

Position paper Wet personeelsbehoud bij crisis (Wet pbc)

9 juni 2026

Evert Verhulp, hoogleraar Arbeidsrecht UvA (lid van de commissie Regulering van Werk en oud SER kroonlid 2012-2022)

Paul Zevenbergen, promovendus (onderzoek is gericht op de ruimte voor flexibiliteit binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

Mij is gevraagd in het kader van de deskundigenbijeenkomst een position paper in te dienen. Omdat Paul Zevenbergen een proefschrift over 'de wendbare arbeidsovereenkomst' voorbereidt, heb ik hem gevraagd mee te schrijven aan dit paper. Gelet op de korte termijn tussen uitnodiging en bijeenkomst en de drukke onderwijsperiode is het paper noodzakelijkerwijze kort en puntsgewijs. We beperken de reactie tot een algemene opmerking over de wederkerige wendbaarheid en hebben vervolgens puntsgewijs een aantal meer technische opmerkingen.

1. Uit het rapport van de commissie Borstlap volgt dat wendbaarheid wederkerig is of zou moeten zijn. De werknemer heeft op grond van de Wet Flexibel Werken en de verlofregelingen (vooral in de Wet Arbeid en Zorg) ruime mogelijkheden om zijn werk aan zijn privéleven aan te passen. De commissie heeft een zoektocht ondernomen naar de mogelijkheden om ook de werkgever de ruimte te bieden de arbeidsomvang aan te passen aan de vraag. Gelet op de (meestal geldende) economische ongelijkheid tussen partijen bij de arbeidsovereenkomst ligt een volledige spiegeling van de werknemersrechten niet voor de hand. Als uitgangspunt bij de zoektocht heeft gegolden dat de wendbaarheid zoveel mogelijk wederkerig zou moeten zijn. Die wederkerigheid komt vooral tot uiting door ook aan de werknemer die wendbaarheid te bieden door scholing en training en op die manier de beroepsbevolking weerbaarder te maken.¹ Een dergelijke wederkerigheid ontbreekt geheel in dit wetsvoorstel. Het lijkt ons voor de hand te liggen niet alleen een inkomensvoorziening te treffen in geval van crisis, maar daaraan ook te verbinden dat de werknemer gedurende de periode of uren van de loonsubsidie (dus van inactiviteit/geen werk) dient te werken aan een verbetering van zijn inzetbaarheid in het bedrijf van de werkgever of op de arbeidsmarkt en van de werkgever te verlangen daarover afspraken met de werknemer te maken. Die afspraken zouden onderdeel van het overleg met de ondernemingsraad kunnen zijn. De onderwerpen weerbaarheid en scholing zullen bij de uitwerking van andere voorstellen uit het coalitieakkoord zeker terugkomen,² maar het lijkt ons een gemiste kans dat niet al hier nader te regelen.

2. Het begrip "crisis" wordt niet voldoende verduidelijkt. Art. 2 definieert het wel,³ maar er zijn veel situaties die niet direct te duiden zijn in de zin van dit artikel. Wat te denken van de onverwachte en grote stijging van de brandstofprijzen door de afsluiting van de Straat van Hormuz?⁴ De angst van de RvS, dat het bepalen wat onder het begrip "crisis" valt een politiek besluit wordt, waarbij vooral weersomstandigheden die tot op heden als bedrijfsrisico worden beschouwd betrokken zouden kunnen worden (zie art. 2 leden 4 en 5), delen wij.

¹ *In wat voor land willen wij werken?* 2020, p. 90.

² Kamerstukken II 2026/27, 2026D04554, p. 43, vooral m.b.t. de transitievergoeding.

³ Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 22-28, p. 122 en p. 141-145.

⁴ Vgl. De Suez-blokkade in Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 122.

3. De ondernemingsraad (OR) moet verplicht om advies worden gevraagd (art. 3 lid 1 onder c en art. 6). Art. 3 lid 2 biedt de werkgever die niet kan voldoen aan de “medezeggenschapvoorwaarde” van art. 3 lid 1 onder c, “omdat hij op grond van de Wet op de Ondernemingsraden niet verplicht is een or in stand te houden”, toch de mogelijkheid om de aanvraag in te dienen. Ongeveer 30% van de bedrijven waarvoor de verplichting geldt een ondernemingsraad te installeren, heeft niet aan die verplichting voldaan. Uit de tekst van de wet volgt dat die bedrijven geen aanvraag voor toepassing van de Wet pbc kunnen indienen. De redenering dat deze bedrijven – die de WOR niet naleven – ook geen beroep op deze regeling kunnen doen kunnen wij goed volgen, maar het lijkt nu geen bewuste keuze en het zou dan aanbeveling verdienen dat bewust te overwegen in de MvT.⁵ Het lijkt ons daarnaast goed buiten twijfel te stellen dat ook bij een advies over een tussentijds gewijzigde inzet van instrumenten de verkorte termijnen gelden.⁶

4. De aan de werkgever geboden mogelijkheid met terugwerkende kracht (art. 4 lid 4) de verminderde loonbetaling in te zetten, achten wij een bron van problemen die beter kan worden vermeden.⁷ Het kan daarbij gaan om een periode van 16 weken (6 weken beslistermijn en 10 weken terugwerkende kracht). Zeker indien het gaat om een algemene crisissituatie ligt het voor de hand aan te nemen dat de werknemer het reeds betaalde loon heeft uitgegeven aan kosten van levensonderhoud etc. Als de werkgever met terugwerkende kracht op het reeds betaalde loon alsnog 10% kan inhouden en het loon van de werknemer 90% van het gebruikelijke loon bedraagt, houdt de werknemer door verrekening van het eerder teveel betaalde nog maar 80% van dat loon over.⁸ Onduidelijk is hoe de verminderde loonbetaling in geval de werknemer iets meer dan het minimumloon ontvangt, dient plaats te vinden. De opmerking daarover in de MvT (“Het kan zijn dat de werkgever de verminderde loondoorbetaling niet over één maar over twee loontijdvakken verrekend [sic]”)⁹ is onbegrijpelijk. Hoe de mogelijkheid van verrekening met terugwerkende kracht zich verhoudt tot het eigendomsrecht is ons evenmin duidelijk.¹⁰

5. Het voorgenomen schrappen van de nog geldende bepalingen van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945,¹¹ verdient nadere toelichting in het licht van de reikwijdte van dat besluit, dat ook geldt voor kleine zelfstandigen (ZZP'ers). ZZP'ers kunnen niet onder de voorgestelde wet aanspraak op een uitkering krachtens de WW maken (zie ook het begrip werknemer in art. 1).

6. De plaatsing van art. 7:660b BW in afdeling 7 van titel 10 boek 7 BW met als titel: “Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer”, is bijzonder. Zowel de herplaatsing als de verminderde loondoorbetaling zijn in het artikel geformuleerd als rechten van de werkgever. De gedachte is wellicht dat de werknemer zich de uitoefening van die rechten door de werkgever moet laten welgevalen, maar dat rechtvaardigt deze onlogische plaatsing niet. Het zevende lid van dat artikel, dat bepaalt dat afwijking van 90% van de loondoorbetaling ten nadele van de werknemer nietig is, scheidt verwarring. In het algemeen geldt dat van de bepalingen van het BW ten gunste van de werknemer mag worden afgeweken en dat niet ten

⁵ Bijv. bij de artikelsgewijze toelichting vanaf Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 22-28, p. 147.

⁶ Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 22-28, p. 37.

⁷ Zie de rekenvoorbeelden vanaf Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 22-28, p. 67.

⁸ Zie voor een rechtvaardiging van 90% Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 22-28, p. 43.

⁹ Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 22-28, p. 45.

¹⁰ Vgl. EHRM 12 maart 2020, 32141/10 (*Romeva v. Noord-Macedonië*), r.o. 66-78.

¹¹ Kamerstukken II 2025/26, 36 940, nr. 3, p. 22-28, p. 137.

nadele van de werknemer mag worden afgeweken. Dat volgt ook uit het bepaalde in art. 3:40 BW. Als de behoefte bestaat om dat voor dit artikel te expliciteren volstaat het om in art. 7:660b lid 1 onder b BW het woord 'ten minste' voor 90% op te nemen.

7. Het verdient aanbeveling te bepalen dat de werknemer met verminderde loondoorbetaling wel het gebruikelijke aantal vakantiedagen opbouwt. Uit het bepaalde in art. 7:634 BW vloeit voort dat een werknemer met verminderde loondoorbetaling ook evenredig aan de vermindering minder vakantiedagen opbouwt. Die toepassing van art. 7:634 BW is in strijd met het bepaalde in art. 31 Handvest grondrechten EU en art. 7 van Richtlijn 2003/88 voor zover daardoor het aantal vakantiedagen minder dan vier weken per jaar bij een volledige werkweek bedraagt.