

MKB-Nederland Infoblad



Infoblad deeltijd-WW



Meer informatie:

MKB Servicedesk

mkbservicedesk™

Ons netwerk. Jouw oplossing.

0900-64 56 652 (10ct/min)

www.mkbservicedesk.nl

Aangescherpte regeling deeltijd-WW

Bedrijven die gezond genoeg zijn om de crisis door te komen maar tijdelijk onvoldoende werk hebben, kunnen vanaf 20 juli weer gebruikmaken van de deeltijd-WW. De voorwaarden van de regeling worden flink aangescherpt. Ook huidige gebruikers van deeltijd-WW krijgen daarmee te maken.

Wat houdt de Verruimde mogelijkheid regeling deeltijd-WW in?

De Werkloosheidswet kent nu al de mogelijkheid dat werkgever en werknemer met elkaar overeenkomen dat de werknemer minder uren gaat werken in plaats van volledig ontslag. Deze mogelijkheid van deeltijd-WW is niet toegespitst op het behoud van vakmensen. De Verruimde mogelijkheid van deeltijd-WW is dat wel.

Werkgevers krijgen de mogelijkheid het aantal gewerkte uren van een werknemer met *ten hoogste* 50 procent te verminderen. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer een WW-uitkering voor de niet-gewerkte uren. De WW-uitkering komt in mindering van de opgebouwde ww-rechten van de werknemer en de werknemer bouwt geen nieuwe WW-rechten op over de niet-gewerkte uren. Een verschil met de reguliere regeling deeltijd-WW is dat de re-integratieverplichtingen uit de WW (bijvoorbeeld de sollicitatieplicht voor werknemers) niet gelden en ook de opzegtermijn voor werkgevers vervalst. De werknemer blijft voor gewerkte en niet-gewerkte uren in dienst van de werkgever.

Welke voorwaarden zijn van toepassing met de nieuwe regeling?

Minister Donner voert met de nieuwe aangescherpte regeling een aantal wijzigingen door die bedrijven moet stimuleren een goede afweging te maken voor gebruik van de regeling:

- Het aantal verlengingen wordt gewijzigd in maximaal 4x 13 weken (in plaats van 2x 26 weken).
- De periode van werktijdverkorting moet tenminste 26 weken bedragen. De werktijd van de werknemer moet met tenminste 20% worden verkort.
- Als de werktijdverkorting na de eerste periode van 13 weken niet wordt verlengd, is de werkgever per werknemer waarvoor niet wordt verlengd een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het bedrag van de verleende uitkering.
- Werknemers moeten ook daadwerkelijk tenminste 20% minder uren hebben gewerkt tijdens de periode deeltijd-WW. Mocht dat niet het geval zijn, dan volgt eenzelfde sanctie.

- De regeling is niet bestemd voor werknemers waarvan het arbeidscontract tijdens de periode deeltijd-WW eindigt. Ook hier geldt dat de werkgever een vergoeding verschuldigd zal zijn ter hoogte van het bedrag van de verleende uitkering, wanneer niet aan deze voorwaarde is voldaan.
- De totale duur van de deeltijd-WW wordt gekoppeld aan het aantal werknemers dat er gebruik van maakt (percentages: minder dan 30% = 15 maanden, 30-60% = 12 maanden, meer dan 60% = 9 maanden).
- Bij geconstateerde fraude wordt deelname aan de regeling beëindigd en moet een vergoeding van alle verleende uitkeringen worden terugbetaald.
- In de schriftelijk afspraken over scholing moet per werknemer worden aangegeven welke scholing gevolgd gaat worden.
- Werknemers in deeltijd-WW mogen in het eigen bedrijf scholing geven aan stagiaires en werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn.

De nieuwe voorwaarden gelden ook voor bedrijven die nu al gebruikmaken van de regeling. Bovendien blijven de volgende oude voorwaarden bestaan:

- Er moet overeenstemming zijn met belanghebbende werknemersverenigingen of andere vertegenwoordigers van werknemers (meningsverschillen kunnen worden gemeld bij een meldpunt).
- Na de periode deeltijd-WW moet de werknemer nog tenminste een derde van de duur van de deeltijd-WW periode volledig in dienst blijven. Hiervoor geldt een *minimum* van drie maanden.
- Als een werknemer in deze drie maanden toch wordt ontslagen, is de werkgever verplicht een vergoeding aan UWV te betalen. Deze vergoeding is gelijk aan de helft van de door de ontslagen werknemer gedurende de deeltijd-WW periode genoten WW-uitkering. Als een werknemer *gedurende* de deeltijd-WW periode wordt ontslagen, geldt dezelfde vergoeding als bij de vorige voorwaarde.

Meer informatie

Zie ook:

www.szw.nl

Colofon

Dit infoblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, Postbus 5096, 2600 GB Delft
T. 015-219 12 12

www.mkb.nl

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijk worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden.

© 2009

juli 2009