

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

Deeltijd-WW

Nieuwe crisismaatregel!

Veel ondernemers staan door de economische crisis voor een dilemma; er is te weinig werk voor de medewerkers, maar ze willen deze vakmensen ook niet ontslaan, omdat ze ze weer onmiddellijk in willen zetten op het moment dat het werk weer toeneemt.

Werktijdverkorting

Tot 21 maart j.l. konden werkgevers gebruik maken van de mogelijkheid om werktijdverkorting aan te vragen. Groot nadeel van deze regeling was met name de strenge eis om aan te tonen dat er sprake was van grote acute omzetterugval. De verwachting is dan ook dat veel werkgevers deze regeling daardoor niet hebben gebruikt.

Deeltijd-WW

Per 1 april j.l. bestaat de mogelijkheid voor bedrijven om deeltijd-WW aan te vragen. De regeling is bedoeld voor bedrijven die voldoende gezond zijn om door de crisis heen te komen, ondanks een tijdelijk tekort aan omzet en orders. Veel bedrijven hebben de behoefte om gespecialiseerde vakkrachten te behouden voor als in de toekomst de vraag weer aantrekt. De werktijd van een werknemer mag met maximaal de helft de normale werktijd gekort worden. De werknemers blijven gedurende de deeltijd-WW in dienst bij de werkgever. Zij hoeven tijdens deze periode niet te solliciteren of een re-integratietraject te volgen. Tijdens de deeltijd-WW verbruiken werknemers opgebouwde ww-rechten. Over de gewerkte uren bouwen zij nieuwe rechten op. Een werkgever kan voor hun werknemers deeltijd-WW aanvragen na instemming van de vakbonden of een andere vertegenwoordiging van werknemers (afhankelijk van het aantal werknemers).

Duur deeltijd-WW

Deeltijd-WW wordt in eerste instantie toegekend voor drie maanden, werkgevers kunnen vervolgens twee keer een verlenging met zes maanden aanvragen.

Voorwaarden

- De werkgever heeft de instemming van de werknemersvertegenwoordiging nodig, als de vermindering van het aantal te werken uren 20 of meer werknemers betreft.
- De werkgever moet doorbetaling van het loon garanderen in het geval dat een werknemer geen recht heeft op de WW-uitkering over de verminderde uren.
- De werkgever dient afspraken te maken met de werknemers over scholing en detachering voor de werknemers van wie de te werken uren worden verminderd. De werkgever komt niet voor de verlenging van de deeltijd-WW in aanmerking als hij niet concreet invulling heeft gegeven aan deze afspraak. Dit toont hij aan met een schriftelijk verslag.
- De werkgever neemt de werknemers na afloop van de periode van de deeltijd-WW weer volledig in dienst.

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

Van deeltijd-WW toch de WW in?

Het is de bedoeling dat de werknemer na afloop van de deeltijd-WW weer volledig gaat werken bij zijn werkgever. Als de werkgever hem toch tijdens de periode van deeltijd-WW ontslaat, moet de werkgever het Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de helft van de betaalde werkloosheidsuitkering terugbetalen. Dat is ook het geval als de werkgever de werknemer binnen een bepaalde periode na afloop van de deeltijd-WW ontslaat.

Aanvragen deeltijd-WW.

De deeltijd-WW kan aangevraagd worden bij het UWV. De regeling duurt vooralsnog tot 1 januari 2010. Bedrijven waaraan reeds werktijdverkorting is toegekend, kunnen gedurende deze periode geen deeltijd-WW aanvragen. Na afloop van de werktijdverkorting kan wel gebruik gemaakt worden van de deeltijd-WW.

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: www.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl