

DEELTIJD-WW OF DEELTIJDONTSLAG, DAT IS DE VRAAG

Zitten uw medewerkers te duimendraaien, maar wilt u geen afscheid nemen van uw gewaardeerde vakkrachten? Dan heeft u wat te kiezen: de reguliere WW heeft een aantal belangrijke voordelen ten opzichte van de deeltijd-WW, vooral als het gaat om kleine aantallen werknemers. Het kan lonen om daar eens goed bij stil te staan.

Nadat de deeltijd-WW in april in de plaats kwam van de Bijzondere regeling voor werktijdverkorting, slonk de pot zo snel dat deze in de laatste week van juni leeg was. Gebruikers van de regeling kunnen nog wel verlenging aanvragen. In een evaluatie van de deeltijd-WW pleit minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor een voortzetting van de regeling, maar wel in aangepaste vorm. Sinds 20 juli kunnen bedrijven weer gebruik maken van de nieuwe aangescherpte deeltijd-WW. Donner wil dat bedrijven zorgvuldiger kijken op welke manier ze de regeling inzetten, zodat meer bedrijven van de regeling gebruik kunnen maken. Daarnaast zijn ook strengere regels voorzien om fraude met de deeltijd-WW te voorkomen. Het budget voor de regeling is opgehoogd van 375 miljoen euro naar 950 miljoen euro.

Het belang van voortzetting van de regeling kan echter genuanceerd worden, omdat er ook buiten deze noodmaatregel volop mogelijkheden zijn voor deeltijdontslag. De mogelijkheid van deeltijdontslag via de reguliere WW kent bovendien niet de nadelen van de regeling deeltijd-WW en verdient daarom zelfs de voorkeur. Zo zijn er geen afspra-

ken nodig met de ondernemingsraad of vakbonden, bestaat er geen scholings- en sollicitatieplicht en bestaat er geen verplichting tot schadevergoeding aan het UWV als de regels niet worden nageleefd. Kortom: minder bureaucratie en meer zekerheid.

Deeltijd-WW: de regels

De deeltijd-WW maakt het mogelijk dat de werkgever de werktijd van één of meer van zijn werknemers eenzijdig verkort.

Volgens de Regeling deeltijd-WW mag de werktijd ten hoogste met de helft worden verkort in een aaneengesloten periode van maximaal ($1 \times 13 + 2 \times 26 =$) 65 weken. Conform het voorstel van Donner tot aanpassing van de regeling zal de termijn waarbinnen gebruik gemaakt mag worden van de regeling afhankelijk worden van het aantal werknemers dat een beroep doet op de deeltijd-WW. Als 60 tot 100 procent van de werknemers gebruik maakt van de regeling mag dit voor de duur van negen maanden. Gaat het om 30 tot 60 procent dan kan dit gedurende één jaar, bij minder dan 30 procent is de termijn maximaal één jaar en drie maanden. De wijzigingen worden pas van kracht als nieuwe werknemers instromen of bij verlenging van lopende regelingen.

De deeltijd-WW is niet zonder voorwaarden. Als een werkgever een maximum aantal van twintig medewerkers van de regeling wil laten profiteren moet een vertegenwoordiging van werknemers akkoord gaan. Bij twintig of meer deelnemers moeten vakorganisaties instemmen. Deze afspraken moeten worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. Daarin moeten ook afspraken staan over scholing van werknemers en over de mogelijkheid om werknemers tijdelijk bij een andere werkgever onder te brengen. UWV WERKbedrijf controleert steekproefsgewijs of de afspraken worden nagekomen, bij een verlenging wordt getoetst of afspraken zijn nageleefd.



Van Diepen Van der Kroef
Advocaten is het grootste
onafhankelijke advocatenkantoor

van Nederland. In nagenoeg alle belangrijke steden van de Randstad is Van Diepen Van der Kroef vertegenwoordigd. De advocaten adviseren en ondersteunen met specialistische kennis en commercieel inlevingsvermogen ondernemingen en ondernemers. Persoonlijke betrokkenheid, integriteit en pragmatisme kenmerken de werknemers. De communicatie met de cliënt is open en direct. Bezoek ook de website: www.vandiepen.com

Als een werkgever gebruik maakt van de regeling, brengt dat nog andere verplichtingen met zich mee. Gedurende de deeltijd-WW moet de werkgever gewoon loon betalen over het aantal uren dat de werknemer nog wel werkt. Komt de werknemer niet in aanmerking voor een deeltijd WW-uitkering, omdat hij niet (meer) aan de voorwaarden voldoet, dan moet de werkgever het volledige loon doorbetalen.

Als een werkgever tijdens de deeltijd-WW niet het afgesproken loon betaalt aan de werknemer of hem te snel ontslaat (binnen 13 tot 22 weken na afloop van de deeltijd-WW, afhankelijk van de duur ervan), moet de werkgever een schadevergoeding betalen aan UWV WERKbedrijf. De vergoeding kan behoorlijk oplopen en is zelfs verschuldigd als de werknemer wordt ontslagen vanwege disfunctioneren.

Een aantal van de gebruikelijke WW-verplichtingen geldt echter niet bij deeltijd-WW, zoals: sollicitatieplicht, inschrijving als werkzoekende, de verplichting om ander (deeltijd)werk te accepteren. Er geldt geen fictieve opzegtermijn: de WW-uitkering gaat meteen in. Na afloop van de deeltijd-WW heeft een werknemer weer recht op volledige loondoorbetaling.

Reguliere WW biedt voordelen

In 2006 is de Werkloosheidswet (WW) drastisch gewijzigd. Zo is de hoogte en de duur van de uitkering aangepast. Ook zijn werknemers die niet of onvoldoende protesteren tegen (dreigend) ontslag niet langer verwijtbaar werkloos. Volgens de huidige WW is alleen sprake van verwijtbare werkloosheid als de werknemer is ontslagen omdat hij zich ernstig heeft misdragen (dringende reden) óf als hij zelf ontslag neemt.

Werknemers die werkloos worden, kunnen al aanspraak maken op een reguliere WW-uitkering bij een vermindering van het aantal arbeidsuren per week van vijf of meer. Tenzij de werknemer gemiddeld minder dan tien uur per week werkte, dan geldt dat hij minimaal de helft van het aantal werkuren moet hebben verloren. Kortom: ook bij een gedeeltelijk verlies van arbeidsuren, bestaat er recht op een uitkering volgens de reguliere WW.

Voor een werkgever kan de reguliere WW aantrekkelijker zijn dan de deeltijd-WW van Donner. Dit geldt zeker als het gaat om maar een handjevol werknemers. De volgende voordelen kunnen worden genoemd:

- Geen specifieke afspraken met vakbonden of ondernemingsraad;
- Geen scholings- en detachingsafspraken;
- Geen terugnameverplichting na afloop van de WW-periode;
- Geen schadevergoedingsplicht aan UWV WERKbedrijf bij niet naleven regels;
- Geen loondoorbetalingsrisico als een werknemer zich achteraf verzet;
- Geen loondoorbetalingsplicht als een werknemer niet in aanmerking komt voor WW.

Zo werkt deeltijdontslag

Deeltijdontslag kan gemakkelijk worden afgesproken in een zogeheten vaststellingsovereenkomst. De geldende (fictieve) opzegtermijn dient wel in acht te worden genomen, deze periode geldt als wachttijd voor de WW. Als de werknemer weigert in te stemmen met gedeeltelijk ontslag, kan door de werkgever toestemming worden gevraagd aan het UWV WERKbedrijf om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het UWV WERKbedrijf kan een werknemer niet ontslaan voor een beperkt aantal uren. De gevraagde ontslagvergunning kan dan toch worden verleend door een



‘premissie’ in de ontslagvergunning op te nemen waarin staat dat een nieuwe overeenkomst wordt aangeboden, maar met een kleiner aantal arbeidsuren. Vanwege de tijd die zo’n procedure kost, heeft een vaststellingsovereenkomst uiteraard de voorkeur. Met een (snellere) ontbindingsprocedure bij de kantonrechter zou dit bezwaar kunnen worden weggenomen. Dit heeft ook positieve effecten op de wachttijd voor de WW-uitkering. De duur van de opzegtermijn hangt af van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is.

Jaren in dienst:

Korter dan vijf jaar
Vijf tot tien jaar
Tien tot vijftien jaar
Vijftien jaar of langer

Duur opzegtermijn:

Eén maand
Twee maanden
Drie maanden
Vier maanden

De fictieve opzegtermijn kan met een maand (tot een minimum van een maand) worden verkort, bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV WERKbedrijf wordt opgezegd of als deze door de kantonrechter door een (pro forma) ontbindingsprocedure wordt ontbonden. Het is overigens wettelijk toegestaan om in de cao nog verder van deze minimumtermijnen af te wijken, bijvoorbeeld bij deeltijdontslag.

mr. Martin de Jong is werkzaam bij Van Diepen Van der Kroef Advocaten in Utrecht.

Wilt u weten welke recente ontwikkelingen van invloed zijn op de regeling voor deeltijd-WW? Ga dan naar www.hrpraktijk.nl/magazine

