

# Maak uw eigen deeltijd-WW!

JOOP VAN ZIJL

Minister Donner heeft de speciale regeling verruimd waarbij werknemers voor een deel van hun werktijd werktijdverkorting krijgen en daarvoor in de plaats een deeltijd WW-uitkering ontvangen. Het budget voor de oude regeling was op en bovendien vond de minister dat werkgevers veel te ruim gebruik maakten van de oude regeling. Die was eigenlijk alleen bedoeld om belangrijke vakkrachten aan het bedrijf te binden, zodat ze weer volledig terug in dienst kunnen treden zodra de economie dat toelaat. Minister Donner heeft binnen zijn begroting evenwel nieuw geld gevonden waardoor de regeling voorlopig weer door kan gaan.

'En passant' heeft hij ook de voorwaarden aangescherpt.

Dat het geld op zou zijn en dat een aanscherping van de regels noodzakelijk zou zijn, heeft mij steeds verbaasd. In de praktijk kiezen werkgevers simpelweg tussen de mogelijkheid om één werknemer te ontslaan en de mogelijkheid om twee werknemers voor de helft in de deeltijd-WW te stoppen. De kosten van de WW-uitkering kunnen in beide gevallen toch niet heel erg uiteenlopen, al geldt voor de werknemer die wordt ontslagen eerst nog een opzegtermijn. Voor de twee werknemers die voor de helft deeltijd-WW krijgen is dat niet het geval. Het verschil lijkt echter te zijn dat de deeltijd-WW-uitkering binnen de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt bekostigd, terwijl de gewone WW-uitkering wordt betaald uit de sectorfondsen (eerste zes maanden) en het Algemeen Werkloosheidsfonds (na de eerste zes maanden). De laatste jaren zijn op last van de regering in deze fondsen aanzienlijk meer premies gestort dan het UWV noodzakelijk achtte voor het doen van WW-uitkering. Het geld zou daarom nooit op kunnen zijn geweest als ook de deeltijd-WW-uitkering uit deze fondsen werd betaald.

Het grote punt is echter dat de gelden in de sectorfondsen en het Algemeen Werkloosheidsfonds meetellen bij de berekening van het begrotingstekort. Dat maakte dat de regering in het verleden die fondsen graag verder zag aangroeien en daartoe relatief hoge premies vast stelde. En het maakt nu dat de regering deeltijd-WW vanuit de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid betaald wenst te zien. Het bedrag dat aan deeltijd-WW-uitkeringen wordt besteed, moet minister Donner dan elders op zijn begroting bezuinigen, zodat deeltijd-WW het begrotingstekort niet beïnvloedt.

Inmiddels kent de deeltijd-WW-regeling nogal wat bezwarende voorwaarden. Zo moet overeenstemming met de vakbonden of personeelsvertegenwoordiging worden bereikt, waarbij vaak als voorwaarde wordt gesteld dat de 75% respectievelijk 70% WW-uitkering wordt aangevuld tot 100% van het loon. Met de vakbonden of personeelsvertegenwoordiging moeten afspraken worden gemaakt over scholing van de werknemers, welke afspraken moeten worden nageleefd op straffe van niet-verlenging van de werktijdverkorting. De werktijd moet met minimaal 20% en mag met maximaal 50% worden verkort. De werktijdverkorting geldt voor een beperkte duur, die afhankelijk is van het percentage werknemers dat van de regeling gebruikmaakt, terwijl om de dertien weken verlenging moet worden aangevraagd. En bovenal dienen de werknemers na afloop van de werktijdverkorting weer voor tenminste 13 weken (of als dit langer is: eenderde van de duur van de werktijdverkorting) terug in dienst te worden genomen, op straffe van betaling van een boete aan het UWV ter grootte van de helft van de genoten WW-uitkering plus werkgeverslasten.

Werkgevers kunnen in zekere zin echter ook hun eigen deeltijd-WW-uitkering creëren, waarbij al deze bezwarende

voorwaarden niet gelden. Dat kan niet als een ontslag wordt gerealiseerd langs de weg van opzegging van de arbeidsovereenkomst na verkregen ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf. Dan geldt immers dat de ontslagvolgorde in geval van ontslag van werknemers met een vergelijkbare functie wordt bepaald op grond van de regels van het zogenaamde afspiegelingsbeginsel. Daarbij wordt per bedrijfsvestiging gekeken naar de leeftijdsgroep en vervolgens naar het aantal dienstjaren. De regels die de ontslagvolgorde bepalen, gaan daarbij uit van hele ontslagen en niet van 'twee halve' als alternatief. Maar als een werkgever zelf met zijn werknemers overeenstemming kan bereiken over 'twee halve ontslagen' als alternatief voor 'één hele', komt het UWV WERKbedrijf er niet aan te pas en kunnen de regels inzake het afspiegelingsbeginsel buiten toepassing worden gelaten. De werknemer krijgt dan even goed recht op een WW-uitkering, zij het pas na afloop van de opzegtermijn en zij het dat hij dan wel een sollicitatieverplichting heeft. Voor de werkgever is het de kunst om dan overeenstemming met de betreffende werknemers te bereiken, hetgeen eenvoudiger zal zijn als de betreffende werknemer degene zou zijn die geheel ontslagen wordt als een ontslagvergunning wordt gevraagd. Maar wellicht kan ook degene die bij aanvraag van een ontslagvergunning het ontslag bespaard zou blijven over de streep worden getrokken met een combinatie van beroep op solidariteit, betaling van een gedeeltelijke ontslagvergoeding en/of een toezegging tot volledige wederindiensttreding indien en zodra de aantrekkende economie dat toelaat. Als het lukt, zijn de voordelen voor de werkgever groot. Geen van de beperkende voorwaarden van de deeltijd-WW-regeling geldt dan immers. ■

Mr. J.P.M. (Joop) van Zijl, advocaat in Tilburg.