

Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van ... , 2020-0000039117, houdende de beëindiging van de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting

## **De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,**

Gelet op artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;

### **Besluit:**

#### Artikel 1

In plaats van beleidsregel 1 en 2 van de Beleidsregels ontheffing verbod van werktijdverkorting 2004 geldt met ingang van 17 maart 2020, 18.45 uur dat een ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 niet wordt verleend en een reeds verleende ontheffing niet wordt verlengd.

#### Artikel 2

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin hij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 17 maart 2020, 18.45 uur.

Deze beleidsregel zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 17 maart 2020  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

## Toelichting

### Algemeen deel

Nederland wordt door de uitbraak van het COVID-19-coronavirus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen geconfronteerd met buitengewone omstandigheden die een enorme impact hebben op het maatschappelijk leven in het algemeen en ook ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 kan ontheffing van het verbod op werktijdverkorting worden verleend. In de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 (Stcrt. 2004, 199) (hierna: de beleidsregel) is deze bevoegdheid uitgewerkt. Kort gezegd komt de beleidsregel erop neer dat ontheffing zal worden verleend op het verbod aan de werkgever om de arbeidstijd eenzijdig te verkorten indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. Dit geldt voor werkvermindering als gevolg van calamiteiten die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend.

De omvang van de gevolgen van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus is dusdanig groot en wijdverspreid, dat de beleidsregel in de huidige vorm niet geschikt is om te voorzien in de met de beleidsregel beoogde demping van de arbeidsrechtsrechtelijke gevolgen van tijdelijk minder werk door buitengewone omstandigheden. Een belangrijk aspect daarbij is dat werkgevers en werknemers zo snel mogelijk duidelijkheid moeten hebben over de gevolgen van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen voor hun specifieke arbeidsverhoudingen. Gebleken is dat de impact van de uitbraak van het coronavirus zo groot is, dat die duidelijkheid niet meer gewaarborgd kan worden. Het aantal aanvragen voor werktijdverkorting stijgt explosief waardoor er inmiddels een voorraad van meer dan 50.000 nog af te handelen aanvragen is ontstaan.<sup>1</sup> Dit betreft dan nog slechts het eerste deel van het traject, aangezien UWV vervolgens op individueel niveau de WW-uitkeringen voor een veelvoud aan werknemers moet afwickelen. Inmiddels betreft dit meer dan 750.000 werknemers. Snelle afhandeling kan daarom niet langer worden gegarandeerd. Gelet op de aard van de buitengewone omstandigheden en de impact op de arbeidsmarkt is juist op korte termijn duidelijkheid gewenst.

Op grond van de beleidsregel en de daarin opgenomen criteria wordt werktijdverkorting nu slechts verleend indien sprake is van tijdelijke vermindering van de bedrijvigheid. Op dit moment is niet duidelijk hoe de verspreiding van het virus zich verder gaat ontwikkelen en welke gevolgen dit gaat hebben voor de bedrijvigheid bij werkgevers. Ook is inmiddels lastig controleerbaar in hoeverre de werkvermindering nog een direct gevolg is van de virusuitbraak, wat een vereiste is dat in de beleidsregel is opgenomen. Dit maakt dat de criteria van de beleidsregel niet langer passend en geschikt zijn in de ontstane uitzonderlijke situatie. Het is van groot belang dat werkgevers en werknemers worden ondersteund op een manier die wel geschikt is en zijn doel wel bereikt.

Ik zie mij dan ook genoodzaakt beheersmaatregelen te nemen. Die bestaan uit het volgende.

---

<sup>1</sup> Ter vergelijking: sinds 2010 zijn op jaarlijkse basis ongeveer 150 aanvragen voor werktijdverkorting ingediend.

Ik heb besloten per 17 maart 2020 om 18.45 uur met onmiddellijke ingang geen ontheffing of verlenging van de ontheffing van het verbod op werktijdverkorting meer te verlenen. De onderhavige beleidsregel strekt hiertoe.

Ik heb besloten om tot een nieuwe tegemoetkomingsregeling te komen.<sup>2</sup> De inhoud van die regeling zal zo spoedig mogelijk na publicatie van de onderhavige beleidsregel bekend worden gemaakt. Het streven is dit binnen twee weken te doen. Beoogd wordt dat werkgevers en werknemers met de tegemoetkomingsregeling sneller kunnen worden bediend terwijl toch wordt voldaan aan de doelstelling van de beleidsregel, namelijk het dempen van de gevolgen van buitengewone omstandigheden die het de werkgever belemmeren of onmogelijk maken om ten volle de loonkosten van zijn werknemers te blijven voldoen.

Aanvragen om werktijdverkorting die voor 17 maart 2020, 18.45 uur zijn ingediend, maar nog niet zijn afgehandeld zullen worden beschouwd als aanvragen voor de nieuwe regeling, zodat werkgevers niet opnieuw een aanvraag hoeven in te dienen; wel zal aanvullende informatie opgevraagd worden bij de indieners.

Bij de afhandeling van de aanvragen die onder de tegemoetkomingsregeling worden afgedaan zal de datum van aanvraag niet van invloed zijn op de hoogte van de te ontvangen tegemoetkoming.

De afsluiting van de beleidsregel en openstelling van de tegemoetkomingsregeling heeft ook betrekking op vraaguitval vanwege andere buitengewone omstandigheden dan de uitbraak van het COVID-19-coronavirus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen.

Aldus wordt ruimte voor de uitvoering gecreëerd om zich zo goed en snel mogelijk voor te bereiden op de uitvoering van de nieuwe regeling.

## Artikelsgewijs

### Artikel 1

In dit artikel wordt geregeld dat, in afwijking van beleidsregel 1 en 2 van de Beleidsregels ontheffing verbod van werktijdverkorting 2004, geen ontheffing van het verbod om de werktijd te verkorten meer wordt verleend met ingang van 17 maart 2020, 18.45 uur. Het gevolg van deze wijziging van de beleidsregels is dat op aanvragen waarop op dat tijdstip nog niet is beslist, geen ontheffing van het verbod om werktijdverkorting meer wordt verleend.

Voor reeds verleende ontheffingen heeft deze wijziging geen gevolgen, deze blijven in stand. Deze ontheffingen zijn verleend voor een periode van ten hoogste zes weken. Verlenging van deze ontheffing is na 17 maart 2020, 18.45 uur niet meer mogelijk. Deze bedrijven kunnen een aanvraag indienen onder de nieuwe regeling.

---

<sup>2</sup> Ik verwijs in dit verband ook naar de tweede brief over de economische gevolgen van COVID-19 d.d. 17 maart 2020 aan de Voorzitter van de Eerste en Tweede Kamer de Staten-Generaal

## Artikel 2

Aan deze beleidsregel wordt terugwerkende kracht verleend tot het moment waarop bekend gemaakt is dat de mogelijkheid om ontheffing van het verbod op werktijdverkorting zou worden stopgezet.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees