakbondsmeldpunt.

Uiteraard gaan we ervan uit dat in een crisissituatie de ondernemer, personeel en betrokken vakbond(en) samen optrekken, omdat dit in het belang van de onderneming en het personeel is. Toch kan het gebeuren dat belangen zich niet verenigen en in zo'n geval duren de gestelde termijnen erg lang. Omdat voor beide verlengingsaanvragen hetzelfde proces óók doorlopen moet worden vinden wij dat er een te omvangrijk en complex aanvraagproces is ontstaan in deze voorgestelde regeling.

Wij vragen ons ook af wat het doel is van het gegeven adviesrecht. Uit de toets (op basis van de aangeleverde documentatie) door het UWV zal immers blijken of de ondernemer wel of niet aan de voorwaarden van de regeling voldoet. Een advies vanuit het personeel verandert niets aan deze feiten.

KHN pleit voor een eenvoudiger en korter aanvraagproces. Het adviesrecht moet worden vervangen door een informatierecht. Voor verlengingsaanvragen is het ook niet noodzakelijk dat hetzelfde proces als bij de eerste aanvraag moet worden doorlopen.

3. Geen ontslag om bedrijfseconomische redenen tijdens en na afloop van een crisistijdvak

Het opleggen van een opzegverbod vanwege bedrijfseconomische redenen van 4 maanden na afloop van een crisistijdvak vinden wij niet op zijn plaats. Een ondernemer wordt in een crisissituatie geconfronteerd met afname van benodigde arbeidscapaciteit. Het is niet onvoorstelbaar dat deze situatie ook zorgen met zich meebrengt over de financiële staat van de onderneming en de continuïteit ervan. Bij het aandienen van een crisis moet een ondernemer snel handelen in een situatie waarin de afloop en gevolgen vaak niet zijn te overzien. Wij vinden het dan ook niet op zijn plaats dat de keuze om een aanvraag voor deelname aan deze regeling in te dienen betekent dat de ondernemer gedurende 4 maanden na afloop van een crisistijdvak geen ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen mag indienen bij het UWV. Dit dwingt sommige ondernemers in een positie om al direct hun onderneming te stoppen, terwijl dit mogelijk niet was gewenst en – gelet op het verloop van de crisis - ook niet had gehoeven. Hierdoor raakt het personeel juist eerder hun baan kwijt.

KHN pleit voor het achterwege laten van het opzegverbod om bedrijfseconomische redenen na afloop van een crisistijdvak.

Samenvattend: wij ondersteunen het plan om een basisregeling in te richten waarvan gebruik kan worden gemaakt tijdens een crisis. De noodzaak hiervoor is meer dan duidelijk geworden tijdens de coronacrisis. De inhoud van deze regeling echter laat nog wel wat te wensen over. Zo pleiten wij voor meer maatwerkmogelijkheden, een langere toepassingsduur en een eenvoudiger aanvraagproces.



Een regelmatige evaluatie van deze wetgeving is noodzakelijk om te leren van voorgedane crisissituaties en de wetgeving – voor zover mogelijk – hierop aan te passen.

Met vriendelijke groet,

Koninklijke Horeca Nederland