

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2803

Vragen van het lid **Van Hijum** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het aanvragen van de deeltijd-WW*. (Ingezonden 14 mei 2009)

1 Heeft u kennisgenomen van het artikel «Deeltijd-WW riskant voor kleiner bedrijf»?<sup>1</sup>

2 Bent u van mening dat het een reële inschatting is dat het aanvragen van deeltijd-WW voor kleine ondernemers een riskante zaak is, zoals geschetst door accountantsorganisatie HLB Van Daal & Partners? Zo ja, hoe kan dit risico worden voorkomen? Zo nee, in hoeverre is de boeteclausule dan een dode letter?

3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld als één van de grote klanten van een bedrijf met deeltijd-WW failliet gaat of een van de toeleveranciers? Kunt u uiteenzetten of en in welke gevallen het UWV de ondernemer persoonlijk aansprakelijk stelt en de schade op hem verhaalt?

4 In hoeverre is er bij bedrijven waaraan deeltijd-WW wordt versterkt ook perspectief op blijvende werkgelegenheid? Hoe wordt hier op getoetst?

5 Kunt u toelichten hoe, in welke mate en in welk tempo een aanspraak op deeltijd-WW ten koste gaat van opgebouwde WW-rechten? Kunt u toelichten welk perspectief er is voor een werknemer die zijn WW rechten heeft opgebruikt maar voor wie wel nog deeltijd-WW geldt?

6 Kunt u aangeven welke concrete eisen het UWV aan scholing stelt bij het beoordelen van de verlengingsvraag tot deeltijd-WW?

<sup>1</sup> Trouw, 11 mei 2009.

### Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 juni 2009)

1 Ja.

2, 3 en 4 In het artikel wordt gesteld dat deeltijd WW door de vergoeding een riskante zaak zou kunnen zijn voor kleine ondernemers. Aangevoerd wordt dat de toekomst van een bedrijf met onzekerheid is omgeven en dat daardoor ook onzeker is of een vergoeding moet worden betaald. De vergoeding bij deeltijd WW bewerkstelligt dat alleen die bedrijven deelnemen aan deeltijd WW die een lange termijn perspectief hebben.

Deeltijd WW dient namelijk alleen gebruikt te worden wanneer bedrijven verwachten in de toekomst weer voldoende werk te hebben. Door de vergoeding wordt een afweging aan werkgeverszijde gevraagd over de toekomst van het bedrijf. Het instemmingsvereiste van een werknemersvertegenwoordiging, samen met het volgen van de normale WW-regels bewerkstelligt deze afweging aan werknemerszijde. Door de vergoedingsregeling, in combinatie met het instemmingsvereiste en met het volgen van de normale WW-regels, is toetsing op een lange termijn perspectief inherent aan het Besluit. De feitelijke afweging over het toepassen van deeltijd WW is daarbij niet afhankelijk van de bedrijfsgrootte, maar van het lange termijn perspectief van de onderneming. In geval één van de grote klanten (of één van de toeleveranciers) failliet gaat en dit er toe leidt dat een werknemer werkloos wordt tijdens of na afloop van de periode van deeltijd WW, dan is de werkgever op basis van het Besluit deeltijd WW een vergoeding verschuldigd. De inschatting of dit risico zich zal voordoen, hoort bij de afweging van de werkgever of deeltijd WW het juiste pad met het oog op de

toekomst is. Zoals gezegd, de vergoeding is er om een afweging over het nut en de noodzaak van deeltijd WW aan werkgeverszijde te laten plaatsvinden. In voorkomende gevallen kan dat betekenen dat deeltijd WW niet dat juiste pad is en dat afgezien moet worden van het aanvragen van deeltijd WW. Met betrekking tot het te gelde maken van de vergoeding gelden de normale wettelijke regels. De ondernemer zelf zal daarbij in de regel niet persoonlijk aansprakelijk worden gesteld. Persoonlijke aansprakelijkheid kan aan de orde zijn in die gevallen waarin de ondernemingsstructuur (bijvoorbeeld een maatschap of een eenmanszaak) dusdanig is dat persoonlijke aansprakelijkheid ook in het normale economische verkeer voorkomt of indien de ondernemer duidelijk verwijtbaar gedrag heeft vertoond. Denk bijvoorbeeld aan frauduleus handelen van de ondernemer.

5

Het verbruik van WW-rechten gaat via de gewone systematiek van de WW. Dit betekent dat bij 1 week in de deeltijd-WW, 1 week WW-rechten worden verbruikt. Echter, doordat men bij deeltijd WW ook nog voor minimaal 50 procent werkt, bouwt een werknemer ook nieuwe WW-rechten op over deze gewerkte uren. Als een werknemer na de periode van deeltijd WW weer 26 weken volledig werkzaam is geweest, zijn zijn WW-rechten volledig hersteld. Voor gevallen waarin de werknemer zijn WW-rechten heeft opgebruikt, is het relevant dat de werkgever op grond van het Besluit slechts deeltijd WW kan toepassen, indien hij met de relevante werknemersvertegenwoordiging afspraken heeft gemaakt het loon door te betalen voor zover de betrokken werknemers geen recht meer hebben op een WW-uitkering. Of hierover afspraken zijn gemaakt, wordt getoetst door het UWV.

6

De werkgever en de relevante werknemersvertegenwoordiging moeten afspraken maken over scholing. De keuze hoe deze scholing wordt vormgegeven is daarbij vrij, maar dient tot doel te hebben dat de inzetbaarheid van de werknemer behouden blijft of wordt verbeterd. Bij een verlengingsaanvraag wordt door het UWV getoetst of de

gemaakte scholingsafspraken zijn nagekomen. De werkgever dient hiertoe een schriftelijk verslag te overleggen. Hoe deze specifieke scholing heeft bijgedragen aan de inzetbaarheid van de individuele werknemer zal verschillen per werknemer en werkgever. Indien blijkt dat de eerder gemaakte scholingsafpraak niet is nagekomen, impliceert dit dat verlenging niet mogelijk is en wordt de eerder verleende WW-uitkering beëindigd. Ook de relevante werknemersvertegenwoordiging heeft een controlerende taak in deze. Zij dienen immers akkoord te gaan met de verlengingsaanvraag van de werkgever. Bij het maken van deze nieuwe afspraak ligt het voor de hand dat gekeken wordt hoe de eerdere afspraken zijn ingevuld.