



[Noor Cuppen](#)



[Nadia Adnani](#)

Minder werk vanwege het coronavirus? Vraag werktijdverkorting aan!

Lees hier onze praktische tips:

Kern van de regeling

Werkgevers die als gevolg van het coronavirus te kampen hebben met werkvermindering van ten minste 20% kunnen een vergunning voor werktijdverkorting aanvragen voor (een deel van) hun werknemers bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De vergunning wordt verleend voor een periode van maximaal 6 weken en kan driemaal worden verlengd tot in totaal 24 weken. Wordt de vergunning verleend (of verlengd), dan dient de werkgever dit direct te melden bij het UWV. Ook vervalt dan voor de werkgever de verplichting om het loon door te betalen (over het deel waarvoor de vergunning tot werktijdverkorting is verleend).

Belangrijkste voorwaarden

Als belangrijkste voorwaarden voor verlening van een dergelijke vergunning gelden:

- De werkgever moet als gevolg van het coronavirus naar verwachting over een periode van minimaal 2 weken tot maximaal 24 weken minstens 20% minder werk voorhanden hebben;
- Aan de werkgever die zijn personeelsbestand eerder al niet op orde had (en dus al te veel werknemers had voor het beschikbare werk) wordt geen vergunning verleend;
- De werkgever kan de werktijdverkorting alleen aanvragen voor werknemers, niet zijnde uitzendkrachten, zzp'ers en oproepkrachten met een nul-urencontract, zo staat vermeld op de website van het SZW;
- Over de periode voorafgaand aan de aanvraag wordt geen vergunning verleend (dus geen terugwerkende kracht).

Hoe wordt het percentage bepaald?

Het percentage van werkvermindering wordt bepaald aan de hand van het aantal uren dat de werkgever verwacht dat zijn werknemers in totaal minder kunnen werken. In de aanvraag moet de werkgever opgeven (i) hoeveel werknemers bij hem in dienst zijn, (ii) hoeveel uren die werknemers tezamen per week werken, (iii) hoeveel werknemers er minder gaan werken en (iv) hoeveel uren die werknemers tezamen naar verwachting minder per week zullen gaan werken. Het percentage aan werkvermindering wordt dan berekend aan de hand van het antwoord op vraag (iv) gedeeld door het antwoord op vraag (ii) vermenigvuldigd met 100%. Als dat percentage hoger is dan 20% komt een werkgever in aanmerking voor een werktijdvergunning.

Wat ontvangen werknemers?

De werknemer kan voor het urenverlies een WW-uitkering ontvangen ter compensatie. Het bedrag dat wordt gecompenseerd is gedurende de eerste twee maanden beperkt tot 75% van het loon van de werknemer en daarna tot 70% (tot het maximale dagloon). Dit betekent dat een inkomensgat over het aantal uren werkvermindering ontstaat van 25% (gedurende de eerste twee maanden) dan wel 30%. Over het urenverlies heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting. De werkgever is niet verplicht om deze uitkering aan te vullen tot het gebruikelijke loon. Vanuit goed werkgeverschap – en indien de omstandigheden het toelaten – kan de werkgever besluiten om wel (deels) aan te vullen.

Praktische tips

Wij geven werkgevers de volgende praktische tips mee:

- Let op het moment van de aanvraag van de vergunning. De periode van 6 weken begint namelijk vanaf dat moment al te lopen. Het verdient dus aanbeveling om de vergunning ook pas echt aan te vragen op het moment waarop de werkgever verwacht dat minder werk voorhanden zal zijn;
- Het is mogelijk om een bepaalde groep werknemers minder te laten werken. Het kan immers zo zijn dat het coronavirus op een bepaalde afdeling van uw bedrijf geen invloed heeft. Voorwaarde blijft uiteraard wel dat wordt voldaan aan de werkvermindering van 20% (binnen het gehele bedrijf);
- Als de aanvraag (of verlenging) is verleend kunt u daaraan geen werknemers meer toevoegen. Dit kan pas weer op het moment waarop een (nieuwe) verlenging wordt verzocht;
- Of het UWV zal overgaan tot een WW-uitkering wordt getoetst aan de normale vereisten daarvoor. Zo zal bijvoorbeeld geen WW worden uitgekeerd aan werknemers die minder dan vijf uren arbeidsverlies per week hebben;
- Gedurende de eerste 6 weken geldt de sollicitatieplicht van de werknemer in het kader van de WW niet. Bij een eventuele verlenging van de vergunning is dat wel het geval.
- Wij adviseren om de OR te betrekken en instemming te vragen.

Heeft u nog vragen? Neem dan gerust contact met ons op.