Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

36 940 Regels voor de inzet van arbeidsrechtelijke instrumenten en loonsubsidie om werkgevers in staat te stellen zoveel mogelijk werknemers te behouden in tijden van crises (Wet personeelsbehoud bij crisis)

Nr. 2

VOORSTEL VAN WET

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is te voorzien in een structureel wettelijk kader voor de inzet van arbeidsrechtelijke instrumenten en loonsubsidie ter ondersteuning van werkgevers in het behouden van zoveel mogelijk werknemers ten tijde van crises;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Paragraaf 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Algemene begrippen

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

arbeidscapaciteit: bedongen arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek tussen de werkgever en zijn werknemers;

crisis: een omstandigheid als bedoeld in artikel 2;

crisistijdvak: het tijdvak, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid;

herplaatsing: een herplaatsing door de werkgever van de werknemer overeenkomstig artikel 660b, eerste lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

loonaangifte: de opgave, bedoeld in artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964;

loonheffingennummer: het loonheffingennummer waarmee de werkgever ingevolge artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964 opgave aan de inspecteur heeft gedaan;

Onze Minister: Onze Minister van Werk en Participatie;

overheidswerkgever: de werkgever, bedoeld in artikel 1, onderdeel i, van de Werkloosheidswet;

overheidswerknemer: de werknemer, bedoeld in artikel 1, onderdeel j, van de Werkloosheidswet;

kst-36940-2
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

polisadministratie: de polisadministratie, bedoeld in artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

vereniging van werknemers: een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, als zodanig werkzaam is, en ten minste twee jaar in het bezit is van rechtspersoonlijkheid;

verloonde uren: de uren waarover loon is betaald en waarvan door de werkgever ingevolge artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964 opgave aan de inspecteur is gedaan;

verminderde loondoorbetaling: een verminderde loondoorbetaling door de werkgever aan de werknemer op grond van artikel 660b, eerste lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

werkgever: de werkgever, bedoeld in de Werkloosheidswet, niet zijnde een overheidswerkgever;

werknemer: de werknemer in de zin van hoofdstuk I, paragraaf 2, en hoofdstuk III van de Werkloosheidswet, niet zijnde een overheidswerknemer;

wettelijk minimumloon: het uurloon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht heeft.

Artikel 2. Crisis

1. De onvoorzienbare omstandigheid die in redelijkheid niet tot het reguliere ondernemingsrisico kan worden gerekend, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, vormt een crisis in de zin van deze wet en de daarop berustende bepalingen.

2. Van een crisis is sprake in geval van:

a. schade aan een productiemiddel ten gevolge van een niet aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werkgever of de eigenaar van het productiemiddel te wijten brand of explosie;

b. schade aan een productiemiddel ten gevolge van uitzonderlijke weersomstandigheden;

c. overheidsmaatregelen ter beperking van de gevolgen van uitzonderlijke weersomstandigheden; of

d. overheidsmaatregelen ter beperking van de verspreiding van planten- of dierziekten.

3. Een hierna genoemde omstandigheid, anders dan de omstandigheid in het tweede lid, valt niet onder het reguliere ondernemingsrisico en kan worden aangewezen als crisis, mits deze onvoorzienbaar is en het niet onaannemelijk is dat deze omstandigheid gedurende ten minste één maand zal leiden tot ten minste 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit binnen de onderneming van één of meerdere werkgevers:

a. uitval van vitale openbare infrastructuur;

b. een gewapend conflict tussen staten of een gewapend conflict tussen een regeringsleger en een of meer gewapende groepen, of tussen deze gewapende groepen onderling;

c. een door een buitenlandse overheid aan Nederland of in Nederland gevestigde ondernemingen opgelegde sanctie, voor zover het aanwijzen van de sanctie als crisis in overeenstemming is met het Nederlandse buitenlandbeleid en Onze Minister daarbij handelt in overeenstemming met de Minister van Buitenlandse Zaken en de Minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking;

d. een ramp als bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's, voor zover deze niet valt onder de toepassing van het tweede lid; of

e. door een overheidsorgaan bij of krachtens de artikelen 31, 35, 38, 47, 54, onderdelen b, c en d, 58d, 58f tot en met 58k, en 58o van de Wet publieke gezondheid genomen maatregelen ter bestrijding van een epidemie van een infectieziekte of een directe dreiging daarvan.

4. Bij ministeriële regeling kunnen weersomstandigheden die niet uitzonderlijk zijn als bedoeld in het tweede lid en omstandigheden die niet onvoorzien zijn als bedoeld in het derde lid worden aangewezen.

5. Ook een omstandigheid, anders dan de omstandigheid genoemd in het tweede of derde lid, kan worden aangewezen als crisis, mits is voldaan aan de criteria in het eerste lid en het niet onaannemelijk is dat deze gedurende ten minste één maand zal leiden tot ten minste 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit binnen de onderneming van één of meerdere werkgevers.

6. De aanwijzing, bedoeld in het derde en vijfde lid, en het vaststellen van de aanvangsdatum van de crisis vindt plaats bij ministeriële regeling. De aanwijzing in het vijfde lid vindt plaats in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad.

Paragraaf 2. De initiële aanvraag

Artikel 3. Vaststelling op aanvraag werkgever

1. Op aanvraag van een werkgever die het voornemen heeft gebruik te maken van herplaatsing of verminderde loondoorbetaling, stelt het UWV vast of die werkgever:

a. door een crisis is geraakt als bedoeld in artikel 5;

b. van dit voornemen melding heeft gemaakt bij Onze Minister; en

c. de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering, in de gelegenheid heeft gesteld advies als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden uit te brengen over het door de werkgever voorgenomen besluit tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling.

2. Ten aanzien van een werkgever die niet kan voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, omdat hij op grond van de Wet op de ondernemingsraden niet verplicht is een ondernemingsraad in stand te houden en evenmin om ten minste tweemaal per jaar een vergadering als bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, te beleggen, en die geen personeelsvertegenwoordiging heeft, stelt het UWV vast of die werkgever de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering, in de gelegenheid heeft gesteld om advies uit te brengen.

3. Het UWV geeft de beschikking, bedoeld in het eerste lid, binnen zes weken na ontvangst van de aanvraag.

4. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld over de melding van de werkgever en het verkrijgen van inzage in de gemelde informatie door een vereniging van werknemers.

Artikel 4. Crisistijdvak

1. De beschikking, bedoeld in artikel 3, eerste lid, wordt per crisis slechts eenmaal gegeven en heeft betrekking op een door de werkgever bij de aanvraag aan te geven crisistijdvak van twee, vier of zes aaneengesloten maanden.

2. Het crisistijdvak, bedoeld in het eerste lid, kan op aanvraag van de werkgever worden verlengd, ten hoogste tot een duur van zes aaneengesloten maanden. De verlenging vindt plaats met twee of vier maanden.

3. Op de aanvraag tot verlenging, bedoeld in het tweede lid, is artikel 3 van overeenkomstige toepassing.

4. De beschikking geldt met ingang van de eerste dag na bekendmaking daarvan door het UWV aan de werkgever en kan terugwerken tot en met tien weken, te rekenen vanaf de dag waarop de werkgever zijn aanvraag, bedoeld in artikel 3, eerste lid, of zijn aanvraag tot verlenging, bedoeld in artikel 4, tweede lid, bij het UWV heeft ingediend, maar uiterlijk tot en met de eerste dag van de crisis en in geval van verlenging uiterlijk tot de laatste dag van het crisistijdvak waarop de voorafgaande beschikking betrekking had.

Artikel 5. Geraakt door een crisis

1. Een werkgever is door een crisis geraakt wanneer het aannemelijk is dat hij ten gevolge van die crisis de in het crisistijdvak gelegen perioden van twee aaneengesloten maanden, geteld vanaf aanvang crisistijdvak, gemiddeld ten minste 20% van de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan benutten op de wijze waarop hij deze zou hebben benut indien zich geen crisis zou hebben voorgedaan.
2. Bij ministeriële regeling kunnen criteria worden bepaald op basis waarvan in ieder geval aannemelijk wordt geacht dat een werkgever door een crisis is geraakt.

Artikel 6. Advies op grond van de WOR

1. Tussen de werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering geldt ten aanzien van de adviesaanvraag, bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, in aanvulling op en in afwijking van de Wet op de ondernemingsraden het bepaalde in het tweede tot en met vierde lid.
2. De ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering brengt het advies, bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, uit of bericht de werkgever van zijn adviesrecht af te zien, binnen een redelijke termijn nadat de werkgever het advies heeft gevraagd. Deze redelijke termijn zal in beginsel niet meer dan twee kalenderweken bedragen.
3. Als het besluit van de werkgever bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet op de ondernemingsraden, niet overeenstemt met het advies van de ondernemingsraad, geldt in afwijking van artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden, voor de werkgever een opschorttermijn van twee weken in plaats van één maand. Voorts geldt in afwijking van artikel 26, tweede lid, van de Wet op de ondernemingsraden een beroepstermijn van twee weken in plaats van één maand.
4. Artikel 35b, derde en vijfde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is op de personeelsvergadering, bedoeld in artikel 3, tweede lid, van toepassing.

Artikel 7. Moment en wijze van aanvraag

1. Een aanvraag als bedoeld in artikel 3, eerste lid, kan worden ingediend gedurende een tijdvak van 26 weken te rekenen vanaf de eerste dag waarop de crisis plaatsvindt of, indien de aanwijzing van een crisis plaatsvindt op grond van artikel 2, zesde lid, gedurende een bij ministeriële regeling vast te stellen tijdvak van 26 weken te rekenen vanaf de dag dat de betreffende omstandigheid door Onze Minister is aangewezen als crisis.
2. Een aanvraag als bedoeld in het eerste lid kan niet eerder worden ingediend dan na afloop van de opschortingstermijn, bedoeld in artikel 6, derde lid, en na afloop van een eventuele lopende procedure bij de

Ondernemingskamer over een voorgenomen besluit tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling.

3. Een aanvraag tot verlenging als bedoeld in artikel 4, tweede lid, kan worden ingediend uiterlijk tot en met tien weken na de laatste dag van het crisistijdvak waarop de voorafgaande beschikking betrekking had.

Artikel 8. Gegevens en bescheiden bij aanvraag

1. Bij ministeriële regeling wordt bepaald welke gegevens en bescheiden als bedoeld in artikel 4:2, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht de werkgever verschaft bij de aanvraag, bedoeld in artikel 3, eerste lid, en de aanvraag tot verlenging, bedoeld in artikel 4, tweede lid.

2. Het UWV behandelt de aanvraag, bedoeld in het eerste lid, niet indien de werkgever bij zijn aanvraag niet de gegevens en bescheiden, bedoeld in het eerste lid, overlegt, mits de aanvrager de gelegenheid heeft gehad de aanvraag binnen een door het UWV gestelde termijn aan te vullen.

Artikel 9. Inlichtingenplicht werkgever

De werkgever is verplicht aan het UWV bij de aanvraag juiste en volledige gegevens te verstrekken en nadien onverwijld uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mede te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de beschikking op de aanvraag, bedoeld in artikel 3, eerste lid.

Artikel 10. Intrekken en wijzigen

1. Het UWV kan de beschikking op de aanvraag, bedoeld in artikel 3, eerste lid, en artikel 4, derde lid, intrekken of ten nadele van de werkgever wijzigen indien hij niet voldoet aan de inlichtingenplicht, bedoeld in artikel 9, en:

a. de door de werkgever bij zijn aanvraag verstrekte gegevens zodanig onjuist of onvolledig blijken dat op die aanvraag een andere beslissing zou zijn genomen, indien bij de beoordeling daarvan de juiste gegevens bekend zouden zijn geweest; of

b. de beschikking op de aanvraag onjuist was en de werkgever dit wist of behoorde te weten.

2. Een intrekking of wijziging als bedoeld in het eerste lid, kan niet plaatsvinden indien vijf jaren zijn verstreken na de dag van bekendmaking van de in te trekken of te wijzigen beschikking.

Paragraaf 3. Loonsubsidie

Artikel 11. Aanspraak loonsubsidie

Het UWV verstrekt op aanvraag van een werkgever per loonheffingennummer loonsubsidie over het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak.

Artikel 12. Subsidiabele uren

1. Subsidiabele uren zijn de uren binnen het subsidietijdvak waarover:

a. volledige verminderde loondoorbetaling heeft plaatsgevonden;

b. een werkgever verminderde loondoorbetaling mocht toepassen, maar dat niet of gedeeltelijk kon laten plaatsvinden omdat het loon anders onder het wettelijk minimumloon zou uitkomen;

c. een werkgever verminderde loondoorbetaling mocht toepassen, maar dat niet of gedeeltelijk kon laten plaatsvinden omdat de werknemer wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 629, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, een loon

ontvangt dat gelijk is aan of minder is dan 90% van het loon; of

d. een werkgever verminderde loondoorbetaling mag toepassen, maar dat nog niet kon laten plaatsvinden omdat beslag op het loon is gelegd;

2. Subsidiabele uren worden in aanmerking genomen, indien deze zijn opgenomen in de polisadministratie.

3. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld met betrekking tot het aanmerken van uren als subsidiabele uren, waarbij kan worden bepaald dat bepaalde uren niet worden aangemerkt als subsidiabele uren.

Artikel 13. Subsidietijdvak

1. Het subsidietijdvak is de periode waarover subsidie wordt aangevraagd. Deze periode vangt steeds aan op dezelfde dag als waarop het crisistijdvak start en kan twee, vier of zes maanden omvatten.

2. Het subsidietijdvak kan op aanvraag van de werkgever worden verlengd. De verlenging vindt plaats met twee of vier maanden, mits het subsidietijdvak binnen de periode van het crisistijdvak blijft.

Artikel 14. Hoogte loonsubsidie

1. De hoogte van de loonsubsidie is de som van de loonsubsidie per werknemer, bedoeld in het tweede lid, van werknemers die vallen onder het loonheffingennummer en wordt berekend op basis van gegevens in de polisadministratie.

2. De hoogte van de loonsubsidie per werknemer, is de uitkomst van:

$$A \times (B/C) \times 0{,}65 \times \text{factor werkgeverslasten}$$

Hierbij staat:

A voor subsidiabel loon, berekend door het geconstrueerde loon, bedoeld in het vierde lid, over alle aangiftetijdvakken waarin het loon over het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, is verantwoord.

B voor de subsidiabele uren die betrekking hebben op het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13.

C voor verloonde uren in de aangiftetijdvakken waarin het loon over het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, is verantwoord.

Als factor werkgeverslasten geldt de vastgestelde factor werkgeverslasten op de laatste dag van het subsidietijdvak.

3. Onder aangiftetijdvak wordt verstaan het tijdvak waarover de werkgever ingevolge artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964 opgave aan de inspecteur heeft gedaan van het loon van de werknemers voor wie hij in aanmerking wenst te komen voor een loonsubsidie.

4. Het geconstrueerde loon per werknemer wordt berekend over alle aangiftetijdvakken waarin het loon over het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, is verantwoord en is de uitkomst van:

$$D / (1 - ((E/F) \times 0{,}1))$$

Hierbij staat:

D voor het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, voor zover het betreft loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, in deze aangiftetijdvakken.

E voor de subsidiabele uren in deze aangiftetijdvakken.

F voor de verloonde uren in deze aangiftetijdvakken.

5. Het geconstrueerde loon bedraagt niet meer dan het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, zoals dat gold aan het einde van het laatste aangiftetijdvak waarin het loon over het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, is verant-

woord, vermenigvuldigd met 21,75 voor elk aangiftetijdvak van een maand en vermenigvuldigd met 20 voor elk aangiftetijd van vier weken.

6. In afwijking van het tweede lid, bedraagt de loonsubsidie per werknemer de uitkomst van:

B x 0,75 x het wettelijk minimumloon x 1,08 x factor werkgeverslasten, indien deze berekening leidt tot een hogere loonsubsidie voor de werknemer. Voor de factor werkgeverslasten en het wettelijk minimumloon wordt gekeken naar de vastgestelde factor werkgeverslasten en het geldende wettelijk minimumloon op de laatste dag van het subsidietijdvak.

7. In afwijking van op het vierde lid, wordt het aantal subsidiabele uren in een aangiftetijdvak waarover loonsubsidie is aangevraagd gesteld op nihil, indien de werknemer in dat aangiftetijdvak geen loon of minder loon heeft genoten omdat hij de bedongen arbeid niet heeft verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 629, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

8. Bij ministeriële regeling wordt de factor werkgeverslasten, bedoeld in het tweede en zesde lid, vastgesteld.

9. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld over wat voor de toepassing van het vierde lid wordt verstaan onder D.

10. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld over de berekening van de hoogte van de loonsubsidie.

Artikel 15. De aanvraag verlening loonsubsidie

De aanvraag tot verlening van loonsubsidie kan worden ingediend vanaf het moment dat van de subsidiabele uren en het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, eerste en tweede lid, loonaangifte is gedaan, tot en met 26 weken na afloop van het crisistijdvak.

Artikel 16. Gegevens en bescheiden bij aanvraag

1. Bij het indienen van een aanvraag, bedoeld in artikel 15, verstrekt het UWV aan de werkgever een overzicht van werknemers waarvoor subsidiabele uren zijn opgegeven en gegevens uit de polisadministratie die ten grondslag liggen aan de berekening van de loonsubsidie. Hierbij wordt het burgerservicenummer verwerkt van de werknemers waarop de loonsubsidie betrekking heeft.

2. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld over de gegevens die de werkgever aanlevert bij een aanvraag als bedoeld in artikel 15.

Artikel 17. Subsidieverlening

1. Het UWV geeft binnen zes weken na ontvangst van een aanvraag als bedoeld in artikel 15, een beschikking omtrent subsidieverlening.

2. Voor de berekening van de hoogte van de loonsubsidie op grond van artikel 14, worden voor de beschikking tot subsidieverlening de gegevens uit de polisadministratie gebruikt zoals deze gelden op het moment van indiening van de aanvraag tot subsidieverlening, bedoeld in artikel 15.

3. Indien de werkgever niet voldoet aan de verplichting in artikel 23, onderdeel d, verlaagt het UWV de hoogte van de loonsubsidie, bedoeld in artikel 14, tweede lid, berekend op basis van het subsidiabele loon van de werknemer ten aanzien waarvan de verplichting niet is nagekomen, naar 75% van dat bedrag.

4. Bij een aanvraag tot verlenging van het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, tweede lid, wordt de beschikking tot subsidieverlening herzien en wordt de hoogte van de subsidie opnieuw berekend over het totale subsidietijdvak.

Artikel 18 Subsidieverlening werkgevers met aangiftetijdvak halfjaar of jaar

Als een werkgever een aangiftetijdvak hanteert van een halfjaar of jaar geldt voor de verlening van loonsubsidie dat:

a. artikel 12, tweede lid, niet van toepassing is;

b. in afwijking van artikel 14, eerste lid, de loonsubsidie mede kan worden berekend op basis van gegevens die door de werkgever zijn verstrekt;

c. in afwijking van artikel 14, derde lid, onder aangiftetijdvak mede wordt verstaan het tijdvak waarover het loon wordt genoten, bedoeld in artikel 25 van de Wet op de loonbelasting 1964, door de werknemer voor wie de werkgever in aanmerking wenst te komen voor een loonsubsidie;

d. in afwijking van artikel 14, vijfde lid, onder aangiftetijdvak mede wordt verstaan het tijdvak waarover het loon wordt genoten, bedoeld in artikel 25 van de Wet op de loonbelasting 1964, door de werknemer voor wie de werkgever in aanmerking wenst te komen voor een loonsubsidie en de berekening van het maximale geconstrueerde loon dan naar rato van de duur van dat tijdvak plaatsvindt;

e. in afwijking van artikel 15 een aanvraag tot verlening van de loonsubsidie kan worden ingediend vanaf het moment dat het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak is uitbetaald;

f. in afwijking van artikel 17, tweede lid, voor de berekening van de hoogte van de loonsubsidie mede de door de werkgever bij de aanvraag tot subsidieverlening verstrekte gegevens kunnen worden gebruikt.

Artikel 19. Voorschot

1. Het UWV verstrekt de werkgever bij de beschikking tot subsidieverlening een voorschot.

2. De hoogte van het voorschot bedraagt 100% van het bedrag van de verlening, bedoeld in artikel 14.

3. Betaling van het voorschot geschiedt binnen twee weken na subsidieverlening.

Artikel 20. Opschorting van de betaling

Onverminderd artikel 4:56 van de Algemene wet bestuursrecht, schort het UWV de betaling van een voorschot als bedoeld in artikel 19, eerste lid, op, indien:

a. sprake is van een ernstig vermoeden dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden of de verplichtingen, bedoeld in artikel 23, onderdeel a, b, en c, die zijn verbonden aan de loonsubsidie; of

b. een melding van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

Artikel 21. Subsidievaststelling

1. Het UWV stelt de loonsubsidie ambtshalve vast vanaf 27 weken na afloop van het crisistijdvak, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, en uiterlijk binnen 10 maanden na afloop van het crisistijdvak.

2. Voor de berekening van de hoogte van de loonsubsidie op grond van artikel 14, worden voor de beschikking omtrent subsidievaststelling de gegevens uit de polisadministratie gebruikt zoals deze gelden op de peildatum. Die peildatum is de eerste dag van de 27e week na afloop van het crisistijdvak.

3. Indien in een loonaangifte van de werkgever na de peildatum, bedoeld in het tweede lid, nieuwe of gewijzigde gegevens zijn opgenomen die zouden leiden tot een lager bedrag aan loonsubsidie, kan het UWV besluiten deze gegevens in aanmerking te nemen voor de vaststelling van de hoogte van de loonsubsidie, bedoeld in artikel 14.

4. Indien de werkgever niet voldoet aan de verplichting in artikel 23, onderdeel d, verlaagt het UWV de hoogte van de loonsubsidie, bedoeld in artikel 14, tweede lid, berekend op basis van het subsidiabele loon van de werknemer ten aanzien waarvan de verplichting niet is nagekomen, naar 75% van dat bedrag.

Artikel 22. Subsidievaststelling werkgevers met aangiftetijdvak halfjaar of jaar

Als een werkgever een aangiftetijdvak hanteert van een halfjaar of jaar geldt voor de vaststelling van loonsubsidie dat:

a. in afwijking van artikel 14, vijfde lid, voor de berekening van het maximale geconstrueerde loon het maximale dagloon wordt vermenigvuldigd met 130,5 voor aangiftetijdvakken van een halfjaar en vermenigvuldigd met 261 voor aangiftetijdvakken van een jaar;

b. in afwijking van artikel 21, eerste lid, het UWV de loonsubsidie ambtshalve vaststelt vanaf het moment dat van het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, loonaangifte is gedaan en ten minste 26 weken na afloop van het crisistijdvak zijn verstreken;

c. indien van het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak, bedoeld in artikel 13, binnen 26 weken na afloop van het crisistijdvak geen loonaangifte is gedaan, het UWV in afwijking van artikel 21, eerste lid, de loonsubsidie uiterlijk ambtshalve vaststelt binnen vier maanden nadat loonaangifte is gedaan;

d. indien op de peildatum, bedoeld in artikel 21, tweede lid, van het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak nog geen loonaangifte is gedaan, wordt in afwijking van artikel 21, tweede lid, voor de berekening van de subsidievaststelling, de ten tijde van vaststelling over de aangiftetijdvakken meest recent ingediende loonaangifte waarin het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak is verantwoord, benut.

Artikel 23. Verplichtingen bij subsidieverstrekking en overdraagbaarheid

1. De werkgever aan wie loonsubsidie wordt verstrekt is verplicht:

a. aan het UWV bij de aanvraag tot subsidieverlening juiste en volledige gegevens te verstrekken en nadien onverwijld uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mede te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op loonsubsidie;

b. een zodanig controleerbare administratie te voeren dat alle voor de verstrekking van de loonsubsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en desgevraagd tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de loonsubsidie inzage te geven in deze administratie;

c. de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 te doen op de voorgeschreven wijze;

d. in het crisistijdvak, en tot en met vier maanden na afloop van dat tijdvak geen verzoek in te dienen als bedoeld in artikel 671a, lid 1 of 2, of artikel 671b, lid 1, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

2. Een verstrekte loonsubsidie is niet overdraagbaar.

Paragraaf 4. Bestuurlijke boete

Artikel 24. Bestuurlijke boete inlichtingenplicht

1. Het UWV kan aan de werkgever die niet voldoet aan de inlichtingenplicht, bedoeld in artikel 9, of 23, eerste lid, onderdeel a, een bestuurlijke boete opleggen indien op de aanvraag anders zou zijn beslist of indien de beschikking op de aanvraag zou zijn ingetrokken of gewijzigd indien de juiste of volledige gegevens bij het UWV bekend zouden zijn geweest.

2. De bestuurlijke boete bedraagt ten hoogste het bedrag van de derde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht. In geval van een herhaalde overtreding als bedoeld in het zesde lid bedraagt de bestuurlijke boete ten hoogste het bedrag van de vierde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht.

3. De beslissing tot het opleggen van een bestuurlijke boete baseert het UWV in ieder geval op:

a. de aard en ernst van de overtreding;

b. de mate van verwijtbaarheid van de werkgever; en

c. de mate waarin de overtreding het gevolg is van een handelen of nalaten van het UWV.

4. Het UWV legt een bestuurlijke boete op indien de werkgever:

a. een valselijk opgemaakt of vervalst geschrift als echt en onvervalst heeft gebruikt om een positieve beschikking als bedoeld in artikel 3, eerste lid, of een loonsubsidie te verkrijgen of te behouden, dan wel heeft gebruikt om mededelingen te doen over feiten en omstandigheden die van invloed kunnen zijn op het verkrijgen van die beschikking of het recht op loonsubsidie;

b. de inlichtingenverplichting opzettelijk heeft overtreden of grove schuld heeft ten aanzien van de overtreding en dit feit strekt tot bevoordeling van zichzelf; of

c. een overtreding heeft gepleegd waarvoor in beginsel strafrechtelijke vervolging is aangewezen en strafrechtelijke vervolging in het betreffende geval is uitgebleven.

5. Het UWV ziet af van het opleggen van een bestuurlijke boete, indien:

a. de werkgever voordat de overtreding door het UWV is geconstateerd uit eigen beweging alsnog de juiste inlichtingen verstrekt; of

b. naar het oordeel van het UWV aannemelijk is dat sprake is van een vergissing of anderszins een bestuurlijke boete niet zal bijdragen aan de met het betreffende besluit te dienen doelen.

6. De bestuurlijke boete kan worden verhoogd indien nog geen vijf jaar is verstreken sinds een eerdere bestuurlijke boete of strafrechtelijke sanctie wegens een overtreding van de inlichtingenverplichting onherroepelijk is geworden.

7. Het UWV is bevoegd op verzoek van degene aan wie de bestuurlijke boete is opgelegd, de bestuurlijke boete geheel of gedeeltelijk kwijt te schelden bij medewerking aan een schuldregeling.

8. Degene aan wie een bestuurlijke boete is opgelegd, is verplicht desgevraagd aan het UWV de inlichtingen te verstrekken die voor de tenuitvoerlegging van de bestuurlijke boete van belang zijn.

9. Het UWV kan afzien van het opleggen van een bestuurlijke boete indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Van een dringende reden is onder meer sprake indien de nadelige gevolgen van het opleggen van een bestuurlijke boete voor een belanghebbende onevenredig zijn in verhouding tot de met het besluit te dienen doelen.

10. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de wijze van tenuitvoerlegging van de beschikking waarbij de bestuurlijke boete is opgelegd.

11. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot de hoogte van de boetes wanneer de werkgever niet voldoet aan de inlichtingenplicht in artikel 23, eerste lid, onderdeel a.

Paragraaf 5. Wijziging andere wetten

Artikel 25. Wijziging van de Algemene wet bestuursrecht

De Algemene wet bestuursrecht wordt als volgt gewijzigd.

A

In bijlage 1 wordt in de alfabetische volgorde ingevoegd:
Wet personeelsbehoud bij crisis: een beschikking als bedoeld in artikel 3, eerste lid en artikel 4, tweede lid.

B

In artikel 10 van bijlage 2 wordt in de alfabetische volgorde ingevoegd: Wet personeelsbehoud bij crisis.

Artikel 26. Wijziging van het Burgerlijk Wetboek

Na artikel 660a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 660b

1. De werkgever kan een werknemer in verband met een crisis als bedoeld in artikel 2 van de Wet personeelsbehoud bij crisis gedurende het tijdvak, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, van die wet, voor de uren waarin de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten:
a. passende arbeid aanbieden met behoud van zijn loon en voor zover hierna niet anders is bepaald, dezelfde arbeidsvoorwaarden, welke arbeid de werknemer verplicht is te verrichten met dien verstande dat:
1°. de passende arbeid een bij de functie behorende gelijkwaardige of lagere beloning kent dan de bedongen arbeid;
2°. de arbeid wordt verricht bij dezelfde werkgever of bij een werkgever binnen dezelfde groep, bedoeld in artikel 24b van Boek 2; en
3°. eventuele extra reistijd wordt aangemerkt als werktijd en extra reiskosten worden vergoed; of
b. in afwijking van artikel 628, lid 1, 90% betalen over die uren, met dien verstande dat hij de werknemer over die uren ten minste het uurloon betaalt waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantie recht heeft.
2. De werkgever kan de instrumenten, bedoeld in lid 1, inzetten:
a. indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, heeft vastgesteld dat hij voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet personeelsbehoud bij crisis;
b. indien per categorie van uitwisselbare functies de herplaatsing of de verminderde loondoorbetaling voor alle werknemers binnen die categorie voor een gelijk percentage van de voor hen geldende arbeidsomvang wordt ingezet, waarbij voor de herplaatsing wordt afgerond op hele uren; en
c. indien voorafgaand aan het crisistijdvak, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, van de Wet personeelsbehoud bij crisis:
1°. de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd of ontbonden op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a; en
2°. de werkgever geen toestemming heeft verkregen als bedoeld in artikel 671a, lid 1 of 2, om de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, op te zeggen, die op grond van artikel 671a, zesde lid, tijdens het crisistijdvak geldig is;

d. voor zolang in dat crisistijdvak door de werkgever geen verzoek is ingediend als bedoeld in artikel 671a, lid 1 of 2, of artikel 671b, lid 1, onderdeel b, om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a.

3. Nadat de werkgever de aanvraag voor verlening van loonsubsidie, bedoeld in artikel 15 van de Wet personeelsbehoud bij crisis, heeft ingediend, informeert hij onverwijld de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen over de uren, per categorie van uitwisselbare functies, waarover verminderde loondoorbetaling, als bedoeld in lid 1, onderdeel b, heeft plaatsgevonden.

4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

5. Lid 1, onderdeel b, is slechts van toepassing op een werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 629 verhinderd is arbeid te verrichten, voor zover deze meer dan 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon ontvangt.

6. Bij ministeriële regeling van Onze Minister worden regels gesteld met betrekking tot het bepalen van de categorie van uitwisselbare functies, bedoeld in lid 2, onderdeel b.

7. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van lid 1, onderdeel b, is nietig.

Artikel 27. Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen

De Wet financiering sociale verzekeringen wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 99, onderdeel e, komt te luiden:

e. de bedragen die het UWV ontvangt door de toepassing van de artikelen 23, onderdeel d, en 24 van de Wet personeelsbehoud bij crisis en artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht ten aanzien van loonsubsidies als bedoeld in paragraaf 3 van de Wet personeelsbehoud bij crisis;

B

Artikel 100 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel c wordt voor «de uitvoeringskosten, voorzover deze betrekking hebben op de in de onderdelen a en b» ingevoegd «de uitvoeringskosten die betrekking hebben op de uitvoering van de Wet personeelsbehoud bij crisis,» en wordt «voorzover» vervangen door «voor zover».

2. Onderdeel e komt te luiden:

e. de op grond van paragraaf 3 van de Wet personeelsbehoud bij crisis te betalen loonsubsidies;

Paragraaf 6. Slotbepalingen

Artikel 28. Evaluatiebepaling

Onze Minister zendt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Artikel 29. Inwerkingtreding

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Artikel 30. Citeertitel

Deze wet wordt aangehaald als: Wet personeelsbehoud bij crisis.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Werk en Participatie,