

**Aan** De Minister van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid, C.E.G. van Gennip

**Datum** 25 juni 2024

**Van** Practice group Employment and Labour  
Wijnand Blom  
Carlo van Haasteren  
Selma Jonker  
Eline van der Voort

---

## Consultatie wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

### 1 Inleiding

- 1.1 Graag maken wij van de mogelijkheid gebruik om te reageren op het conceptvoorstel Wet personeelsbehoud bij crisis (“**Wpc**” respectievelijk **Wetsvoorstel**) en de daarbij behorende conceptmemorie van toelichting (“**Memorie van Toelichting**”). Hieronder gaan we in op enkele punten die wat ons betreft relevant zijn.

### 2 Aanleiding, doel en ervaring

- 2.1 Middels dit Wetsvoorstel stelt de wetgever een aantal instrumenten open waardoor de werkgever tijdelijk meer mogelijkheden heeft om een onvoorzienbare crisis op te vangen en meer tijd heeft om zijn bedrijfsvoering, indien nodig, aan te passen aan de nieuwe situatie. De instrumenten in dit Wetsvoorstel dienen te helpen voorkomen dat de werkgever in onvoorziene crisis niet meer in zijn personeelskosten kan voorzien en ontslag aan moet vragen zodat het personeel behouden kan blijven.
- 2.2 De huidige regeling, de WTV, bleek tijdens de Coronapandemie niet geschikt te zijn voor een dergelijke crisis. Er ontbreekt een opschaalbare regeling om werkgevers tijdelijk te kunnen ondersteunen. De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (“**NOW**”) is daarom destijds ingevoerd. Werkgevers konden op grond van de NOW loonsubsidie aanvragen waarmee werknemers werden doorbetaald. De NOW-regeling is een kleine twee jaar actief geweest (maart 2020 – maart 2022), langer dan oorspronkelijk de bedoeling was. Werkgevers zouden zich met behulp van de NOW-steun kunnen voorbereiden op de periode na afloop daarvan, eventueel met een aanpassing van de bedrijfsvoering die leidt tot innovatie, economische groei en toenemende welvaart. Als een dergelijke steun langer duurt wordt dit proces verstoord en neemt het risico toe dat bedrijven worden ondersteund die onvoldoende levensvatbaar zijn. Om deze reden is in het onderhavige Wetsvoorstel een maximale periode voor loonsubsidie van zes maanden voorgesteld. Beoogd is een nieuwe, structurele regeling uit te werken zonder de nadelen van de NOW.
- 2.3 Ons inziens is de wetgever met het voorliggende Wetsvoorstel op de goede weg. Zowel de heldere afbakening van het begrip ‘crisis’, als het eenduidige beleid omtrent het tijdvak en de voorwaarden voor de toekenning van loonsubsidies, bevordert de rechtszekerheid. Daarnaast achten wij de verdeling in kosten tussen werkgever, werknemer en UWV redelijk. Toch willen wij graag twee punten nader in overweging geven.

### 3 Adviesrecht ondernemingsraad

- 3.1 Het Wetsvoorstel stelt als voorwaarde dat een werkgever die voornemens is gebruik te maken van de mogelijkheid tot herplaatsing, verminderde loondoorbetaling met loonsubsidie, of een combinatie daarvan ("**Wpc instrumenten**"), de ondernemingsraad ("**OR**"), personeelsvertegenwoordiging ("**PVT**") of personeelsvergadering ("**PV**") in de gelegenheid heeft gesteld advies uit te brengen ("**Wpc Advies**"). Het UWV stelt bij de initiële aanvraag voor het mogen toepassen van de Wpc instrumenten van de werkgever vast of de werkgever aan deze voorwaarde heeft voldaan. De OR, PVT of PV zal zich in het kader van de adviesaanvraag moeten buigen over de gevolgen van de aanvraag en kan daarbij bezien of inderdaad sprake is van een crisis, en of dit leidt tot 20% werktijdvermindering. Het advies van de OR, PVT of PV, dan wel de bevestiging dat van het recht van advies wordt afgezien, zal binnen een redelijke termijn moeten worden gegeven. In het Wetsvoorstel wordt deze redelijke termijn vastgesteld op 'in beginsel niet meer dan twee weken'.
- 3.2 Op grond van artikel 25, lid 6 WOR geldt normaliter ten aanzien van het adviesrecht van de OR (en dus niet van de PVT of PV) een opschorttermijn van 1 maand voor de tenuitvoerlegging van het besluit als de werkgever het advies van de OR niet of niet geheel opvolgt. In het Wetsvoorstel wordt de opschorttermijn bij Wpc advies ingekort tot twee weken. Gedurende deze periode kan de OR bij de Ondernemingskamer ("**OK**") in beroep gaan tegen het besluit. Hangende een beroep bij de Ondernemingskamer neemt het UWV de aanvraag van de werkgever voor reorganisatieontslagen niet in behandeling. Na het verstrijken van de beroepstermijn van twee weken kan de werkgever, indien door de OR geen beroep bij de OK is ingesteld, alsnog een Wpc aanvraag bij het UWV indienen met het advies van de OR.
- 3.3 Artikel 25, lid 1, onder a – n WOR bepaalt in welke gevallen de OR in de gelegenheid gesteld moet worden advies uit te brengen over een voorgenomen besluit. De Memorie van Toelichting vermeldt niet op welke van de in artikel 25, lid 1 WOR genoemde gronden het in het Wetsvoorstel bedoelde advies van de OR is gebaseerd. Nu het Wetsvoorstel geen wijziging van artikel 25, lid 1 WOR beoogt, moet de grondslag voor het Wpc adviesrecht van de OR in de huidige opsomming van artikel 25, lid 1 OR worden gezocht. Mede gelet op het tijdelijke karakter om van de mogelijkheid van herplaatsing, verminderde loondoorbetaling, of een combinatie daarvan, valt nog maar te bezien of het in het Wetsvoorstel bedoelde advies van de OR onder 1 van de in artikel 25, lid 1, onder a – n WOR genoemde gronden valt. Hetzelfde geldt voor het advies van de PVT (ex artikel 35c, lid 3 WOR jo. artikel 35b, lid 5 WOR) respectievelijk de PV (ex artikel 35b, lid 5 WOR). Wij zouden de wetgever in overweging willen geven om hierover duidelijkheid te verschaffen.
- 3.4 De Memorie van Toelichting stelt dat het in crisistijd belangrijk is dat er snel duidelijkheid is. Gelet hierop wordt de opschorttermijn van artikel 25 lid 6 WOR en de beroepstermijn van artikel 26 lid 2 WOR voor Wpc Advies verkort tot twee weken. Het is goed dat de wetgever het belang van de snelle duidelijkheid onderkent. Het valt echter niet uit te sluiten dat de aanvraag van de werkgever, ondanks de verkorte opschort- en beroepstermijn, alsnog een aanzienlijke vertraging oploopt door het adviestraject. Tijd die in een crisissituatie doorgaans niet beschikbaar is. Ook met een verkorte opschort- en beroepstermijn heeft de OR veel munitie in handen om de aanvraag sterk te vertragen. Dit kan afbreuk doen aan het belang van de werkgever om snel duidelijkheid te hebben over de aanvraag. Die duidelijkheid op kortst mogelijke termijn ten tijde van crisis is wat ons betreft zo cruciaal dat we de wetgever in overweging zouden willen geven om lichter regime van het adviesrecht toe te passen, over de band van artikel 30 WOR. In dat geval komt de OR wel een adviesrecht toe, maar gelden de opschorttermijn en de beroepstermijn niet. De aanvraag kan hierdoor geen vertraging oplopen door het adviestraject. Bovendien wordt het advies van de OR hiermee gelijkgesteld aan het advies van de PVT respectievelijk de PV. Daarbij geven wij in overweging dat tijdelijke maatregelen in beginsel niet onder het adviesrecht van de OR vallen. Er valt wat voor te zeggen om zeker vanwege de loonkorting bij Wpc aanvragen wel advies voor te schrijven, maar ook wat dit betreft ligt een lichter advies echt meer voor de hand.

### 4 Herplaatsing

- 4.1 Volgens de Memorie van Toelichting is herplaatsing binnen het arbeidsrecht op dit moment vormgegeven via een wijziging van de arbeidsovereenkomst langs de band van het goed werknemerschap (artikel 7:611 BW) of via een eenzijdig wijzigingsbeding (artikel 7:613 BW). Met dit Wetsvoorstel zou de werkgever naast deze mogelijkheden, de bevoegdheid krijgen om in het geval van een crisis passende arbeid aan te bieden die de werknemer vervolgens verplicht is te verrichten.

Passend in dit kader moet ruim worden opgevat: alle arbeid die op de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijk, geestelijk of sociale aard niet van hem kan worden gevraagd. Andere voorwaarden zijn dat de passende arbeid een gelijkwaardige of lagere waarde kent en dat de arbeid wordt verricht bij dezelfde werkgever of de werkgever die behoort te dezelfde groep.

- 4.2 Het gaat bij crisis om het tijdelijk oppakken van ander werk, als dat er is. Het gaat dan om een tijdelijke situatie. Goed werknemerschap speelt dan wel een rol, wijziging van de arbeidsovereenkomst niet. Van belang bij het oppakken van tijdelijk ander werk bij crisis is ook het instructierecht van de werkgever dat voortvloeit uit de gezagsverhouding werknemer-werkgever en is opgenomen in artikel 7:660 BW. Het wetsvoorstel rept daar echter met geen woord over. Dit recht van de werkgever brengt ook een gehoorzaamheidsplicht van de werknemer mee zich mee. Kan van een werknemer in tijden van crises niet worden verwacht te gehoorzamen aan (redelijke) instructies van de werkgever om andere werkzaamheden te verrichten?
- 4.3 Stel dat een werkgever onderdeel is van een horeca-groep en één van de horeca zaken afbrandt. De werkgever wil de werknemers die werkzaam waren voor de afgebrande zaak inroosteren in de andere horecazaak. Deze tijdelijke herplaatsing kan de werkgever onderling met de werknemer afspreken of eenzijdig vaststellen op basis van 7:611 BW en 7:613 BW, maar hij kan herplaatsing ook instrueren, voor zover dit redelijk is gelet op de omstandigheden van het geval. Als de herplaatsing plaatsvindt onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en de andere horeca zaak niet voor (onredelijk) extra reistijd zorgt, zal deze instructie in tijden van crisis onzes inziens in beginsel redelijk worden geacht.
- 4.4 Een ander voorbeeld betreft de instructie van de werkgever om de werknemers tijdelijke andere werkzaamheden te laten verrichten, bijvoorbeeld in het geval van Covid: bezorgen in plaats van serveren. Of, in het geval van brand, bijvoorbeeld de dag na de brand helpen met schoonmaken en spullen sorteren die nog bruikbaar zijn. Daarmee lijkt het instructierecht ook verder te gaan dan de mogelijkheid om op basis van het Wetsvoorstel. In dat geval moet er immers sprake zijn van passende arbeid. Onzes inziens mag in tijden van crisis op basis van het instructierecht van werknemers worden verwacht dat zij hun steentje bijdragen door werkzaamheden te verrichten die wellicht niet passend zijn buiten tijden van crises.
- 4.5 Blijkens de Memorie van Toelichting zou het Wetsvoorstel de werkgever meer wendbaarheid bieden en zorgen voor een versnelling. Wij betwijfelen of dit Wetsvoorstel inderdaad de beoogde versnelling biedt. Een herplaatsing op basis van het instructierecht of afgesproken met de werknemer is in de regel sneller. Als de brand dag 1 van het crisistijdvak is, dan kan de werkgever zijn herplaatsingsbevoegdheid op basis van het Wetsvoorstel pas op zijn vroegst na 8 weken toepassen: nadat de OR advies heeft gegeven (2 weken) en het UWV heeft beslist op de aanvraag (6 weken). Dit zou de mogelijkheid beletten om de werknemer te herplaatsen gedurende de eerste 8 weken, oftewel gedurende het gehele (eerste) crisistijdvak.
- 4.6 De herplaatsingsbevoegdheid die dit Wetsvoorstel biedt zou de mogelijkheid om op basis van het instructierecht acute, tijdelijke herplaatsingsmaatregelen daarom niet moeten belemmeren of beperken.

## **5 Conclusie**

- 5.1 Wij hebben in hoofdlijnen slechts een tweetal punten aan te merken aan het voorliggende Wetsvoorstel.
- 5.2 Ten eerste willen we benadrukken dat het goed is dat de wetgever onderkent dat het belangrijk is dat er in crisistijd snel duidelijkheid is. Maar ondanks de verkorte opschort- en beroepstermijn die het Wetsvoorstel kent, kan het adviestraject van de OR de subsidieaanvraag sterk vertragen. Wij stellen een lichter adviesrechtregime voor, waarbij de OR wel een adviesrecht toekomt, maar de opschort- en beroepstermijn niet gelden. Ten tweede, uit de Memorie van Toelichting volgt dat het Wetsvoorstel de werkgever meer wendbaarheid zou bieden en zou zorgen voor een versnelling in de tewerkstelling van werknemers. Wij betwijfelen of dit Wetsvoorstel inderdaad de beoogde versnelling biedt. Herplaatsing via het instructierecht is in de regel sneller. De herplaatsingsbevoegdheid die dit Wetsvoorstel biedt zou

de mogelijkheid om op basis van het instructierecht acute, tijdelijke herplaatsingsmaatregelen daarom niet moeten belemmeren of beperken.

- 5.3 Tot slot is het ons inziens onduidelijk of de mogelijkheid bestaat om in een kort tijdsbestek meerdere 'crisissen' aan te wijzen. En dus, of werkgevers meermaals een subsidie kunnen aanvragen voor verscheiden aangewezen crisissen. Indien deze mogelijkheid ontbreekt valt te beargumenteren dat een crisistijdvak van maximaal 6 maanden mogelijk wat kort is. Zeker met de langdurige noodzaak van subsidies tijdens Covid-19 in het achterhoofd.