



Aan decentrale sociale partners

Den Haag : 21 april 2009  
Ons kenmerk : S.A.09.031.54 JM/JS  
Uw kenmerk :  
Betreft : Toelichting/aanbeveling StvdA op regeling deeltijd-ww

Geachte mevrouw, heer

De Stichting van de Arbeid vraagt uw aandacht voor het in het kader van het Sociaal Akkoord voorjaar 2009 afgesproken *Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten*. Dit besluit is met terugwerkende kracht per 1 april 2009 in werking getreden<sup>1</sup>.

In dit kader 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 loon verschuldigd over de gewerkte uren. De werknemer ontvangt - in aanvulling daarop - een ww-uitkering over de niet gewerkte uren.

Deeltijd-ww is bedoeld om werkgevers, die te maken krijgen met een tijdelijke neergang in de activiteiten, financiële ondersteuning te bieden om de tijdelijke 'leegloop' te bekostigen en daarmee vakkrachten te behouden. Voor werknemers betekent deeltijd-ww dat hun dienstverband volledig in stand blijft ondanks het feit dat zij tijdelijk voor een deel van hun werktijd in de ww zitten.

Om gebruik te kunnen maken van de regeling deeltijd-ww zullen op decentraal niveau werkgever en werknemersvertegenwoordiging tot overeenstemming moeten komen over de aanvraag voor deeltijd-ww.

---

<sup>1</sup> In *Deeltijd-ww: wat betekent dat?* geeft de Stichting van de Arbeid antwoord op de meest voorkomende vragen over deeltijd-ww. U kunt deze vraag- en antwoordlijst downloaden op [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)

Ingeval deeltijd-ww wordt aangevraagd voor 20 of meer werknemers is schriftelijke instemming vereist van de vakbond of, als deze ontbreekt, van een andere vertegenwoordiging van de werknemers, bijvoorbeeld de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (or/pvt). Ingeval deeltijd-ww wordt aangevraagd voor minder dan 20 werknemers is schriftelijke instemming vereist van een werknemersvertegenwoordiging.

De individuele werknemer hoeft dus geen toestemming te geven. Wel dient de werknemer de aanvraag voor de ww-uitkering te ondertekenen.

Als de werkgever op grond van het *Besluit deeltijd WW* het aantal door een werknemer te werken uren vermindert, geldt dat er geen recht op loon bestaat over die uren. Relevant is dat deze bijzondere bevoegdheid tot vermindering van uren - na instemming van een vertegenwoordiging van werknemers - gegeven is vanwege de buitengewone en onzekere crisissituatie waarvan thans sprake is<sup>2</sup>. Deze situatie maakt het voor een werkgever moeilijk een juiste inschatting te maken van de personeelsbehoefte op korte (en iets langere) termijn. Bovenstaande is conform de afspraken die gemaakt zijn tussen de centrale sociale partners en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

De minister heeft om die reden gemeend de werkgever de mogelijkheid te moeten bieden tijdelijk het aantal te werken uren terug te brengen zodat de kosten van leegloop - met het oog op het behoud van vakkrachten - niet alleen voor zijn rekening en risico komen.

Dit laat onverlet dat het decentrale overleg afspraken kan maken over gehele of gedeeltelijke aanvulling op de ww-uitkering als onderdeel van een totaalpakket.

De Stichting van de Arbeid vertrouwt erop dat decentrale partijen een zorgvuldige en evenwichtige afweging maken tussen de economische positie waarin het betreffende bedrijf verkeert en de mogelijke consequenties voor de werknemers. Hierbij wijst zij erop dat in het onderhandelingsproces werkgevers niet op voorhand de mogelijkheid van loonaanvulling kunnen afwijzen en dat anderzijds het uiteindelijk ontbreken van overeenstemming hierover voor de werknemers geen op zichzelf staande voorwaarde kan zijn om goedkeuring aan een aanvraag voor deeltijd-ww te onthouden.

De Stichting hecht zeer aan een houdbare deeltijd-ww en zal het decentrale verloop zorgvuldig monitoren. Verschil van mening tussen decentrale partijen kan gemeld worden bij het *Meldpunt SZW* dat het geschil vervolgens aan de Stichting voorlegt.

Voor wat betreft de pensioenopbouw bestaat er (vooralsnog<sup>3</sup>) bij deeltijd-ww geen recht op een FVP-bijdrage voor de niet gewerkte uren omdat het dienstverband volledig in stand blijft<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Hieruit volgt dat het niet-werken niet voor risico komt van de werkgever als bedoeld in 7:628 BW.

<sup>3</sup> Het bestuur van FVP zal eind april 2009 besluiten of met terugwerkende kracht werknemers in deeltijd-ww een beroep kunnen doen op FVP. Dat betekent dat de pensioenopbouw van werknemers van 40 jaar of ouder voor het ww-gedeelte, na een half jaar deeltijd-ww, wordt voortgezet via FVP. Hiervoor dienen wel de betreffende formulieren te worden ingevuld. Voor werknemers jonger dan 40 jaar geldt deze voortzetting niet. Zij zijn afhankelijk van wat hierover 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.

<sup>4</sup> Besluit deeltijd WW ex artikel 8 BBA 1945.

De wijze waarop de pensioenopbouw plaatsvindt, blijft hetzelfde voor het gedeelte dat de werknemer werkzaam is. Of de werkgever/bedrijfstak in die gevallen verplicht is de pensioenopbouw voort te zetten voor de niet gewerkte uren gedurende de deeltijd-ww-periode zal afhangen van wat sociale partners hebben geregeld in de betreffende pensioenregeling of cao.

Werknemers die in de deeltijd-ww geplaatst zijn, gebruiken weliswaar ww-rechten maar bouwen tegelijkertijd gedurende hun deeltijd-ww-periode, voor dat gedeelte dat zij werken, ww-rechten op. Als een werknemer na afloop van de deeltijd-ww gedurende een periode van minimaal 26 weken weer volledig werkzaam is, is geen sprake meer van verlies aan ww-rechten. Deze zijn dan weer volledig hersteld.

In de regeling deeltijd-ww is ook bepaald dat de werkgever een vergoeding aan UWV dient te betalen als de werknemer:

1. in de periode van deeltijd-ww in een aaneengesloten periode van 4 weken minder dan 50% werkzaam is waardoor hij een groter recht op ww heeft;
2. aansluitend of binnen 13 weken na afloop van de deeltijd-ww alsnog ontslagen wordt of - indien als gevolg van de verlenging de deeltijd-ww-periode langer dan 39 weken geduurd heeft - binnen een periode overeenkomend met een derde van de deeltijd-ww.

De Stichting van de Arbeid wil benadrukken dat deze regeling bestemd is voor bedrijven die het perspectief hebben om binnen afzienbare tijd - maximaal 65 weken - weer nagenoeg hetzelfde werkaanbod te hebben voor de vakkrachten die men met deze regeling beoogt te behouden. Om te voorkomen dat deeltijd-ww een voorportaal wordt van de ww is in de regeling een aantal maatregelen afgesproken:

- De werkgever moet zich verplichten het loon door te betalen voor zover de betrokken werknemers op grond van de criteria van de ww geen recht op een uitkering hebben over de uren waarmee de werktijd is verkort. Deze bepaling houdt wat sociale partners betreft in dat arbeidsvoorwaardelijk geen onderscheid wordt gemaakt tussen de categorie niet-ww-gerechtigden ten opzichte van de categorie ww-gerechtigden die onder de deeltijd-ww regeling vallen<sup>5</sup>.
- Werkgevers betalen een vergoeding aan UWV indien zij werknemers ontslaan tijdens of binnen 3 maanden na afloop van de deeltijd-ww-periode. (Ontslag binnen de deeltijd-ww-periode of binnen 26 weken na afloop hiervan kan negatieve gevolgen hebben voor de duur van de ww-rechten van de betreffende werknemers.)  
Als een werkgever na de deeltijd-ww-periode de betrokken werknemer(s) ontslaat, telt de periode van de geldende opzegtermijn mee voor de periode van 3 tot maximaal 5 maanden, waarin bij ontslag van de werknemer de vergoeding aan UWV moet worden betaald.
- Werknemers zijn verplicht om door middel van scholing of detachering naar een ander bedrijf hun inzetbaarheid te behouden of te vergroten. De invulling van deze afspraken is overgelaten aan het decentrale overleg.

<sup>5</sup> Overigens kan als resultaat van overleg tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging over wie onder de deeltijd-ww-regeling wordt gebracht de werkgever niet gedwongen worden niet-ww-gerechtigden daaronder te brengen.

Voor verlenging geldt de voorwaarde dat de werkgever schriftelijk verslag doet van de in de voorafgaande periode gemaakte afspraken. UWV toetst bij verlengingsaanvragen de invulling van de scholing<sup>6</sup>.

De Stichting van de Arbeid vraagt u om bij het maken van afspraken rekening te houden met de ingeleende werknemers die voor een langere periode werkzaam zijn op een vestiging waarvoor deeltijd-ww is aangevraagd; hierbij gaat het om bijvoorbeeld catering- of schoonmaakpersoneel of gespecialiseerde vakkrachten. Voor deze werknemers kan door hun werkgever deeltijd-ww worden aangevraagd.

Aanbevolen wordt de deeltijd-ww van de ingeleende werknemers uit te voeren onder regie van de inlenende werkgever. Hierdoor kunnen de ingeleende werknemers in deeltijd werkzaam blijven op de vestiging.

De Stichting van de Arbeid beveelt decentrale partijen aan, gelet op bovenstaande toelichting met betrekking tot deeltijd-ww, af te wegen of het instrument van deeltijd-ww ingezet dient te worden in het kader van het behoud van vakbekwaamheid.

Verder wordt aanbevolen om randvoorwaarden en afgeleide consequenties van de regeling, zowel voor werkgever als voor werknemers, te betrekken bij de afweging of deeltijd-ww moet worden aangevraagd.

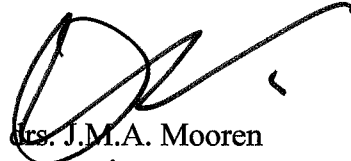
Decentraal moeten in ieder geval afspraken worden gemaakt over:

- vormgeving/inhoud/voorwaarden met betrekking tot scholing (waaronder duur, frequentie en financiering);
- detachering (waaronder passende arbeid, arbeidstijden, reistijden en dergelijke).

Verder kan decentraal bezien worden of arbeidsvoorwaardelijke items samenhangend met de deeltijd-ww-regeling zich lenen voor (nadere) afspraken, zoals ten aanzien van:

- gehele of gedeeltelijke aanvulling op de ww-uitkering;
- opbouw bovenwettelijke vakantierechten / hoe om te gaan met vakantierechten;
- opbouw pensioen en uitkering/inkomen bij niet herstelde ww-rechten in geval van reorganisatie na deeltijd-ww.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID



Mrs. J.M.A. Mooren  
secretaris

---

<sup>6</sup> 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...”.