

Aflevering 1, 21 april 2009¹

Deeltijd-ww: wat betekent dat?

Antwoorden op de meest gestelde vragen over de regeling deeltijd-ww tot behoud van vakkrachten

De regeling deeltijd-ww is nieuw. Hieronder worden de meest voorkomende vragen beantwoord. Deze vraag- en antwoordlijst wordt regelmatig aan de hand van uw vragen aangepast. Voor meer gedetailleerde vragen kunt u terecht bij uw werkgeversorganisatie of vakbond of bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.minszw.nl) of UWV (www.uwv.nl).

- **Vragen van werknemers**

Vraag 1: *Wat betekent deeltijd-ww voor mijn arbeidscontract? Word ik voor een deel ontslagen of blijft mijn arbeidscontract intact?*

Antwoord: U blijft in dienst bij uw werkgever en indien u onder een cao valt, blijft deze van toepassing. Uw werkgever heeft toestemming om - maximaal 65 weken - uw werktijd te bekorten met maximaal 50% van de met u in uw arbeidscontract overeengekomen werktijd.

Deeltijd-ww heeft daarom wel gevolgen voor een gedeelte van uw arbeidsvoorwaarden. Zie hiervoor vraag 3.

Vraag 2: *Heb ik recht op loonaanvulling als ik deeltijd-ww heb?*

Antwoord: In het kader van het *Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten* kan de werktijd voor maximaal 50% worden verkort onder gelijktijdige vermindering van loon en kan voor de niet gewerkte uren ww worden aangevraagd. De werkgever is in de periode van deeltijd-ww alleen het loon verschuldigd over de gewerkte uren. De werknemer ontvangt -in aanvulling daarop - een ww-uitkering over de niet gewerkte uren.

Of u in aanmerking komt voor een gehele of gedeeltelijke aanvulling op de deeltijd-ww-uitkering hangt af van de vraag of daarover afspraken gemaakt zijn tussen uw werkgever en de vakbond of ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging (werknemersvertegenwoordiging).

¹Deze vraag en antwoordlijst wordt regelmatig aangevuld.

Vraag 3: Zijn alle arbeidsvoorwaarden - bijvoorbeeld ook vakantietoeslag of pensioenopbouw - onverkort van toepassing?

Antwoord: Uw arbeidsvoorwaarden blijven hoofdzakelijk intact; indien er een cao geldt, blijft deze van toepassing. Maar voor een aantal beloningsaspecten gelden andere regels:

- Uw salaris, inclusief de toeslagen, blijft voor het gedeelte dat u werkt intact. Voor het gedeelte van uw werkweek dat u in de deeltijd-ww geplaatst bent (maximaal 50% van uw werktijd) kan uw inkomen terugvallen tot 70% (eerste 2 maanden 75%) indien u (minder dan) het maximum dagloon verdient². Indien u meer verdient dan het maximum dagloon zal de terugval afhankelijk van uw salaris (veel) groter zijn. Tenzij uw werkgever met de werknemersvertegenwoordiging afspraken gemaakt heeft over aanvulling van de ww-uitkering.
- U heeft voor het deeltijd-ww-gedeelte minimaal recht op 8% vakantieuitkering uit hoofde van (en berekend over) de ww-uitkering betaald door UWV. Daarnaast behoudt u uw recht op de 8% vakantieuitkering over uw loon, te betalen door uw werkgever.
Met betrekking tot de opbouw van vakantierechten geldt dat de werknemer ook aanspraak op vakantie verwerft over het tijdvak gedurende er geen recht op loon is als hij tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten³. De werknemer bouwt over de periode van deeltijd-ww (in ieder geval de wettelijke) vakantierechten op.
- De wijze waarop uw pensioenopbouw plaatsvindt blijft intact voor het gedeelte dat u werkzaam bent. Voor het gedeelte dat u in de deeltijd-ww zit, is dit afhankelijk van de afspraken die uw werkgever met de werknemersvertegenwoordiging hierover gemaakt heeft.⁴
- Ingeval van ziekte volgt u de in uw bedrijf gebruikelijke procedure. Uw werkgever meldt uw tijdelijke arbeidsongeschiktheid aan UWV. U zult hiervan geen verdere negatieve gevolgen qua betaling ondervinden. Bij ziekte loopt de ww-uitkering tijdens deeltijd-ww-periode de eerste 13 weken gewoon door. Omdat het recht op ww-uitkering als gevolg van ziekte eindigt, is de werkgever verplicht het loon weer conform de normaal geldende regels te betalen totdat de ziekte eindigt of 2 jaar heeft geduurd.

² Het maximum dagloon is per 1-1-2009 €183,15.

³ Artikel 7:635 sub d BW

⁴ Het bestuur van FVP zal eind april 2009 besluiten of met terugwerkende kracht ook werknemers in deeltijd-ww een beroep kunnen doen op FVP. Dat betekent dat u, indien u 40 jaar of ouder bent, uw pensioenopbouw voor het ww-gedeelte na een half jaar in de deeltijd-ww wordt voortgezet via het FVP. Hiervoor dienen wel de formulieren te worden ingevuld. Voor werknemers jonger dan 40 jaar geldt deze voortzetting niet en blijft deze afhankelijk van wat daarover is geregeld tussen werkgever en werknemer.

Wel geldt dan voor iedere werknemer in deeltijd-ww dat het overlijdingsrisico via FVP-dekking geregeld is. (Uiteraard indien de benodigde papieren ook hiervoor zijn ingevuld.)

Vraag 4: *Wat betekent het voor mijn deeltijd-ww als ik gedetacheerd wordt bij een andere werkgever?*

Antwoord: Voor de uren dat u werkzaam bent via detachering ontvangt u uw volledige salaris en bouwt u ook ww-rechten op. U blijft wel vallen onder de regeling deeltijd-ww voor de periode die uw werkgever heeft aangevraagd.

Vraag 5: *In de ww moet je minimaal eens per week solliciteren. Geldt deze sollicitatieplicht ook als ik deeltijd-ww heb?*

Antwoord: Nee, u bent immers in dienst bij uw werkgever en vrijgesteld van de sollicitatieplicht op grond van de ww.

Vraag 6: *Mag ik deeltijd-ww weigeren en zo ja, zijn daar consequenties aan verbonden?*

Antwoord: De werkgever is bevoegd, nadat de werknemersvertegenwoordiging hiermee heeft ingestemd, het aantal door u te werken uren te verminderen. Weigeren is dus niet aan de orde.

Vraag 7: *Moet ik alle arbeid accepteren als ik deeltijd-ww heb? Zo nee, wat is passende arbeid?*

Antwoord: Als u gedurende de deeltijd-ww-periode werkzaam bent in een banenpool of via detachering dient u uiteraard de aangeboden werkzaamheden uit te voeren. In hoeverre deze arbeid passend is, is afhankelijk van de afspraken die hierover tussen uw werkgever en de werknemersvertegenwoordiging gemaakt zijn.

Vraag 8: *Moet ik per se scholing volgen als ik deeltijd-ww heb?*

Antwoord: Ja, scholing is een dwingende voorwaarde bij deeltijd-ww.

Vraag 9: *Mag ik zelf een scholing voorstellen en wordt deze ook vergoed?*

Antwoord: Dat is afhankelijk van de afspraken die hierover gemaakt zijn tussen uw werkgever en de werknemersvertegenwoordiging.

Vraag 10: *Als ik deeltijd-ww heb, soupeer ik dan 'evenredig in deeltijd' mijn ww-rechten op?*

Antwoord: Ja, dit gaat via de systematiek van de ww. Daarbij geldt, als u 1 week in de deeltijd-ww geplaatst bent, verbruikt u 1 week ww-rechten. Echter, over de uren die u in deze deeltijd-ww-periode werkt, behoudt u uw rechten en bouwt u nieuwe rechten op.

Als u 26 weken volledig werkzaam bent geweest, zijn uw ww-rechten weer geheel hersteld.

Hieronder volgt een aantal voorbeelden. Het gaat steeds om een werknemer die 40 uur in de week werkt en 6 maanden recht heeft op een ww-uitkering.

Voorbeeld 1: De werknemer wordt volledig ontslagen.

Antwoord: De werknemer heeft 6 maanden lang recht op een ww-uitkering van 40 uur.

Voorbeeld 2: De werknemer komt in de deeltijd-ww en werkt nog 20 uur. Na 6 maanden verliest hij ook deze 20 uur en is hij dus volledig werkloos.

Antwoord: De eerste 6 maanden krijgt hij naast zijn loon over 20 uur een ww-uitkering van 20 uur. Na zes maanden ontstaat een nieuw recht van 20 uur door het verlies van het restant aantal arbeidsuren. (Het eerste ww-recht is beëindigd wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur van 6 maanden.)

Voorbeeld 3: De werknemer komt in de deeltijd-ww en werkt nog 20 uur. Na 6 maanden houdt de deeltijd-ww op en gaat hij weer volledig aan de slag. Een half jaar nadien wordt de werknemer ontslagen.

Antwoord: Bij ontslag heeft de werknemer 6 maanden recht op een volledige ww-uitkering (berekend naar een arbeidsomvang van 40 uur) omdat hij in de laatste 26 weken weer volledig heeft gewerkt.

Vraag 11: *Hoe lang moet ik na de deeltijd-ww-periode werken om mijn ww-rechten geheel te herstellen?*

Antwoord: Als u na de periode van deeltijd-ww 26 weken volledig werkzaam bent geweest, zijn uw ww-rechten weer geheel hersteld.

Vraag 12: *Ik werk nog niet zo lang. Nu houdt mijn ww-recht op tijdens de deeltijd-ww. Wat gebeurt er dan met mijn inkomen?*

Antwoord: U bent nog steeds in dienst bij uw werkgever. Hij is verplicht u vanaf het moment dat u geen recht meer hebt op deeltijd-ww weer het volledige loon te betalen.

Vraag 13: *Moet ik zelf de ww-uitkering aanvragen?*

Antwoord: Formeel vraagt u zelf de ww-uitkering in verband met deeltijd-ww aan bij UWV. Inmiddels is geregeld dat uw werkgever voor u en uw collega's tegelijkertijd de ww-uitkering kan aanvragen bij UWV. U kunt een machtiging tekenen op grond waarvan de uitkering aan uw werkgever wordt uitbetaald. Dit heeft als voordeel dat u uw salaris op het gebruikelijke tijdstip blijft ontvangen en niet in tweeën gedeeld. (Een handtekening van de werknemer op het aanvraagformulier is vereist.)

- Vragen van werkgevers

Vraag 1: *In de regeling wordt aangegeven dat het bedrijf gezond genoeg moet zijn om de crisis te kunnen doorstaan. Maar ook dat na 3 maanden wordt gezien of de regeling wordt gebruikt overeenkomstig het doel. Wordt dit nog nader beschreven met criteria of wordt dit aan sociale partners over gelaten?*

Antwoord: Deelname aan deeltijd-ww is een eigen afweging. Deze afweging ligt bij de werkgever en de vertegenwoordiging van de werknemers. De evaluatie na 3 maanden betreft de regeling als geheel. Er wordt niet gekeken naar individuele gevallen.

Vraag 2: *Kan de individuele werknemer weigeren met deeltijd-ww te gaan als de vakbonden ermee ingestemd hebben?*

Antwoord: Voor deeltijd-ww is in geval van een aanvraag voor 20 of meer werknemers schriftelijke instemming van de betrokken vakbond(en) vereist. Of er is, indien er geen belanghebbende vakbonden zijn, schriftelijke instemming vereist van een andere vertegenwoordiging van de werknemers nodig, bijvoorbeeld de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Bij deeltijd-ww voor minder dan 20 werknemers is schriftelijke instemming vereist van or of pvt of bij gebreke daarvan een andere werknemersvertegenwoordiging. De individuele werknemer hoeft dus geen toestemming te geven. Wel is zijn handtekening op het aanvraagformulier van de ww-uitkering vereist.

Vraag 3: *Als er geen belanghebbende vakbonden zijn, mag er dan met een andere vertegenwoordiging van werknemers worden overlegd of moet dit per se een or of pvt zijn?*

Antwoord: Er mag met een andere vertegenwoordiging van werknemers worden overlegd, maar het ligt in de rede dat dit met de or of pvt is als die er is.

Vraag 4: *Worden de afspraken die over scholing en detachering moeten worden gemaakt nog nader gespecificeerd of wordt dit overgelaten aan het overleg tussen sociale partners?*

Antwoord: De afspraken over scholing en detachering worden gemaakt tussen werkgever en de werknemersvertegenwoordiging. De werkgever moet via scholing de inzetbaarheid verbeteren of het mogelijk maken dat de werknemer elders aan de slag gaat. UWV toetst bij verlenging de concrete invulling van de scholing.

In het besluit is dit als volgt omschreven:

“...de werkgever met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers schriftelijk afspraken heeft gemaakt om in de periode gedurende welke de werktijd wordt verkort:

1. door middel van scholing de inzetbaarheid van de werknemers van wie de werktijd wordt verkort in zijn bedrijf of in het bedrijf van een andere werkgever te behouden of te verbeteren;
2. het verrichten van arbeid door de werknemers waarvan de werktijd wordt verkort in het bedrijf van een andere werkgever mogelijk te maken...”

Vraag 5: *Geldt de verplichting voor werkgevers om de helft van de genoten uitkering terug te betalen voor elke vorm van ontslag of alleen voor ontslag wegens economische redenen?*

Antwoord: De verplichting om de vergoeding te betalen, geldt bij elke vorm van ontslag die tijdens de periode van deeltijd-ww of binnen het tijdsbestek van een derde van de duur van de deeltijd-ww (minimaal 13 weken, maximaal 5 maanden) na afloop van de deeltijd-ww-periode plaatsvindt. Behalve voor de uitzonderingen die in de regeling zijn opgenomen (de werknemer neemt zelf ontslag of doet een ontbindingsverzoek of vanwege opzegging dienstverband om dringende redenen).

Vraag 6: *Wat betreft die boete: hoe zit het met de opzegtermijn bij ontslag? Als een werkgever na de deeltijd-ww-periode de betrokken werknemers ontslaat met een opzegtermijn van gebruikelijk twee of drie maanden of nog langer telt dan de periode van de opzegtermijn wel of niet mee voor de periode van tenminste 13 weken?*

Antwoord: De opzegtermijn telt mee.

Vraag 7: *Wat moet een werkgever doen om deeltijd-ww te effectueren? Wat zijn de “voorwaarden” (in de zin van percentage gedaalde omzet of iets dergelijks) om voor de regeling in aanmerking te komen? Geldt het afspiegelingsbeginsel?*

Antwoord: De werkgever dient:

- bij UWV de aanvraag voor de ww-uitkering voor zijn werknemers in te dienen;
- bij die aanvraag een afsprakenovereenkomst mee te zenden voorzien van de handtekening van de werknemersvertegenwoordiging (zie vraag 2 werkgevers) waaruit blijkt dat zij instemmen met de noodzaak van deeltijd-ww en waarin de afspraken zijn opgenomen met de werknemersvertegenwoordiging over loondoorbetaling van werknemers die geen recht hebben op ww, over invulling scholing en/of detachering;
- zich te verplichten een vergoeding te betalen indien hij deeltijd-ww-werknemers ‘voortijdig’ ontslaat (zie vraag 5 werkgevers).

Het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing.

Vraag 8: *Kan een werkgever bijvoorbeeld volgende week de aanvraag doen voor de ww-uitkering voor de periode juli, augustus en september?*

Antwoord: Een werkgever kan maximaal 4 weken voor ingang van deeltijd-ww een aanvraag doen. Eerdere aanvragen zullen niet door UWV in behandeling worden genomen.

Vraag 9: *Kan een werkgever voor alle werknemers tegelijk deeltijd-ww aanvragen?*

Antwoord: Ja. Hij kan bovendien regelen - via een machtiging van zijn werknemers - dat UWV de ww-uitkering aan de werkgever betaalt die vervolgens op het gebruikelijke tijdstip de ww samen met het salaris over de gewerkte uren uitbetaalt.

Vraag 10: *Is het mogelijk om nu voor 3 werknemers deeltijd-ww-uitkering aan te vragen en over een paar maanden voor 3 andere werknemers?*

Antwoord: Nee. De werkgever kan eenmalig beroep doen op de regeling. Dat betekent dus dat hij niet eerst kan aanvragen voor 3 werknemers en daarna voor 3 andere werknemers.

Vraag 11: *Is het mogelijk om verschillende deeltijd-ww-percentages toe te passen voor verschillende medewerkers?*

Antwoord: Ja, mits uiteraard voldaan wordt aan de overige voorwaarden zoals instemming werknemersvertegenwoordiging.

Vraag 12: *Is het mogelijk om 1 of 2 medewerkers geheel te ontslaan, 2 of 3 werknemers geheel te behouden en voor 3 werknemers deeltijd-ww-uitkering aan te vragen?*

Antwoord: Ja. Maar voor degenen voor wie ontslag wordt aangevraagd, gelden wel de gebruikelijke regels (afspiegelingsbeginsel, noodzaak aantonen en dergelijke)

Vraag 13: *Mag een werkgever de deeltijd-ww voortijdig beëindigen (voor afloop van de aangevraagde periode) omdat deze persoon weer fulltime nodig is in het bedrijf?*

Antwoord: Als een werknemer weer fulltime nodig is, kan hij weer zijn oorspronkelijke aantal uren gaan werken. Dit moet wel worden gemeld aan UWV. De afgesproken periode van deeltijd-ww loopt in deze situatie wel door (voor zover de aangevraagde periode nog niet verstreken is). Indien op een later moment minder werk beschikbaar is, is het derhalve mogelijk dat de werknemer weer minder gaat werken. Het aantal gewerkte uren wordt namelijk gebaseerd op de gemiddelde omvang over een periode van 4 weken. De gemiddelde urenvermindering in deze 4 weken mag de afgesproken omvang van de urenvermindering niet overschrijden. Deze middeling maakt wisselende aantallen arbeidsuren mogelijk, zoals bij ploegdiensten het geval is.

Vraag 14: *Wordt de ww-uitkering opnieuw getoetst bij verlenging van de deeltijd-ww?*

Antwoord: Ja, UWV toetst of voldaan wordt aan de voorwaarden (zie vraag 7 werkgevers). Twee weken voorafgaand aan de datum waarop de periode van de eerste aanvraag, die maximaal 13 weken bedraagt, afloopt, moet de mededeling inzake de verlenging binnen zijn bij UWV en moet opnieuw voldaan zijn aan de voorwaarden die gelden bij de eerste aanvraag. Bovendien dient de werkgever bij verlenging een schriftelijk verslag in te dienen over de uitvoering van de gemaakte afspraken met betrekking tot scholing.

Vraag 15: *Is het mogelijk bij verlenging een ander (lager) percentage deeltijd-ww toe te passen? Moet de werkgever dan een volgorde aangeven waarin hij de werknemers weer meer/volledig gaat betalen?*

Antwoord: Nee, verlenging impliceert dat deze geldt voor dezelfde werknemers waarvoor aanvankelijk het aantal te werken uren is verminderd en voor hetzelfde aantal te werken uren.

Wel geldt dat meer werken binnen deeltijd-ww altijd mogelijk is. Als de ww-uitkering loopt en de medewerker weer meer uren gaat werken, dient u dit te melden bij UWV. De uitkering wordt hierop aangepast en eindigt bij volledige hervatting. Ook hier geldt dat, als op een later moment minder werk beschikbaar is, het mogelijk is dat de werknemer weer minder gaat werken. (Zie ook vraag 13.)

Vraag 16: *'...De werknemer blijft voor gewerkte en niet-gewerkte uren in dienst van de werkgever..'. Wat betekent dit voor de beschikbaarheid van de werknemer?*

Antwoord: Dat is afhankelijk van wat u met de werknemersvertegenwoordiging bent overeengekomen over zowel het tijdstip van de te werken uren als het tijdstip voor scholing en/of detachering.

Vraag 17: *Waar wordt het Meldpunt voor meningsverschillen met de vakbonden/ werknemersvertegenwoordiging ingericht?*

Antwoord: Het *Meldpunt* zal bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden ingericht.

Het *Meldpunt* fungeert als een soort postbus. De klachten worden vervolgens voorgelegd aan de centrale organisaties van werkgevers en werknemers binnen de Stichting van de Arbeid.

De minister van SZW zal de meldingen monitoren in verband met de evaluatie van regeling deeltijd-ww na 3 maanden.