

Aflevering 9, 25 juni 2010¹

Deeltijd-WW: wat betekent dat?

Antwoorden op de meest gestelde vragen over de (herziene) regeling deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met wederopenstelling onder verfijsning van de voorwaarden

Inleiding

Op 1 april 2009 is in het kader van het Sociaal Akkoord Voorjaar 2009 het *Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten* in werking getreden. Daarna is het besluit enkele keren aangepast. Op 22 juni 2009 is het Besluit deeltijd-WW tijdelijk stopgezet voor nieuwe instroom. Het besluit is vervolgens op 17 juli 2009 gewijzigd met het *Besluit wederopenstelling deeltijd WW*. De ingangsdatum van de wijzigingen is 20 juli 2009. Op 8 december is wederom besloten tot voortzetting van deeltijd-WW tot 1 april 2010 of zoveel eerder als het budgettaire plafond is bereikt. Opnieuw heeft de Regeling ook enige wijzigingen ondergaan die per 1 januari 2010 ingaan. De wijzigingen betreffen vooral een aanscherping van de te maken scholingsafspraken. Op 1 april 2010 is de Regeling opnieuw verlengd tot uiterlijk 1 juli 2011, of eerder als het budgettaire plafond (660 miljoen bruto) is bereikt.

De laatste uitstroomdatum (en dus de duur) dat bedrijven gebruik mogen maken van deeltijd-WW is afhankelijk van het percentage werknemers dat in het bedrijf gebruik maakt van deeltijd-WW. Dat betekent dat:

- Bedrijven met 0-30% personeelsbestand in de deeltijd-WW uiterlijk tot en met 31 december 2010 deeltijd-WW kunnen aanvragen; de deeltijd-WW eindigt uiterlijk op 30 juni 2011.
- Bedrijven met 30-60% personeelsbestand in de deeltijd-WW kunnen uiterlijk tot en met 30 september 2010 aanvragen; de deeltijd-WW eindigt uiterlijk op 31 maart 2011.
- Bedrijven met 60-100% in de deeltijd-WW kunnen uiterlijk tot en met 30 juni 2010 aanvragen; de deeltijd-WW eindigt op 31 december 2010.

Na 1 april mogen alleen bedrijven aanvragen die nog niet eerder gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW of de bijzondere Regeling WTV.

Deeltijd-WW is ingesteld om werkgevers, die te maken hebben met een niet kortstondige en substantiële vermindering van bedrijfsactiviteiten, ondersteuning te bieden om

¹ Deze vraag- en antwoordlijst wordt regelmatig aangevuld met nieuwe vragen en aangepast naar aanleiding van gewijzigde regelgeving.

de 'leegloop' te bekostigen en hun vakkrachten te kunnen behouden zodat ze daarna weer snel kunnen inspelen op een toename van het werkaanbod. Voor werknemers betekent deeltijd-WW dat het dienstverband in stand blijft ondanks het feit dat zij tijdelijk voor een deel van hun werktijd in de WW zitten.

De werktijd kan met minimaal 20% en maximaal 50% worden bekort. De werknemer ontvangt voor de niet gewerkte uren WW; de uitkering kan worden aangevuld tot maximaal 100% van het salaris. De werknemer is verplicht om in de deeltijd-WW via scholing of detachering zijn inzetbaarheid te verbeteren. Ingeval van fraude volgen sancties.

In deze vraag- en antwoordlijst worden de meest voorkomende vragen beantwoord van zowel werkgevers als werknemers. Voor meer gedetailleerde vragen kunt u terecht bij:

- uw werkgeversorganisatie;
- uw vakbond;
- het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.minszw.nl);
- UWV (www.uwv.nl).

• Vragen algemeen

Vraag 1: Hoe lang duurt de deeltijd-WW?

Antwoord:

Vanwege de beëindiging van de Regeling deeltijd-WW per uiterlijk 1 juli 2011 krijgen nieuwe aanvragen vanaf 1 april 2010 mogelijk te maken met een kortere maximale duur.

- Bedrijven met 0-30% personeelsbestand in de deeltijd-WW kunnen uiterlijk tot en met 31 december 2010 deeltijd-WW aanvragen; de deeltijd-WW eindigt uiterlijk op 30 juni 2011.
- Bedrijven met 30-60% personeelsbestand in de deeltijd-WW kunnen uiterlijk tot en met 30 september 2010 aanvragen; de deeltijd-WW eindigt uiterlijk op 31 maart 2011.
- Bedrijven met 60-100% in de deeltijd-WW kunnen uiterlijk tot en met 30 juni 2010 aanvragen; de deeltijd-WW eindigt op 31 december 2010.

De minimale periode van deeltijd dient in alle gevallen ten minste 26 weken (2 x 13 weken) te bedragen.

De deeltijd WW kan na de eerste periode van 13 weken nog ten hoogste 4 keer 13 weken worden verlengd. Een verlenging kan slechts voor een periode van 13 weken en met een minimale omvang van 20 procent van de arbeidsduur van de werknemer worden afgesloten. Uitzondering hierop is de laatste verlenging. Deze mag minder dan 13 weken zijn als de laatste termijn over de uiterste uitstroomdatum van de deeltijd-WW strekt.

Vraag 2: Aan welke voorwaarden dient de aanvraag in elk geval te voldoen?

Antwoord: Er dient tussen werkgever en de werknemersvertegenwoordiging overeenstemming te zijn over de omvang van de aanvraag, de scholing en/of de detachering en eventuele aanvullende regelingen.

De deeltijd-WW dient bij aanvang minimaal 2 periodes van 13 weken te duren en de werktijd van de deelnemende werknemers dient minimaal 20% en maximaal 50% te worden bekort. Zie hieronder voor meer gedetailleerde voorwaarden.

Deeltijd-WW kan niet worden aangevraagd voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van werktijdverkorting zal eindigen.

• Vragen van werknemers

Vraag 1: *Wat betekent deeltijd-WW voor mijn arbeidscontract? Word ik voor een deel ontslagen of blijft mijn arbeidscontract intact?*

Antwoord: U blijft in dienst bij uw werkgever. Indien u onder een cao valt, blijft deze van toepassing. Uw werkgever kan - mits er instemming is van de werknemersvertegenwoordiging - uw werktijd bekorten met minimaal 20% en maximaal 50% van de met u in uw arbeidscontract overeengekomen werktijd.

Deeltijd-WW heeft gevolgen voor een aantal van uw arbeidsvoorwaarden. Zie onder andere vraag 4 werknemers.

Vraag 2: *Mag ik deeltijd-WW weigeren en zo ja, zijn daar consequenties aan verbonden?*

Antwoord: De werkgever is bevoegd, nadat de werknemersvertegenwoordiging hiermee heeft ingestemd, het aantal door u te werken uren te verminderen met een percentage dat minimaal 20% en maximaal 50% van uw werktijd bedraagt. Weigeren is niet aan de orde.

Vraag 3: *Heb ik recht op loonaanvulling als ik deeltijd-WW heb?*

Antwoord: De werkgever is in de periode van deeltijd-WW alleen het loon verschuldigd over de gewerkte uren. De werknemer ontvangt - in aanvulling daarop - een WW-uitkering over de niet gewerkte uren.

Of u in aanmerking komt voor een gehele of gedeeltelijke aanvulling op de deeltijd-WW-uitkering hangt af van de afspraken die gemaakt zijn tussen uw werkgever en de vakbond of ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging (werknemersvertegenwoordiging).

Vraag 4: *Zijn alle arbeidsvoorwaarden - bijvoorbeeld ook vakantietoeslag of pensioenopbouw - onverkort van toepassing?*

Antwoord: Uw arbeidsvoorwaarden blijven hoofdzakelijk intact; als er een cao geldt, blijft deze van toepassing. Maar er gelden voor een aantal arbeidsvoorwaarden andere regels:

Salaris

- Uw salaris, inclusief de toeslagen, blijft voor het gedeelte dat u werkt intact. Voor het gedeelte van uw werkweek dat u in de deeltijd-WW geplaatst bent, kan uw inkomen terugvallen tot 75% voor de eerste 2 maanden en daarna 70%. Die percentages gelden indien u (minder dan) het maximumdagloon verdient². Indien u meer verdient dan het maximum dagloon kan de terugval, afhankelijk van uw salaris, (veel) groter zijn.

² Het maximum dagloon is per 1-7-2010 €187,77.

Of u minder gaat verdienen, is afhankelijk van de vraag of uw werkgever met de werknemersvertegenwoordiging afspraken gemaakt heeft over aanvulling van uw WW-uitkering.

Pensioen

- De wijze waarop uw pensioenopbouw plaatsvindt, blijft intact voor het gedeelte dat u werkzaam bent. Voor het gedeelte dat u in de deeltijd-WW zit, is dit afhankelijk van de afspraken die uw werkgever met de werknemersvertegenwoordiging hierover gemaakt heeft.³

Ziekte

- Ingeval van ziekte volgt u de in uw bedrijf gebruikelijke procedure. Vergeet niet dat u zelf verplicht bent om uw ziekte - uiterlijk op de tweede ziektedag - te melden bij [UWV Telefoon Werknemers](#), 0900 - 92 94 (lokaal tarief). Uw werkgever meldt ook uw tijdelijke arbeidsongeschiktheid aan UWV.

U zult hiervan bij ziekte tijdens de deeltijd-WW in beginsel geen negatieve gevolgen qua betaling ondervinden. De reden hiervan is dat bij ziekte tijdens de deeltijd-WW de WW-uitkering gedurende 13 weken doorloopt.

Bent u ziek bij aanvang van de periode van deeltijd-WW, dan bestaat geen recht op deeltijd-WW. Uw werkgever moet dan uw loon doorbetalen.

Omdat tijdens deeltijd-WW het recht op WW-uitkering bij ziekte na 13 weken eindigt, is de werkgever verplicht daarna uw loon conform de normaal geldende regels (100%) te betalen totdat de ziekte eindigt of 2 jaar heeft geduurd.

Vakantie

- U heeft recht op de gebruikelijke vakantietoeslag over uw loon (minimaal 8%). Daarnaast krijgt u 8% vakantietoeslag over de WW-uitkering. Deze toeslag is inbegrepen in de WW-uitkering, wordt gereserveerd en komt in mei tot uitbetaling. De uitbetaling zal eerder zijn indien de WW-uitkering vóór mei afloopt.

U heeft recht op het aantal vakantiedagen dat in uw arbeidsovereenkomst of cao staat. De wijze waarop vakantiedagen worden opgenomen, is afhankelijk van wat hierover is afgesproken tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging.

- De opbouw van verlof/vakantiedagen ondergaat geen wijziging. U bouwt uw rechten op dezelfde wijze op als voor de deeltijd-WW.

In de WW is geregeld dat tijdens werkloosheid maximaal 20 dagen per kalenderjaar vakantie zijn toegestaan met behoud van uitkering. In de arbeidsovereenkomst/cao zijn echter vaak meer dan 20 vakantiedagen afgesproken. Gaat u

³ Het bestuur van FVP heeft op 28 april 2009 besloten dat werknemers in deeltijd-WW (met terugwerkende kracht) een beroep kunnen doen op FVP. Dat betekent dat u, indien u 40 jaar of ouder bent, uw pensioenopbouw voor het WW-gedeelte na een half jaar in de deeltijd-WW wordt voortgezet via het FVP. Hiervoor dienen wel de formulieren te worden ingevuld. Voor werknemers jonger dan 40 jaar geldt deze voortzetting niet en blijft de voortzetting afhankelijk van wat daarover is geregeld tussen werkgever en werknemer.

Voor ieder werknemer in deeltijd-WW, dus óók voor werknemers jonger dan 40 jaar, is het overlijdensrisico via FVP-dekking geregeld. (Uiteraard indien de benodigde papieren ook hiervoor zijn ingevuld.)

langer met vakantie dan wordt over de meerdere dagen geen WW-uitkering betaald. Uw werkgever dient deze meerdere dagen te betalen.

NB Vakantiedagen tellen mee bij de berekening over 13 weken voor het vaststellen of de betreffende werknemer voldoet aan het aangevraagde deeltijdpercentage. De berekening gaat er daarbij vanuit dat gedurende de vakantie de werktijd volgens het afgesproken percentage is verkort.

Voorbeeld: De werkgever heeft met zijn werknemer voor 40 procent deeltijd WW afgesproken. De werknemer is daarbij met zijn werkgever overeengekomen - voor er sprake was van de deeltijd-WW-aanvraag - dat hij dit jaar 6 weken na 1 juli op vakantie kon.

In dit voorbeeld krijgt de werkgever 10 (wettelijke) vakantiedagen vergoed door UWV. De resterende dagen worden betaald door de werkgever conform cao/ arbeidsovereenkomst.

Alle genoten vakantiedagen tellen mee voor de beoordeling door UWV of de werknemer voldoet aan het aangevraagde percentage deeltijd-WW. Bij de berekening hiervan telt een vakantiedag als ware de werktijd verkort voor 40 procent.

- Wordt u in de loop van een kalenderjaar werkloos, dan wordt het aantal vakantiedagen met behoud van uitkering evenredig verminderd. Indien bijvoorbeeld de deeltijd-WW ingaat op 1 juli dan kunt u in dat jaar nog maximaal 10 dagen op vakantie met behoud van WW-uitkering.
- Vergeet niet dat u uw vakantie bij UWV moet melden via het *Wijzigingsformulier UWV*; het melden van vakantie valt onder de 'normale' mededelingsverplichting van de werknemer.
- **NB** Feestdagen gelden als zondagen.

Vraag 5: *Ik heb een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een netto onkostenvergoeding, telefoonvergoeding en leaseauto. Hoe wordt hiermee omgegaan bij deeltijd-WW?*

Antwoord: Dit is afhankelijk van de afspraken die hierover gemaakt worden tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging.

Vraag 6: *Hoe werkt deeltijd-WW? Ik werk onregelmatige diensten?*

Antwoord: U geeft uw onregelmatige diensten (per week) op aan UWV. UWV houdt bij de uitbetaling van deeltijd-WW rekening met uw onregelmatige diensten. Over een periode van 13 weken (na 13 weken dient telkens verlenging te worden aangevraagd bij UWV) wordt berekend of u aan dit percentage voldoet.

NB Indien vervolgens blijkt dat de verkorting minder dan 20% is of dat de urenvermindering meer dan 50% van uw werktijd is, dient uw werkgever een vergoeding te betalen aan UWV ter hoogte van de uitgekeerde uitkeringen over de desbetreffende periode. Bij minder dan 20% of meer dan 50% volgt bovendien uitsluiting van de deeltijd-WW.

NB Ingeval van detachering geldt een uitzondering: detachering telt niet mee bij het vaststellen of aan het percentage van 20% is voldaan. (Zie ook vraag 4 werkgevers.)

Vraag 7: *Ik ben op het moment van ingang van de deeltijd-WW met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Gaat de deeltijd-WW als ik terugkeer op het werk ook voor mij in?*

Antwoord: Dat is niet waarschijnlijk omdat dit besluit nauw samenhangt met de resterende duur van uw verlof. Uw werkgever mag slechts één keer een aanvraag indienen voor iedereen in zijn bedrijf waarvoor hij deeltijd-WW noodzakelijk acht. Of dit in uw geval wenselijk is, zal afhangen van de afweging die gemaakt wordt ten aanzien van de gewenste urenvermindering en of u nog kunt voldoen aan de criteria. (Zie tevens vraag 6 werknemers.)

NB Omdat u tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen gebruik maakt van de deeltijd-WW raakt u tijdens uw verlof geen WW-rechten kwijt. Uw werkgever dient u uw normale salaris te betalen tijdens uw verlofperiode.

Vraag 8: *Wat betekent het voor mijn deeltijd-WW als ik gedetacheerd wordt bij een andere werkgever?*

Antwoord: Het antwoord is afhankelijk van het aantal uren dat u wordt gedetacheerd:

- Detacheringsuren zijn gewerkte uren bij een andere werkgever die verrekend worden met uw WW-uitkering.
- Als u wordt gedetacheerd voor eenzelfde aantal uren als u deelneemt aan de deeltijd-WW blijft u weliswaar vallen onder de deeltijd-WW maar bent u op dat moment niet langer werkloos omdat u volledig werkzaam bent. U verbruikt dan geen WW-rechten.
- Als u wordt gedetacheerd voor een minder aantal uren dan u deelneemt aan de deeltijd-WW, krijgt u over het resterende aantal uren dat u in deeltijd-WW zit WW-uitkering.

NB: Tenzij het resterend aantal uren minder dan 5 uren bedraagt. In dat geval voldoet u niet meer aan de voorwaarden voor een WW-uitkering. Over deze uren dient u werkgever uw loon door te betalen.

- Als uw werkgever u wil detacheren voor meer uren dan het aantal uren dat u deelneemt aan de deeltijd-WW of zelfs volledig wil detacheren, gelden de afspraken die hierover zijn gemaakt tussen u en uw werkgever.

NB In geval van detachering geldt een uitzondering wat betreft het minimumpercentage van 20%: detachering telt niet mee bij het vaststellen of aan het 20% vereiste is voldaan.

Vraag 9: *Moet ik alle arbeid accepteren als ik deeltijd-WW heb? Zo nee, wat is passende arbeid?*

Antwoord: Als u gedurende de deeltijd-WW-periode werkzaam bent in een banenpool of via detachering dient u de aangeboden werkzaamheden uit te voeren. In hoeverre deze arbeid passend is, is afhankelijk van de afspraken die hierover tussen uw werkgever en de werknemersvertegenwoordiging gemaakt zijn.

Vraag 10: *In de WW moet je voldoen aan de sollicitatieplicht. Geldt deze sollicitatieplicht ook als ik deeltijd-WW heb?*

Antwoord: Nee, u bent vrijgesteld van de sollicitatieplicht op grond van de WW. (Uw dienstverband is nog intact.)

Vraag 11: *Moet ik per se scholing volgen als ik deeltijd-WW heb?*

Antwoord: In het kader van de deeltijd-WW is scholing verplicht. Er zijn met de werknemersvertegenwoordiging afspraken gemaakt over de te ondernemen scholing. Uw werkgever dient voor elke werknemer afzonderlijk de afspraken vast te leggen en na afloop van een periode van 13 weken (bij de verlenging) schriftelijk verslag van de scholing per werknemer te doen aan UWV. Dit verslag dient mede ondertekend te worden door de werknemersvertegenwoordiging.

NB Per 1 januari 2010 zijn de voorschriften betreffende afspraken over scholing aangescherpt. Geregeld is dat UWV bij de beoordeling van een aanvraag dient te bekijken of die scholing naar haar aard en omvang geschikt is om de inzetbaarheid van werknemers te behouden of vergroten. UWV kan (verdere) deelname aan deeltijd-WW ontzeggen als evident is dat de overeengekomen scholing niet kan bijdragen aan het behoud of het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. UWV zal de werkgever daarvan in kennis stellen en hem gelegenheid bieden met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers het scholingsplan aan te passen waardoor alsnog gebruik kan worden gemaakt van deeltijd-WW.

Vraag 12: *Mag ik zelf een scholing voorstellen en wordt deze ook vergoed?*

Antwoord: Dat is afhankelijk van de afspraken die hierover gemaakt zijn tussen uw werkgever en de werknemersvertegenwoordiging.

Vraag 13: *Mag ik in plaats van scholing volgen ook collega's scholing geven?*

Antwoord: U mag stagairs en werknemers die minder dan één jaar in dienst zijn, scholen. Dat u scholing geeft in plaats van volgt, moet uiteraard wel gemeld worden aan UWV.

NB In uw bedrijf mag het aantal werknemers dat scholing geeft niet groter zijn dan het aantal werknemers dat op deze manier geschoold wordt.

Vraag 14: *Als ik deeltijd-WW heb, soupeer ik dan 'evenredig in deeltijd' mijn WW-rechten op?*

Antwoord: Ja, dit gaat via de systematiek van de WW. Daarbij geldt: 1 week in de deeltijd-WW betekent het gebruik van 1 week WW-rechten. Echter, over de uren die u in deze deeltijd-WW-periode werkt, bouwt u nieuwe rechten op.

Als u na de periode van deeltijd-WW weer 26 weken volledig werkzaam bent geweest, zijn uw WW-rechten weer geheel hersteld.

Hieronder volgt een aantal voorbeelden. Het gaat steeds om een werknemer die 40 uur in de week werkt en 6 maanden recht heeft op een WW-uitkering.

Voorbeeld 1: De werknemer komt in de deeltijd-WW en werkt nog 20 uur. Na 6 maanden verliest hij ook deze 20 uur en is hij dus volledig werkloos.

Antwoord: De eerste 6 maanden krijgt hij naast zijn loon over 20 uur een WW-uitkering van 20 uur. Na zes maanden ontstaat een nieuw WW-recht van 20 uur door het verlies van het restant aantal arbeidsuren. (Het eerste WW-

recht is beëindigd wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur van 6 maanden.)

Voorbeeld 2: De werknemer komt in de deeltijd-WW en werkt nog 20 uur. Na 6 maanden houdt de deeltijd-WW op en gaat hij weer volledig aan de slag. Een half jaar nadien wordt de werknemer ontslagen.

Antwoord: Bij ontslag heeft de werknemer 6 maanden recht op een volledige WW-uitkering (berekend naar een arbeidsomvang van 40 uur) omdat hij in de laatste 26 weken weer volledig heeft gewerkt.

Vraag 15: *Hoe lang moet ik na de deeltijd-WW-periode werken om mijn WW-rechten geheel te herstellen?*

Antwoord: Als u na de periode van deeltijd-WW 26 weken volledig werkzaam bent geweest, zijn uw WW-rechten weer geheel hersteld.

Vraag 16: *Bouw ik ook nieuwe WW-rechten op tijdens de deeltijd-WW? Ofwel, zijn er in die periode extra WW-maanden bijgekomen omdat ik 1 jaar - al is het parttime - heb gewerkt?*

Antwoord: Ja. U bouwt over de gewerkte uren tijdens deeltijd-WW naar rato rechten op. Na 26 weken volledig gewerkt te hebben, is er weer sprake van een volledig (nieuw) WW-recht.

Indien u in het deeltijd-WW-jaar 52 dagen hebt gewerkt (full- of parttime) hebt u 1 jaar extra arbeidsverleden opgebouwd oftewel 1 maand extra WW.

Vraag 17: *Als ik na de deeltijd-WW-periode ontslagen wordt, krijg ik dan een WW-uitkering?*

Antwoord: Ja ingeval u aan de voorwaarden voor WW voldoet.

In **Bijlage 1** worden de financiële consequenties van ontslag na de periode van deelname aan de deeltijd-WW toegelicht ingeval van ontslag bij:

- 26 of meer weken na werkhervatting
- minder dan 26 weken na werkhervatting
- direct na afloop van de deeltijd-WW

NB Bij ontslag of vermindering van het aantal te werken uren boven of onder het overeengekomen percentage (van ten hoogste 50% en tenminste 20%) tijdens de periode van deeltijd-WW of binnen een tijdsbestek van 1/3^{de} van de duur van de deeltijd-WW (minimaal 13 weken, maximaal 5 maanden) na afloop van de deeltijd-WW-periode geldt de verplichting voor de werkgever om een vergoeding te betalen ter hoogte van de ontvangen uitkering(en) minus de uitkeringen die worden teruggevoerd van werknemers die het aantal gewerkte/verloonde uren niet juist hebben opgegeven.

Voor meer informatie over te betalen vergoeding zie Besluit wederopenstelling deeltijd WW d.d. 14 juli 2009: www.stvda.nl of www.minszw.nl

Vraag 18: *Ik werk nog niet zo lang. Nu houdt mijn WW-recht op tijdens de deeltijd-WW. Wat gebeurt er dan met mijn inkomen?*

Antwoord: U bent nog steeds in dienst bij uw werkgever. Hij is verplicht u vanaf het moment dat u geen recht meer hebt op deeltijd-WW weer het volledige loon te betalen.

Vraag 19: *Als de volledige deeltijd-WW-tijd van 65 weken verstreken is en ik vervolgens weer 26 weken volledig werk bij mijn werkgever, heb ik mijn WW-rechten weer volledig opgebouwd. Stel dat ik na die periode ontslagen word: kijkt UWV bij de berekening van mijn WW-uitkering dan naar het inkomen van een jaar terug, dus ook naar het inkomen dat ik had gedurende de periode van deeltijd-WW en heeft dit gevolgen voor de hoogte van mijn uitkering?*

Antwoord: Nee. In het Besluit Dagloonregels is geregeld dat in dit geval (een uitkering tijdens het referentiejaar) de deeltijd-WW zodanig wordt opgehoogd dat voor de berekening van de WW wordt uitgegaan van 100% dagloonniveau. Als u na 26 weken arbeid na afloop van de deeltijd-WW alsnog werkloos wordt, ontstaan hierdoor geen uitkeringsconsequenties.

Vraag 20: *Mijn werkgever heeft bij ingang van de herziene regeling (20 juli 2009) deeltijd-WW aangevraagd. Wat gebeurt er als mijn werkgever niet voor minimaal 26 weken gebruik maakt van deeltijd-WW?*

Antwoord: Uw werkgever dient in dat geval een vergoeding aan UWV te betalen die net zo hoog is als de ontvangen uitkering(en) voor de werknemers die niet minimaal 26 weken in de deeltijd-WW zijn geplaatst.

Vraag 21 *Mag ik, als ik in de deeltijd-WW zit, mijn verdiensten uit een aanvullend baantje (geheel of gedeeltelijk) behouden?*

Bijvoorbeeld: Ik werk fulltime en kom voor 50% in deeltijd-WW. In mijn vrije tijd heb ik een baantje om te helpen bij evenementen in de horeca. Ik krijg hiervoor jaarlijks een jaaropgave voor de belasting.

Antwoord: Hiervoor gelden de normale WW-regels. In uw geval heeft u deze bijbaan al voordat u in de deeltijd-WW geplaatst wordt.

Dat betekent dat - als u hetzelfde aantal uren blijft werken - uw bijbaan niet van invloed is op uw WW-uitkering. De gewerkte uren in deze bijbaan worden niet verrekend met de WW-uitkering voor zover deze per week niet hoger zijn dan het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in de 26 kalenderweken voorafgaand aan deeltijd-WW.

Indien u echter meer uren gaat werken, worden die extra uren wel gekort op uw WW-uitkering. Indien u door de urenuitbreiding niet langer werkloos bent en/of voldoet aan de voorwaarden voor deeltijd-WW, zal uw WW-uitkering worden beëindigd.

Vraag 22: *Ik heb een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week en maak gebruik van 8 uur per week onbetaald ouderschapsverlof. Moet bij de berekening van de deeltijd-WW worden uitgegaan van het oorspronkelijke arbeidscontract van 40 uur?*

Is het ook mogelijk om het onbetaald ouderschapsverlof stop te zetten en in plaats daarvan de deeltijd-WW-uren op te nemen? Kan de werkgever stopzetting van het onbetaald ouderschapsverlof weigeren?

Antwoord: UWV laat de 8 uur ouderschapsverlof buiten de deeltijd-WW. In geval van 50% deeltijd-WW bent u dus 16 uur (50% van 32 uur) in de deeltijd-WW en beschikbaar voor scholing of detachering. Als tijdens de deeltijd-WW het ouderschapsverlof ophoudt, gaat uw deeltijd-WW omhoog naar 20 uur (50% van 40 uur).

Als uw bedrijf vervolgens reorganiseert tijdens of na afloop van de deeltijd-WW en u in aanmerking komt voor een WW-uitkering laat UWV het onbetaald verlof buiten beschouwing en wordt de uitkering berekend alsof u ‘gewoon’ heeft gewerkt

Vraag 23: *Moet ik zelf de WW-uitkering aanvragen?*

Antwoord: Formeel vraagt u zelf de WW-uitkering in verband met deeltijd-WW aan bij UWV. Er is echter geregeld dat uw werkgever voor u en uw collega’s tegelijkertijd de WW-uitkering kan aanvragen bij UWV. Een handtekening van de werknemer op het aanvraagformulier is vereist.

U kunt een machtiging tekenen op grond waarvan de uitkering aan uw werkgever wordt uitbetaald. Dit heeft als voordeel dat u uw salaris op het gebruikelijke tijdstip blijft ontvangen en niet in tweeën gedeeld.

Vraag 24: *Heb ik administratieve verplichtingen ten opzichte van UWV?*

Antwoord: Ja. De werknemer moet (bij wijziging) van het aantal gewerkte/verloonde uren en de opgenomen vakantie of ziektedagen opgave doen aan UWV via het zogenaamde ‘wijzigingsformulier’.

Vraag 25: *Wat gebeurt er met mijn deeltijd-WW-uitkering als UWV fraude met het gebruik van de deeltijd-WW door mijn werkgever constateert?*

Antwoord: Dan beëindigt UWV met onmiddellijke ingang voor alle werknemers de uitkering en dient uw werkgever een vergoeding te betalen ter hoogte van alle reeds betaalde uitkeringen minus de uitkeringen die worden teruggevorderd van werknemers die het aantal gewerkte/verloonde uren niet juist hebben opgegeven.

Onder fraude wordt verstaan dat werknemers tijdens de deeltijd-WW werken zonder dat dit wordt opgegeven of niet-naleving van scholingsafspraken ondanks een schriftelijk ondertekende verklaring hierover aan UWV. (Zie ook vraag 26.)

Vraag 26: *Wat gebeurt er met mijn deeltijd-WW-uitkering als ik fraudeer met betrekking tot het aantal gewerkte uren?*

Antwoord: Als werknemer bent u zelf verantwoordelijk voor de opgave van de gewerkte uren. De ten onrechte betaalde uitkering wordt van u teruggevorderd en er kan u een boete worden opgelegd.

Tevens eindigt de deeltijd-WW voor alle werknemers in het bedrijf van uw werkgever. Uw werkgever is bovendien een vergoeding verschuldigd gelijk aan alle uitgekeerde

gelden aan de deelnemende werknemers minus de uitkeringen die worden teruggevorderd van werknemers die het aantal gewerkte/verloonde uren niet juist hebben opgegeven.

Er is bijvoorbeeld sprake van fraude als u meer uren werkt dan afgesproken is en u deze meeruren niet opgeeft aan UWV.

• Vragen van werkgevers

Vraag 1: *In de toelichting op het Besluit wederopenstelling deeltijd WW wordt aangegeven dat het bedrijf gezond genoeg moet zijn om de crisis te kunnen doorstaan. “Kortstondige verminderingen en fluctuaties in bedrijfsactiviteit zijn onderdeel van het normale ondernemersrisico en deeltijd WW beoogt niet deze te accommoderen.” Wordt dit nog nader beschreven met criteria of wordt dit aan sociale partners overgelaten?*

Antwoord: Deelname aan deeltijd-WW is een eigen afweging. Deze afweging ligt bij de werkgever en de vertegenwoordiging van de werknemers. Sinds 20 juli 2009 en opnieuw per 1 januari 2010 en per 1 april 2010 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de criteria voor deelname aan deeltijd-WW aangescherpt.

Na 1 april 2010 kunnen alleen bedrijven die nog niet eerder gebruik hebben gemaakt van de bijzondere Regeling Werktijdverkorting of deeltijd-WW deze aanvragen.

Vraag 2: *Kan deeltijd-WW worden aangevraagd voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de deeltijd-WW zal eindigen.*

Antwoord: Nee. Als dit gebeurt, dient de werkgever aan UWV een vergoeding te betalen die overeenkomt met de aan de werknemer betaalde uitkering over de aanvraagperiode van 13 weken.

Vraag 3: *Wat gebeurt er als de werknemer na afloop van de deeltijd-WW binnen een tijdsbestek van 1/3^{de} van de duur van de deeltijd-WW (met een minimum van 13 weken) geheel of gedeeltelijk werkloos wordt of blijft?*

Antwoord: Bij ontslag of vermindering van het aantal te werken uren boven of onder het overeengekomen percentage (van ten hoogste 50% en ten minste 20%) tijdens de periode van deeltijd-WW of binnen een tijdsbestek van 1/3^{de} van de duur van de deeltijd-WW (minimaal 13 weken, maximaal 5 maanden) na afloop van de deeltijd-WW-periode geldt de verplichting voor de werkgever om een vergoeding te betalen ter hoogte van de ontvangen uitkering(en) minus de uitkeringen die worden teruggevorderd van werknemers die het aantal gewerkte/verloonde uren niet juist hebben opgegeven.

Voor werkgevers die voor 23 juni 2009 al deeltijd-WW hadden aangevraagd, geldt dat er geen vergoeding verschuldigd is als de dienstbetrekking van een werknemer - waarvoor aanvankelijk wel deeltijd-WW is toegepast - wordt beëindigd in verband met de invoering van de per 20 juli geldende regel dat de maximale duur van de deeltijd-WW afhankelijk is van het percentage aan de deeltijd-WW deelnemende werknemers.

Voor meer informatie over te betalen vergoeding zie Besluit wederopenstelling deeltijd WW d.d. 14 juli 2009: www.stvda.nl of www.minszw.nl

Vraag 4: *Wat moet een werkgever doen om deeltijd-WW te effectueren? Wat zijn de “voorwaarden” (in de zin van percentage gedaalde omzet of iets dergelijks) om voor de regeling in aanmerking te komen? Bestaat er een uitzondering in geval van detachering? Geldt het afspiegelingsbeginsel?*

Antwoord: De werkgever dient:

- bij UWV de aanvraag voor de WW-uitkering voor zijn werknemers in te dienen;
- de aanvraag voor deeltijd-WW in te dienen voor minimaal 20% en maximaal 50% van de individuele werktijd van de betreffende werknemers;
- in geval van detachering geldt een uitzondering wat betreft het minimumpercentage van 20%: detachering telt niet mee bij het vaststellen of aan het 20% vereiste is voldaan. (Zie ook vraag 8 werknemers.);
- bij de aanvraag een afsprakenovereenkomst mee te zenden voorzien van de handtekening van de werknemersvertegenwoordiging waaruit blijkt dat deze instemt met de noodzaak van deeltijd-WW en waarin de afspraken zijn opgenomen met de werknemersvertegenwoordiging over loondoorbetaling van werknemers die geen recht hebben op WW, over invulling scholing en/of detachering;
- zich te verplichten een vergoeding aan UWV te betalen zodra hij niet (langer) aan de in de Regeling genoemde voorwaarden voldoet.

NB Het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing. De werkgever dient wel met de werknemersvertegenwoordiging overeenstemming te hebben over de aanvraag.

Vraag 5: *Wie is bedoeld met de belanghebbende verenigingen van werknemers?*

- *Stel dat een werkgever voor ten minste 20 werknemers deeltijd-WW wil aanvragen. Bij de werkgever is echter niet bekend of en wie van zijn medewerkers lid is van een vakbond. Is de werkgever in dat geval verplicht te inventariseren of, en zo ja welke, medewerkers vakbondsleden zijn? Zo ja, dient de inventarisatie plaats te vinden bij alle medewerkers, bij de werknemers waarvoor deeltijd-WW wordt aangevraagd of bij de ondernemingsraad/pvt?*

Antwoord: Met de terminologie “belanghebbende verenigingen van werknemers” is aangesloten bij de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Als belanghebbende vereniging van werknemers wordt beschouwd een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt (WMCO, art. 3, 4e lid).

In het Besluit is de verplichting opgenomen dat, als het de werktijd van 20 of meer werknemers betreft, de werkgever schriftelijk moet aantonen dat de belanghebbende verenigingen van werknemers, en bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers, met de verkorting instemmen.

Deze verplichting impliceert dat de werkgever moet verifiëren of er belanghebbende verenigingen van werknemers zijn. Als dat niet al langs andere weg bekend is, kan dat bij de medewerkers zelf worden geverifieerd, al dan niet via de ondernemingsraad of pvt. De inventarisatie betreft alle werknemers en niet alleen de werknemers waarvoor deeltijd-WW zal worden aangevraagd.

- *Dient de werkgever, indien 3 vakbonden leden hebben in het bedrijf, met alle vakbonden in overleg te treden en instemming te verkrijgen?*

Antwoord: Ja, de werkgever dient in dit geval met alle vakbonden overeenstemming te verkrijgen.

- *Dienen de vakbonden van wie de leden niet met deeltijd-WW te maken hebben, betrokken te worden bij dit overleg- en instemmingstraject?*

Antwoord: Ja, het gaat om vakbonden met leden in de onderneming.

- *Dient het bedrijf de vakbonden uit te nodigen voor overleg/instemming die de sector-cao zijn overeengekomen waaronder het bedrijf valt, ook wanneer die in het bedrijf geen leden onder de werknemers hebben?*

Antwoord: Nee, als is vastgesteld dat er onder de werknemers geen leden van de betreffende vakbonden zijn.

Het feit dat er een sector-cao van toepassing is, kan echter een indicatie zijn dat de desbetreffende vakbonden leden hebben binnen de onderneming. Als de werkgever niet zeker is of er onder zijn werknemers leden van een vakbond zijn, doet hij er goed aan dit te verifiëren, hetzij bij de werknemers zelf, hetzij bij de vakbonden.

- *Heeft, indien achteraf blijkt dat er wel vakbondsleden zijn en de werkgever de bonden niet bij het overleg/instemming heeft betrokken, dit gevolgen voor de verleende deeltijd-WW of de aanvullende overeenkomst? Kan deze nog worden herzien?*

Antwoord: Ja, deeltijd-WW is in dat geval onterecht toegepast. Welke consequenties dit heeft, is afhankelijk van de feiten en omstandigheden van elk individueel geval. De werkgever heeft immers een onderzoeksplicht.

- *Als er geen belanghebbende vakbonden zijn, mag er dan met een andere vertegenwoordiging van werknemers worden overlegd of moet dit per se een or of pvt zijn?*

Antwoord: Er mag ook met een andere vertegenwoordiging van werknemers worden overlegd, maar het ligt in de rede dat dit met de or of pvt is als die er is. Indien werktijdverkorting wordt aangevraagd voor minder dan 20 werknemers en er geen or of pvt is, bestaat ook de mogelijkheid instemming te krijgen van de werknemers van een betreffende afdeling of één of meer vertegenwoordigers namens de werknemers.

Vraag 6: *Kan de individuele werknemer weigeren met deeltijd-WW te gaan als de vakbonden ermee ingestemd hebben?*

Antwoord: Voor deeltijd-WW is ingeval van een aanvraag voor 20 of meer werknemers schriftelijke instemming van de betrokken vakbond(en) vereist. Of er is, indien er geen belanghebbende vakbonden zijn, schriftelijke instemming vereist van een andere

vertegenwoordiging van de werknemers nodig, bijvoorbeeld de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt).

Bij deeltijd-WW voor minder dan 20 werknemers is schriftelijke instemming vereist van or of pvt of bij gebreke daarvan een andere werknemersvertegenwoordiging (deze kan door het voltallige personeel als zodanig 'aangewezen' worden).

De individuele werknemer hoeft dus geen toestemming te geven voor de urenvermindering. Wel is voor de aanvraag van de WW-uitkering zijn handtekening op het aanvraagformulier van de WW-uitkering vereist.

Na de eerste 13 weken is een verlengingsaanvraag verplicht omdat de werkgever anders UWV een vergoeding dient te betalen ter hoogte van de uitgekeerde uitkeringen over de eerste periode. Een volgende verlenging is niet verplicht.

Bij verlenging hoeft de individuele werknemer niet opnieuw te tekenen. Dit ligt anders wat betreft de instemming van de werknemersvertegenwoordiging. Deze moet de aanvraag inclusief het verslag van scholing per werknemer ondertekenen.

Vraag 7: *Moet een werkgever voor alle werknemers waarvoor hij deeltijd-WW wil aanvragen dit tegelijk doen?*

Antwoord: Ja, dat is zelfs verplicht. Een werkgever kan eenmalig een aanvraag deeltijd-WW indienen. Deze aanvraag geldt voor alle werknemers die hij in deeltijd-WW wil plaatsen. Hij kan bovendien regelen - via een machtiging van zijn werknemers - dat UWV de WW-uitkering aan de werkgever betaalt die vervolgens op het gebruikelijke tijdstip de WW samen met het salaris over de gewerkte uren aan de werknemers uitbetaalt.

Vanaf de 2^{de} verlengingsaanvraag (dat wil zeggen de aanvraag voor derde periode van 13 weken) kan de werkgever bij de verlengingsaanvraag minder werknemers opnemen in de aanvraag deeltijd-WW. Maar hij kan op een later moment niet alsnog deeltijd-WW voor de 'uit' de deeltijd-WW gehaalde werknemers aanvragen.

Als de werkgever een deel van zijn werknemers uit de deeltijd-WW haalt binnen de periode van de eerste 2 keer 13 weken dient hij een vergoeding te betalen aan UWV.

Vraag 8: *Kan een werkgever de aanvraag doen voor de deeltijd-WW voor een periode die pas over twee maanden ingaat?*

Antwoord: Nee. Een werkgever kan maximaal 4 weken voor ingang van deeltijd-WW een aanvraag doen. Eerdere aanvragen zullen niet door UWV in behandeling worden genomen.

Vraag 9: *Is het mogelijk om nu voor 3 werknemers deeltijd-WW-uitkering aan te vragen en over een paar maanden voor 3 andere werknemers?*

Antwoord: Nee. De werkgever kan eenmalig beroep doen op de deeltijd-WW-regeling voor zijn personeelsbestand. Hij kan dus eenmaal de werknemers waarop deze vermindering betrekking heeft, kiezen. Ook het overeengekomen percentage urenvermindering kan bij een verlenging niet wijzigen.

Wel kan de verkorting van de werktijd de facto fluctueren zolang het percentage van de urenvermindering over de desbetreffende periode van 13 weken maar niet minder bedraagt dan 20% en niet meer dan het overeengekomen percentage en mits de afgesproken scholingsplannen hierdoor niet in het geding komen.

Vraag 10: *Is het mogelijk om verschillende deeltijd-WW-percentages toe te passen voor verschillende medewerkers?*

Antwoord: Ja, mits voldaan wordt aan de overige voorwaarden zoals instemming werknemersvertegenwoordiging.

Vraag 11: *Is het bij werkvermindering toegestaan dat de werknemer in een periode van 13 weken 3 weken helemaal niet werkt, 3 weken volledig werkt enz.? Wat zijn de gevolgen voor de WW-opbouw voor de nieuwe WW-rechten in die situatie?*

Antwoord: Ja, dit kan. Voorwaarde is dat over een periode van 13 weken gemiddeld wordt uitgekomen op maximaal het overeengekomen percentage urenverkorting en minimaal 20% urenverkorting. Bij wisselende diensten dient de werknemer dit op te geven aan UWV.

Bij de uitbetaling van deeltijd-WW houdt UWV rekening met feitelijk gewerkte aantal uren. Over weken waarin volledig is gewerkt, worden geen WW-rechten opgesoupeerd. Alle weken waarin gewerkt is, tellen mee voor een nieuw recht op WW.

Vraag 12: *Is het mogelijk om 1 of 2 medewerkers geheel te ontslaan, 2 of 3 werknemers geheel te behouden en voor 3 werknemers deeltijd-WW-uitkering aan te vragen?*

Antwoord: Ja. Maar voor degenen voor wie ontslag wordt aangevraagd, gelden wel de gebruikelijke regels (afspiegelingsbeginsel, noodzaak aantonen en dergelijke)

Vraag 13: *Mag een werkgever de deeltijd-WW voortijdig beëindigen (voor afloop van de aangevraagde periode) omdat deze persoon weer fulltime nodig is in het bedrijf?*

Antwoord: Dat kan. Maar indien dat in de eerste periode of onmiddellijk aansluitend daaraan het geval is, dient de werkgever een vergoeding te betalen ter hoogte van de ontvangen uitkering(en) in de desbetreffende periode (indien deeltijd WW wordt beëindigd binnen 26 weken, is een vergoeding verschuldigd over de eerste 2 perioden). De beëindiging dient aan UWV gemeld te worden.

Vraag 14: *Geldt de verplichting voor werkgevers om UWV een vergoeding te betalen ter hoogte van de helft van de ontvangen uitkering(en) voor elke vorm van ontslag of alleen voor ontslag wegens economische redenen?*

Antwoord: Als het ontslag plaatsvindt op staande voet (dringende reden) of op eigen verzoek van de werknemer dan wel via ontbinding door de kantonrechter op initiatief van de werknemer, dan is de werkgever geen vergoeding verschuldigd aan UWV.

De verplichting om de vergoeding te betalen, geldt voor elke vorm van ontslag of vermindering van het aantal te werken uren boven het overeengekomen percentage (van ten hoogste 50% en tenminste 20%) tijdens de periode van deeltijd-WW of binnen een tijdsbestek van 1/3^{de} van de duur van de deeltijd-WW (minimaal 13 weken, maximaal 5 maanden) na afloop van de deeltijd-WW-periode plaatsvindt.

Vraag 15: *Wat betreft die vergoeding: hoe zit het met de opzegtermijn bij ontslag? Als een werkgever na de deeltijd-WW-periode de betrokken werknemers ontslaat met een opzegtermijn van gebruikelijk twee of drie maanden of nog langer telt dan de periode van de opzegtermijn wel of niet mee voor de periode van tenminste 13 weken?*

Antwoord: De opzegtermijn telt mee.

Vraag 16: *Heeft een faillissement van de onderneming onmiddellijk na of tijdens de deeltijd-WW invloed op de duur en hoogte van een eventuele daarop volgende uitkering WW?*

Antwoord: Voor de werknemer die door een faillissement werkloos wordt voordat hij weer 26 weken volledig aan het werk is, heeft dit altijd gevolgen voor de duur en de hoogte van zijn WW-uitkering; de WW-rechten zijn immers niet volledig hersteld. Vandaar dat de Stichting van de Arbeid adviseert om goed af te wegen of deeltijd-WW de meest geschikte oplossing is.

Vraag 17: *Hoe lang duurt de beoordeling door UWV van een aanvraag deeltijd-WW en wat is de procedure?*

Antwoord: UWV komt meestal binnen 4 weken tot een beslissing. Bij het indienen van de aanvraag kan gebruik worden gemaakt van de hulp van UWV. Een medewerker van UWV komt dan naar uw bedrijf om met u de aanvraag voor te bereiden en per werknemer na te gaan of deze in aanmerking komt voor deeltijd-WW. Als de aanvraag vervolgens wordt ingediend, is de kans groot dat deze volledig wordt gehonoreerd. Werkgevers wordt geadviseerd van deze mogelijkheid gebruik te maken om zo fouten zoveel mogelijk te voorkomen.

Bij het indienen van een aanvraag dient u er rekening mee te houden dat het voorneemen moet zijn om de voor de deeltijd-WW beoogde werknemers gedurende minimaal 26 weken aan deeltijd-WW te laten deelnemen. (Voor werknemers voor wie niet wordt verlengd, dient de werkgever een vergoeding aan UWV ter hoogte van de ontvangen uitkering te betalen.)

Op www.uwv.nl - onder uitkeringsduur WW – kunt u aan de hand van de leidraad vaststellen of de betrokken werknemer voldoende arbeidsverleden heeft.

Vraag 18: *Worden de voorwaarden voor deelname aan deeltijd-WW opnieuw getoetst bij verlenging?*

Antwoord: Ja, UWV toetst of voldaan wordt aan de voorwaarden. Twee weken voorafgaand aan de datum waarop de periode van de eerste aanvraag afloopt, die maximaal 13 weken bedraagt, moet de mededeling inzake de verlenging binnen zijn bij UWV en moet opnieuw voldaan zijn aan de voorwaarden die gelden bij de eerste aanvraag.

Tevens dient de werkgever bij verlenging een schriftelijk verslag per werknemer in te dienen over de uitvoering van de gemaakte scholingsafspraken. (Zie de bijlage bij het model voor verlengde afsprakenovereenkomst met vertegenwoordiging van werknemers, te vinden op www.uwv.nl)

NB Per 1 januari 2010 zijn de voorschriften betreffende afspraken over scholing aangescherpt. Geregeld is dat UWV bij de beoordeling van een aanvraag dient te bekijken of die scholing naar haar aard en omvang geschikt is om de inzetbaarheid van werknemers te behouden of vergroten. UWV kan (verdere) deelname aan deeltijd-WW

ontzeggen als evident is dat de overeengekomen scholing niet kan bijdragen aan het behoud of het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. UWV zal de werkgever daarvan in kennis stellen en hem gelegenheid bieden met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers het scholingsplan aan te passen waardoor alsnog gebruik kan worden gemaakt van deeltijd-WW.

Vraag 19: *Is het mogelijk bij verlenging een ander (lager) percentage deeltijd-WW toe te passen? Moet de werkgever dan een volgorde aangeven waarin hij de werknemers weer meer/volledig gaat betalen?*

Antwoord: Het is niet mogelijk om bij verlenging een ander percentage overeen te komen. Wel kan de verkorting van de werktijd binnen de periode van 13 weken fluctueren.

Vraag 20: *'...De werknemer blijft voor gewerkte en niet-gewerkte uren in dienst van de werkgever..'. Wat betekent dit voor de beschikbaarheid van de werknemer?*

Antwoord: Dat is afhankelijk van wat u met de werknemersvertegenwoordiging bent overeengekomen over zowel het tijdstip van de te werken uren als het tijdstip voor scholing en/of detachering.

Vraag 21: *Worden de afspraken die over scholing en detachering moeten worden gemaakt nog nader gespecificeerd of wordt dit overgelaten aan het overleg tussen sociale partners?*

Antwoord: De afspraken over scholing en detachering worden gemaakt tussen werkgever en de werknemersvertegenwoordiging. De werkgever moet via scholing de inzetbaarheid verbeteren of het mogelijk maken dat de werknemer elders aan de slag gaat. UWV toetst bij verlenging of de afspraken over scholing zijn nagekomen.

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 die naar haar aard en omvang daartoe geschikt is 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...”

De werkgever dient concreet voor iedere betrokken werknemer afzonderlijk aan te geven welke scholing gevolgd zal worden. Bij verzoek tot verlenging – na de eerste 13 weken verplicht - dient het verslag mede ondertekend te worden door de werknemersvertegenwoordiging.

Indien niet aan deze voorwaarde voldaan wordt, is verlenging niet mogelijk en wordt de eerder verleende WW-uitkering beëindigd.

NB Per 1 januari 2010 zijn de voorschriften betreffende afspraken over scholing aangescherpt. Geregeld is dat UWV bij de beoordeling van een aanvraag dient te bekijken of die scholing naar haar aard en omvang geschikt is om de inzetbaarheid van werknemers te behouden of vergroten. UWV kan (verdere) deelname aan deeltijd-WW ontzeggen als evident is dat de overeengekomen scholing niet kan bijdragen aan het

behoud of het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. UWV zal de werkgever daarvan in kennis stellen en hem gelegenheid bieden met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers het scholingsplan aan te passen waardoor alsnog gebruik kan worden gemaakt van deeltijd-WW.

Vraag 22: *Hoe uitgebreid moet het scholingsplan tijdens de periode van deeltijd-WW zijn?*

Antwoord: Het is de bedoeling dat een substantieel deel van de deeltijd-WW wordt besteed aan scholing (en/of detachering). De aangeboden scholing dient arbeidsmarkt-relevant te zijn. Het kan in een scholingsplan zowel gaan om formele scholing als informele scholing (scholing door collega's). En zowel om kortdurende als langdurende scholing.

Bij het opstellen van het scholingsplan kan de hulp worden ingeroepen van het Werkplein en/of andere partijen zoals het regionaal opleidingscentrum (roc/aoc), het opleiding- en ontwikkelingsfonds (O&O-fonds) of het kenniscentrum in uw sector.

Bij het opstellen van een scholingsplan kan de deeltijd-WW gebruikt worden om:

- kennis en ervaring van werknemers om te laten zetten in erkende diploma's of certificaten door deze werknemers deel te laten nemen aan EVC-trajecten⁴;
Zie voor meer informatie: www.kenniscentrumevc.nl.
- na te gaan of werknemers kampen met laaggeletterdheid. Voor deze werknemers zijn er in uw regio specifieke scholingsarrangementen om hun laaggeletterdheid op te heffen;
Zie voor meer informatie: www.lezenenschrijven.nl.
- na te gaan of werknemers in aanmerking komen voor een inburgeringstraject en/of het staatsexamen op NT2 niveau te doen. Meer informatie over uitvoering en subsidie is te verkrijgen bij de gemeente waar deze werknemer woont of waar het bedrijf is gevestigd;
- werknemers kunnen de werktijdverkortung benutten om stagiaires of werknemers te scholen die een dienstverband hebben van minder dan één jaar.
Dit moet wel gemeld worden aan UWV. Bovendien geldt de voorwaarde dat het aantal werknemers dat scholing geeft niet groter is dan het aantal werknemers dat scholing volgt.

Vraag 23: *Als deelname aan een gewenste cursus (bijvoorbeeld in verband met de vakantieperiode) pas 15 september kan aanvangen terwijl de deeltijd-WW per 20 juli is ingegaan, wordt dan voldaan aan de voorwaarden voor deeltijd-WW?*

Antwoord: De werkgever zal in dit geval in de periode tussen 20 juli en 15 september een 'overbruggingsscholing' moeten aanbieden die ook voor UWV acceptabel is.

⁴ EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties of ErVaringsCertificaat. EVC is nuttig en nodig voor werknemers die geen diploma's maar wel werkervaring hebben en voor werknemers die werkervaring hebben die breder, anders of op een hoger niveau ligt dan de diploma's die men ooit behaald heeft.

Vraag 24: *Zijn er subsidiemogelijkheden voor de afgesproken scholing?*

Antwoord: In veel gevallen wel. O&O-fondsen zijn veelal bereid (een deel van) de scholingskosten te vergoeden. Ook bestaan er mogelijkheden om ESF-subsidie te verkrijgen.

Voor meer informatie over subsidiemogelijkheden kunt u terecht bij uw branchevereniging, het Werkplein, het roc/aoc in uw regio, uw kenniscentrum of O&O-fonds.

Vraag 25: *Welke afspraken gelden ingeval van vakantie?*

- *Wat kan er gebeuren als de werknemer tijdens een periode van deeltijd-WW van een (geplande) vakantie gaat genieten?*

Antwoord: Dit zijn afspraken tussen werkgever en werknemer. Overigens gelden hierbij de normale WW-regels met betrekking tot vakantie, zie hieronder.

- *Hoe geschiedt de verrekening van verlofuren die de werknemer opneemt?*

Antwoord: Zie *Vragen van werknemers*, vraag 4, onder *vakantie*.

- *Dient de vakantie gemeld te worden aan UWV? Zo ja, wie doet dit: de werkgever of de werknemer?*

Antwoord: Hier gelden de normale WW-regels: vakantie dient door de werknemer gemeld te worden aan UWV.

- *Moet de werkgever loon betalen vanaf het moment dat het WW-recht stopt omdat de werknemer langer vakantie geniet dan met behoud van uitkering op grond van deze regeling is toegestaan (maximaal 20 dagen onder aftrek van reeds -volledig- gewerkte maanden voorafgaande aan de werkloosheid)?*

Antwoord: Ja, de normale WW-regels dienen te worden gevolgd. Bij meer dan 20 vakantiedagen vervalt het recht op WW tijdelijk en dient de werkgever over die periode het volledige loon door te betalen. Overigens is 20 dagen gebaseerd op een volledig kalenderjaar. Wordt de werknemer in de loop van een kalenderjaar werkloos, dan wordt het aantal vakantiedagen met behoud van uitkering evenredig verminderd. Bij instroom in de WW per 1 juli heeft betrokkene recht op 10 dagen vakantie op grond van de WW.

NB Vakantiedagen tellen mee bij de berekening over 13 weken voor het vaststellen of de betreffende werknemer voldoet aan het aangevraagde deeltijdpercentage. De berekening gaat er daarbij vanuit dat gedurende de vakantie de werktijd volgens het afgesproken percentage is verkort.

Voorbeeld: De werkgever heeft met zijn werknemer voor 40% deeltijd-WW afgesproken. De werknemer is daarbij met zijn werkgever overeengekomen - voor er sprake was van de deeltijd-WW-aanvraag - dat hij dit jaar 6 weken na 1 juli op vakantie kon.

In dit voorbeeld krijgt de werkgever 10 (wettelijke) vakantiedagen vergoed door UWV. De resterende dagen worden betaald door de werkgever conform cao/ arbeidsovereenkomst.

Alle genoten vakantiedagen tellen mee voor de beoordeling door UWV of de werknemer voldoet aan het aangevraagde percentage. Bij de berekening telt een vakantiedag als ware de werktijd verkort voor 40%.

Vraag 26: *Hoe moet de heffingskorting worden toegepast?*

Antwoord: Bij uitbetaling van de deeltijd-WW via de werkgever wordt het salaris regulier doorbetaald en de uitkering (inclusief werkgeversdelen: bruto plus) betaald aan de werkgever. De heffingskorting vindt plaats door normale toepassing op het salaris.

Vraag 27: *Moet de werkgever een correctie op de loonsom toepassen - en het deeltijd-WW-gedeelte fictief aanpassen - voor een werknemer die in de WIA terecht komt?*

Antwoord: Nee. In het Besluit Dagloonregels is geregeld dat in dergelijke gevallen (een uitkering tijdens het refertejaar) de deeltijd-WW zodanig wordt opgehoogd dat voor de berekening van de WW wordt uitgegaan van 100% dagloonniveau. Als de werknemer na 26 weken arbeid na afloop van de deeltijd-WW alsnog werkloos wordt, ontstaan hierdoor geen negatieve uitkeringsconsequenties.

Vraag 28: *Hoe berekent UWV de deeltijd-WW-uitkering van een werknemer die meer dan het maximumdagloon per dag verdient?*

Antwoord: Indien een werknemer meer dan het maximumdagloon verdient, betekent dit dat deze werknemer over het tijdvak deeltijd-WW minder dan 75% (eerste 2 maanden) c.q. 70% (volgende maanden) van zijn dagloon ontvangt. UWV verstrekt een deeltijd-WW-uitkering van 75% resp. $70\% \times 20/40 \times \text{max dagloon}$ ⁵. De regeling deeltijd-WW staat overigens de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging toe om aanvullingen op deeltijd-WW-uitkering af te spreken.

Vraag 29: *Wat gebeurt er als UWV fraude met het gebruik van de deeltijd-WW constateert?*

Antwoord: Dan beëindigt UWV met onmiddellijke ingang voor alle werknemers de uitkering en dient de werkgever een vergoeding te betalen ter hoogte van alle reeds betaalde uitkeringen minus de uitkeringen die worden teruggevorderd van werknemers die het aantal gewerkte/verloonde uren niet juist hebben opgegeven. Onder fraude wordt verstaan dat werknemers tijdens de deeltijd-WW werken zonder dat dit wordt opgegeven of niet-naleving van scholingsafspraken ondanks een schriftelijk ondertekende verklaring hierover aan UWV.

Vraag 30: *Waar is het Meldpunt voor meningsverschillen met de vakbonden/ werknemersvertegenwoordiging te vinden?*

Antwoord: Het Meldpunt is bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingericht. Werkgevers en werknemersvertegenwoordiging kunnen een melding doen. De melding dient te voldoen aan een aantal vormvereisten. (Zie www.minszw.nl.)

⁵ Het maximumdagloon is per 1-1-2010 €187,77

Het *Meldpunt* legt de meldingen voor aan vertegenwoordigers van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers binnen de Stichting van de Arbeid met het verzoek om binnen 14 dagen hierop te reageren.

Voorbeeldberekeningen

WW-uitkering in samenhang met deeltijd-WW

Hieronder worden de financiële consequenties van ontslag na deelname aan de deeltijd-WW toegelicht. Ingegaan wordt op ontslag:

- na 26 of meer weken werkhervatting;
- na minder dan 26 weken werkhervatting;
- direct na afloop van de deeltijd-WW⁶.

• *Ontslag na 26 of meer weken na afloop deeltijd-WW*

Belangrijke criteria voor WW:

- Werkloos is de werknemer die ten minste 5 of de helft van zijn arbeidsuren verloren heeft en die beschikbaar is voor arbeid.
- Voldoen aan de wekeneis van de WW: u hebt in de 36 weken voorafgaand aan het ontslag ten minste 26 weken gewerkt. U krijgt minimaal 3 maanden een WW-uitkering.
- Voldoen aan de jareneis van de WW: u hebt in de laatste 5 kalenderjaren voordat u ontslagen werd ten minste 4 kalenderjaren hebt gewerkt en ieder jaar minimaal 52 dagen loon hebt ontvangen. U hebt recht op een verlengde uitkering. Voor het berekenen van de duur hiervan kunt u kijken op www.uwv.nl, onder particulieren/ werkloos/ aanvraag en vaststelling WW/duur WW.

Vraag: *Wat zijn mijn WW-rechten als ik na 26 of meer weken volledige werkhervatting alsnog ontslagen word, bijvoorbeeld vanwege reorganisatie of faillissement?*

Antwoord: Indien u na de deeltijd-WW-periode weer volledig uw werk heeft hervat voor de duur van 26 of meer weken zijn uw WW-rechten volledig hersteld. U ondervindt geen consequenties van het feit dat u voorheen gebruik heeft gemaakt van deeltijd-WW.

Voorbeeldberekening uitkering:

Stel: U heeft 6 jaar 40 uur per week gewerkt voor €100,- loon per dag. Per 15 juni 2009 bent u voor 50% 26 weken in de deeltijd-WW geplaatst. Vervolgens gaat u per 14 december 2009 weer volledig werken. Uw loon bedraagt weer €100,- per dag. Na 30 weken, 12 juli 2010, wordt u echter alsnog ontslagen.

⁶ De berekeningen zijn gemaakt door UWV en aangeleverd aan de Stichting van de Arbeid door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

6 jaar werken in dienstbetrekking 40 uur per week Loon p/dag €100,00	26 weken deeltijd WW 20 u.p.w. Dagloon €100,00 Betaling 20/40 ^{ste}	30 weken werken in dienstbetrekking 40 u.p.w. Loon p. d. €100,00	Nieuw recht WW 40 u.p.w. Dagloon € 100,00
	26 weken werken in dienstbetrekking 20 u.p.w. Loon p.d. €50,00		
	15 juni 2009	14 december 2009	12 juli 2010

Situatie per 12 juli 2010

Arbeidsurenverlies

Voor het nieuwe WW-recht per 12 juli 2010 wordt het gemiddeld aantal arbeidsuren (GAA) wordt vastgesteld over de laatste 26 kalenderweken voorafgaand aan 12 juli 2010. Aangezien er in die periode fulltime is gewerkt wordt het GAA op 40 uur vastgesteld.

Conclusie: Op 12 juli 2010 ontstaat een volledig nieuw recht

Dagloon:

Het dagloon voor het nieuwe WW-recht wordt berekend over de laatste 12 maanden voorafgaand aan 12 juli 2010. Voor de eenvoud van dit voorbeeld berekenen we het dagloon over 52 weken. In deze periode zijn de volgende inkomstenperioden aan te wijzen:

- 30 weken loon voor moment 12 juli 2010: €500,00 per week
- 22 weken WW voor 14 december: $100/70\% \times €35,00 \times 5 = €250,00$ per week*
(NB: eigenlijk 75% uitkering gedurende de eerste twee maanden)
- 22 weken loon voor 14 december: €250,00 per week

*(In de dagloonregels is bepaald dat voor de berekening van het dagloon een periode van uitkering wordt verhoogd met de factor 100/70. De WW-uitkering ad €175,00 per week wordt daarmee voor de dagloonberekening verhoogd naar €250,00 per week.)

$$\frac{30 \times €500,00 \text{ (loon)} + 22 \times €250,00 \text{ (dt-WW)} + 22 \times €250,00 \text{ (loon)}}{260} = €100,00$$

Hoogte uitkering:

Uw WW-uitkering wordt gedurende de eerste 2 maanden €75,- per dag (75% van uw dagloon) en daarna gedurende 14 maanden €70,- per dag (70% van uw dagloon).

Duur van de uitkering

Bij de berekening van de duur van de WW-uitkering wordt gekeken naar uw rechten op het moment van ontslag: 12 juli 2010. U voldoet aan de zogeheten jarenis en u heeft recht op een verlengde uitkering. De duur van deze verlengde uitkering is afhankelijk van het totaal van uw feitelijk arbeidsverleden vanaf 1998 en het fictieve arbeidsverleden (voor 1998). Voor meer informatie kunt u terecht op www.uwv.nl.

• **Ontslag na 13 weken deeltijd-WW**

Vraag: Wat zijn mijn WW-rechten als ik na 13 weken na afloop deeltijd-WW-periode alsnog ontslagen word, bijvoorbeeld vanwege reorganisatie?

Antwoord: Bij hervatting van uw werkzaamheden na de deeltijd-WW-periode zijn uw WW-rechten pas na 26 weken volledig hersteld. Indien u gedurende de periode van 26 weken na afloop deeltijd-WW ontslagen wordt, heeft het feit dat u gebruik heeft gemaakt van deeltijd-WW invloed op zowel hoogte als duur van uw WW-uitkering.

Voorbeeldberekeningen uitkering:

Stel:

U heeft 6 jaar 40 uur per week gewerkt voor €100,- per dag. U voldoet in dit geval aan de wekeneis en jarenis van de WW.

Per 15 juni 2009 maakt u 26 weken gebruik van de deeltijd-WW voor 50%.

Het arbeidsurenverlies wordt vastgesteld over de laatste 26 kalenderweken voor deelname aan de deeltijd-WW, dus over de 26 kalenderweken vóór 15 juni 2009. Het arbeidsurenverlies is in dit geval 20 uur per week. Het dagloon wordt berekend over het laatste aangiftetijdvak voorafgaand aan de deeltijd-WW, dus over het aangiftetijdvak vóór 15 juni. Het dagloon is €100,- per dag.

De hoogte van de deeltijd-WW-uitkering wordt de eerste twee maanden €37,50 per dag ($75\% \times €100,- \times 20/40$) en daarna €35,- per dag ($70\% \times €100,- \times 20/40$). Voor de volledige beloning gedurende deze periode dient hierbij per dag €50,- opgeteld te worden ($50\% \times €100,-$) en bedraagt uw salaris - als uw werkgever niet aanvult - respectievelijk €87,50 en €85 per dag.

Vervolgens gaat u per 14 december 2009 weer volledig werken voor uw salaris van €100,- per dag. Na 13 weken wordt u alsnog per 15 maart 2010 ontslagen. Omdat op die dag uw WW-rechten nog niet geheel zijn hersteld, heeft de periode dat u in de deeltijd-WW geplaatst bent invloed op de duur en de hoogte van uw WW-uitkering.

6 jaar werken in dienstbetrekking 40 uur per week Loon p/dag €100,00	26 weken deeltijd WW 20 u.p.w. Dagloon €100,00 Betaling 20/40 ^{ste}	13 weken werken in dienstbetrekking 40 u.p.w. Loon p.d. €100,00	Herleving oude WW (deeltijd) 10 u.p.w. Pro rato dagloon: €25,00
	26 weken werken in dienstbetrekking 20 u.p.w. Loon p.d. €50,00		Nieuw recht WW 30 u.p.w. Dagloon €75,00
	15 juni 2009	14 december 2009	15 maart 2010

Situatie per 15 maart 2010

Met ingang van 15 maart 2010 wordt de werknemer voltijds ontslagen.

Op dat moment heeft de werknemer na het ontstaan van het 'eerste' recht op (deeltijd) WW-uitkering opnieuw 26 weken gewerkt. Er ontstaat derhalve een nieuw recht op uitkering.

Arbeidsurenverlies

Het gemiddeld aantal arbeidsuren (GAA) wordt vastgesteld over de laatste 26 kalenderweken voorafgaand aan 15 maart 2010.

$$\frac{13 \times 40 + 13 \times 20}{26} = 30 \text{ u.p.w.}$$

Aangezien de werknemer voltijds wordt ontslagen bedraagt het arbeidsurenverlies van het tweede WW-recht op 15 maart 2010 30 uur per week.

Met betrekking tot het eerste recht is in de WW geregeld dat een oud recht herleeft voor zover geen nieuw recht op WW bestaat. Op 15 maart 2010 herleeft een deel van het oude deeltijd-WW-recht, namelijk voor 10 uur per week. (oorspronkelijk GAA 40 uur, nieuw recht voor 30 uur)

Conclusie: op 15 maart 2010 is dus sprake van samenloop van 2 WW-rechten:

- Recht 1: 10 uur
- Recht 2: 30 uur

Dagloonberekening/hoogte WW-uitkering

Het dagloon voor het tweede WW-recht wordt berekend over de laatste 12 maanden voorafgaand aan 15 maart 2010. Voor de eenvoud van dit voorbeeld berekenen we het dagloon over 52 weken.

In deze periode zijn de volgende inkomstenperioden aan te wijzen:

- 13 weken loon voor 15 maart 2010: €500,00 per week
- 26 weken WW (15 juni – 14 december): $100/70\% \times €35,00 \times 5 = €250,00$ per week* (NB: eigenlijk 75% uitkering gedurende de eerste twee maanden)
- 26 weken loon (15 juni – 14 december): €250,00 per week
- 13 weken loon voor 15 juni: €500,00 per week

*(In de dagloonregels is bepaald dat voor de berekening van het dagloon een periode van uitkering wordt verhoogd met de factor 100/70. De WW-uitkering ad €175,00 per week wordt daarmee voor de dagloonberekening verhoogd naar €250,00 per week).

$$\frac{13 \times \text{€}500,00 (\text{ln}) + 26 \times \text{€}250,00 (\text{dt-WW}) + 26 \times \text{€}250,00 (\text{ln}) + 13 \times \text{€}500,00}{260} = \text{€}100,00$$

Dit dagloon is gebaseerd op een voltijdse werkweek van 40 uur.

Het dagloon moet vervolgens evenredig worden verlaagd naar de omvang van het arbeidsurenverlies: $30/40 \times \text{€}100,00 = \text{€}75,00$.

Hoogte uitkering

Vanaf 15 maart 2010 ontvangt de werknemer twee WW-uitkeringen.

Het nieuwe recht naar 30 uur arbeidsurenverlies en daarnaast herleeft het oude eerste recht voor 10 uur.

Recht 2:

- Eerste twee maanden: $75\% \times \text{€}75,00 = \text{€}56,25$
- Na twee maanden: $70\% \times \text{€}75,00 = \text{€}52,50$

Recht 1:

- $70\% \times 10/40 \times \text{€}100,00 = \text{€}17,50$

Duur uitkering

Bij de berekening van de duur van de WW-uitkering wordt gekeken naar uw rechten op het moment van ontslag: 15 maart 2010. U voldoet op dat moment aan de zogeheten jarenis en u heeft recht op een verlengde uitkering. De duur van deze verlengde uitkering is afhankelijk van het totaal van uw feitelijk arbeidsverleden vanaf 1998 en het fictieve arbeidsverleden (voor 1998). Voor meer informatie kunt u terecht op www.uwv.nl.

Het tweede recht dat ontstaat op 15 maart 2010 heeft een eigen uitkeringsduur. Voor dit recht zal de uitkeringsduur minimaal gelijk zijn aan de oorspronkelijke uitkeringsduur van het eerste recht.

Van het eerste recht zijn op 15 maart 2010 26 weken (= 6 maanden) opgesoupeerd.

• ***Ontslag direct na afloop van de deeltijd-WW***

Vraag: *Wat zijn mijn WW-rechten als mijn werkgever direct na afloop van de deeltijd-WW reorganiseert en ik ontslagen word?*

Antwoord: Indien u direct na afloop van de deeltijd-WW ontslagen wordt, treedt er een nieuw arbeidsurenverlies op. Er is sprake van een zogeheten 'opeenvolgend verlies aan arbeidsuren vanuit dezelfde dienstbetrekking'. Het feit dat u voorheen reeds gebruik heeft gemaakt van deeltijd-WW heeft invloed op de hoogte en duur van uw WW-uitkering.

NB Uw werkgever is, als hij u ontslaat binnen 13 weken direct na afloop van de periode van deeltijd-WW waardoor u geheel of gedeeltelijk werkloos blijft of wordt, aan UWV een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding bedraagt de helft van het bedrag aan bruto-uitkering dat UWV aan u heeft uitgekeerd over de totale periode van deeltijd-WW.

Op deze regel bestaat een uitzondering voor werkgevers die vóór 23 juni 2009 deeltijd-WW hebben aangevraagd. Zij zijn geen vergoeding verschuldigd als de dienstbetrekking van een werknemer wordt beëindigd in verband met de invoering van de per 20 juli geldende regel dat de maximale duur van de deeltijd-WW afhankelijk is van het percentage aan de deeltijd-WW deelnemende werknemers.

Voorbeeldberekeningen uitkering:

U voldoet in dit voorbeeld aan de wekeneis en jareneis van de WW.

Stel: U heeft 6 jaar 40 uur per week gewerkt voor €100,- per dag. Per 15 juni gaat u 26 weken voor 50% in de deeltijd-WW. Vervolgens wordt u direct na afloop, per 14 december 2009, ontslagen.

6 jaar werken in dienstbetrekking 40 uur per week Loon p/dag €100,00	26 weken Deeltijd WW (recht 1) 20 u.p.w. Dagloon: €100,00 Betaling 20/40 ^{ste}	Recht 1 loopt door 20 u.p.w. Dagloon: €100,00 Betaling 20/40 ^{ste}
	26 weken werken in dienstbetrekking 20 u.p.w. Loon p.d. €50,00	Nieuw recht WW 20 u.p.w. Dagloon: €100,00 Betaling 20/40 ^{ste}
	15 juni	14 december

Situatie per 14 december 2009

Op 14 december 2009 treedt er een nieuw arbeidsurenverlies op. Sinds 15 juni heeft de werknemer niet opnieuw 26 weken gewerkt. Er is sprake van een zogeheten opeenvolgend verlies van arbeidsuren vanuit dezelfde dienstbetrekking. In dat geval mogen de gewerkte weken voor 15 juni (ingangsdatum eerste WW-recht) nogmaals worden geteld voor een nieuw recht op 14 december.

Conclusie: Er ontstaat toch een tweede recht op WW-uitkering met als ingangsdatum 14 december.

Arbeidsurenverlies

Het GAA van dit tweede recht wordt vastgesteld over de periode van 15 juni tot 14 december 2009 en bedraagt 20 uur.

Dagloon

Voor het dagloon wordt aangesloten bij de berekening van het dagloon op 15 juni (dus €100,00). Hiervan wordt echter slechts 20/40^{ste} uitbetaald.

Hoogte uitkering

Vanaf 14 december 2009 ontvangt de werknemer twee WW-uitkeringen.

Recht 2:

- Eerste twee maanden: $75\% \times 20/40 \times €100,00 = €37,50$
- Na twee maanden: $70\% \times 20/40 \times €100,00 = €35,00$

Recht 1:

- $70\% \times 20/40 \times €100,00 = €35,00$

Duur uitkering

Bij de berekening van de duur van de WW-uitkering wordt gekeken naar uw rechten op het moment van ontslag: 14 december 2009. U voldoet op dat moment aan de zogeheten jareneis en u heeft recht op een verlengde uitkering. De duur van deze verlengde uitkering is afhankelijk van het totaal van uw feitelijk arbeidsverleden vanaf 1998 en het fictieve arbeidsverleden (voor 1998). Voor meer informatie kunt u terecht op www.uwv.nl.

Het tweede recht dat ontstaat op 14 december 2009 heeft een eigen uitkeringsduur. Voor dit recht zal de uitkeringsduur minimaal gelijk zijn aan de oorspronkelijke uitkeringsduur van het eerste recht.

Van het eerste recht zijn op 14 december 2009 26 weken (= 6 maanden) gebruikt.