

Werktijdverkorting -
de meest gestelde vragen beantwoord in één overzicht

17 maart 2020



Werktijdverkorting – de meest gestelde vragen beantwoord in één overzicht

Inmiddels kunnen we er niet meer om heen. Maatregel na maatregel wordt nu ook in Nederland getroffen om de gevolgen van het COVID-19 virus (ook wel: het 'Coronavirus') tegen te gaan. Naar aanleiding van de meest recente maatregelen d.d. 15 maart jl. zijn scholen, kinderdagverblijven, eet- en drinkgelegenheden (niet zijnde hotels), en andere openbare etablissementen zoals bijvoorbeeld fitnessclubs gesloten. Maar ook andere ondernemingen die vooralsnog niet zijn gesloten worden hard getroffen door de uitbraak van het Coronavirus. Zo meldt KLM dat zij zich genoodzaakt ziet om werktijdverkorting aan te vragen. Inmiddels zouden er in totaal al ruim 20.000 aanvragen door werkgevers in Nederland zijn ingediend.

AKD heeft de meest gestelde vragen rond dit onderwerp gebundeld in één overzichtelijk artikel. In dit artikel wordt ingegaan op de (on)mogelijkheden van het aanvragen van werktijdverkorting en wat de gevolgen zijn van het toepassen van werktijdverkorting voor werkgevers.

Wat is werktijdverkorting?

Werktijdverkorting is een instrument waarmee een werkgever haar werknemers tijdelijk minder uren kan laten werken. Wel blijft het dienstverband van de werknemer volledig bestaan. Er is dus geen sprake van een (deeltijd)ontslag.

Een werkgever mag in de hoofdregel niet eenzijdig de overeengekomen werktijd van een werknemer verminderen, tenzij door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een ontheffing daarvoor is verleend. Een verzoek om ontheffing kan worden toegewezen indien wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Beleidsregels Ontheffing verbod op werktijdverkorting' (de 'Beleidsregels') dat:

- i. er sprake is van buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend; en
- ii. gedurende tenminste 2 kalenderweken maar niet meer dan 24 weken, ten minste 20% van de aan werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan of naar verwachting niet zal kunnen worden benut.

Ontheffing wordt verleend voor de duur van ten hoogste zes (6) weken. Op verzoek van de werkgever kan de looptijd maximaal drie (3) maal worden verlengd voor een periode van telkens ten hoogste zes (6) weken.

Wat zijn buitengewone omstandigheden?

Buitengewone omstandigheden zijn omstandigheden die buiten het normale ondernemersrisico vallen. Met andere woorden, indien de verhindering die leidt tot het verminderen van het aanbod van werk slechts de werkgever persoonlijk betreft, is er geen sprake van buitengewone omstandigheden. Zo is ziekte van de werkgever geen buitengewone omstandigheid in de zin van de Beleidsregels. Ook andere ondernemersomstandigheden, zoals fluctuaties in de bedrijvigheid, gewijzigde concurrentieverhoudingen en/of importverboden zijn geen buitengewone omstandigheden in de zin van de Beleidsregels.

Wat zijn dan wél buitengewone omstandigheden? In de toelichting op de Beleidsregels (Stcrt 15 oktober 2004, nr. 99) worden als voorbeelden plaatselijke, regionale en/of nationale calamiteiten genoemd. Ook calamiteiten op het niveau van de ondernemer kunnen buitengewone omstandigheden zijn. Te denken valt aan brand en/of blikseminslag. Bij niet-ondernemersgebonden calamiteiten worden meerdere ondernemingen geraakt door de effecten van de calamiteit. Desalniettemin zal per onderneming afzonderlijk worden beoordeeld of de calamiteiten tot het ondernemersrisico behoren of niet. Voorbeelden die worden genoemd zijn de vuurwerkcrisis in Enschede in 2000, de MKZ- varkens- en vogelpest- crises maar ook virusziekten zoals SARS. Ook de huidige COVID-19 (ook wel: corona) crisis is een buitengewone omstandigheid in de zin van de Beleidsregels.

Wanneer is sprake van werkvermindering?

Van werkvermindering is sprake wanneer de arbeidscapaciteit niet kan worden benut omdat werknemers geheel of gedeeltelijk de overeengekomen arbeid niet kunnen verrichten, noch andere arbeid die hen in redelijkheid kan worden opgedragen. Onder arbeidscapaciteit wordt het directe personeel van de werkgever verstaan. Ingeleend personeel zoals uitzendkrachten, wordt niet tot de arbeidscapaciteit van de werkgever gerekend.

De vermindering moet ten minste 20% van de arbeidscapaciteit bedragen. Let wel, dit is niet hetzelfde als een verminderde omzet. Het gaat erom dat de werkgever ten minste 20% van zijn arbeidscapaciteit niet kan of zou kunnen inzetten.

Er is sprake van werkvermindering in de zin van de Beleidsregels wanneer de periode van werkvermindering ten minste twee (2) weken en ten hoogste 24 weken duurt. De twee weken-eis geldt bovendien als wachttijd voor de aanvraag. Als twee weken na de aanvraag blijkt dat de werkvermindering nog steeds voortduurt, zal de ontheffing op het verbod van werktijdvermindering worden verleend. De ontheffing gaat in met terugwerkende kracht per de kalenderweek waarin de aanvraag is ingediend. Als op het moment van aanvraag duidelijk is dat de werkvermindering langer dan twee weken zal duren, geldt dat de ontheffing ook direct kan worden verleend.

Afhankelijk van het moment waarop een aanvraag verband houdende met de uitbraak van het Coronavirus wordt ingediend, is het mogelijk dat de ontheffing per direct al wordt verleend.

Er zal geen ontheffing worden verleend voor de periode vóór de aanvraagdatum. Wij adviseren u daarom om niet te lang te wachten met het indienen van een aanvraag.

Krijg ik bij werkvermindering van ten minste 20% altijd ontheffing op het verbod van werktijdverkorting?

Het is van belang dat er een directe relatie bestaat tussen de buitengewone omstandigheid en de werkvermindering bestaat. Als de werkvermindering een indirect – en dus later optredend – gevolg is van de buitengewone omstandigheid zal geen werktijdverkorting (meer) worden verleend.

De ontheffing wordt verleend voor de duur van ten hoogste zes (6) weken. Indien nodig kan de werkgever verzoeken om een verlenging. Ligt herstel van de bedrijvigheid voor een onderneming niet (meer) in de verwachting, dan zal de ontheffing van het verbod op werktijdverkorting niet worden verlengd.

Ook zal geen ontheffing op het verbod van werktijdverkorting worden verleend indien het aantal werknemers niet op de voor de onderneming te verwachten behoefte is afgestemd. In dat geval wordt namelijk aangenomen dat (een deel van) de werknemers in de toekomst niet meer bij de betreffende werkgever werkzaam zullen zijn en de werkvermindering structureel is. Van overbrugging is dan geen sprake, waardoor de werkgever genoodzaakt zal zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen conform het reguliere ontslagrecht.

Wat zijn de gevolgen van werktijdverkorting?

Nadat ontheffing van het verbod op werktijdverkorting is verleend, dient de werkgever dit bij het UWV te melden. Voor de werknemers kan de werkgever vervolgens een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (ook wel: de WW-uitkering) aanvragen. Ook dit dient de werkgever te doen bij het UWV.

Gedurende de werktijdverkorting dient u het salaris van de werknemers voor de uren dat zij werkzaamheden verrichten door te betalen. Het UWV zal de WW-uitkeringen rechtstreeks aan u betalen.

De hoogte van de WW-uitkering bedraagt 75% van het maximum dagloon over de eerste twee maanden en 70% daarvan over de daaropvolgende maanden.

Op grond van de huidige wet- en regelgeving vervalt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever over de uren waarvoor ontheffing op het verbod van werktijdverkorting is verleend. Dit betekent dus dat de werknemer wél zal worden geconfronteerd met een inkomensachteruitgang. De WW-uitkering voor de uren waarop de werktijdverkorting wordt toegepast is namelijk niet gelijk aan het salaris dat de werknemer (normaliter) over die uren had ontvangen. Indien de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering (zie hierna) dan zal de werknemer met een nog grotere inkomensachteruitgang geconfronteerd worden.

N.B. De wetgeving op dit gebied is zeer recent gewijzigd. Door verschillende instanties lijkt nog als uitgangspunt genomen te worden dat de werkgever wél verplicht is tot volledige loondoorbetaling. Deze verplichting lijkt te zijn gebaseerd op de oude regeling.

Hebben al mijn werknemers aanspraak op een WW-uitkering?

Slechts de werknemers die voldoen aan de “reguliere” voorwaarden voor het verkrijgen van een WW-uitkering, zullen voor de WW-uitkering in aanmerking komen. Dit betekent dat de werknemer in de afgelopen 36 weken in ten minste 26 weken loon heeft verdiend en dat de werknemer na de werktijdverkorting het recht op loon heeft verloren over ten minste vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren. Anders bij gewone werkloosheid is de werknemer niet ontslagen. Dit betekent dat de werknemer zich niet beschikbaar hoeft te houden voor en te zoeken naar werk bij een andere werkgever gedurende de eerste periode van werktijdverkorting. Wordt de werktijdverkorting op uw verzoek na zes weken verlengd, dan moet de werknemer wel beschikbaar zijn voor tijdelijke werkzaamheden bij een andere werkgever.

Wat als uw werknemer niet voldoet aan de reguliere voorwaarden voor het verkrijgen van een WW-uitkering? Het UWV zal aan deze werknemer geen WW-uitkering toekennen. Het kan ook zijn dat een werknemer niet gedurende de volledige duur van de werktijdverkorting een WW-uitkering krijgt, bijvoorbeeld omdat er niet voldoende arbeidsjaren zijn opgebouwd. In dat geval eindigt de WW-uitkering wel gedurende de werktijdverkorting.

Ook werknemers die op het moment van het aanvragen van werktijdverkorting al arbeidsongeschikt zijn, zullen niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering. De inkomenspositie van deze werknemers zal ongewijzigd blijven omdat u wel verplicht bent om het salaris van deze werknemers door te betalen. De ontheffing op het verbod van werktijdverkorting geldt dus niet voor de werknemer die moment van het aanvragen van werktijdverkorting al arbeidsongeschikt is.

Hoe zit het met ZZP'ers?

Met de ZZP'er is in principe geen arbeidsovereenkomst gesloten. Dit betekent dat er geen arbeidsrelatie bestaat en aldus is er ook geen sprake van een loondoorbetalingsplicht. Om die reden wordt de verminderde inzet van ZZP'ers niet meegeteld in de vermindering van de arbeidscapaciteit.

Of u verplicht bent om de ZZP'er al dan niet geheel of gedeeltelijk te betalen, zal afhangen van hetgeen u met de ZZP'er daarover in de opdrachtovereenkomst bent overeengekomen.

Een ZZP'er zelf zal eveneens geen gebruik kunnen maken van de werktijdverkorting. Een ZZP'er heeft namelijk geen personeel en dus ook geen verminderde arbeidscapaciteit. Wanneer ZZP'ers in tijdelijke financiële problemen komen, kunnen zij onder voorwaarden een beroep doen op het Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen 2004. Deze regeling wordt uitgevoerd door de gemeente. Mogelijk kunnen ZZP'ers die in financiële problemen komen door de uitbraak van het Coronavirus ook een beroep doen op deze regeling.

Moet ik een (gedeeltelijke) transitievergoeding betalen?

Werktijdverkorting is geen (vorm van) ontslag. De arbeidsovereenkomst wordt zoals gezegd niet beëindigd. Om die reden bent u dus geen transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd. Bovendien zal de werknemer na afloop van de periode van werktijdverkorting zijn reguliere werkzaamheden in volle omvang weer hervatten.

Besluit u tijdens de periode van werktijdverkorting wel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer over te gaan? Dan bent u hoogstwaarschijnlijk wél een transitievergoeding verschuldigd. Afhankelijk van de omstandigheden waarin het ontslag plaats vindt, kan dit anders zijn. Dit geldt ook in de situatie waarin de tijdelijke arbeidsovereenkomst op uw initiatief niet wordt voortgezet.

Hoe vraag ik werktijdverkorting aan?

De ontheffing van het verbod op werktijdverkorting wordt verzocht bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en geschiedt via een [digitaal formulier](#). Ook de verlengingsverzoeken worden ingediend middels hetzelfde formulier. Als aanvrager bent u zelf verantwoordelijk voor de juiste en volledige beantwoording van de vragen én het aanhechten van de bijlagen.

Zo dient u de oorzaak van het verzoek om werkverkorting te omschrijven. Een enkele verwijzing naar de uitbraak van het Coronavirus zal dan niet volstaan. U dient te onderbouwen waarom de uitbraak het Coronavirus voor uw onderneming tot gevolg heeft dat u ten minste 20% van de beschikbare arbeidscapaciteit niet meer kunt benutten. Ook dient u een overzicht te overleggen van de werknemers voor wie u ontheffing van het verbod op werktijdverkorting aanvraagt.

Bij gebrek aan en/of onvolledige informatie kan het aanvraagproces worden vertraagd. Het is dus van groot belang dat u de aanvraag deugdelijk en compleet indient. Aangezien werktijdverkorting niet eerder ingaat dan op de datum van aanvraag, is het bovendien van belang dat u niet te lang wacht met het indienen van uw aanvraag.

Mijn verzoek om werktijdverkorting is afgewezen, wat nu?

Een afwijzing van de aanvraag om ontheffing van het verbod op werktijdverkorting is een bestuursbesluit waartegen bezwaar kan worden ingesteld. Dat moet u doen binnen zes (6) weken. Indien de beslissing op bezwaar ook afwijzend is, is het mogelijk om beroep in te stellen bij de bestuursrechter.

Zonder ontheffing is het niet toegestaan om eenzijdig over te gaan tot werktijdverkorting. Dit is een economisch delict en dus een strafbaar feit.

Indien u naar aanleiding van dit artikel vragen heeft over het aanvragen van werktijdverkorting of juridisch advies wenst over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het Coronavirus voor uw onderneming, neem dan contact op met de experts van het Arbeid & Pensioen-team van AKD.



Jadeena Janssen
jjanssen@akd.eu
+31 88 253 5649



Daphne van Zelst
dvanzelst@akd.eu
+31 88 253 5137



Mariëlle van Winden
mvanwinden@akd.eu
+31 88 253 5358

Dit artikel is geschreven door Jadeena Janssen.