

Q & A - Werktijdverkorting

Wanneer heb ik recht op een vergunning voor werktijdverkorting?

U heeft recht op een vergunning voor werktijdverkorting in de volgende gevallen:

- uw bedrijf is getroffen door een bijzondere situatie die niet onder het normale ondernemersrisico valt (het Coronavirus is een dergelijke bijzondere situatie);
- u verwacht voor een periode van minimaal 2 tot maximaal 24 kalenderweken minstens 20% minder werk.

De vergunning geldt voor maximaal 6 weken en kan dan verlengd worden. Een vergunning wordt in ieder geval niet verstrekt:

- over de perioden voorafgaand aan de datum waarop de aanvraag voor ontheffing bij het ministerie is ontvangen;
- voor zover het aantal personeelsleden niet op de voor het bedrijf redelijk te verwachte behoefte is afgestemd;
- indien de vermindering van werkzaamheden samenhangt met een werkstaking.

U heeft geen recht op werktijdverkorting voor onder andere uitzendkrachten of oproepkrachten met een 0-urencontracten.

Geldt de eis van 20% om in aanmerking te komen voor de werktijdverkorting voor de gehele onderneming of dient bijvoorbeeld te worden gekeken per afdeling of vestiging?

Gehele onderneming. Een vereiste voor de werktijdverkorting is dat de werkvermindering een omvang moet hebben van ten minste 20% van de aan de werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit. Als werkgever wordt hierbij gezien de partij met wie de werknemers een arbeidsovereenkomst hebben. Dit zal in de meeste gevallen de gehele onderneming zijn.

Dat gekeken moet worden naar de gehele onderneming en niet per afdeling of vestiging om de betreffende 20% vast te stellen, lijkt ook redelijk als gekeken wordt naar het doel van de werktijdverkorting. Voorkomen moet worden dat ondernemers die te maken krijgen met een verminderde bedrijvigheid op één afdeling deze tegenslag afwentelen op de WW-fondsen, terwijl de gehele onderneming niet voldoet aan de 20% eis. Dit behoort tot het ondernemersrisico.

Het is dus wel mogelijk om per functie/werknemer een andere hoeveelheid werktijdverkorting aan te vragen. Maar daarvoor geldt wel eerst de drempel dat over de gehele onderneming sprake moet zijn van een daling van ten minste 20%.

Is het mogelijk om mijn aanvraag voor werktijdverkorting tussentijds te wijzigen?

Als uw aanvraag nog in behandeling is kunt u uw aanvraag nog wijzigen. Dit is niet meer mogelijk als uw aanvraag al is goedgekeurd. Bij het indienen van het verzoek tot verlenging (na 6 weken) kan een wijziging wel worden meegenomen.

Hebben werknemers tijdens de werktijdverkorting recht op hun volledige loon?

Ja. Over het algemeen wordt aangenomen dat de werkgever op grond van de wet verplicht is om het volledige (overeengekomen) loon aan de werknemer te betalen. Dit ondanks het feit dat de WW-uitkering die de werkgever ontvangt op grond van de werktijdverkorting lager is dan het loon (de eerste twee maanden 75% van het loon tot het maximumdagloon, daarna 70%). Praktisch gezien ontvangt de werkgever de WW-uitkering van de werknemer. Het aantal uren waarvoor een WW-uitkering wordt betaald door het UWV, wordt achteraf vastgesteld aan de hand van de feitelijk gewerkte uren van de werknemers waarvoor werktijdverkorting is aangevraagd. Er kan nooit meer aan uren worden betaald, dan waarvoor de vergunning is verleend.

Het is niet helemaal duidelijk of de WW-uitkering inclusief werkgeverslasten wordt betaald door het UWV. Uit officiële bronnen kunnen wij dit niet afleiden, maar officieus hebben wij vernomen dat dit wel het geval is.

Kan ik voor zieke werknemers werktijdverkorting aanvragen?

Nee, voor een werknemer die al ziek is kan geen werktijdverkorting worden aangevraagd. Ook niet voor een werknemer die 'gedeeltelijk' arbeidsongeschikt is. Volgens de wet ben je wel of niet ziek. Als iemand dus gedeeltelijk werkt, dan is hij nog steeds 'ziek' en komt de werknemer niet in aanmerking voor een WW-uitkering.

Als een werknemer ziek wordt tijdens de vergunningsperiode, dan loopt de tijdelijke WW-uitkering door. Bij een verlenging van de vergunningsperiode zal deze werknemer echter niet meer in aanmerking komen voor werktijdverkorting.

Heeft de OR of PvT een rol bij werktijdverkorting?

Nee.

Mag ik uitzendkrachten gebruiken voor werk dat door werknemers met werktijdverkorting wordt gedaan?

Nee. Er mag geen ander werk beschikbaar zijn dat in redelijkheid aan de betrokken werknemers kan worden opgedragen. Ingeleend personeel (waaronder uitzendkrachten) blijft buiten beschouwing bij de berekening van de arbeidscapaciteit die de werkgever ter beschikking staat.

Dat geen uitzendkrachten mogen worden ingezet voor werk dat werknemers ook zouden kunnen uitvoeren, lijkt ook redelijk als gekeken wordt naar het doel van de

werktijdverkorting. Voorkomen moet worden dat ondernemers een voordeel kunnen behalen door uitzendkrachten in te zetten en zo de WW-fondsen (onnodig) zouden kunnen belasten.

Moeten werknemers solliciteren tijdens de werktijdverkorting?

Nee. Anders dan bij "gewone" werkloosheid, hoeven werknemers niet te voldoen aan de sollicitatieverplichting van de Werkloosheidswet. Het doel van de werktijdverkorting is namelijk dat de werknemers na afloop van de werktijdverkorting weer volledig aan de slag kunnen bij de werkgever.

Let op! Als na de eerste vergunning (meestal gedurende de eerste 6 weken) een verlenging wordt verleend én er sprake is van werktijdverkorting voor de volledige arbeidstijd, bestaat wel een sollicitatieverplichting voor de werknemers.

Kan werktijdverkorting invloed hebben op een latere WW-uitkering van een werknemer?

Ja. De periode waarover een uitkering bij werktijdverkorting is verstrekt wordt, bij latere werkloosheid van dezelfde werknemer, in mindering gebracht op de maximaal mogelijke uitkeringsduur. De wetgever heeft hiervoor gekozen omdat moet worden voorkomen dat een werknemer over dezelfde uren tweemaal recht heeft op een WW-uitkering.