

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
T.a.v. mevrouw Ir. K. Van Gennip MBA  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

**Datum:** 24 juni 2024  
**Onze referentie:** 23/2024  
**Onderwerp:** Internetconsultatie Wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis  
**Bijlagen:**

Geachte mevrouw van Gennip,

Hierbij ontvangt u de reactie van Techniek Nederland op het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis. Techniek Nederland is de ondernemingsorganisatie van technische dienstverleners, installatiebedrijven en de technische detailhandel. De installatiesector biedt werkgelegenheid aan 183.000 werkenden voornamelijk werkzaam in vast dienstverband.

Dit wetsvoorstel is tot stand gekomen omdat tijdens de Coronacrisis bleek dat de bestaande regeling Werktijdverkorting niet op te schalen was in tijden van een grote crisis. Hierover zijn opmerkingen gemaakt in het rapport van de Commissie Deregulering van Werk (commissie Borstlap) en het SER Middellange termijn Advies (SER-MLT). Belangrijk punt was daarbij de vergroting van de wendbaarheid voor bedrijven.

Het wetsvoorstel beoogt om werkgevers meer wendbaarheid te geven in het geval van een crisis. Daarbij is het mogelijk om bij crises die buiten het ondernemersrisico vallen een beroep te doen op deze regeling. Dit door herplaatsing of tijdelijk minder laten werken van werknemers met maximaal een inhouding van het loon van de werknemer met 10%.

Techniek Nederland heeft de volgende suggesties ter verbetering van het wetsvoorstel:

1. De definitie van het begrip crisis is te ruim en onbepaald;
2. De aanvraagprocedure is complex en tijdrovend;
3. Er is sprake van een dubbel sociaal overleg (OR en vakorganisaties);
4. De financiering dient niet collectief via de Awf plaats te vinden.

Hieronder volgt een nadere toelichting:

### **1 De definitie van het begrip crisis is te ruim en onbepaald;**

In het wetsvoorstel worden drie vereisten genoemd waaraan voldaan dient te worden om van een crisis te spreken. Er dient sprake zijn van een onvoorziene omstandigheid, die in

**Datum:** 24 juni 2024

**Onze referentie:** 23/2024

**Pagina:** 2 van 4

redelijkheid niet tot het reguliere ondernemersrisico kan worden gerekend en het moet aannemelijk zijn dat dit kan leiden tot een verlies aan arbeidscapaciteit.

Er is daarbij een opsomming van omstandigheden gegeven die altijd als crisis worden beschouwd. Hier is sprake van wanneer:

- Schade te wijten is aan brand of explosie;
- Schade door uitzonderlijke weersomstandigheden;
- Overheidsmaatregelen ter beperking van de gevolgen van uitzonderlijke weersomstandigheden; of
- Overheidsmaatregelen ter beperking van de verspreiding van plant- of dierziekten.

Door de minister kunnen verder andere omstandigheden dan de hierboven genoemde zaken worden aangewezen als crisis in de zin van deze wet. In het Wetvoorstel worden de volgende voorbeelden genoemd:

- Uitval van vitale openbare infrastructuur;
- Een gewapend conflict tussen staten of een gewapend conflict tussen een regeringsleger;
- Een buitenlandse overheid die aan Nederland of in Nederland gevestigde ondernemingen sancties oplegt;
- Een ramp als bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's;
- Door een overheidsorgaan genomen maatregelen ter bestrijding van een epidemie van een infectieziekte of een directe dreiging daarvan.

Voor wat betreft genoemde omstandigheden in het wetsvoorstel zijn er zaken die verzekeraar zijn en derhalve niet voldoen aan de uitgangspunten die in de Wet zijn genoemd. Zo is het onder meer in de volgende situaties mogelijk gevolgschade/omzetverlies met een bedrijfsschade verzekering te verzekeren:

- Schade brand, bliksem en storm;
- Schade door sneeuwdruk en hagel;
- Schade door overstroming, neerslag en leidingwater;
- Schade omvallende voorwerpen in het geval van storm, zoals hijskranen, bomen of gebouwen.

Daarmee wordt aangegeven dat het aan individuele bedrijven zelf is om al dan niet te kiezen voor verzekering van deze risico's. Bij collectieve financiering via de Awf wordt dit een verplichting, ook kan er dan sprake zijn van dubbele verplichtingen en verzekeringen.

Verder wordt naar onze mening onvoldoende rekening gehouden met het onderscheid tussen bedrijven (grote en kleine bedrijven, bedrijven die werken op een vaste locatie of juist niet, vroeg- en laat-cyclische bedrijven) en grote verschillen tussen sectoren. Ook nemen geprivatiseerde overheidssectoren niet aan deze regeling deel, omdat deze deels niet onder de Awf vallen.

**Datum:** 24 juni 2024

**Onze referentie:** 23/2024

**Pagina:** 3 van 4

Zo komen maatregelen ter beperking van plant- en dierziekten met name voor in de agrarische sector en zijn nauwelijks van toepassing op andere sectoren. Daarnaast is het de vraag of deze situaties te voorzien zijn omdat er vaak een causaal verband bestaat met de bedrijfsvoering van bedrijven die geconfronteerd worden met deze risico's. Financiering uit een heffing die door alle bedrijven solidair en collectief wordt opgebracht is niet logisch voor dergelijke sectorspecifieke risico's.

Tot slot wordt een nieuwe grote crisis genoemd (als Corona). Het is echter zeer de vraag of de voorgestelde regeling in die situatie toepasbaar is met een heffing van 0,04%. Verder is de toekenningsduur te beperkt met maximaal 6 maanden en is de financiële vergoeding niet afdoende in dergelijke situaties. Een dergelijke grote crisis vraagt om andere maatregelen (in 2022 is ruim 19 miljard aan NOW-gelden uitbetaald).

## **2 De aanvraagprocedure is complex en tijdrovend;**

Een werkgever die voornemens is gebruik te maken van de mogelijkheid tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling, dient dit aan te vragen bij het UWV. Binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag van de werkgever, geeft het UWV de beschikking af. Deze beschikking heeft betrekking op een tijdvak van twee maanden met verlenging tot ten hoogste zes maanden.

Het kenmerk van een crisis is juist dat er onverwijld actie nodig is waarbij een termijn van 6 weken minder passend is mede gelet op het onder 3 genoemde overleg met de OR of PVT dat erg veel tijd in beslag kan nemen. Consequentie daarvan kan zijn dat de werkgever een loonsverlaging bij de werknemer met terugwerkende kracht dient toe te passen. Dat is lastig en brengt spanningen teweeg in de onderneming. Beter is onder voorbehoud toe te kennen met mogelijke verrekening/terugbetaling achteraf.

## **3 Er is sprake van een dubbel sociaal overleg (OR en vakorganisaties);**

Over de toepassing van deze wet dient tussen de werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen overleg plaats te vinden in het kader van de WOR.

Daarbij wordt een verkorte termijn van twee kalenderweken gehanteerd. Daarnaast geldt een opschorttermijn van twee weken wanneer er negatief is geadviseerd. Tot slot staat er beroep open met een beroepstermijn van twee weken.

Dit traject dient plaats te vinden voordat de aanvraag bij het UWV ingediend kan worden waardoor de totale doorlooptijd tussen de 2 en 3 maanden bedraagt terwijl er sprake is van een crisis die onverwijld handelen noodzakelijk maakt.

Verder is er sprake van melding bij een meldpunt van vakorganisaties voor het indienen van de UWV-aanvraag, dan is het interne traject met OR of PVT al doorlopen. In het Wetsvoorstel wordt gesproken over informatieplicht maar onduidelijk is hoe dit zich verhoudt tot het reeds doorlopen adviestraject conform artikel 25 WOR.

Verder wordt in de MVT in artikel 24 een nieuwe artikel 660b BW Boek 7 voorgesteld. Waarbij het mogelijk is passende arbeid aan te bieden die de

**Datum:** 24 juni 2024

**Onze referentie:** 23/2024

**Pagina:** 4 van 4

werknemer verplicht is aan deze te aanvaarden.

In lid 2a van dit artikel wordt daarbij wettelijk geregeld dat er extra reiskosten of reistijd vergoed worden. Hierover zijn echter door sociale partners in de cao-afspraken vaak afspraken gemaakt. Daarmee begeeft de wetgever zich op het domein van arbeidsvoorwaarden wat niet wenselijk is. Het desbetreffende artikel dient daarop aangepast te worden.

#### **4 De financiering dient niet collectief via de Awf plaats te vinden.**

De wet wordt gefinancierd door een opslag van 0,04% op de WW-premie (Awf-premie). Daarmee is er sprake van een solidaire en collectieve financiering uit een premie die primair bedoeld is om lasten van WW-uitkeringsgerechtigden te voldoen.

Gelet op de loonsom van alle sectoren van ruim 271 miljard (bron UWV gedifferentieerde premies WGA en ziektewet 2024, pagina 21) is de beoogde opbrengst van deze heffing bijna € 110.000.000 Daarmee is deze premie (voorlopig) lastendekkend bij de aannames die zijn gemaakt.

Het is voor de overheid echter ongebruikelijk om de Awf-premies lastendekkend vast te stellen gelet op de aanzienlijke reserve van 6,33 miljard (bron januarinota UWV 2024, blz. 8). Daardoor is geen extra premie benodigd omdat de reserves in het fonds ruim voldoende zijn om deze regeling te financieren

Daarnaast is het niet transparant op welke wijze de premie jaarlijks lastendekkend, voor dit doel, vastgesteld zal worden (mogelijke verhogingen), omdat dit integraal onderdeel vormt van de totale Awf-premie.

Een andere optie is om sectorspecifieke en gedifferentieerde opslag op Aof-premie op te leggen. Deze sectorspecifieke WGA-premie past beter bij deze regeling nu er sprake is van elementen in de regeling die niet solidair maar sectorspecifiek zijn.

Alles overwegende is Techniek Nederland van mening dat het wetsvoorstel op onderdelen aangepast dient te worden en de financiering anders plaats dient te vinden. Waarbij het de vraag is of dit wetsvoorstel een oplossing biedt voor een mogelijke nieuwe grotere crisis zoals het geval was bij de Corona uitbraak.

Wij zijn graag bereid tot nadere toelichting van onze bijdrage.

Met vriendelijke groet,

Mr. L.V.J.M. Rolf