

## Nieuwsbrief werktijdverkorting

### Verminderde bereikbaarheid AABO (vragen het liefst per mail)

Wij willen u verzoeken wanneer u vragen heeft deze per mail te stellen aan het team waar u onder valt. Het kan nu voorkomen dat we telefonisch minder bereikbaar zijn door o.a. het thuiswerken van een aantal collega's.

We zullen u zo spoedig mogelijk antwoorden op uw vragen.

### Loondoorbetalingsverplichting ivm Corona

Het kan per situatie verschillen of het loon wel of niet doorbetaald moet worden.

hieronder enkele voorbeelden:

- Wanneer uw werknemer ziek is (door corona of wat anders) moet het loon doorbetaald worden
- Werknemers zullen de opvang van hun kinderen in verband met de sluiting van school, of kinderopvang moeten regelen. Lukt dat niet direct dan kan de werknemer, als het noodzakelijk is voor de opvang van zijn kind(eren), calamiteitenverlof opnemen. Tijdens het calamiteitenverlof wordt het loon doorbetaald.

Calamiteitenverlof is alleen bedoeld om bij plotseling opkomende situaties de noodzakelijke voorzieningen te treffen. Het kan hooguit enkele dagen duren. Het biedt dus geen oplossing voor de gehele periode waarin scholen en kinderopvang gesloten moeten blijven. Daar is ook geen andere wettelijk voorziening voor.

Werknemers die daardoor geen oppas hebben zullen dus verlof moeten opnemen zodat ze zelf voor de opvang kunnen zorgen.

### Werkijdverkorting en een ww-uitkering voor het personeel aanvragen

In bijzondere situaties kunt u uw personeel korter laten werken. Bijvoorbeeld na een brand, overstroming of uitbraak zoals nu bij een epidemie (het coronavirus), waardoor uw personeel tijdelijk niet of minder ingezet kan worden. U kunt werktijdverkorting en een WW-uitkering voor uw personeel aanvragen als u aan de voorwaarden voldoet:

#### - Vergunning aanvragen

Op grond van de beleidsregels komt een verzoek tot werktijdverkorting voor toewijzing in aanmerking indien:

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

De voornoemde beleidsregels schrijven voor dat een ontheffing in elk geval niet zal worden verleend:

- Over perioden voorafgaand aan de datum waarop de aanvraag voor ontheffing is ontvangen;
- Voorzover het personeelsbestand van de onderneming niet op de voor de betrokken onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd;
- Indien de vermindering van werkzaamheden samenhangt met een werkstaking in de betreffende of in een andere onderneming, tenzij redelijkerwijs niet kan worden verwacht, dat de werkstaking door het verlenen van de ontheffing zal worden beïnvloed.

Een ontheffing voor werktijdverkorting kunt u uitsluitend aanvragen door gebruik te maken van een digitaal formulier. Verzoeken die op een andere wijze worden ingediend worden niet in behandeling genomen.

Aanvraag vergunning >

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite09.scherm1089?mWfr=123>

Bijlage aanvraag >

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/77836>

#### **- Vergunning melden bij het UWV**

Formulier > <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/melding-werktijdverkorting.doc>

Dit formulier dient verzonden te worden naar:

UWV  
Afdeling WW Werktijdverkorting  
Postbus 90055  
5600 PH EINDHOVEN

#### **- Verlenging**

Is er na afloop van de vergunning nog geen verbetering in uw bedrijf? Dan kunt u verlenging van de vergunning aanvragen. De werktijdverkorting mag in totaal maximaal 24 weken duren. De verlenging kan worden aangevraagd op dezelfde manier als de eerste aanvraag.

#### **- Aanvraag WW uitkering werktijdverkorting**

Heeft u aan het UWV doorgegeven dat u een vergunning voor werktijdverkorting heeft ontvangen? Dan kunt u na afloop van de vergunningsperiode voor uw werknemers een tijdelijke WW-uitkering wegens werktijdverkorting aanvragen. Voldoen uw 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 u een vergunning heeft. U betaalt dus minder loonkosten, terwijl uw werknemers volledig in dienst blijven.

U vraagt de tijdelijke WW-uitkering wegens werktijdverkorting aan binnen een week na afloop van de vergunningsperiode. Dit is dus in de zevende week nadat u de vergunning kreeg.

Gaat het om een verlenging van uw vergunning? Dan hoeft u dit niet eerst aan het UWV te melden. U vraagt met het formulier 'Aanvraag WW-uitkering' dan gelijk een WW-uitkering aan voor uw werknemers.

Aanvraag uitkering > <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/aanvraag-ww-uitkering-bij-werktijdverkorting.doc>

Dit formulier dient verzonden te worden naar:

UWV  
Afdeling WW Werkijdverkorting  
Postbus 90055  
5600 PH EINDHOVEN

Overige sites waar u informatie en veelgestelde vragen kunt vinden over bijvoorbeeld overbruggingskrediet of uitstel van belastingbetaling:

- de site van de KVK <https://www.kvk.nl/coronaloket/>
- de site van VNO-NCW <https://www.vno-ncw.nl/corona>

Voor vragen of suggesties kunt u altijd contact met ons opnemen.

Meer informatie kunt u vinden op onze [website](#).

Met vriendelijke groeten,

AABO BV