

Aan decentrale cao-partijen

Den Haag : 4 december 2008
Ons kenmerk : S.A.08.11513/M
Uw kenmerk :
Betreft : Informatie over werktijdverkorting

Geachte mevrouw, heer,

De Stichting van de Arbeid vraagt uw aandacht voor onderstaande indien u te maken krijgt of al hebt met de *Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008* (werktijdverkorting 2008).

Allereerst wil de Stichting van de Arbeid benadrukken dat de werktijdverkorting (wtv) bestemd is voor bedrijven die het perspectief hebben dat binnen afzienbare tijd weer sprake is van een gezonde onderneming met nagenoeg hetzelfde werkaanbod. In alle andere gevallen acht de Stichting het raadzaam om in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) te bezien welke andere maatregelen genomen kunnen worden en hierover afspraken te maken.

De aanvraagtermijn voor de werktijdverkorting 2008 staat open tot 1 januari 2009. De looptijd is maximaal een half jaar.

De werktijdverkorting 2008 is bestemd voor bedrijven die over de afgelopen twee maanden een gerealiseerd omzetverlies hebben geleden van minstens 30% ten opzichte van de twee maanden (*NB dit zijn géén kalendermaanden*) daaraan voorafgaand. Deze bedrijven kunnen wtv aanvragen. Daarbij is de eis gesteld, ter voorkoming van het meenemen van seizoensinvloeden, dat de gerealiseerde omzetsdaling van 30% vergeleken moet worden met dezelfde periode in het jaar daarvoor. Mocht in 2007 ook een daling hebben plaatsgevonden, dan moet de daling in 2008 ten minste 30% hoger zijn dan de daling die heeft plaatsgevonden in diezelfde periode in 2007.

De omvang van de werktijdverkorting is gekoppeld aan de omvang van de gerealiseerde omzetsdaling. Werktijdverkorting kan aangevraagd worden voor maximaal hetzelfde percentage fte's als de omzetsdaling. Dus bij 30% gerealiseerde omzetsdaling 30% van de fte's, bij 40% gerealiseerde omzetsdaling 40% van de fte's, etc.

De werkgever is vrij om te bepalen over welke werknemers hij dat percentage van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren verdeelt. Zodra de werkgever echter voor een werknemer de volledige ontheffingsmogelijkheid gebruikt, is er sprake van een zogenoemde 'nul-uren'-ontheffing. Dit brengt voor de werknemer, bij de eerste verlenging na 6 weken, de verplichting met zich mee om zich als werkzoekende bij het CWI in te schrijven en alles te doen om passende arbeid te verkrijgen.

De wtv wordt aangevraagd voor een periode van 6 weken en kan steeds met opnieuw 6 weken verlengd worden met een maximum van 24 weken. Voor die verlenging geldt wel de eis dat nog steeds sprake is van minimaal 30% gerealiseerde omzetsdaling.

Tussentijds kan het aantal fte's waarvoor werktijdverkorting is aangevraagd niet verhoogd worden. Wel kunnen bij een verlenging andere werknemers onder de regeling worden gebracht.

Overigens leidt een verzoek om verlenging niet tot een uitbreiding van de ontheffing. Als de omzet daarentegen is toegenomen, wordt de ontheffing dienovereenkomstig procentueel aangepast.

Voor een aanvraag van wtv voor 20 fte's of meer is de instemming van en samenwerking met de belanghebbende vereniging(en) van werknemers (vakbonden) vereist. Als deze niet beschikbaar zijn, is instemming van een andere vertegenwoordiging van werknemers vereist. Bij 20 of minder fte's moet de werkgever aantonen dat er overleg is geweest met de vertegenwoordiger(s) van werknemers, waar mogelijk de belanghebbende vereniging(en) van werknemers.

De aanvraag dient voorzien te zijn van:

- handtekening werkgever en vakbonden (of bij 20 of minder fte's de personeelsvertegenwoordiging of vakbonden);
- een scholingsplan inclusief financieringsbron;
- een accountantsverklaring.

De werkgever ontvangt de werktijdverkorting-uitkering en betaalt de werknemer tijdens de periode van wtv, als had hij normaal gewerkt, volledig door. Na afloop van de wtv zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen om het dienstverband van de werknemer, die gebruik heeft gemaakt van de wtv, ten minste vier weken volledig in stand te houden.

In het geval de wtv 24 weken duurt, wordt daarmee voldaan aan de zgn. 26 weken-eis in de ww. De wtv heeft dan geen consequenties voor de opgebouwde ww-rechten van de werknemer.

Als de wtv korter dan 24 weken duurt, is de gedachte dat de werknemers weer gewoon aan het werk kunnen en is er dus in beginsel geen sprake van een ww-situatie.

Mocht echter aansluitend aan een korter dan 24 weken durende periode van wtv onverhoopt toch een ww-situatie ontstaan dan is sprake van consequenties voor de ww-

rechten van de werknemer. Er zijn dan ww-rechten verbruikt. Wat dit in specifieke gevallen betekent, is afhankelijk van de situatie.¹

Als voorbeeld de volgende situatie. Een werknemer werkt voorafgaand aan de werktijdverkortingsperiode 40 uur per week. Zijn werkgever heeft toestemming gekregen om de werktijd te verkorten naar 20 uur per week (50%). In dit voorbeeld voldoet de werknemer aan de weken- en de jarenis. Het arbeidsverleden van de werknemer bedraagt bij aanvang van de wtv 18 jaar. De ww-duur is dus 18 maanden.

Stel dat deze werknemer per 15 december 2008 in de wtv komt. Op dat moment verliest hij 20 arbeidsuren. Daarvoor in de plaats komt een gedeeltelijke ww-uitkering. Na 13 weken wtv, op 15 maart 2009, eindigt zijn dienstbetrekking. Op dat moment verliest hij al zijn arbeidsuren en ontstaat een tweede ww-recht. Dit recht is qua omvang gelijk aan het eerste ww-recht. Ook dit recht duurt dus 18 maanden.

De werknemer in dit voorbeeld verbruikt tijdens de wtv-periode 3 maanden uitkeringsduur van deelrecht 1. Vanaf het moment van volledige werkloosheid ontstaat een volledig ww-recht. Deelrecht 1 houdt echter na 15 maanden op, omdat al 3 maanden is opgebruikt. Deelrecht 2 duurt wel de volle 18 maanden. De laatste 3 maanden heeft de werknemer hierdoor echter nog maar recht op een halve ww-uitkering.

De negatieve consequenties voor de ww-rechten van werknemers treden niet op als de periode van de wtv en het herstel van het dienstverband opgeteld minimaal 26 weken bedragen. In dat geval voldoet de werknemer immers opnieuw aan de entree-eis voor de ww (26 uit 36 weken) en ontstaat er een nieuw ww-recht. Anders gezegd: mocht het onverhoopt tot ontslag komen, dan moeten idealiter tussen het moment waarop de wtv inging en de ontslagdatum minimaal 26 weken liggen, inclusief opzegtermijn en dergelijke.

Als er bijvoorbeeld voor 18 weken wtv wordt aangevraagd en toegekend, is na afloop daarvan een voortgezet dienstverband van 8 weken voldoende om aan 26 weken te komen.

De Stichting van de Arbeid geeft decentrale sociale partners in overweging om, ingeval een reorganisatie plaatsvindt binnen een periode van 26 weken na ingang van de werktijdverkortingsperiode, te bezien op welke wijze in het sociaal plan adequaat kan worden ingespeeld op de eventuele uitkerings- en inkomensgevolgen voor werknemers.

Van belang is vervolgens de omvang van de werktijdverkortingsperiode. De Stichting van de Arbeid beveelt aan om waar mogelijk in te zetten op een parttime-werktijdverkortingsperiode en een nul-uren-ontheffing te vermijden. Bovendien beveelt zij aan om deze periode te benutten voor (bij)scholing van werknemers.

De Stichting doet deze aanbeveling om meerdere redenen. De binding van de werknemers bij het bedrijf blijft beter in stand. De mogelijkheden om scholing te organiseren, worden vergroot. De wtv kan gemakkelijker over meerdere werknemers verdeeld worden. En de eventuele gevolgen voor de ww-rechten worden verminderd. Het maakt immers verschil of er volledige of gedeeltelijke wtv geldt. Zoals uit het bovenstaande voorbeeld blijkt, worden ingeval van een parttime-wtv de negatieve gevolgen voor de ww-aanspraken beperkt. Deze worden als er sprake is van gedeeltelijke wtv verschoven

¹ De duur van de ww-uitkering hangt af van het arbeidsverleden van de werknemer. Als hij niet aan de jarenis voldoet, duurt de ww-uitkering 3 maanden. Als hij wel aan de jarenis voldoet, is de uitkeringsduur in maanden gelijk aan het arbeidsverleden in jaren.

naar het eind van het ww-recht. Wanneer de betrokken werknemer voor het einde van de ww-periode weer aan het werk komt, heeft deze daar in principe dus geen nadeel van.

Werknemers die voor het ingaan van de werktijdverkorting nog geen 26 weken gewerkt hebben, hebben onvoldoende ww-rechten opgebouwd. Indien deze werknemers onder de wtv vallen, krijgen zij geen ww-uitkering als gevolg hiervan. In de Stichting van de Arbeid is afgesproken dat de werkgever deze werknemers 100% doorbetaalt, tijdens de voor hen geldende werktijdverkorting-periode.

Voorts hebben sociale partners afgesproken dat decentrale partijen kunnen vastleggen dat uitzendkrachten die vanwege hun kwalificaties van belang zijn voor de onderneming bij de betreffende onderneming een dienstverband aangeboden kan worden. Als bij het betrokken bedrijf sprake is van werktijdverkorting vallen ook deze voormalige uitzendkrachten onder de wtv. Ook voor hen geldt de afspraak dat als zij onvoldoende ww-rechten hebben opgebouwd de werkgever 100% doorbetaalt.

Tot slot

Met deze brief geeft de Stichting van de Arbeid geen uitputtend overzicht van alle situaties die aan de orde kunnen zijn. Mochten zich vragen voordoen waarop deze brief geen antwoord geeft dan raadt de Stichting u aan contact op te nemen met een van de werkgevers- of werknemersorganisaties van de Stichting van de Arbeid en/of het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren
secretaris

Bijlagen:

- Brief van minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer d.d. 24 november 2008
- SZW-informatie over de regeling en aanvraagformulieren
- Besluit Bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008, Staatscourant d.d. 26 november 2008