

Alles over deeltijd-WW

22 juli 2009

Als u onvoldoende werk heeft om uw werknemers aan de slag te houden, kunt u ze tijdelijk minder laten werken door gebruik te maken van de regeling deeltijd-WW. Zo kunt u waardevolle werknemers voor uw onderneming behouden. De regeling is op 1 april 2009 ingegaan, maar na het bereiken van het gestelde budgetlimiet van 375 miljoen euro op 23 juni abrupt gestopt. Per 20 juli 2009 is er een 'doorstart' op basis van het 'Besluit wederopenstelling deeltijd WW'. Ten opzichte van de oorspronkelijke regeling zijn er een aantal wijzigingen.

De aangepaste regeling loopt tot 1 januari 2010. Wie voor die tijd gebruik maakt van de regeling, kan dan nog wel vragen om periodieke verlenging. Ook in dit geval is een maximum budget, 950 miljoen euro, beschikbaar. Als dat budget vóór 1 januari 2010 is bereikt, stopt de regeling op dat moment en kunt u geen aanvraag meer doen.

Details regeling deeltijd-WW

Het initiatief om gebruik te maken van de regeling deeltijd-WW moet gezamenlijk door de werkgever en de werknemers genomen worden. U spreekt met uw werknemers (of hun vertegenwoordigers, zoals de OR of vakbond) af tijdelijk minder te gaan werken en legt dit vast in een afsprakenovereenkomst. U heeft voor deeltijd-WW geen toestemming nodig van UWV Werkbedrijf.

Het aantal uren dat werknemers minder gaan werken is minimaal 20% en maximaal 50% van het totale aantal arbeidsuren. De (tijdelijke) arbeidsovereenkomst met werknemers voor wie u deeltijd-WW krijgt, mag niet na ingang van de deeltijd-WW eindigen door ontslag of pensionering. Voor het ingaan van de regeling hoeft u geen rekening te houden met opzegtermijnen.

De regeling hanteert periodes. Ten opzichte van de 'oude' regeling is dit aangepast. Eén periode duurt dertien weken en mag niet onderbroken worden. U kunt deze periode maximaal vier keer verlengen. Als voorwaarde geldt dat u met het personeel afsprekt dat u van plan bent deze periode minimaal één keer met dertien weken te verlengen. Wie gebruik maakt van deeltijd-WW, moet dus rekening houden met een minimale duur van 26 weken.

Maximale duur deeltijd-WW

U mag deeltijd-WW één tot vier keer verlengen voor een periode van dertien weken. Ook hiermee kijken de voorwaarden van de huidige regeling af ten opzichte van de eerdere regeling. Verlengt u niet na de eerste periode, dan moet u het UWV een vergoeding (sanctie) betalen. Het maximale aantal verlengingen voor uw bedrijf hangt af van het percentage werknemers dat gebruik maakt van deeltijd-WW. Bij dit percentage gaat het om de verhouding tussen het aantal 'deeltijd-WW'ers' en het aantal werknemers dat u op 1 april 2009 in dienst had (vast, tijdelijk of op oproepbasis). Overigens tellen uitzendkrachten niet mee.

Duur van de deeltijd-WW

% werknemers in deeltijd-WW	Eerste periode	Max. aantal verlengingen	Totale duur verlengingen	Totale duur deeltijd-WW
Meer dan 60%	13 weken	2	26 weken	39 weken
Meer dan 30% maar maximaal 60%	13 weken	3	39 weken	52 weken
Maximaal 30%	13 weken	4	52 weken	65 weken

Voorbeeld:

Op 1 april 2009 heeft u 200 werknemers in dienst. U vraagt deeltijd-WW aan voor 80 werknemers. Het percentage werknemers in deeltijd-WW is dus 40%. U kunt de deeltijd-WW dan drie keer met 13 weken verlengen. De totale duur is maximaal 52 weken.

Scholing en tijdelijk ander werk

Een andere voorwaarde voor deeltijd-WW is dat u met het personeel vooraf afspraken maakt over scholing van uw werknemers. Werknemers die een opleiding volgen, vergroten hun kans op werk. U kunt met de huidige regeling nu ook eigen werknemers aanwijzen om scholing te geven aan werknemers die korter dan een jaar bij u werken (regulier personeel en/of stagiairs). Voor deze scholinggevende werknemers vervalt de scholingseis. Het aantal werknemers dat scholing geeft mag niet hoger zijn dan het aantal dat scholing volgt. Ook moet u de mogelijkheid bieden dat uw werknemers tijdelijk bij een andere werkgever gaan werken. UWV Werkbedrijf heeft aangekondigd strenger te controleren op fraude.

Uitkering

Uw werknemers krijgen over de uren die ze minder werken een WW-uitkering, waarbij de voorwaarden van toekenning van WW gelden. U hoeft over de uren die zij niet werken volgens de afsprakenovereenkomst geen loon uit te betalen. Een aanvulling boven de (deeltijd-) WW betalen, mag wél maar hoeft niet als uw medewerkers akkoord gaan. Mochten werknemers geen deeltijd-WW krijgen omdat zij niet aan de voorwaarden voldoen, moet u alsnog het volledige loon betalen.

Verplichtingen

Is deeltijd-WW van kracht in uw bedrijf, dan moet u in ieder geval het loon betalen over het afgesproken aantal uren dat uw werknemer wel werkt. Het gaat hierbij om het totaal aantal uren per periode van 13 weken. Spreekt u bijvoorbeeld af dat een werknemer 20 uur per week werkt, dan betaalt u 13 weken lang loon over ($13 \times 20 =$) 260 arbeidsuren. U mag deze uren overigens zo indelen, dat uw werknemer een aantal weken helemaal niet werkt en een aantal weken 40 uur.

Werknemers die een normale WW-uitkering krijgen, hebben ook verplichtingen. Een aantal van de gewone WW-verplichtingen geldt niet voor de deeltijd-WW:

- Er is geen sollicitatieplicht;
- Inschrijven bij UWV Werkbedrijf hoeft niet;
- Deeltijd-WW'ers hoeven geen (deeltijd)werk te accepteren, behalve wat de eigen werkgever aanbiedt;
- Deeltijd-WW'ers hoeven geen opleiding te volgen, behalve de opleiding die de eigen werkgever aanbiedt.

Als werknemers meer uren werken in de 13-weekse periode dan oorspronkelijk is afgesproken, moeten zij dat doorgeven aan UWV Werkbedrijf.

Vergoeding / sanctie UWV Werkbedrijf

Om fraude tegen te gaan bij toepassing van deeltijd-WW, hanteert UWV Werkbedrijf een aantal strikte voorwaarden. Bij 'overtreding' kan UWV Werkbedrijf een sanctie opleggen. De hoogte daarvan is afhankelijk van het totaal aan uitkeringen dat aan uw personeel is betaald.

Situatie

Dienstverband werknemer eindigt tijdens deeltijd-WW.

De urenvermindering blijkt in de praktijk meer dan 50%.

De urenvermindering was in de praktijk minder dan 20%.

De eerste periode van deeltijd-WW is niet verlengd.

De werknemer is/wordt binnen 13 weken na afloop van deeltijd-WW (geheel of gedeeltelijk) werkloos. Of als deeltijd-WW langer dan 39 weken heeft geduurd: werknemer is/wordt werkloos na afloop van deeltijd-WW binnen een periode van 1/3 van de totale duur van deeltijd-WW.

Eén of meer werknemers hebben te veel uitkering gekregen omdat zij niet hebben doorgegeven dat zij meer uren hebben gewerkt dan was afgesproken.

In de afsprakenovereenkomst staat onjuiste informatie over de scholing tijdens deeltijd-WW.

Sanctie

Terugbetaling van door UWV Werkbedrijf uitgekeerde bedrag aan de werknemer over de 13-weekse periode waarin het dienstverband eindigt.

Terugbetaling uitkering over de 13-weekse periode waarin vermindering meer was dan 50%.

Terugbetaling uitkering over de 13-weekse periode waarin de vermindering minder was dan 20%.

Terugbetaling uitkering over de eerste periode van deeltijd-WW.

Terugbetaling van de helft van de uitkering van die werknemer over de hele periode van deeltijd-WW.

Terugbetaling van gehele uitkering tijdens de hele periode van deeltijd-WW aan alle werknemers.

Terugbetaling van gehele uitkering die tijdens de hele periode van deeltijd-WW is betaald aan al uw werknemers.

De sanctie bestaat uit de bruto WW-uitkering, de daarover verschuldigde premies en de vergoeding voor de Zorgverzekeringswet. U hoeft de sanctie niet te betalen als de werknemer is ontslagen wegens dringende reden (bijvoorbeeld ontslag op staande voet), wanneer de werknemer zelf ontslag neemt of als het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt ontbonden.

Vóór 23 juni 2009 al deeltijd-WW?

Maakte u vóór 23 juni 2009 al gebruik van de Regeling deeltijd-WW of heeft u vóór die datum al deeltijd-WW aangevraagd? Dan gelden de nieuwe regels en sancties zoals in het voorgaande omschreven ook voor uw bedrijf. Houdt rekening met twee specifieke situaties.

Verlenging met 13-weekse periode

Heeft u al een eerste verlenging voor 26 weken aangevraagd of gekregen? Dan wordt deze verkort tot 13 weken. Daarna kunt u een tweede verlenging van 13 weken aanvragen. Het maximale aantal verlengingen hangt af van het aantal werknemers in uw bedrijf dat gebruikmaakt van deeltijd-WW tijdens de tweede verlenging. U kunt er voor kiezen om de deeltijd-WW voor een aantal werknemers te laten stoppen na de eerste verlenging. De werknemers die deeltijd-WW blijven houden, kunnen dan wellicht langer deeltijd-WW krijgen.

Minimaal 20% minder werken

De urenvermindering moet minimaal 20% zijn. Dit geldt vanaf de eerste verlenging die ingaat na 20 juli 2009. Heeft u werknemers in deeltijd-WW van wie de urenvermindering lager is dan 20%? Dan moet u de urenvermindering verhogen tot 20% bij de eerstvolgende verlenging. U geeft dit door op de afsprakenovereenkomst voor die verlenging. Heeft u deeltijd-WW voor 20% van de arbeidsduur aangevraagd, maar blijken uw werknemers toch meer te werken, waardoor ze in de praktijk de 20% urenvermindering niet halen? Dan moet u aan UWV een sanctie betalen en kunt u voor die werknemers geen volgende verlenging krijgen.

P&O Advies helpt u op weg

De P&O-adviseurs van MKB Adviseurs staan klaar om u te helpen bij de voorbereidingen. Ook hulp nodig? Bel dan 015-219 13 50 of mail naar ondernemen@mkbadviseurs.nl.