

Coronavirus - werktijdverkorting

Om in aanmerking te komen voor werktijdverkorting moeten er buitengewone omstandigheden zijn, zoals het coronavirus. De werkgever moet minimaal 2 en maximaal 24 weken ten minste 20% minder werk hebben binnen de gehele organisatie, deze vermindering van werk mag niet tot het normale bedrijfsrisico horen. Dus als er normaal gesproken in de genoemde periode altijd vermindering van werk is dan is er geen grond om werktijdverkorting aan te vragen. De werktijdverkorting heeft een eigen risico termijn van twee weken.

Zoals bekend houdt werktijdverkorting in dat werknemers voor wie tijdelijk minder werk is in dienst blijven bij de werkgever en dat de niet-gewerkte uren betaald worden door het UWV. Oproepkrachten vallen buiten de werktijdverkorting.

De procedure voor de aanvraag van werktijdverkorting is dat de werkgever bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aanvraag indient voor tijdelijke werktijdvermindering voor zijn personeel. Een onderdeel van de aanvraagprocedure is een bedrijfsbezoek door de afdeling Arbeid Juridische Dienstverlening van het UWV. De uiteindelijke toekenning wordt afgegeven voor een periode van 6 weken die daarna nog maximaal 3 keer verlengd kan worden.

Na toekenning kan de werkgever na afloop van de vergunningsperiode voor zijn werknemers een tijdelijke WW-uitkering wegens werktijdverkorting aanvragen.

Voldoen de werknemers aan de eisen van de Werkloosheidswet? Dan krijgen zij deze tijdelijke WW-uitkering. UWV vergoedt achteraf dan de uren dat ze niet werkten tijdens de vergunningsperiode. Dit geldt alleen voor de uren waarvoor een vergunning is afgegeven. De werkgever betaalt dus minder loonkosten, terwijl de werknemers volledig in dienst blijven.

De tijdelijke WW-uitkering wegens werktijdverkorting moet binnen één week na afloop van de vergunning periode (6 weken) worden aangevraagd door de werkgever. De tijdelijke WW-uitkering wordt uitbetaald aan de werkgever omdat deze het volledige loon aan de werknemers door betaald.

De WW-uitkering geldt per werknemer en deze moet ook voldoen aan alle eisen om een WW-uitkering te krijgen en maar de werkgever ontvangt de uitkering. Na de eerste van 6 weken gelden alle rechten en plichten, die bij een reguliere WW-uitkering horen, voor de werknemer.