Samenvatting en oordeel 08-07-2025

Uitvoeringstoets

Wetsvoorstel Wet personeelsbehoud bij crisis

Doel voorstel

Het conceptwetsvoorstel Wpc is een crisisregeling, gericht op het ondersteunen van werkgevers die door een crisis worden geraakt op een wijze die buiten het regulier ondernemersrisico valt. De ondersteuning helpt de werkgever om te voorkomen dat ontslag moet worden aangevraagd in de mogelijke situatie dat hij door een crisis zijn personeelskosten niet meer kan financieren. Voor werkgever en werknemer wordt langs deze weg baanbehoud gerealiseerd in tijden van crisis. Met de geboden ondersteuning krijgt de werkgever tijdelijk meer mogelijkheden om de crisis op te vangen resp. krijgt tijd om zijn bedrijfsvoering indien nodig aan te passen aan de nieuwe situatie.

Oordeel UWV

Het oordeel in voorliggende utoets luidt: 'Uitvoerbaar, mits'. De minister wordt gevraagd om alle door ons in beeld gebrachte uitvoeringsrisico's te accepteren.
We hanteren als vertrekpunt bij de beoordeling van het conceptwetsvoorstel dat UWV te allen tijde (bij kleine en grote crises) in staat moet zijn om de Wpc uit te voeren.

Toelichting

1. De Wpc brengt grote risico's met zich mee op handhaafbaarheid en rechtmatigheid. UWV moet bij de initiële aanvraag nagaan of de bewering van de werkgever aannemelijk is dat hij dusdanig is geraakt door een crisis dat hij ten gevolge van die crisis gedurende een tijdvak van twee maanden 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. Voor onze medewerkers is dit een (te) vage wettelijke norm, waarbij we bovendien sterk afhankelijk zijn van gegevens die door de belanghebbende werkgevers worden aangedragen. UWV kan niet garanderen dat we onze oordelen inhoudelijk voldoende kunnen onderbouwen. We handelen hiermee in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel.
   Bij een groot (of snel oplopend) volume gaat SZW over tot het treffen van ministeriële regeling waarmee SZW enkele criteria benoemt (postcode, sectorcode en/of positief OR-advies) op grond waarvan UWV de inhoudelijke toets kan verrichten. Deze criteria komen dan in de plaats van de inhoudelijke toetsing van de plausibiliteit. UWV onderschrijft de meerwaarde van deze mogelijkheid. Maar we blijven genoodzaakt om aanvragen van (indirect getroffen) werkgevers die buiten deze toetsingscriteria vallen alsnog inhoudelijk te beoordelen. Dit kan ertoe leiden dat we bij een groot volume, ondanks de getroffen ministeriële regeling, niet in staat zijn om alle aanvragen af te handelen binnen de gestelde beslistermijn.

Oordeel: 2

1. Ja (uitvoerbaar)
2. **Ja, mits (uitvoerbaar mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen)**
3. Nee, tenzij (niet uitvoerbaar tenzij het voorstel op onderdelen wordt aangepast)
4. Nee (niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren)

Kader

Het implementeren van het hier beoordeelde voorstel vereist inzet van schaarse ICT- capaciteit. UWV en SZW hebben afgesproken om periodiek in samenspraak te bezien welke keuzes we gaan maken over de inzet van beschikbare ICT-capaciteit. Dit geldt voor het implementeren van zowel nieuwe wet- en regelgeving als overige verandertrajecten binnen UWV.

2. De afgegeven besluiten van UWV op de initiële aanvraag staan open voor beroep bij de bestuursrechter. We lopen grote uitvoeringsrisico's bij het UWV-bedrijfsonderdeel B&B in het geval de bestuursrechter oordeelt dat werknemers ook belanghebbende zijn bij afgegeven besluiten van UWV.

3. UWV gaat bedragen loonsubsidieverleningen en -vaststellingen berekenen op basis van de polisgegevens van betrokken werkgevers over de aangegeven loonaangiftetijdvakken. Noodzakelijke voorwaarde is dat de polisgegevens kwalitatief correct zijn. Tot op heden hebben we geen garantie dat het nieuwe veld 'subsidiabel uren' in de loonadministratie software wordt opgenomen inclusief geautomatiseerde ondersteuning. We hebben ook geen garantie dat de Belastingdienst gaat controleren op de kwaliteit van de gegevens die we nodig hebben voor de subsidieberekening zoals subsidiabele uren en loon over subsidiabele uren. We zien correcte polisgegevens als een noodzakelijke voorwaarde voor het kunnen uitvoeren van dit onderdeel van de Wpc. UWV moet er op kunnen vertrouwen dat we correcte gegevens hanteren bij het berekenen van de loonsubsidie.

4. We hebben grote twijfels bij het doenvermogen van veel werkgevers. Het conceptwetsvoorstel Wpc is naar alle waarschijnlijkheid (te) complex voor veel werkgevers. We schatten in dat veel werkgevers bij de initiële aanvragen en met name bij de aanvragen loonsubsidieverlening niet in staat zullen blijken te zijn om de vereiste noodzakelijke administratieve handelingen foutloos te verrichten. Met alle nadelige gevolgen voor betrokken werkgevers en de afhandeling van aanvragen door UWV (vragen, klachten, bezwaarzaken).

Voorliggende utoets is enkel gericht op het conceptwetsvoorstel Wpc. Eén van de onderdelen van de lagere regelgeving Wpc betreft het voornemen van SZW om te gaan regelen dat aangiftetijdvakken met de loonvermindering Wpc worden uitgezonderd bij het vaststellen van dagloon. Vooruitlopend op de nog uit te brengen utoets op de lagere regelgeving Wpc wijzen we hier op het volgende. Naar aanleiding van de fouten in de dagloonberekeningen voor de WIA, zijn SZW en UWV in overleg over een algehele vereenvoudiging van het Dagloonbesluit. In het ambtelijk overleg is tot op heden nog geen aandacht besteed aan de vraag hoe de Wpc-loonvermindering kan meelopen als uitzonderingsregel. Het uitzonderen van de Wpc-loonvermindering staat op gespannen voet met de centrale insteek van het aanbrengen van een vergaande vereenvoudiging in de herziening van het Dagloonbesluit.

Uitvoeringskosten

Voor het kunnen ontvangen, registreren en afhandelen van zowel de initiële aanvragen als de loonsubsidieaanvragen zijn nieuwe systemen en kanalen nodig. Voor de ontwikkeling hiervan is € 13,5 mln. geraamd. Voor de realisatie wordt rekening gehouden met een implementatietermijn van 3 jaar in verband met andere langlopende trajecten.

De structurele kosten bestaan uit kosten voor het standaard in beheer en onderhoud houden van de ontwikkelde systemen, handboeken, brieven, formulieren en beleids- en verantwoordingsinformatie en kosten voor de uitvoering. De kosten voor het basisteam worden geraamd op € 0,3 mln.
We gaan er van uit dat we altijd voorbereid moeten zijn op crisissituaties waar het volume aanvragen (snel) oploopt dan wel nieuwe crisissituaties ontstaan met een relatief groot volume aanvragen.
Bij een crisis van beperkte omvang is voor een eerste opschaling van capaciteit ten minste € 4,0 mln. nodig. Hierbij geldt als kanttekening dat dit bedrag mogelijk hoger komt te liggen, aangezien gelet op de onzekerheden nog niet alle bedrijfsonderdelen nu in staat zijn om een raming af te geven.
In situaties waarin het noodzakelijk is om nog verder op te schalen, zijn de benodigde extra capaciteit en bijkomende kosten afhankelijk van aard en omvang van de crisis. Gevolg is dat we hiervoor nu geen raming kunnen geven. Het ligt voor de hand dat SZW en UWV op dat moment met elkaar in gesprek gaan om de effecten te bespreken en nadere afspraken maken over de benodigde aanvullende financiering. Voor de volledigheid merken we op dat er organisatorische grenzen zijn aan de mogelijkheden voor UWV om in een vrij kort tijdbestek capaciteit te gaan opschalen.

Inhoudsopgave

1. Inleiding **3**

2. Uitgangspunten/voorwaarden **5**

3. Beoordelingspunten **6**
1. Uitvoerbaarheid 6
2. Effectiviteit 17
3. Effecten voor klanten 18
4. Handhaafbaarheid 19
5. Informatie- en gegevenshuishouding 21
6. Minimale implementatietermijn 23
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten 23
8. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie 25

1. Inleiding

Bij brief van 24 april jl. (kenmerk 2025-0000085613) is UWV gevraagd om een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptwetsvoorstel Wet personeelsbehoud bij crisis (afgekort: Wpc). Met SZW is afgesproken dat de utoets uiterlijk 10 weken na ontvangst van de verzoekbrief, geteld vanaf de eerste donderdag na de datum poststempel UWV (29 april), in bezit van SZW is.

In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:
1. Uitvoerbaarheid
2. Effectiviteit
3. Effecten voor klanten
4. Handhaafbaarheid
5. Informatie- en gegevenshuishouding
6. Minimale implementatietermijn
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
8. Verantwoordings- en beleidsinformatie

Kern conceptwetsvoorstel Wpc
Het conceptwetsvoorstel Wpc is een crisisregeling, gericht op het ondersteunen van werkgevers die door een crisis worden geraakt op een wijze die buiten het regulier ondernemersrisico valt. De ondersteuning helpt de werkgever om te voorkomen dat ontslag moet worden aangevraagd in de mogelijke situatie dat hij door een crisis zijn personeelskosten niet meer kan financieren. Voor werkgever en werknemer wordt langs deze weg baanbehoud gerealiseerd in tijden van crisis. Met de geboden ondersteuning krijgt de werkgever tijdelijk meer mogelijkheden om de crisis op te vangen resp. krijgt tijd om zijn bedrijfsvoering indien nodig aan te passen aan de nieuwe situatie. Hiermee is de Wpc de beoogde opvolger van zowel de Regeling werktijdverkorting als de reeds ingetrokken NOW-regelingen.
De beoogde datum van inwerkingtreding is niet bekend. De wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

De Wpc regelt de volgende vorm van ondersteuning van werkgevers:
- Als de werkgever voldoet aan de wettelijke gestelde voorwaarden uit de Wpc, heeft hij de mogelijkheid om de volgende twee instrumenten in te zetten gedurende een periode van maximaal 6 maanden:
    - inzet van werktijdvermindering in combinatie met loonvermindering (max. 10%);
    - gedwongen herplaatsing met behoud van loon.
- De werkgever heeft de mogelijkheid om loonsubsidie aan te vragen bij UWV. De hoogte van de loonsubsidie bedraagt 65% van het loon over de subsidiabele uren van werknemers voor wie loonvermindering Wpc (bij inzet van werktijdvermindering) is toegepast.

De werkgever mag de twee wettelijke instrumenten gedurende een bepaalde tijdsperiode pas inzetten nadat UWV heeft geoordeeld dat hij voldoet aan de drie gestelde wettelijke voorwaarden. Voor dat doel dient de werkgever (op het niveau van RSIN) een zogenoemde initiële aanvraag in. Het oordeel van UWV moet positief zijn op alle drie voorwaarden.
- Inhoudelijke voorwaarde: UWV moet nagaan of de bewering van de aanvragende werkgever aannemelijk is. De bewering van de werkgever houdt in dat hij ten gevolge van die crisis gedurende het tijdvak van twee maanden 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. Voorgaande inhoudelijke toets noemen we de plausibiliteitstoets.
- Procedurele voorwaarde: UWV moet vaststellen of de werkgever de representatieve vakbond heeft geïnformeerd over zijn voornemen tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling.
- Procedurele voorwaarde: UWV moet vaststellen of de werkgever de ondernemingsraad (of de personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering) in de gelegenheid heeft gesteld advies uit te brengen als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden over het door de werkgever voorgenomen besluit tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling.

Na een positief oordeel van UWV (positieve beschikking) kan de werkgever overgaan tot inzet van de bovengenoemde wettelijke instrumenten. Het oordeel van UWV over de initiële aanvraag staat open voor beroep bij de bestuursrechter. Er bestaat geen mogelijkheid tot het indienen van bezwaar bij UWV.

De werkgever heeft de mogelijkheid om (op het niveau van het LH-nummer) na afloop van de inzet van loonvermindering gedurende een periode van minimaal twee maanden (het zogenaamde subsidietijdvak) een aanvraag loonsubsidieverlening in te dienen bij UWV. Na een positief besluit volgt betaling van de loonsubsidie op voorschotbasis; het voorschot is 100% van het bedrag subsidieverlening. Na verloop van tijd volgt de ambtshalve subsidievaststelling.
Het oordeel van UWV over de aanvraag loonsubsidieverlening respectievelijk de ambtshalve subsidievaststelling staat open voor bezwaar en beroep.

Pretoets UWV, mei 2024
In mei 2024 heeft UWV op verzoek van SZW een pretoets (een eerste beoordeling op hoofdpunten, vooruitlopend op de uitvoeringstoets) afgegeven op het toen voorliggend conceptwetsvoorstel Wpc (versie internetconsultatie april 2024). In deze pretoets hebben wij onze zorgen uitgesproken over de complexiteit en uitvoerbaarheid van de onderdelen beoordelen initiële aanvragen, model rechtsbescherming, beoordelen aanvragen loonsubsidie en het voornemen om de Wpc-loonvermindering op te nemen als uitzondering in het Dagloonbesluit. SZW heeft het conceptwetsvoorstel op onderdelen aangepast om zo veel als mogelijk tegemoet te komen aan de bevindingen uit de pretoets. Dit heeft geleid tot voorliggend gewijzigde conceptwetsvoorstel Wpc.

Brief van UWV aan de minister van SZW d.d. 20 maart jl.
UWV heeft bij brief van 20 maart jl. een vooraankondiging van de strekking van de nog uit te brengen utoets Wpc gestuurd naar de minister. De centrale boodschap in deze brief is dat de aangepaste Wpc technisch uitvoerbaar is, maar nog altijd grote uitvoeringsrisico's kent op de terreinen handhaafbaarheid, rechtmatigheid en rechtsbescherming. Aangegeven is dat, bezien vanuit het perspectief van de uitvoerder, het conceptwetsvoorstel Wpc ongewenst is. Het biedt op de aspecten 'eenvoud en uitvoerbaarheid' geen verbeteringen ten opzichte van de bestaande Regeling wtv en de ingetrokken NOW-regelingen.
De inhoud van voorliggende utoets komt overeen met de punten uit voornoemde brief. Voor de volledigheid merken we op dat in de verzoekbrief van SZW d.d. 24 april jl. de reactie van SZW op onze brief van 20 maart jl. is opgenomen. Deze reactie van SZW heeft de beoordeling van UWV niet gewijzigd.

2. Uitgangspunten/voorwaarden

Voorliggende utoets is de beoordeling van UWV op de uitvoerbaarheid van het conceptwetsvoorstel dat als bijlage is meegestuurd bij de brief van SZW aan UWV d.d. 24 april jl.

SZW beoogt met het conceptwetsvoorstel Wpc een crisisregeling te introduceren die toepasbaar is bij een zeer divers scala aan soorten crises. Dit impliceert dat het aantal werkgevers dat een beroep op de Wpc kan gaan doen in de toekomst op voorhand onbekend is. De Wpc is van toepassing op zowel een crisis bij één of enkele werkgevers (bijvoorbeeld: brand in een pand van één werkgever) als een crisis met een zeer grote impact op nagenoeg alle werkgevers in Nederland (bijvoorbeeld: coronavirus). Voorgaande vereist dat UWV alle onderdelen van het uitvoeringsproces Wpc zoveel mogelijk zal moeten automatiseren om langs deze weg te garanderen dat we te allen tijde in staat zijn om bij een crisis met een (zeer) grote omvang dienstverlening te kunnen bieden aan alle werkgevers die hierom vragen. Dit zal bovendien aangevuld moeten worden met de mogelijkheid om snel capaciteit op de verschillende bedrijfsonderdelen te kunnen opschalen zodra een dergelijke situatie zich voordoet.

In de beoordeling van het conceptwetsvoorstel Wpc hanteren we in voorliggende utoets als uitgangspunt dat UWV geen wettelijke taak heeft op onderstaande aspecten:

- De werkgever is wettelijk verplicht om bij de inzet van de twee wettelijke instrumenten te handelen in lijn met de arbeidsrechtelijke verplichtingen zoals geregeld in art. 660b BW. UWV heeft op grond van de Wpc geen wettelijke taak om te controleren of de werkgever voldoet aan deze wettelijke bepaling.
- Werkgever en werknemers kunnen in cao's afspreken dat de verminderde loondoorbetalingsverplichting niet wordt toegepast of dat de verminderde loondoorbetalingsverplichting wordt aangevuld. In de MvT (p. 41) staat vermeld dat de werkgever geen aanspraak kan maken op de loonsubsidie als de verminderde loondoorbetaling niet volledig (i.c. 10% over niet gewerkte uren) wordt toegepast. UWV heeft op grond van de Wpc geen wettelijke taak om na te gaan of de werkgevers gebruik maken van dergelijke cao-bepalingen. Bij het berekenen van de hoogte van de subsidieverlening resp. ambtshalve subsidievaststelling baseert UWV zich enkel op de polisgegevens op de peildata zoals geregeld in de Wpc.

SZW wordt gevraagd voorgaande te bevestigen en dit ook expliciet op te nemen in de MvT.

De lagere regelgeving Wpc ontbreekt. Met SZW is afgesproken dat UWV een utoets gaat uitbrengen op de lagere regelgeving Wpc zodra deze gereed is. Mogelijk kan dit leiden tot aanpassingen in de beoordelingen en/of kostenopgave zoals opgenomen in voorliggende utoets conceptwetsvoorstel Wpc. Vooruitlopend op de utoets lagere regelgeving merken we het volgende op. Een wezenlijk onderdeel van de lagere regelgeving Wpc betreft het voornemen van SZW om te gaan regelen dat aangiftetijdvakken met de loonvermindering Wpc worden uitgezonderd bij het vaststellen van dagloon, maatmanloon en bij inkomstenverrekening (samenloop inkomen en uitkering). Op dit moment loopt een gezamenlijk traject om te komen tot een vereenvoudiging van de dagloonsystematiek. De vormgeving van het uitzonderen van de loonvermindering Wpc zal moeten plaatsvinden binnen dit vereenvoudigingstraject.

In de utoets is een bijlage met wetstechnische commentaar opgenomen.
Uit het ambtelijk overleg van de afgelopen weken is naar voren gekomen dat SZW, mede op verzoek van UWV, voornemens is om het wetsvoorstel op enkele punten aan te scherpen. Met SZW is afgesproken dat UWV een addendum op voorliggende utoets conceptwetsvoorstel Wpc zal uitbrengen indien de wijzigingen van het conceptwetsvoorstel daartoe aanleiding geven.

3. Beoordelingspunten

1. Uitvoerbaarheid

1.1 Beoordelen initiële aanvragen

Applicatie voor beoordelen (verlenging) initiële aanvragen
UWV moet bij de beoordeling van een initiële aanvraag vaststellen of de werkgever voldoet aan de drie wettelijke voorwaarden. We geven een positieve beschikking af als de werkgever alle drie voorwaarden voldoet:

- Inhoudelijke voorwaarde (plausibiliteitstoets): UWV moet nagaan of de bewering van de aanvragende werkgever aannemelijk is. De bewering van de werkgever houdt in dat hij ten gevolge van die crisis gedurende het tijdvak van twee maanden 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. Voorgaande inhoudelijke toets noemen we de plausibiliteitstoets.
- Procedurele voorwaarde: UWV moet vaststellen of de werkgever de representatieve vakbond heeft geïnformeerd over zijn voornemen tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling.
- Procedurele voorwaarde: UWV moet vaststellen of de werkgever de ondernemingsraad (of de personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering) in de gelegenheid heeft gesteld advies uit te brengen als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden over het door de werkgever voorgenomen besluit tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling.

Aanvraag verlenging crisistijdvak: De werkgever heeft de mogelijkheid om maximaal 2x een verlenging van het crisistijdvak met elk 2 maanden aan te vragen. Dus de duur van het crisistijdvak kan max. 6 maanden worden. Bij de beoordeling van de tweede en mogelijk derde initiële aanvraag gelden dezelfde drie voorwaarden.

Om dit onderdeel van het conceptwetsvoorstel Wpc te kunnen uitvoeren zal UWV het volgende moeten inregelen.

- We gaat een applicatie ontwikkelen waarmee een groot volume werkgevers (op RSIN niveau) initiële aanvragen inclusief documenten (uploadfunctie) ter onderbouwing van de aanvragen kunnen indienen.
- De werkgever komt via e-herkenning binnen via het UWV werkgeversportaal. We gaan interactie met c.q. ondersteuning van de werkgever inregelen.
- Voor de beoordeling van de initiële aanvragen maken we gebruik van een expertsysteem. Dit systeem ondersteunt de uitvoering via een gerichte en gestructureerde vraagstelling, aan de hand waarvan de bewering van de werkgever (zoals beschreven in art. 5 Wpc) op plausibiliteit (aannemelijkheid) kan worden beoordeeld. Het nog te ontwikkelen aanvraagformulier zal zodanig worden gestructureerd dat het UWV in staat stelt om de aanvragen snel te kunnen beslissen. De bijhorende uploadfunctie stelt de werkgever in staat om (vormvrij) alle documenten mee te sturen die hij nodig acht voor de onderbouwing van zijn initiële aanvraag.
- We gaan een nieuwe bedrijfsfunctie op HBO-niveau introduceren om de plausibiliteitstoets (zie hierna) te verrichten. Dit is overeenkomstig het minimale kennisniveau dat volgens SZW vereist is om beoordelingen vergunningsaanvragen in het kader van de Regeling Wtv te verrichten.
- UWV zal ook een alternatieve aanvraagroute inregelen voor werkgevers die moeite hebben met bovengeschetste aanvraagmethode. Na telefonisch contact met UWV ontvangt deze werkgever via email het aanvraagformulier dat hij kan printen, invullen en versturen naar betreffend kantoor van UWV.

Uitvoerbaarheid bij een groot of (snel) oplopende volume initiële aanvragen
De te ontwikkelen applicatie moet geschikt zijn voor het binnenhalen en afhandelen van een groot volume initiële aanvragen. Maar tegelijk geldt dat UWV bij elke aanvraag de achterliggende documenten moet raadplegen om te komen tot zijn inhoudelijke beoordeling, hetgeen arbeidsintensief is. Automatisering en opschaalbare beoordelingscapaciteit tezamen garanderen dat we te allen tijde in staat zijn om bij een crisis met een (zeer) grote omvang alle beoordelingen binnen de gestelde beslistermijn te kunnen verrichten.

We hanteren als vertrekpunt een normale bezetting van de primaire beoordelingscapaciteit van enkele fte. Bij een groot of stijgende volume aanvragen moet het verantwoordelijke bedrijfsonderdeel UWV-Uitkeren snel kunnen opschalen. Dat zal plaatsvinden via inzet van extern in te huren capaciteit. Hierbij geldt dat er organisatorische grenzen zijn verbonden aan de mogelijkheden voor UWV om in een vrij kort tijdbestek capaciteit te gaan opschalen. In de prognoses wordt gerekend met een maximale beoordelingscapaciteit van 65 fte, overeenkomend met 30.000 beoordelingen op jaarbasis.

Controle tijdens en na het primaire proces beoordelen initiële aanvragen
Als bij de afhandeling van de initiële aanvraag (of herhaalde aanvraag) de beoordelaar een overtreding van de informatieplicht vermoedt, dan wordt een interne fraudemelding aangemaakt. UWV-Handhaving gaat vervolgens beoordelen of er inderdaad sprake is van een overtreding van de informatieplicht en gaan indien noodzakelijk over tot sanctioneren.
Een positieve beschikking op de initiële aanvraag betekent dat de werkgever in een later stadium loonsubsidie kan aanvragen. Op grond van de Wpc heeft UWV bij het beoordelen van de aanvraag loonsubsidie geen wettelijke taak om *achteraf* na te gaan of (en zo ja, in hoeverre) de eerder afgegeven positieve beschikking op de initiële aanvraag terecht is afgegeven. Een dergelijke toetsing zou voor UWV ook onuitvoerbaar zijn.

Hieronder wordt nader ingegaan op de beoordeling van de drie voorwaarden.

Toetsing van de inhoudelijke voorwaarde (plausibiliteitstoets)
Deze nieuwe taak van UWV komt overeen met de huidige wettelijke taak van SZW (uitvoering door de directie UAW) op grond van de Regeling wtv i.c. SZW/UWV verstrekt vergunningen aan werkgevers die een aanvraag wtv hebben gedaan. Belangrijke constatering hierbij is dat SZW (UAW) jaarlijks circa 200 aanvragen voor een vergunning wtv ontvangt en afhandelt. Uitvoeringscapaciteit UAW voor deze activiteit is circa 2 fte op jaarbasis.

De te toetsen voorwaarden zijn onduidelijk en niet of nauwelijks controleerbaar.

- Artikel 2 Wpc geeft een breed palet aan mogelijke crises. UWV zal bij elke aanvraag moeten toetsen of er bij de door de werkgever aangevoerde situatie sprake is van een crisissituatie zoals benoemd in de Wpc en in de te treffen ministeriële regeling. Dit zal, zeker bij indirect getroffen werkgevers, niet in elke situatie duidelijk zijn.
- UWV zal waarschijnlijk niet in alle gevallen de begindatum kunnen vaststellen bij een crisis als bedoeld in art. 2, tweede lid Wpc. De begindatum speelt een rol bij het vaststellen van de crisisperiode, de termijnen van de initiële aanvragen en de termijnen van de aanvragen loonsubsidieverlening en -vaststelling.
- Verschillende soorten crises vragen verschillende soorten expertise. Het is niet realistisch te verwachten dat de nieuwe beoordelaars van UWV deze expertise bezitten.
    - Als bijvoorbeeld de minister vaststelt dat een nieuwe covid-epidemie in Nederland geldt als crisis, dan moet UWV nog beoordelen of te verwachten is dat de epidemie zich zo snel zal ontwikkelen dat hij binnen korte tijd ook bedrijf X ernstig schaadt. Dat is een epidemiologische en een economische beoordeling.
    - Of er zijn aanslagen op de Nederlandse energie- of ICT-infrastructuur waar veel bedrijven last van hebben. De minister stelt dan vast dat deze aanslagen en dreiging van vervolgaanslagen gelden als crisis. Dan moet UWV nog beoordelen of specifieke bedrijven vanwege hun aard of werkingsgebied naar verwachting 20% arbeidscapaciteit zullen verliezen. Daarvoor is kennis nodig over dreigingsinschattingen en over dergelijke infrastructuur.

- UWV kan geen causaal verband vaststellen tussen de crisis en de verwachte economische situatie van bedrijven. (Uitzondering voor bedrijven die rechtstreeks schade ondervinden door bijvoorbeeld brand of explosie.)
- UWV kan niet letterlijk vaststellen of de kritieke grens van ten minste 20% van de beschikbare arbeidscapaciteit (uit te drukken in uren) (mogelijk) zal worden overschreden. Een dergelijk vraagstuk is al ingewikkeld bij het beoordelen van enkele aanvragen. De grens van 20% zal naar verwachting een steeds minder serieuze rol spelen in de toetsing naarmate het aantal aanvragen groot is en/of in een snel tempo toeneemt. De 20% is 1 op 1 overgenomen uit de bestaande Regeling werktijdverkorting. Het is UWV onbekend hoe SZW toetst aan deze 20% grens.
- Risico op ongelijke behandeling (i.c. soortgelijke situaties ongelijk behandelen).
- De werkgevers zullen in hun initiële aanvragen in het merendeel van de gevallen uitspraken doen over de nabije toekomst: het gaat om hun inschattingen van het mogelijke negatieve effect van de crisis op het kunnen benutten van hun beschikbare arbeidscapaciteit in de komende twee maanden. De werkgever mag immers een initiële aanvraag al indienen vanaf de eerste dag van het crisistijdvak van 2 maanden. Dus UWV wordt geacht om een beoordeling te geven van (de correctheid van) de inschatting van de werkgever over het mogelijke effect van de crisis op zijn bedrijf in de nabije toekomst.
- UWV is afhankelijk van de juistheid van de verstrekte gegevens die de werkgever overlegt. Hiermee lopen we een risico op misbruik en oneigenlijk gebruik. Werkgevers kunnen met cijfers manipuleren of zelfs frauderen. UWV kan niet controleren of de aangedragen gegevens correct zijn. Zo beschouwd is dit onderdeel van de Wpc niet handhaafbaar. We zijn genoodzaakt om onze oordeelsvorming te baseren op de door de belanghebbende werkgever aangedragen gegevens zonder dat we in veel gevallen echt kunnen nagaan of deze gegevens correct zijn.

Het verrichten van de plausibiliteitstoets is het toetsen van aannemelijkheid/plausibiliteit van de inschatting van de werkgever (inschatting: gericht op de nabije toekomst, ex ante). Dit moet plaatsvinden binnen de hierboven geschetste context. Voorgaande betekent dat we 'hoog over' moeten komen tot oordeelsvorming. Dit is een wankele basis voor het afgeven van een UWV-beschikking.
Strikt juridisch betekent dit voorgaande dat de Wpc ertoe leidt dat UWV besluiten zal moeten treffen die gebrekkig zullen zijn omdat ze naar alle waarschijnlijkheid onzorgvuldig zijn voorbereid. Het gevolg hiervan zal zijn dat UWV vrij gemakkelijk zal meegaan in de bewering van de werkgever over de mogelijke impact van de crisis op het kunnen benutten van zijn arbeidscapaciteit. Daarmee voldoen deze besluiten van UWV niet aan de eis van artikel 3:2 Awb.
Voorgaande is van toepassing bij de beoordeling van een relatief gering volume initiële aanvragen. Bij een groot of (snel) oplopend volume initiële aanvragen zal dit effect naar verwachting nog explicieter in beeld komen. Het zal lastig zo niet onmogelijk zijn om tijdens een crisis snel voldoende deskundigheid in te huren, zeker als grotere volumes vragen om specifieke toepassing van die kennis. En is UWV eigenlijk niet in staat om de bewering van de werkgever over de impact van de crisis op het al dan niet in ene bepaalde mate kunnen benutten van zijn arbeidscapaciteit serieus te toetsen. Dit alles bij elkaar maakt dat het verrichten van de plausibiliteitstoets bij een oplopend volume naar verwachting zal leiden tot een verdere afname van de zorgvuldigheid om te komen tot besluiten. Het standpunt van UWV is dat de Wpc ons dwingt om onzorgvuldige besluiten te nemen en dit is zeer ongewenst.

Fundamenteel ligt de verantwoordelijkheid voor het inzetten van de maatregel bij de werkgever en indirect bij de werknemers: OR/ Personeelsvertegenwoordiging/ Personeelsvergadering en bonden. We stellen vast dat UWV tussen werkgevers en werknemers komt te staan, die potentieel tegengestelde belangen hebben (voordelen voor de werkgever, nadelen voor de werknemers). Voor werknemers geeft de onzorgvuldigheid extra motivatie en slagingskans om in beroep te gaan tegen het besluit van UWV (als ze daarbij belanghebbenden zijn) of tegen het toepassen van het WPC instrument door de werkgever (zie paragraaf 1.2).

Zoals hierboven is aangegeven verstrekt SZW (UAW) wtv-vergunningen aan bedrijven die een aanvraag hebben ingediend op grond van de Regeling wtv. Voor dat doel verricht SZW zelf de plausibiliteitstoets. We gaan er van uit dat SZW bij de uitvoering van de plausibiliteitstoets dezelfde risico's over uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid loopt en deze risico's blijkbaar accepteert. Dus als SZW deze risico's loopt en accepteert, dan zou van UWV kunnen worden gevraagd om ditzelfde te doen bij de uitvoering van de Wpc. Het probleem is echter dat de Wpc is ontwikkeld als een

crisisregeling die niet enkel van toepassing is op kleine crises (die nu kunnen vallen onder de Wtv-regeling), maar ook op grote crises (zoals corona: NOW-regelingen).

Groot volume: nieuwe toetsingscriteria via een te treffen ministeriële regeling

- Bij een groot (of snel oplopend) volume gaat SZW over tot het treffen van ministeriële regeling als bedoeld in art. 3, vijfde lid Wpc. Voor dat doel zullen SZW en UWV voorafgaand aan inwerkingtreding van de Wpc een escalatieproces moeten vaststellen op grond waarvan SZW binnen twee werkdagen kan overgaan tot het treffen van de ministeriële regeling.
- Met het treffen van deze ministeriële regeling benoemt SZW enkele criteria (denkbaar is een combinatie van postcode, sectorcode en positief OR-advies) op grond waarvan UWV de inhoudelijke toets kan verrichten. Deze criteria komen dan in de plaats van de inhoudelijke toetsing van de plausibiliteit, zodat we met die 65fte méér aanvragen kunnen afhandelen dan zonder de ministeriële regeling. UWV onderschrijft de meerwaarde van deze mogelijkheid. In de applicatie zal ruimte worden ingebouwd voor het kunnen toetsen aan de hand van deze criteria voor het geval SZW overgaat tot het treffen van de ministeriële regeling.
- Indirect getroffen werkgevers vallen buiten de geautomatiseerde beoordeling op basis van de criteria uit deze ministeriële regeling. We zijn genoodzaakt om deze aanvragen inhoudelijk te blijven beoordelen. Dit kan ertoe leiden dat we bij een groot volume, ondanks de getroffen ministeriële regeling, niet in staat zijn om alle aanvragen af te handelen binnen de gestelde beslistermijn.

Toetsing van de twee procedurele voorwaarden

- UWV moet vaststellen of de werkgever de representatieve vakbond heeft geïnformeerd over zijn voornemen tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling. We gaan inregelen dat de werkgever in het aanvraagformulier moet bevestigen dat hij aan de meldplicht heeft voldaan.
- UWV moet vaststellen of de werkgever de ondernemingsraad (of de personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering) in de gelegenheid heeft gesteld advies uit te brengen als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden over het door de werkgever voorgenomen besluit tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling. We gaan inregelen dat de werkgever in het aanvraagformulier moet bevestigen dat hij deze voorwaarde is nagekomen.
  Verder leggen we een relatie met de toetsing van de inhoudelijke voorwaarde (plausibiliteitstoets):
  Als de werkgever aangeeft dat de OR geen 100% positief advies heeft afgegeven op het voornemen van de werkgever om een initiële aanvraag bij UWV in te dienen, dan is de werkgever verplicht om de kern van het verschil in opvatting op te nemen in het aanvraagformulier. Hij is in tevens verplicht om het afwijkende OR-advies inclusief onderbouwing als document mee te sturen. Dit alles vormt vervolgens input voor UWV bij het verrichten van de plausibiliteitstoets (i.c. de inhoudelijk beoordeling van de bewering van de werkgever dat hij is geraakt door de crisis).

1.2 Rechtsbescherming, problematiek bij belanghebbende werknemers

In het conceptwetsvoorstel Wpc gaat SZW er van uit dat werknemers niet mede-belanghebbend zijn bij besluiten van UWV op de initiële aanvraag van de werkgever (i.c. het besluit waarbij UWV vaststelt dat het aannemelijk is dat de werkgever in relevante mate zal worden geraakt door een crisis).
Maar het laatste woord daarover heeft de rechter, wanneer werknemers in beroep stellen dat zij wel degelijk belanghebbend zijn bij het besluit. UWV schat de kans dat de rechter daarin mee gaat op tenminste 50%.
Aan de ene kant kan de rechter oordelen dat werknemers geen belanghebbenden zijn omdat het besluit van UWV niet gericht is op rechtsgevolg voor werknemers en het is ook nog niet zeker dat de werkgever na ontvangst van een positief besluit daadwerkelijk de arbeidsrechtelijke instrumenten als loonkorting zal toepassen. Aan de andere kant beoogt het besluit van UWV wel dat de werkgever in de rechtspositie wordt gebracht waarin hij in principe de Wpc-instrumenten mag inzetten jegens de werknemers, en heeft de bestuursrechter tegenwoordig meer oog voor de rechtsbescherming van de burger.

Als de rechter oordeelt dat werknemers mede-belanghebbenden zijn, dan mogen zij het besluit van UWV aanvechten bij de (bestuurs)rechter. Naar onze inschatting is de kans aanzienlijk dat een substantieel aantal werknemers dat dan ook daadwerkelijk zal willen doen. Het loon-belang is beperkt tot een korting van maximaal zes maanden tien procent over de niet gewerkte uren, maar dit is toch een substantieel belang. De motivatie van werknemers zal extra groot zijn als de werkgever in de perceptie van werknemers genoeg vlees op de botten heeft om zelf het omzetverlies door de crisis te

dragen. En de kans op gedwongen herplaatsing zal werknemers ook niet onberoerd laten. De drempel om beroep in te stellen is niet hoog, het griffierecht is € 48,- en er is geen advocaat nodig. Er zal inhoudelijk regelmatig voldoende ruimte zijn om het oneens te zijn met het besluit omdat het gaat om de aannemelijkheid dat de werkgever serieus geraakt zal gaan worden door de crisis.
Het eventuele gebruik door de minister van positieve selectiecriteria via een te treffen ministeriële regeling (de veronderstelling dat ondernemingen in bepaalde regio's en/of in bepaalde sectoren geraakt zijn door de crisis), kan bij grote crises verlichting brengen maar dat is geen wondermiddel. Deze criteria moeten een grillig verloop van de crisis kunnen volgen en UWV zal ook aanvragen van werkgevers honoreren die buiten de algemene criteria vallen, waartegen dan ook werknemers zullen willen opkomen.

Bij grote aantallen beroepszaken (en verzoeken om een voorlopige voorziening) van veel werknemers bij veel werkgevers tegelijk loopt de uitvoering door de beperkte groep medewerkers beroep van UWV en door De Rechtspraak (i.c. de Rechterlijke Organisatie) uiteindelijk vast. Met alle maatschappelijke gevolgen van dien. Ook bij de arbeidsrechter kunnen verstoppingen ontstaan.
SZW heeft in het ambtelijk overleg toegezegd dat UWV in die situatie een 'noodknop' heeft waarmee UWV de uitvoering van de Wpc kan staken en SZW met noodwetgeving een alternatieve regeling zal instellen. Deze noodknop is nog niet ontwikkeld. Het is niet bekend wat er dan gebeurt met de dan al afgegeven besluiten en de dan al ontvangen aanvragen. We weten daarom nog niet in hoeverre UWV geholpen is met deze noodknop wanneer de Wpc onuitvoerbaar is geworden.

Maar ook als slechts één werknemer beroep instelt levert dit al problemen op voor de bestuursrechter omdat die dan alle andere werknemers als medebelanghebbenden in de gelegenheid zal willen stellen om mee te procederen.

Verder gaat UWV er van uit dat, als werknemers medebelanghebbend worden geacht door de rechter, bekendmaking van het besluit aan alle werknemers verplicht dan wel onontkoombaar is. In hoeverre dit uitvoeringstechnisch kan is nog onduidelijk.

Al met al is de kans op onuitvoerbaarheid van de Wpc als de rechter werknemers als medebelanghebbenden beschouwt aanzienlijk. UWV vindt het onverantwoord om er op te gokken dat de rechter niet zo oordeelt dan wel dat grote volumes beroepszaken uitblijven.

Zie voor een uitgebreide uitwerking van dit punt de wetstechnische bijlage.

1.3 Beoordelen aanvragen subsidieverlening en ambtshalve subsidievaststelling
Om dit onderdeel van het conceptwetsvoorstel Wpc te kunnen uitvoeren zal UWV het volgende moeten inregelen.

Applicatie afhandelen aanvragen subsidieverlening en ambtshalve subsidievaststellingen
UWV gaat een applicatie ontwikkelen waarmee een groot aantal werkgevers aanvragen loonsubsidieverlening op LH-nummer niveau kunnen indienen bij UWV, waarna UWV deze vervolgens kan afhandelen binnen de gestelde beslistermijn.
De werkgever kiest zelf het subsidietijdvak. Het subsidietijdvak is de periode van 2, 4 of 6 maanden waarover hij loonsubsidie wenst te ontvangen. De Wpc regelt dat de eerste dag van het subsidietijdvak gelijk is aan de eerste dag van het crisistijdvak. De Wpc regelt dat de aanvraag tot subsidieverlening kan worden ingediend vanaf het moment dat van de subsidiabele uren en het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak loonaangifte is gedaan, tot en met 26 weken na afloop van het crisistijdvak. Voor de berekening van de hoogte van het bedrag van de loonsubsidie bij de subsidieverlening worden de polisgegevens gebruikt zoals deze gelden op het moment van de aanvraagt subsidieverlening (peildatum). Dit betekent dat UWV er rekening mee moet houden dat verschillende werkgevers verschillende peildata kunnen hebben.

De Wpc vereist een sterk schaalbare technische infrastructuur om zowel kleine crises als grote crises te kunnen opvangen. Dit brengt effectiviteits- en efficiëntierisico's met zich mee. Het risico bestaat dat zich alleen kleine crises voordoen en de technische infrastructuur nauwelijks wordt benut (ondoelmatige inzet van middelen). Tevens bestaat het risico dat de technische infrastructuur niet passend is bij het soort crisis dat zich op enig moment aandient (bijvoorbeeld de situatie van langdurige stroomuitval).

UWV Handelsregister
UWV heeft een kopie van het Handelsregister (een basisregistratie). Onder meer naam en adres zijn authentieke gegevens en moeten gebruikt worden bij het aanschrijven van werkgevers. Deze gegevens zijn al ontsloten en worden onder meer gebruikt door UWV-K&S. UWV-Gegevensdiensten gaat deze gegevens ook leveren aan UWV-Uitkeren voor uitvoering van de Wpc.
In de ontwikkelen applicatie wordt door UWV-Uitkeren aan de werkgevers de mogelijkheid geboden om een alternatief adres door te geven. Dit voor het geval dat de locatie in het handelsregister tijdelijk (bijvoorbeeld als gevolg vandoor de crisis) niet meer bruikbaar is.

UWV benoemt drie noodzakelijke voorwaarden voor een rechtmatige uitvoering van dit onderdeel van de Wpc
- Aanpassen loonaangiftebericht: Het ministerie van Financiën (FIN) moet het loonaangiftebericht uitbreiden met het veld 'subsidiabele uren Wpc'.
- Opnemen veld 'subsidiabele uren' in softwarepakketten loonadministratie: SZW en FIN moeten daarnaast zorgen voor een wettelijke verankering van de controle op de aanpassingen die de softwareontwikkelaars moeten doorvoeren in de loonadministratiepakketten. Zonder controle bestaat het risico dat niet alle software ontwikkelaars dit veld direct gaan toevoegen. Dit is denkbaar omdat er kosten zijn verbonden aan het geautomatiseerd ondersteunen van het vullen van de subsidiabele uren, kosten die bij de werkgevers in rekening worden gebracht. Voorstelbaar is dat veel werkgevers deze dienst niet willen afnemen vanuit de inschatting dat ze niet door een crisis worden geraakt. Mocht zich op enig moment een crisis voordoen en deze werkgevers worden wel geraakt, dan is het gevolg van voorgaande dat ze geen elektronische aanvraag subsidieverlening kunnen indienen omdat de polisgegevens van deze werkgevers geen subsidiabele uren bevatten.
- SZW en FIN garanderen dat controle op polisggevens (door de Belastingdienst) plaatsvindt: Het conceptwetsvoorstel Wpc hanteert als aanname dat de Belastingdienst controleert op de juistheid van de opgegeven subsidiabele uren Wpc. Dat standpunt wordt door UWV gedeeld. SZW en FIN moeten garanderen dat controle op de kwaliteit van de aanlevering van de subsidiabele uren Wpc (door de Belastingdienst) aan UWV plaatsvindt. UWV moet er immers van uit kunnen gaan dat we de loonsubsidies berekenen op basis van correcte opgaven van subsidiabele uren. UWV wenst enkel betrouwbare gegevens te ontvangen van de Belastingdienst die we opslaan in de polisadministratie.

Aanvraagproces; beoordelen aanvraag subsidieverlening
- De werkgever start een aanvraagproces voor de subsidieverlening voor een specifiek LH-nummer en voor een door de werkgever gekozen subsidietijdvak van 2, 4 of 6 aaneengesloten maanden
- UWV start met controleren van de volgende gegevens:
    - Relatie LH-nummer met RSIN: Hoort dit LH-nummer bij ene werkgever (RSIN) met een positieve beschikking op de initiële aanvraag (art. 3),
    - Crisistijdvak: datum eerste dag; datum 26 weken na afloop crisistijdvak)
    - Subsidietijdvak: datum eerste dag subsidietijdvak is gelijk aan datum eerste dag crisistijdvak; welke loonaangiftetijdvakken omvatten het subsidietijdvak.
- Als bovenstaande gegevens kloppen: UWV toont de polisggevens van de werknemers met subsidiabele uren in het opgegeven subsidietijdvak aan de werkgever: realtime of exportbestand (zie hieronder).
- Werkgever controleert de juistheid/volledigheid van deze polisgegevens:
    - Als hij constateert dat de polisgegevens volledig en juist zijn, dan dient hij zijn aanvraag in. Datum aanvraag = peildatum. UWV kan starten met de berekening loonsubsidie.
    - Als hij constateert dat de polisgegevens niet volledig/juist zijn, dan zal hij de gecorrigeerde loongegevens moeten doorgeven aan de Belastingdienst en UWV zal de gecorrigeerde loongegevens vervolgens opnemen in de polis. Werkgever kan in een later stadium opnieuw het aanvraagproces opstarten.
- De werkgever heeft de mogelijkheid om zijn aanvraag subsidieverlening in te dienen zonder controle op de door UWV verstrekte polisggevens.
- Na ontvangst van de aanvraag van de werkgever:
    - De polisgegevens op peildatum worden gebruikt voor het opstellen van de berekening loonsubsidie.
    - UWV stelt berekening loonsubsidie op, stelt beschikking op inclusief toelichting en betaalt het bedrag loonsubsidie.
- Na ontvangst van de beschikking heeft de werkgever de mogelijkheid om in bezwaar te gaan. Tijdens bezwaar blijft UWV de polisggevens hanteren zoals deze luiden op peildatum en die zijn opgenomen in de toelichting bij de beschikking.

Berekenen loonsubsidie: subsidiabele uren
UWV moet bij de berekening van het bedrag loonsubsidie rekening houden met de definitie van 'subsidiabele uren' (art. 12 Wpc).
We verwachten dat werkgevers moeite zullen hebben met het correct opnemen van gegevens in de polis over subsidiabele uren in het subsidietijdvak in de situaties zoals beschreven in art. 12, eerste lid onder b, c en d Wpc:

- Uren waarover een werkgever verminderde loondoorbetaling mocht toepassen, maar dat niet of gedeeltelijk kon laten plaatsvinden omdat het loon anders onder het wettelijk minimumloon zou uitkomen;
- Uren waarover 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
- Uren waarover een werkgever verminderde loondoorbetaling mag toepassen, maar dat nog niet kon laten plaatsvinden omdat beslag op het loon is gelegd;

In datzelfde artikel wordt aangegeven dat SZW bij ministeriële regeling nadere regels gaat stellen gesteld met betrekking tot 'het aanmerken van uren als subsidiabele uren, waarbij kan worden bepaald dat bepaalde uren niet worden aangemerkt als subsidiabele uren'. Hierbij moet gedacht worden aan een werknemer die een uitkering ZW (no risk) of WAZO ontvangt. De werkgever mag voor deze werknemer wel werktijdvermindering met loonvermindering inzetten, maar de niet gewerkte uren worden niet gezien als subsidiabele uren. Dit punt komt terug in de utoets lagere regelgeving Wpc.

Berekenen loonsubsidie: korting opleggen bij ingediend verzoek tot ontslagaanvraag en ingediend verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst
De werkgever committeert zich om voor een werknemer waarvan het loon is meegenomen in de berekening van de loonsubsidie geen verzoek in te dienen bij UWV of een Ontslagcommissie om de arbeidsovereenkomst van deze werknemer wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen gedurende de periode vanaf de aanvang van een crisistijdvak tot en met vier maanden na afloop van het crisistijdvak. Ook mag de werkgever niet na een afwijzing op het verzoek om toestemming, de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische gronden te ontbinden.
Als de werkgever toch één van bovenstaande routes heeft bewandeld, dan moet hij dat melden aan UWV. De Wpc regelt het volgende:

1. De werkgever mag de wettelijke instrumenten niet meer inzetten vanaf de datum van de aanvraag van de werkgever aan UWV of Ontslagcommissie resp. datum verzoek aan de kantonrechter.
2. UWV verlaagt bij de subsidieverlening en de subsidievaststelling de hoogte van de loonsubsidie zoals berekend op basis van het subsidiabele loon van de werknemer ten aanzien waarvan de verplichting niet is nagekomen naar 75% van dat bedrag.

UWV gaat de werkgever verplichten om in het aanvraagformulier subsidieverlening aan te geven of bovenstaande van toepassing is en zo ja, de betrokken bsn's op te geven.
We gaan inregelen dat het bedrijfsonderdeel Arbeidsjuridische dienstverlening (AJD) straks periodiek gegevens over ontvangen verzoeken ontslagaanvraag doorgeven aan UWV-Uitkeren.
UWV gaat in het primaire proces niet controleren of een werkgever gebruik heeft gemaakt van de route via Ontslagcommissie of kantonrechter.

Beoordeling verlenging aanvraag subsidieverlening; ambtshalve subsidievaststelling
Een positieve beoordeling van de aanvraag subsidieverlening leidt tot een positieve beschikking door de werkgever zelf gekozen subsidietijdvak van 2, 4 of 6 maanden. De werkgever heeft de mogelijkheid om maximaal 1x een verlenging van het subsidietijdvak met 2 of 4 maanden aan te vragen. De duur van het subsidietijdvak is 6 maanden. Bij de beoordeling van de tweede aanvraag subsidieverlening gelden dezelfde voorwaarden als bij de eerste aanvraag.

UWV gaat over tot ambtshalve subsidievaststelling in de periode vanaf de 27 weken na afloop van het crisistijdvak en uiterlijk binnen 10 maanden na afloop van het crisistijdvak. Dit zal automatisch plaatsvinden bij de twee aanvraag tot verlenging van het subsidietijdvak. Ook zal dit automatisch plaatsvinden als we binnen de wettelijk gestelde termijn geen aanvraag subsidieverlening hebben ontvangen van de werkgever.

UWV zal in de te bouwen applicatie per afzonderlijke werkgever alle voor deze werkgever lopende termijnen moeten bij houden. Bij een grote crisis kan dit betekenen dat we voor veel werkgevers verschillende aanvangsmomenten van wettelijke termijnen hebben. Aan de hand van onderstaande box schetsen we de complexiteit van tijdvakken en termijnen die verschillend zijn per werkgever.

Box: Overzicht (verlengde) crisistijdvak, (verlengde) subsidietijdvak, termijnen

Crisisperiode

- Er wordt een eerste crisisdag vastgesteld: ofwel deze datum blijkt uit de crisis zelf (art. 2, tweede lid) ofwel deze datum wordt bepaald door SZW via ministeriële regeling (art. 2, derde en vijfde lid).

Crisistijdvak CTV 1

- Werkgever moet de aanvraag CTV1 indienen binnen 26 weken na de eerste crisisdag
- CTV1 bestaat altijd uit twee aaneengesloten maanden
- Werkgever bepaalt de aanvangsdatum
- De aanvangsdatum van het crisistijdvak ligt altijd op of na de eerste crisisdag
- Bij aanvraag bepaalt de werkgever de aanvangsdatum; de aanvangsdatum mag terugwerken tot en met 10 weken, teruggeteld vanaf datum aanvraag werkgever en ligt niet verder terug dan de eerste crisisdag

Verlenging crisistijdvak: crisistijdvak wordt CTV 1+CTV2

- CTV2 bestaat ook altijd uit twee maanden
- Bij positieve beschikking ontstaat een crisistijdvak met een nieuwe looptijd: het crisistijdvak wordt CTV 1+CTV2.
- Aanvangsdatum van de verlenging sluit aan op einddatum voorgaande crisistijdvak
- Aanvraag tot verlenging crisistijdvak moet door de werkgever zijn ingediend uiterlijk t/m 10 weken na de einddatum van het voorgaande crisistijdvak
- Als de aanvraag van de werkgever wordt ingediend ná 10 weken na einddatum voorgaande crisistijdvak, dan wordt op de aanvraag negatief beschikt

Tweede verlenging crisistijdvak: crisistijdvak wordt CVT1+CTV2+CTV3

- Verlengen mag maximaal 2x zodat het crisistijdvak in totaal max 6 maanden kan zijn
- CTV3 bestaat ook altijd uit twee maanden
- Bij positieve beschikking ontstaat een crisistijdvak met een nieuwe looptijd: het crisistijdvak wordt CTV 1+CTV2+CTV3.
- Aanvangsdatum van de tweede verlenging sluit aan op einddatum voorgaande crisistijdvak
- Aanvraag tot tweede verlenging crisistijdvak moet door de werkgever zijn ingediend uiterlijk t/m 10 weken na de einddatum van het voorgaande crisistijdvak
- Als de aanvraag van de werkgever wordt ingediend ná 10 weken na einddatum voorgaande crisistijdvak, dan wordt op de aanvraag negatief beschikt

Subsidietijdvak STV1

- STV1 bestaat uit twee, vier of zes maanden; keuze werkgever
- De werkgever dient een aanvraag loonsubsidie in over de het door hemzelf gekozen duur van het subsidietijdvak STV1 (twee, vier of zes maanden)
- Aanvangsdatum subsidietijdvak is altijd gelijk aan aanvangsdatum crisistijdvak
- Einddatum subsidietijdvak ligt niet na datum einde crisistijdvak
- De aanvraag voor subsidieverlening over het opgegeven subsidietijdvak mag pas worden ingediend nadat de subsidiabele uren en het loon over de subsidiabele uren is opgenomen in de loonaangiftetijdvakken waarbinnen het subsidietijdvak valt;
- De aanvraag voor het subsidietijdvak moet uiterlijk binnen 26 weken na einde crisistijdvak worden ingediend
- Als de aanvraag wordt ingediend na de periode 26 weken na einde crisistijdvak, dan wordt op de aanvraag negatief beschikt

Verlenging subsidietijdvak: subsidietijdvak wordt STV 1+STV2

- De verlenging STV2 bestaat uit twee of vier maanden; keuze werkgever
- Aanvangsdatum verlengde subsidietijdvak blijft gelijk aan aanvangsdatum subsidietijdvak resp. aanvangsdatum crisistijdvak
- Einddatum subsidietijdvak ligt niet na einddatum crisistijdvak, dus totale duur subsidietijdvak is maximaal 6 maanden.
- De aanvraag voor subsidieverlening over het opgegeven subsidietijdvak mag pas worden ingediend nadat de subsidiabele uren en het loon over de subsidiabele uren is opgenomen in de loonaangiftetijdvakken waarbinnen het subsidietijdvak valt;

- De aanvraag voor het verlengde subsidietijdvak moet uiterlijk binnen 26 weken na einde crisistijdvak worden ingediend
- Als de aanvraag wordt ingediend na de periode 26 weken na einde crisistijdvak, dan wordt op de aanvraag negatief beschikt

Tweede verlenging subsidietijdvak: subsidietijdvak wordt STV1+STV2+STV3

- De tweede verlenging STV3 bestaat uit twee maanden
- Aanvangsdatum verlengde subsidietijdvak blijft gelijk aan aanvangsdatum subsidietijdvak resp. aanvangsdatum crisistijdvak
- Einddatum subsidietijdvak ligt niet na einddatum crisistijdvak, dus totale duur subsidietijdvak is maximaal 6 maanden
- De aanvraag voor subsidieverlening over het opgegeven subsidietijdvak mag pas worden ingediend nadat de subsidiabele uren en het loon over de subsidiabele uren is opgenomen in de loonaangiftetijdvakken waarbinnen het subsidietijdvak valt;
- De aanvraag voor het verlengde subsidietijdvak moet uiterlijk binnen 26 weken na einde crisistijdvak worden ingediend
- Als de aanvraag wordt ingediend na de periode 26 weken na einde crisistijdvak, dan wordt op de aanvraag negatief beschikt

<u>Wanneer gaat UWV over tot het verlenen van loonsubsidie?</u>

- Als de werkgever een aanvraag loonsubsidie indient tot en met 26 weken na afloop van het crisistijdvak.
- Dit kan maximaal 1x worden herhaald, namelijk in de situatie dat het crisistijdvak (1x of 2x met elk twee maanden) is verlengd en daarmee de mogelijkheid is geboden om het subsidietijdvak te verlengen (opties: 1x met twee of vier maanden; 2x met elk 2 maanden).

<u>In welke situaties gaat UWV over tot ambtshalve vaststellen van loonsubsidie?</u>

- Als de werkgever binnen de gestelde termijn (t/m 26 weken na afloop van het crisistijdvak) <u>geen aanvraag tot verlenging van de subsidieverlening</u> heeft ingediend.
- Als de werkgever bij de eerste aanvraag tot subsidieverlening aangeeft dat er geen tweede aanvraag komt. UWV gaat dan niet verlenen maar vaststellen.
- Als de werkgever bij de tweede aanvraag tot subsidieverlening aangeeft dat er geen derde aanvraag komt. UWV gaat dan niet verlenen maar vaststellen.

<u>Overzicht op elk moment in de tijd</u>

UWV moet voor elke werkgever (voor wie een crisistijdvak loopt) de volgende gegevens hebben:

- de datum van de eerste crisisdag
- de datum 26 weken na de datum van de eerste crisisdag (Na deze datum mag de werkgever geen initiële aanvraag meer indienen en kan geen crisistijdvak worden bepaald)
- de aanvangsdatum van het crisistijdvak
- de datum 10 weken na afloop van de laatste dag van het crisistijdvak (Na deze datum mag de werkgever geen verlenging van het crisistijdvak aanvragen)
- de datum 26 weken na afloop van het crisistijdvak (Na deze datum mag de werkgever geen aanvraag tot subsidieverlening meer indienen)
- de datum 10 maanden na de laatste dag van het crisistijdvak (Dit is de uiterste datum UWV voor het afgeven van de subsidievaststelling door UWV)
- datum eerste dag subsidietijdvak (Deze datum moet gelijk zijn aan de datum eerste dag van het crisistijdvak.)
- looptijd subsidietijdvak (Deze looptijd moet liggen binnen de looptijd van het actuele crisistijdvak.)

<u>Complexiteit</u>

- De werkgevers kunnen verschillende crisistijdvakken (qua aanvangsdatum en qua lengte van 2/4/6 maanden) hebben. Dit leidt logischerwijs tot aanvragen loonsubsidie met verschillende subsidietijdvakken (i.c. periodes waarover de loonsubsidies wordt aangevraagd). Waarbij het de werkgever vrij staat om de loonsubsidie in 1x, 2x of 3x aan te vragen.
- De kans bestaat dat werkgevers gedurende de looptijd van het crisistijdvak correcties van polisgegevens over subsidiabele uren en loon over subsidiabele uren doorvoeren in de polis.

Polisgegevens

Voor het afhandelen van de aanvragen subsidieverstrekking en het verrichten van de ambtshalve subsidieverleningen verstrekt UWV-Gegevensdiensten de polisgegevens aan UWV-Uitkeren.
Het is de bedoeling om in het aanvraagproces de werkgever de gegevens uit de polisadministratie te tonen die gebruikt gaan worden bij het berekenen van de subsidie. Dit biedt de werkgever de mogelijkheid om de polisgegevens te controleren of UWV met de juiste gegevens rekent en om, in geval dat niet zo is, de werkgever de mogelijkheid te bieden deze gegevens met een correctiebericht te corrigeren alvorens de aanvraag subsidieverlening in te dienen. We maken het volgende onderscheid:

- *Polisadministratie ad hoc*
  UWV-Gegevensdiensten gaat deze gegevens realtime leveren aan Uitkeren. UWV-Gegevensdiensten zal voor dit doel een nieuwe (en breed inzetbare) functionaliteit ontwikkelen waarmee op basis van een LH-nummer de gegevens van verschillende van de bijbehorende BSN's opgehaald kunnen worden. Bij de ontwikkeling van deze functionaliteit wordt als kanttekening geplaatst dat het aantal werknemers dat kan worden opgehaald begrensd is in aantal en/of MB's. Dit is de reden waarom er ook een bulkvariant ontwikkeld zal worden.
- *Polisadministratie bulk*
  Voor grote werkgevers gaan we de voor de Wpc benodigde gegevens (o.a. BSN, subsidiabele uren, verloonde uren en SV-loon) in bestandsvorm ter beschikking stellen. Ook deze functionaliteit moet nog ontwikkeld worden.
  Deze bestanden kunnen dan door de werkgever gebruikt worden om een vergelijking te maken met de salarisadministratie. Gegevensdiensten zal voor deze levering de paramatriseerbare levermodule (PLM) gaan gebruiken. Deze module biedt de mogelijkheid op basis van een vraagbestand (LH-nummer en gewenste periode) de gevraagde rubrieken van de werknemers in deze periode te selecteren en in een bestandsvorm terug te leveren. De vraag- en antwoord- bestanden worden via het eindproductmagazijn (EPM) uitgewisseld. Het gaat om bestaande functionaliteit waarbij er enkele beperkingen zijn in de capaciteit. Zo worden er bijvoorbeeld maximaal 2 vragen tegelijkertijd uitgevoerd. Nieuw is de wens om ook op een peilmoment te selecteren.

Datakwaliteit
Het risico bestaat dat de datakwaliteit in de Polisadministratie in specifieke gevallen niet voldoende is om tot een goede vaststelling te komen. We gaan hiervoor plausibiliteitscontroles inrichten.

Tijdens de beleidsvoorbereiding is onderzoek gedaan naar de datakwaliteit van de rubrieken die nodig zijn voor de berekening van de subsidie. De datakwaliteit van de subsidiabele uren is hierbij buiten de scope gebleven, want deze rubriek is nog niet beschikbaar. Uit dit onderzoek is gebleken dat de berekening van de subsidie in uitzonderingsituaties niet uitgevoerd kan worden of een ongewenst resultaat levert. Dit is bijvoorbeeld het geval als het aantal verloonde uren gevuld is met de waarde 0 (in de formule wordt dan gedeeld door 0, wat niet mogelijk is), of bij een negatief bedrag opgebouwde Arbeidsvoorwaarde bedrag (AVWB) of een negatief bedrag opgebouwd vakantiegeld. UWV is voornemens om op de gegevens voor de berekening een plausibiliteitscontrole uit te voeren en de daaruit voortvloeiende signalen te analyseren. Deze plausibiliteitscontrole kan gedaan worden als onderdeel van het terugkoppelproces door de werkgever, bijvoorbeeld bij het tonen van de gegevens in de applicatie van uitkeren te wijzen op een negatief bedrag opbouw AVWB.

Ondersteuning bij de afhandeling (van bezwaren)/monitoring nieuwe rubriek
Uit eerdere ervaring bij de introductie van nieuwe rubrieken in de loonaangifte en bij uitvoering van de NOW is de noodzaak gebleken om de vulling van nieuwe rubrieken en uitzonderingssituaties te monitoren en analyseren. UWV-Gegevensdienst zal voor dit doel beperkte capaciteit reserveren en deze capaciteit in noodsituaties (afhankelijk van de aard en omvang van de crisis) opschalen.

Controle tijdens en na het primaire proces
Voor zover mogelijk zal UWV controleren op juistheid en volledigheid van de verstrekte gegevens door werkgevers bij zowel de initiële aanvragen als aanvragen subsidieverlening resp. ambtshalve subsidievaststellingen. In het verlengde hiervan heeft UWV een handhavingstaak Wpc. Zie tekst bij beoordelingspunt 4: Handhaafbaarheid.

Betalen loonsubsidie
UWV gaat een volledig nieuwe betaalstraat inrichten. De Wpc vereist uitbetaling van loonsubsidies aan werkgevers op basis van het loonheffingennummer. Dit betekent dat betalingen, nabetalingen en terugvorderingen via de werkgever lopen, buiten de reguliere loonaangifte om en zonder inhoudingen of premies. Het systeemlandschap moet hier op worden aangepast, zodat betalingen en verantwoording goed kunnen worden verwerkt op het juiste niveau.
Het afhandelen van terug- en invorderingen en incasseren van bestuurlijke boetes valt binnen dit nieuwe proces.

Wijzigingen in parameters 'subsidiepercentage' en 'factor werkgeverslasten' zoals genoemd in de formule hoogte loonsubsidie (art. 14, tweede lid Wpc) moeten eenvoudig verwerkt kunnen worden in het systeem. De implementatie van deze nieuwe betaalstraat kost tijd en geld: er is zeker drie jaar nodig voor de bouw en structureel extra capaciteit voor beheer.

Discretionaire bevoegdheid UWV voor terug-/invorderen en inzet van de bestuurlijke boete inlichtingenplicht

- Op de loonsubsidie Wpc is Titel 4.2 van de Awb van toepassing. UWV heeft een discretionaire bevoegdheid tot terug- en invorderen bij onverschuldigde betalingen van loonsubsidie. UWV zal in de komende periode beleid moeten ontwikkelen over dit onderwerp.
- De Wpc regelt een discretionaire mogelijkheid voor UWV om het instrument bestuurlijke boete bij overtreding van de inlichtingenplicht werkgever in te zetten. Dit instrument betreft de inlichtingenplicht van de werkgever bij de initiële aanvraag en de verplichtingen van de werkgever bij de subsidieverstrekking. UWV zal in de komende periode beleid moeten ontwikkelen over de inzet van het instrument bestuurlijke boete.
- UWV kan niet zelf beslag leggen.

1.3 Overzicht niet-mitigeerbare risico's bij de beoordeling initiële aanvragen en beoordeling loonsubsidies

In onderstaande tabel zijn de door ons geconstateerde niet-mitigeerbare risico's weergegeven. Bij elk risico wordt toegelicht waarom mitigatie binnen de huidige uitvoeringskaders niet mogelijk is en wat het effect hiervan is op de uitvoerbaarheid.

	Risico	Waarom niet-mitigeerbaar	Effect op uitvoering
Beoordeling initiële aanvragen			
1	Vage wettelijke norm	Toetsingscriteria zijn onduidelijk: "aannemelijk geraakt door een crisis"	Moeilijke onderbouwing van oordelen, verhoogd risico op fouten en misbruik.
2	Afhankelijkheid van werkgeversdata	Werkgever kan format vrije bewijslast aanleveren met als gevolg ongestructureerde data. UWV moet vertrouwen op door werkgevers aangeleverde gegevens zonder controle mechanisme.	Risico op onjuiste gegevens en beperkte handhaafbaarheid.
3	Complexiteit in crisisidentificatie	Werkgevers moeten zelf crisis aangeven, UWV kan dit niet altijd objectief vaststellen.	Moeilijke beoordeling bij indirect getroffen werkgevers.
4	Noodzaak tot individuele beoordeling van indirect getroffen werkgevers buiten de ministeriele regeling om.	Indirect getroffen werkgevers vallen buiten de automatische beoordeling op basis van postcode of sector. Als gevolg vereist elke aanvraag een handmatige en inhoudelijke toets, waarvoor onvoldoende capaciteit beschikbaar is	Onbeheersbare werkdruk bij piekbelasting, risico op vertragingen en niet-tijdige besluitvorming, structureel niet schaalbaar in crisissituatie
5	Beperkte handhaafbaarheid en controle	Geen (waterdicht) systeem voor validatie van bewijslast.	Verhoogd risico op ongelijke behandeling en misbruik.
Beoordeling aanvragen loonsubsidieverlening resp. ambtshalve subsidievaststelling			

6	Afhankelijkheid van Polis administratie	UWV is afhankelijk van gegevens uit de polis administratie, welke door de werkgever incidenteel (alleen bij een onvoorziene gebeurtenis) dienen te worden opgevoerd. Dit maakt het gebruik van Polis als enige bron kwetsbaar.	Kwetsbaarheid voor fouten en misbruik bij loonsubsidieberekening.
7	Afhankelijkheid van softwareontwikkelaars	Het is onzeker of softwareontwikkelaars hun pakket afdoende zullen aanpassen op de wijziging in het loonaangiftebericht inzake het bijhouden en juist doorgeven van de subsidiabele uren. Dit omdat hier de nodige kosten aan verbonden zijn en de kans dat één van hun klanten deze functionaliteit zal moeten gebruiken (kans op een crisis) klein is.	Ontbreken gegevens over subsidiabele uren heeft negatief gevolg voor afhandelen aanvraag subsidieverlening resp. ambtshalve vaststelling
8	Complexiteit voor werkgevers	Regeling wordt als complex ervaren, weinig routine. UWV verwacht dat werkgevers moeite hebben met correcte invulling van de benodigde gegevens voor het berekenen van de hoogte van de loonsubsidie.	Verhoogde uitvoeringslast en handhavingsrisico.
9	Onduidelijkheid rol Belastingdienst	Onzekerheid over controle van niet-fiscale gegevens. Op het moment van schrijven is niet duidelijk hoe SZW en FIN zorgdragen dat de Belastingdienst (of een andere instantie) de controle verricht op juistheid en volledigheid van de benodigde gegevens om de hoogte van de loonsubsidie te berekenen.	Onzekerheid en risico op onjuiste polisgegevens.

2. Effectiviteit

De Wpc is om meerdere reden geen effectieve (i.c. doelgerichte) wetgeving.

- Het wetsvoorstel is bedoeld om bruikbaar te zijn voor zowel een kleine crisis bij enkele werkgevers per jaar als bij een crisis met een enorme omvang, zoals bij corona. Deze schaalbaarheid stelt zeer hoge eisen aan de automatisering en zorgt daarmee ook voor zeer hoge kosten. Het is zeer de vraag of deze investeringen zich terug zullen verdienen. Het is niet zeker of zich een crisis van een grote omvang zal voordoen.
- Het ontstaan van een grote crisis is moeilijk voorspelbaar. Gevolg hiervan is dat het voor UWV moeilijk is om ons hier goed op voor te bereiden. Ter vergelijking: bij de NOW had UWV circa drie weken nodig om tot betaling over te gaan en was het niet nodig om een systeem en uitvoeringsproces klaar te hebben staan.
- De regeling is naar inschatting van UWV complex en administratief belastend om uit te voeren voor veel werkgevers. Dit zeker in de situatie waarbij de werkgever zwaar is getroffen door een crisis. We schatten in dat hij dan veel zal moeten regelen en dus voornamelijk druk zal zijn met andere zaken dan de Wpc. Het risico bestaat dat de Wpc niet effectief zal blijken zodra zich een grote crisis afspeelt. Mogelijk zal UWV in een dergelijke situatie opnieuw worden gevraagd om op zeer korte termijn een nieuwe crisisregeling vergelijkbaar met de NOW-regeling te gaan optuigen.
- De Wpc is volgens SZW een crisisregeling op grond waarvan gericht loonsubsidie kan worden ingezet. Dit in tegenstelling tot de NOW-regeling die volgens SZW te weinig onderscheidend zou zijn. We merken op dat een noodzakelijke voorwaarde voor de gerichtheid binnen de Wpc is dat UWV ook bij grote volumes goed onderbouwde positieve oordelen kan afgeven op de initiële aanvragen. In het voorgaande is aangegeven dat het zeer twijfelachtig is of UWV deze voorwaarde kan realiseren. Uitkomsten van de plausibiliteitstoets zijn een wankele basis voor het afgeven van positieve beschikkingen. Dat geldt al bij een gering volume initiële aanvragen. Bij een forse toename van het volume initiële aanvragen zal de kwaliteit van de onderbouwing van onze beoordelingen verder afnemen. Zo beschouwd kan niet worden gesteld dat de Wpc onderscheidend (genoeg) is.
- Eén van de doelen van de Wpc is dat de werkgever een loonsubsidie kan ontvangen om loonkosten te kunnen blijven financieren. Er gaat echter een aanzienlijk tijd voorbij alvorens UWV een bedrag loonsubsidie kan betalen aan de werkgever:
    - Werkgever word geconfronteerd met een crisis en moet nadenken over een te bewandelen strategie, inclusief het opstarten van het adviestraject met de OR.
    - Werkgever moet een initiële aanvraag voor een crisistijdvak van twee maanden indienen; UWV moet positief beschikken. UWV heeft een beslistermijn van zes weken; de beschikking kan terugwerken tot en met tien weken, te rekenen vanaf de dag waarop de werkgever zijn aanvraag heeft ingediend.
    - Werkgever moet werktijdverkorting met loonvermindering feitelijk hebben ingezet; hij moet loonaangifte hebben gedaan over de aangiftetijdvakken waarin het loon over het subsidietijdvak (minimaal twee maanden) is verantwoord.
    - Werkgever mag pas een aanvraag subsidieverlening indienen vanaf het moment dat van de subsidiabele uren en het loon over de subsidiabele uren in het subsidietijdvak loonaangifte is gedaan. UWV moet de aanvraag positief beoordelen. Ook hier geldt een beslistermijn van zes weken voor UWV. Tot slot zal UWV de subsidie verstrekken.

3. Effecten voor klanten

Werkgevers

Het conceptwetsvoorstel Wpc heeft als positief effect dat het ondersteuning biedt aan de werkgever die door een crisis wordt geraakt op een wijze die buiten het regulier ondernemersrisico valt. De ondersteuning helpt de werkgever om te voorkomen dat ontslag moet worden aangevraagd in de mogelijke situatie dat hij door een crisis zijn personeelskosten niet meer kan financieren.

Het conceptwetsvoorstel heeft een negatief effect op de werkgever doordat hij in een crisissituatie (naar verwachting voor het eerst) complexe wetgeving moet uitvoeren.
De verwerking en aanlevering van gegevens voor de Wpc is voor werkgevers geen dagelijkse kost en wordt pas relevant op het moment dat een crisis zich aandient. Het proces is naar verwachting niet geïntegreerd in de reguliere bedrijfsvoering, maar wordt alleen onder onvoorziene omstandigheden toegepast. Dit betekent dat de regeling voor veel werkgevers niet bekend is. Wanneer je als werkgever nooit eerder met de Wpc te maken hebt gehad, zal het kennisniveau over de benodigde stappen en verplichtingen ontbreken. Op het moment dat een crisis zich voordoet en de regeling plotseling relevant wordt, zal de werkgever actief op zoek moeten naar informatie. Dit leidt waarschijnlijk tot een toename van vragen en contactmomenten met UWV. Dit vormt een extra belasting voor de dienstverlening, maar kan vertraging en onduidelijkheid in het proces veroorzaken.

Daarnaast leidt een gebrek aan regelmatige uitvoering tot een hogere mate van foutgevoeligheid. Werkgevers die zelden of nooit met deze regeling werken, hebben geen ingesleten routine of geautomatiseerde processen om fouten te minimaliseren. Dit vergroot het risico op incorrecte of onvolledige gegevensaanlevering, met als gevolg mogelijke vertragingen, herbeoordelingen en onnodige administratieve lasten voor zowel werkgevers als UWV.

Het incidentele karakter van de regeling en het bijbehorende kennisverlies maken het doenvermogen van de werkgever kwetsbaar. Dit vraagt om een goed doordachte ondersteuning en communicatie vanuit UWV, waarbij niet alleen de aanvraagprocedure, maar ook de begeleiding en toegankelijkheid van informatie centraal moeten staan.

Werknemers
Het conceptwetsvoorstel heeft als positief effect voor de werknemer dat deze in een crisissituatie meer kans heeft zijn baan te behouden.
De voorgestelde wetgeving heeft als negatief effect voor de werknemer dat deze een korting van 10% op zijn loon over de niet-gewerkte uren kan ontvangen of gedwongen kan worden om tijdelijk een andere functie te verrichten.

4. Handhaafbaarheid

Onder het beoordelingspunt 'Uitvoerbaarheid' zijn bij zowel het beoordelen van de initiële aanvragen als het beoordelen van de aanvragen subsidieverlening een scala aan punten benoemd die ook van toepassing zijn op de handhaafbaarheid van de Wpc. UWV is van oordeel dat de Wpc op deze onderdelen moeilijk handhaafbaar is. Naar verwachting zal UWV niet in staat zijn om te kunnen vaststellen of en zo ja in welke mate werkgevers regels overtreden.

De wet Wpc is een wet zoals bedoeld in artikel 32d, eerste lid, van de wet Suwi. In dit artikel is bepaald dat UWV taken uitvoert bij of krachtens enige andere wet dan bedoeld in artikel 30, eerste lid, van de wet Suwi (de gebruikelijke sv-wetten). In artikel 55a van de wet Suwi (bepaling over toezicht) wordt verwezen naar artikel 32d van de wet Suwi. In de Wpc of de bijbehorende MvT hoeft geen verwijzing naar artikel 32d van de wet Suwi te staan om van toepassing te zijn. Maar het verdient wel aanbeveling om dit voor de duidelijkheid expliciet te vermelden in het wetsvoorstel.

Controle gegevens bij initiële aanvraag
Op grond van artikel 9 Wpc is de werkgever is verplicht om juiste en volledige gegevens te verstrekken aan UWV zodat UWV de initiële aanvraag kan beoordelen. De werkgever is tevens verplicht om ook ná de beschikking aan UWV alle feiten en omstandigheden te melden waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze mogelijk van invloed kunnen zijn op de afgegeven beschikking.

- Volgens UWV is deze inlichtingenplicht voor de werkgever een onuitvoerbare en oncontroleerbare bepaling: wat is de reikwijdte van deze algemene inlichtingenplicht; hoe weet de werkgever wanneer hij voldaan heeft aan deze verplichting?
- UWV kan niet controleren of de werkgever zijn inlichtingenplicht is nagekomen bij het indienen van de initiële aanvraag. Zoals hierboven al is aangegeven is UWV genoodzaakt om zijn oordeel op de initiële aanvraag te baseren op gegevens die de belanghebbende werkgever zelf aandraagt ter onderbouwing van zijn bewering over de impact van de crisis op zijn benutting van zijn arbeidscapaciteit. We kunnen (behoudens evident duidelijk situaties) niet controleren of zijn argumenten valide zijn. Desondanks gaan we in het aanvraagproces wel rekening houden met het volgende. Als bij de afhandeling van de initiële aanvraag (of herhaalde aanvraag) de beoordelaar een overtreding van de informatieplicht vermoedt, dan wordt een interne fraudemelding aangemaakt. UWV-Handhaving gaat vervolgens beoordelen of er inderdaad sprake is van een overtreding van de informatieplicht en gaan indien noodzakelijk over tot sanctioneren.
- UWV kan ook niet controleren of de werkgever zich houdt aan de inlichtingenplicht ná afgifte van de positieve beschikking op de initiële aanvraag.

Op grond van de Wpc heeft UWV bij het beoordelen van de aanvraag loonsubsidie geen wettelijke taak om *achteraf* na te gaan of (en zo ja, in hoeverre) de eerder afgegeven positieve beschikking op de initiële aanvraag terecht is afgegeven. Ook een dergelijke toetsing zou voor UWV onuitvoerbaar zijn.

Controle gegevens bij aanvragen subsidieverlening resp. ambtshalve subsidievaststelling

Op grond van art. 21, onder a Wpc is de werkgever verplicht om alle juiste en volledige gegevens te verstrekken aan UWV zodat UWV de initiële aanvraag kan beoordelen. De werkgever is tevens verplicht om ook ná de beschikking aan UWV alle feiten en omstandigheden te melden waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze mogelijk van invloed kunnen zijn op de afgegeven beschikking subsidieverlening resp. subsidievaststelling.

UWV baseert de berekening van de loonsubsidie voor een door de werkgever aangegeven subsidietijdvak op de polisgegevens in de loonaangiftetijdvakken waar de subsidiabele uren en het loon over de subsidiabele uren is verantwoord. Het conceptwetsvoorstel Wpc hanteert als aanname dat de Belastingdienst controleert op de juistheid van de opgegeven subsidiabele uren Wpc. SZW en FIN moeten garanderen dat controle op de kwaliteit van de aanlevering van de subsidiabele uren Wpc door de Belastingdienst aan UWV plaatsvindt. UWV moet er immers van uit kunnen gaan dat we de loonsubsidies berekenen op basis van correcte opgaven van subsidiabele uren. UWV wenst enkel betrouwbare gegevens te ontvangen van de Belastingdienst die we opslaan in de polisadministratie. UWV wenst enkel bedragen loonsubsidie te berekenen op basis op betrouwbare polisgegevens.

De Belastingdienst heeft als taak te controleren op de juistheid van de loonaangifte - en dus de subsidiabele uren – en de werkgever daar zo nodig op aan te spreken, ook als het gaat om niet-fiscale gegevens. UWV neemt deze taak van de Belastingdienst niet over.

Ervaring leert dat er regelmatig fouten worden gemaakt in de loonadministratie. Afhankelijkheid van de kwaliteit en juistheid van registratie door de werkgever in de loonadministratie zijn er grote twijfels of er voldoende inhoudelijke controle plaats vindt in de keten op zowel de loongegevens als de kolom met betrekking tot subsidiabele uren.
Binnen de polis administratie is het mogelijk om foutieve (loon)gegevens in te voeren en deze later met terugwerkende kracht weer aan te passen (loonsommanipulatie). Om dit zoveel mogelijk te voorkomen is bij het opstellen van de NOW-regeling ervoor gekozen om te werken met een peildatum (ook wel fotomoment genoemd) waarbij mutaties in de polis die zijn aangebracht met terugwerkende kracht niet worden meegenomen in de berekening van de NOW. Deze werkwijze heeft gerechtelijke toetsing doorstaan. Vanuit handhavingsoptiek is zo'n peildatum een redelijk effectief preventief middel en het maakt de uitvoering ook robuuster. Binnen de Wpc is echter geregeld dat de polisgegevens op datum indienen aanvraag subsidieverlening de basis vormen voor de subsidieberekening.
De polis administratie heeft bekende beperkingen. Gegevens kunnen achteraf worden gewijzigd en er ontbreken automatische signalen bij wijzigingen. Effectieve controle vraagt om aanvullende databronnen (zoals sectoranalyses) en betere signalering op afwijkingen.

Risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik; noodzaak tot uitvoeren Integrale Fraude Risicoanalyse (IFRA)
Uit voorgaande volgt dat de Wpc-regeling aanzienlijke kwetsbaarheden kent op het gebied van misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O). Om deze risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik te mitigeren, hanteren we drie oplossingsrichtingen:

- Ten eerste is het versterken van het aanvraagproces cruciaal: met een expertsysteem en gerichte vraagstelling kan een plausibiliteitscheck tijdens de aanvraag helpen om onwaarschijnlijk gedrag vroegtijdig te signaleren.
- Ten tweede ligt er nadruk op gedragsbeïnvloeding en bewustwording: werkgevers worden actief gewezen op hun verantwoordelijkheid en krijgen waarschuwingen bij onlogische invoer. Een verplichte verklaring over de juistheid van de aangedragen gegevens ondersteunt dit.
- Tot slot blijft risico gestuurde controle achteraf noodzakelijk. Deze kan bestaan uit steekproeven en gerichte analyse van opvallende patronen, vooral in de periode tussen de subsidieverlening en de subsidievaststelling.

We verwachten dat met name bij grote volumes respectievelijk bij (snel) oplopende volumes de uitvoering onder druk zal komen te staan en we grote risico's lopen op M&O. Je zult dus altijd achteraf controles moeten uitvoeren op M&O. We zijn voornemens om in de implementatiefase een Integrale Fraude Risicoanalyse (IFRA) te gaan uitvoeren, noodzakelijk om gerichte beheersmaatregelen te ontwikkelen en hun haalbaarheid en effectiviteit vast te stellen. Het tijdig signaleren van risico's en het structureel monitoren van uitvoeringsgegevens zijn essentiële randvoorwaarden voor een verantwoorde uitvoering. Voor analyse en onderzoeksdoeleinden is vereist dat relevante uitvoeringsgegevens beschikbaar worden gesteld in een passende dataomgeving.

Daarnaast is het noodzakelijk dat Handhaving/R&I tijdig toegang krijgt tot uitvoeringsdata voor monitoring en signalering. Hiervoor is inzet van data-expertise vereist. Zonder nadere uitwerking en toetsing van beheersmaatregelen blijft de handhaafbaarheid onzeker.

Bestuurlijke boete en handhavingstaak UWV
UWV heeft de bevoegdheid tot intrekken of wijzigen van de vaststelling van de loonsubsidie in de situatie waarin de werkgever niet voldoet aan de inlichtingenplicht zoals geregeld in art. 9 en artikel 21, onderdeel a. Daarnaast krijgt UWV de wettelijke mogelijkheid tot het opleggen van een bestuurlijke boete in de volgende situaties:

- Bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (max. boete € 9.000 per aanvraag)
- Indien duidelijk is geworden dat UWV anders zou hebben besloten over de subsidieverstrekking dan wel zijn beschikking zou hebben ingetrokken of gewijzigd beschikt indien de juiste en volledige gegevens wel bekend ware geweest bij UWV (max. boete € 450 per gegeven per werknemer).

Met de boetebepaling in de Wpc wordt een mogelijkheid gecreëerd om, naast terugvordering (reparatoir), over te kunnen gaan tot sanctionering (punitief). De toelichting is helder over de reden waarom SZW deze mogelijkheid heeft opgenomen in de Wpc: MvT, pag.92: moedwillig achterhouden of aanpassen van informatie.
De bestuurlijke boete komt naast de bestaande mogelijkheden tot handhaving van: onderzoek door UWV-Handhaving en Nederlandse arbeidsinspectie (NLA), aangifte bij het OM.
UWV-Handhaving is op dit moment niet ingericht op dit type sanctionering. We kunnen op dit moment niet inschatten wat de impact van deze sanctiebevoegdheid is op de uitvoering.

De oplegging van een boete is een discretionaire bevoegdheid. Dit betekent dat UWV in de komende periode beleid zal moeten ontwikkelen waarin deze bevoegdheid wordt vormgegeven. Bij het ontwikkelen van beleid zal de vraag moeten worden beantwoord of UWV gebruik wil maken van deze bevoegdheid. UWV kan afzien van uitoefenen van zijn bevoegdheid.

- Onze eerste gedachte is dat het volgens ons niet gebruikelijk is om bij wet-/regelgeving waar sprake is van de mogelijkheid om aan werkgevers/burgers een subsidie toe te kennen het instrument van de bestuurlijke boete te hanteren ingeval de werkgever/burger onjuiste of onvolledige gegevens overlegt aan de instantie die de subsidie moet verlenen/vaststellen. Een dergelijk instrument is te zwaar in relatie tot het doel van de wet-/regelgeving, te weten het verstrekken van een subsidie. In plaats van het opleggen van een bestuurlijke boete kan volgens ons worden volstaan met het terugbetalen van de toegekende subsidie in die situaties waarin UWV aantoonbaar maakt dat de subsidie is toegekend op grond van onjuiste dan wel onvolledige gegevens. Indien UWV het vermoeden heeft dat we in een specifieke casus een M&O-risico lopen, dan gaat Handhaving het signaal verder onderzoeken en zo nodig wordt de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) ingeschakeld.
- Verder is het de vraag hoe UWV kan bepalen of sprake is van een situatie waarin we een bestuurlijke boete kunnen opleggen. Alvorens UWV een bestuurlijke boete kan opleggen moeten we eerst indringend hebben getoetst of daadwerkelijk/feitelijk sprake is van onrechtmatig handelen van de betrokken werkgever. UWV moet de ernst van de overtreding beoordelen en we moeten de (mate van) verwijtbaarheid aantonen. Bij ontbreken van verwijtbaarheid mag UWV sowieso geen boete opleggen. Bij het toepassen van een boete ligt de (zware) bewijslast bij UWV, ook voor het aantonen van verwijtbaarheid.
- De bepaling uit art. 22, tweede lid Wpc om de berekening van de boete op basis van elk gegeven per werknemer apart vast te stellen is niet uitvoerbaar. UWV heeft de (zware) bewijslast dat per gegeven moet worden bewezen dat een gegeven onjuist is. Zonder enig feitelijk tegenbewijs is niet aan deze bewijsplicht te voldoen. Daar komt bij dat polisgegevens authentiek zijn en enkel met hard feitelijk tegenbewijs kunnen worden ontkracht. SZW wordt gevraagd om concreet aan te geven hoe UWV aan de bewijsplicht kan voldoen. Bij werkgevers met een groter aantal werknemers is dit praktisch onuitvoerbaar, evenals bij een crisis die veel werkgevers tegelijk treft

5. Informatie- en gegevenshuishouding

De implementatie van de Wpc-regeling vereist een solide fundament van informatie- en gegevensstromen, waarbij geautomatiseerde koppelingen en schaalbare IT-componenten centraal staan. Dit hoofdstuk beschrijft de kern van de benodigde infrastructuur. De benodigde informatie- en gegevensvoorziening is per processtap aangegeven.

Processtap: Initiële aanvraag
Doel: Werkgever dient een verzoek in om toegelaten te worden tot de Wpc.

Inrichten van digitaal aanvraagportaal (werkgeversportaal):
- Werkgevers moeten via een online formulier een initiële aanvraag kunnen indienen, inclusief uploadmogelijkheid voor ondersteunende documenten (advies OR, crisisimpactanalyse).
- Integratie met eHerkenning voor veilige authenticatie.
- Benodigde IT componenten: KIA-KOA , werkgeversportaal, E-Herkenning.

Inrichten van expertsysteem plausibiliteitstoetsing:
- Automatische check op basis van ingevulde gegevens (bv. postcode en SBI code).
- Signaleert afwijkingen voor handmatige review door UWV-medewerker.
- Benodigde IT componenten: KIA- KOA, IBM BAW.

Inrichten workflow tool voor UWV-medewerkers:
- Workflow dient gebruikt te worden om de processtappen behorende bij de initiële aanvraag te kunnen uitvoeren, oftewel procesondersteuning en procesautomatisering.
- Benodigde IT componenten: KIA- KOA, IBM BAW.

Processtap: Aanvraag loonsubsidie
Doel: Werkgever vraagt subsidie aan voor gecompenseerde loonkosten.

Inrichten van digitaal aanvraagformulier (werkgeversportaal):
- Werkgevers moeten via een online formulier een aanvraag loonsubsidie kunnen indienen, inclusief uploadmogelijkheid voor ondersteunende documenten.
- Integratie met eHerkenning voor veilige authenticatie.
- Benodigde IT componenten: KIA-KOA , werkgeversportaal, E-Herkenning.

Automatische ontsluiting Polisgegevens:
- Real-time koppeling met Polisadministratie om SV-loon, verloonde uren en subsidiabele uren op te halen en te kunnen tonen ter validatie via het werkgeversportaal.
- Exporteren van bestand voor grote werkgevers (>500 werknemers) via parametriseerbare levermodule (PLM).

Rekenmodule loonsubsidie:
- Berekent subsidiebedrag per werknemer op basis van formule.
- Toetst op basis van business rules insluit en uitsluit logica per BSN.
- Maakt Lumpsum berekening op LH nummer.
- IT componenten: IBM-BAW, Business Rules Management (BRM).

Inrichten workflow tool voor UWV-medewerkers:
- Workflow dient gebruikt te worden om de processtappen behorende bij de aanvraag loonsubsidie te kunnen uitvoeren, oftewel procesondersteuning en procesautomatisering.
- Benodigde IT componenten: KIA- KOA, IBM BAW.

Betaalstraat (VFV):
- Uitbetaling op loonheffingennummerniveau, gekoppeld aan bestaande systemen
- Correcties en terugvorderingen via geautomatiseerde verrekeningslogica.
- Valideert loonaangifte om dubbele financiering te voorkomen.
- Benodigde IT componenten: inrichting nieuwe betaalstraat, Excasso, koppeling met Belastingdienst.

Processtap: Monitoring en verantwoording
Doel: Transparantie over gebruik en effectiviteit regeling.

Datawarehouse:
- Centrale opslag van gegevens over aanvragen, subsidiebedragen en crisisimpact.
- Dashboard voor realtime inzicht in volumes, gemiddelde doorlooptijden en fraude-signalen.

Rapportagemodule:
- Genereert standaardrapporten voor verantwoording aan SZW en Tweede Kamer.
- Exporteert data naar Business Intelligence tools voor verdere analyse.

6. Minimale implementatietermijn

De beoogde implementatietermijn bedraagt drie jaar.

Gezien de organisatie- en ketencomplexiteit, de afhankelijkheid van externe leveranciers, de noodzaak van een direct schaalbare en robuuste IT-omgeving, de benodigde fasering en kwaliteitsborging, en de ervaringen met vergelijkbare projecten, wordt een implementatietermijn van drie kalenderjaren als realistisch beschouwd om de kwaliteit, rechtmatigheid en continuïteit van dienstverlening te waarborgen.

De implementatie van de WPC-regeling binnen UWV vraagt om een aanpak die rekening houdt met de complexiteit van de organisatie en de keten. UWV is ingericht als matrixorganisatie, waarbij verantwoordelijkheden, besluitvorming en uitvoering verspreid zijn over meerdere divisies en teams. Dit betekent dat voor omvangrijke IT-projecten, zoals de WPC-regeling, veel afstemming, coördinatie en gezamenlijke besluitvorming noodzakelijk is, zowel intern als met externe leveranciers
Veel van de benodigde IT-componenten zijn niet in eigen beheer, maar worden geleverd door externe partijen. Hierdoor is UWV voor kennis, capaciteit en infrastructuur mede afhankelijk van de planning en prioritering van deze leveranciers. Dit resulteert in langere doorlooptijden, met name bij het reserveren van infrastructuur, het inrichten van ontwikkel- en testomgevingen (OTOD) en het uitvoeren van integrale ketentesten.
De WPC-regeling vereist een volledig functionerende landelijke oplossing vanaf het moment van livegang. Het is niet mogelijk om te starten met een beperkte basisversie (MVP) die later wordt uitgebreid. De regeling moet direct schaalbaar zijn om piekbelasting bij een grootschalige crisis op te vangen. Dit betekent dat alle essentiële IT-componenten, zoals de digitale aanvraagstraat, expertsysteem voor plausibiliteitstoetsing, medewerkersapplicatie (workflow), nieuwe betaalstraat en koppelingen met onder andere de Polisadministratie en Belastingdienst, vanaf dag één operationeel moeten zijn.

Elk van de genoemde onderdelen kent eigen ontwikkel-, test- en implementatiefasen, met onderlinge afhankelijkheden. Dit maakt robuuste ketenintegratie en kwaliteitsborging noodzakelijk. De veranderkalender van UWV is bovendien al gevuld met andere grote IT-trajecten, waardoor capaciteit schaars is en niet altijd direct beschikbaar. Het implementatieproces moet daarom gefaseerd, zorgvuldig en met voldoende buffers worden ingericht.

De termijn van drie jaar gaat in op het moment dat UWV de formele implementatieopdracht van SZW ontvangt en zodra we een antwoord hebben op de vraag hoe de Wpc meeloopt in de veranderkalender (i.c. zodra we een beeld hebben van de beschikbaarheid van capaciteit voor de Wpc, mede in het licht van de gekozen prioritering binnen de ICT-portfolio).

7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Omdat er nog geen ingangsdatum is bepaald is de doorlooptijd aangegeven met bijbehorende kostenniveau. In geval van een beperkte crisis kan er worden opgeschaald tot een zeker niveau. Voor een crisis van grotere omvang is geen indicatie te geven.

Tabel 1 Eénmalige en structurele uitvoeringskosten

Totale kosten (€ mln)	jaar 1	jaar 2	jaar 3	jaar 4	jaar 5	jaar 6 en verder
Incidentele kosten	2,1	8,1	3,3	-	-	-
Structurele kosten t/m niveau 1e opschaling	-	-	-	4,0	3,3	3,0
Structurele kosten na 1e opschaling, crisisafhankelijk				PM	PM	PM
Totale kosten	**2,1**	**8,1**	**3,3**	**PM + € 4,0**	**PM + € 3,3**	**PM + € 3,0**

Incidentele kosten
De incidentele kosten betreffen de ontwikkeling van een tweetal nieuwe systemen: een systeem voor het registreren en afhandelen van de initiële aanvragen en een systeem voor het registreren en afhandelen van aanvragen loonsubsidie.
Rondom deze systemen moeten invoer-, upload- en communicatiekanalen worden ontwikkeld, evenals de betalingskanalen. Verder zijn er kosten gemoeid met het ontwikkelen van data- opslag en sturings- en verantwoordingsinformatie. Daarnaast voor de benodigde wetstechnische handboeken, opleidingen en werkinstructies, brieven, formulieren, en dergelijke.
Gezien de omvang en het divisie overstijgende karakter zijn er projectorganisatiekosten opgenomen.
In verband met gebruik van dezelfde bouwcapaciteit voor andere systemen is er rekening gehouden met een doorlooptijd van 3 jaar.

Tabel 2 Incidentele kosten

Incidentele kosten (€ mln)	jaar 1	jaar 2	jaar 3	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	0,3	1,3	0,6	2,1
Aanpassingen opleiding, werkinstructies en brieven	0,6	2,2	1,1	3,9
Ontwerp, bouw, test en implementatie systemen	0,9	3,8	1,1	5,8
Klant- en kenniscommunicatie	0,1	0,5	0,3	0,8
Projectorganisatie	0,3	0,3	0,3	0,8
Totale incidentele kosten	**2,1**	**8,1**	**3,3**	**13,5**

Structurele kosten
De structurele kosten bestaan uit enerzijds kosten voor het standaard in beheer en onderhoud houden van de ontwikkelde systemen, handboeken, brieven, formulieren en beleids- en verantwoordingsinformatie en anderzijds kosten voor de uitvoering.
Kosten uitvoering:
De kosten voor het basisteam worden geraamd op € 0,3 mln.
We gaan er van uit dat we altijd voorbereid moeten zijn op crisissituaties waar het volume aanvragen (snel) oploopt dan wel nieuwe crisissituaties ontstaan met een relatief groot volume aanvragen.
Bij een crisis van beperkte omvang is voor een eerste opschaling van capaciteit ten minste € 4,0 mln. nodig. Hierbij geldt als kanttekening dat dit bedrag tijdens de uitvoering mogelijk hoger komt te liggen, aangezien gelet op de onzekerheden nog niet alle bedrijfsonderdelen nu in staat zijn om een raming af te geven.
In situaties waarin we noodzakelijk zijn om nog verder op te schalen, zijn de benodigde extra capaciteit en bijkomende kosten afhankelijk van aard en omvang van de crisis. Gevolg is dat we hiervoor nu geen raming kunnen geven. Het ligt voor de hand dat SZW en UWV op dat moment met elkaar in gesprek gaan om de effecten te bespreken en nadere afspraken maken over de benodigde aanvullende financiering. Voor de volledigheid merken we op dat er organisatorische grenzen zijn aan de mogelijkheden voor UWV om in een vrij kort tijdbestek capaciteit te gaan opschalen.

Tabel 3 Structurele kosten

Structurele kosten (€ mln)	jaar 4	jaar 5	jaar 6 en verder
Ondersteuning, beheer en onderhoud	€ 1,2	€ 1,2	€ 1,2
Bezetting basisteam uitvoering initiële aanvragen, vervolgens aanvragen	€ 0,3	€ 0,3	€ 0,3
Klant- en kenniscommunicatie basis	€ 0,0	€ 0,0	€ 0,0
Bezwaar en beroep, andere divisies	PM	PM	PM
Basisbezetting	PM + € 1,5	PM + € 1,5	PM + € 1,5
1e opschalingsniveau uitvoering initiële aanvragen, vervolgens aanvragen	€ 0,8	€ 0,8	€ 0,8
Klant- en kenniscommunicatie 1e opschaling	€ 1,7	€ 1,0	€ 0,7
Bezwaar en beroep, andere divisies	PM	PM	PM
T/m 1e opschalingsniveau bij aanvang crisis	PM + € 4,0	PM + € 3,3	PM + € 3,0
Crisissituatie - niet in te schatten, crisisafhankelijk, niet uitvoerbaar			
Opschaling uitvoering	PM	PM	PM
Opschaling klant-en kenniscommunicatie	PM	PM	PM
Bezwaar en beroep, andere divisies	PM	PM	PM
Crisissituatie - niet in te schatten, crisisafhankelijk	PM	PM	PM
Indicatie totale structurele kosten bij crisis	**PM**	**PM**	**PM**

8. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

In de verzoekbrief van SZW (24 april jl.) is verzocht om onderstaande verantwoordings- en beleidsinformatie te gaan inregelen:

- Het aantal Wpc-aanvragen (toekenningen/afwijzingen en de aard van de crisis waarvoor een aanvraag gedaan wordt);
- De gemiddelde duur van het crisistijdvak tijdens de Wpc; Het aantal aanvragen van loonsubsidies en aanvragen van verlenging van het subsidietijdvak (aantal werknemers/werkgevers, subsidiabele uren);
- De gemiddelde duur van de loonsubsidies; Het bedrag van de loonsubsidies (totale bedrag, gemiddelde bedrag per werknemer, gemiddeld bedrag per maand);
- De gemiddelde doorlooptijd van Wpc-aanvragen en loonsubsidieaanvragen/vaststellingen;
- Het aantal beroepszaken voor de initiële aanvraag, voor zover mogelijk door UWV te registreren en het aantal bezwaar- en beroepszaken m.b.t. de verlening en vaststelling van de loonsubsidie;
- Het verschil in hoogte van de loonsubsidie tussen verleningen en vaststellingen;
- Het aantal terugvorderingen (totale bedrag, gemiddelde per werkgever, aantal betalingsregelingen/kwijtscheldingen/oninbaar);
- Het aantal lager vastgestelde loonsubsidies BE-ontslag; Het aantal opgelegde bestuurlijke boetes (reden opleggen boete, bedrag, datum beschikking).

Om t.z.t. bovengenoemde gegevens te kunnen leveren zal tijdens de realisatiefase een datawarehouse/dim worden ingericht.
UWV-Gegevensdiensten is verantwoordelijk voor het inrichten van een datawarehouse/dim en het ontsluiten van deze gegevens. De bedrijfsonderdelen Uitkeren, K&S, Handhaving en Bezwaar & Beroep zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van gegevens aan het datawarehouse.

Bijlagen

1. Wetstechnisch commentaar bij het conceptwetsvoorstel Wpc, onderdeel model rechtsbescherming
2. Overig wetstechnisch commentaar (wettekst, algemeen deel MvT en artikelsgewijze deel MvT)

<u>Bijlage 1</u> Wetstechnisch commentaar bij het conceptwetsvoorstel Wpc, onderdeel model rechtsbescherming

Paragraaf 5, wijziging andere wetten: artikel 24
MvT paragraaf 4, onderdeel rechtsbescherming: problematiek als de werknemer belanghebbende is

1. Inleiding
In de pre-toets over het wetsvoorstel Wet Personeelsbehoud bij Crisis heeft UWV zich zeer kritisch uitgelaten over het onderdeel rechtsbescherming. Dat had vooral te maken met het risico dat de rechter oordeelt dat de werknemers medebelanghebbenden zijn bij het besluit waarbij UWV vaststelt dat er een crisis is en dat een bepaalde werkgever daardoor in relevante mate wordt geraakt. Als werknemers medebelanghebbend worden geacht leidt dat, bij grote crises, tot mogelijke onuitvoerbaarheid wegens massaliteit bij bekendmaking van besluiten en in bezwaar en beroep.

Omdat SZW dat risico ook ziet werd een rechtsbeschermingsvariant onderzocht waarbij de rechtsbescherming louter in het civiele arbeidsrecht wordt neergelegd, wat deze problemen voor UWV en bestuursrechter zou voorkomen.

Op 12 november 2024 heeft SZW aan UWV laten weten dat J&V deze variant afkeurt, omdat de rechtsbescherming van de werkgever dan niet goed te regelen is.
SZW heeft daarom een nieuwe variant opgenomen in het wetsvoorstel: voor werkgever en voor werknemers (als die door de rechter als medebelanghebbenden worden aangemerkt) ligt de rechtsbescherming toch in het bestuursrecht, maar de bezwaarfase wordt uitgesloten. Werkgever, en als zij medebelanghebbenden zouden zijn ook de werknemers, kunnen rechtstreeks in beroep bij de bestuursrechter tegen het besluit van UWV.

Hoe pakt deze nieuwe rechtsbeschermingsvariant, waarbij de bezwaarfase wordt uitgesloten, uit voor UWV en andere betrokken partijen?

2. Werknemer mede-belanghebbende?
Hieronder wordt een aantal aspecten besproken die in meer of mindere mate problematisch voor de uitvoering zijn *als* de werknemers medebelanghebbenden zijn bij het besluit van UWV op grond van artikel 3 van de WPC. We hebben het dan over het besluit dat gericht is aan de werkgever waarbij UWV beslist op de initiële aanvraag: is de werkgever door een crisis geraakt en is voldaan aan de voorwaarden van de leden 2 en 3 van artikel 3.

De WPC-wetgever gaat er (impliciet) van uit dat de werknemers geen medebelanghebbenden zijn. De beschikking is rechtsvaststellend en *beoogt enkel voor de werkgever rechtsgevolgen*, aldus de MvT. Dit is echter een onzekere factor, want de rechter heeft daarin het laatste woord en het zou kunnen dat de rechter de werknemer wél als medebelanghebbende beschouwt.
Naar de inschatting van UWV is die kans ongeveer 50%.

UWV komt tot die inschatting vanwege het volgende.
Enerzijds zijn er argumenten die er voor pleiten dat werknemers (nog) niet rechtstreeks in hun belangen geraakt worden door het besluit, wat het criterium is om als belanghebbende te worden aangemerkt (artikel 1:2 Awb).
Het besluit stelt slechts vast dat er een crisis is, en dat de werkgever daardoor (in relevante mate) wordt geraakt. Er staat niets in over de gevolgen voor de werknemers. Die gevolgen zijn ook niet beoogd met het besluit. En die gevolgen zijn ook nog niet zeker, omdat de werkgever ook een voor hem positief besluit onbenut kan laten.

Anderzijds zijn er argumenten die er voor pleiten dat werknemers wél mede-belanghebbenden zijn.
Het WPC besluit is een noodzakelijke voorwaarde voor de werkgever om het instrument van loonkorting of herplaatsing toe te passen. Geredeneerd kan worden dat UWV met zijn besluit weliswaar niet beoogt dat het loon van de werknemer wordt verminderd of dat hij wordt herplaatst, maar wél dat de werkgever in staat gesteld wordt om dat te doen. In die zin kun je zeggen dat de rechtspositie van de werkgever verandert, en ook die van de werknemers: de werknemers komen door het besluit in een (rechts)positie te verkeren waarin zij in principe moeten dulden dat de werkgever vervolgens het loon kort of gedwongen herplaatst.

Zeker in deze tijd waarin de rechter meer oog heeft voor rechtsbescherming van het individu is het zeer goed mogelijk dat de rechter oordeelt dat de werknemer bij de bestuursrechter moet kunnen opkomen tegen het WPC besluit.

Als wij deze overwegingen tegen elkaar afzetten dan is onze inschatting dat de kans ongeveer 50% is dat de (bestuurs)rechter oordeelt dat de werknemers wel degelijk medebelanghebbenden zijn bij het besluit van UWV.

Als de werkgever in zijn adviesaanvraag de OR informeert ten aanzien van wélke werknemers hij een instrument wil inzetten (wat naar wij aannemen vaak zal gebeuren, want de OR zal dat willen weten) dan wordt de aanvraag van het WPC besluit ook nog eens specifiek gelinkt aan bepaalde werknemers. Ook het WPC besluit van UWV wordt daarmee (al dan niet impliciet) werknemer-specifiek. Dat maakt volgens ons de kans dat de rechter die betreffende werknemers als medebelanghebbende zal beschouwen nog groter dan 50%.

3. De kans dat werknemers - als ze belanghebbend zijn - willen procederen, is aanzienlijk
Als het risico intreedt dat werknemers belanghebbend worden geacht door de rechter is het vervolgens de vraag in hoeverre werknemers geneigd zullen zijn om beroep in te stellen tegen het besluit van UWV waarmee positief wordt beslist op de aanvraag van de werkgever op grond van artikel 3 van de WPC.

In de MvT (paragraaf 4 over rechtsbescherming) spreekt de regering de verwachting uit dat er niet veel meer beroepzaken (civiel- en bestuursrechtelijk) zullen komen bij de WPC dan nu bij de WTV; gemiddeld één per jaar. Bij een grote crisis kunnen dat er meer zijn maar dan gaat het om een tijdelijke situatie. De gevolgen van het schrappen van de bezwaarfase zal naar verwachting van de regering beperkt zijn voor het totaal aantal beroepszaken.

Ten aanzien van de kans dat ***werkgevers*** in beroep gaan verwacht ook UWV dat dat aantal in veel crises te behappen zal zijn. De vergelijking in de MvT met de WTV van één zaak per jaar is mogelijk wel veel te optimistisch. Tegen besluiten op grond van de NOW regeling is 24.250 keer bezwaar en 2.054 keer beroep ingesteld door werkgevers.
Maar het grote risico als het gaat om het volume beroepszaken is gelegen in de (50%) kans dat ***werknemers*** door de rechter mede-belanghebbend worden geacht bij besluiten van UWV op de initiële WPC aanvraag.

De regering gaat niet in op de kans dat werknemers beroep willen instellen tegen het besluit van UWV. Waarschijnlijk omdat de regering er van uit gaat dat de werknemer geen belanghebbende is bij dat besluit. De regering geeft wel een verwachting van het aantal civiele beroepszaken, waarmee naar de aard der zaak werknemers bedoeld moeten zijn (die bij de arbeidsrechter kunnen opkomen tegen het inzetten van een WPC-instrument door de werkgever).
In de MvT bij het onderdeel rechtsbescherming is namelijk gesteld dat de verwachting is dat het aantal zaken, zowel civielrechtelijk als bestuursrechtelijk, overeenkomt met het huidige aantal beroepszaken omtrent de WTV: gemiddeld één zaak per jaar. Op het moment dat zich een grote crisis voordoet, waarbij veel werkgevers tegelijkertijd geraakt worden en een aanvraag indienen, kan het zijn dat er meer rechtszaken zullen zijn, maar dat gaat dan om een tijdelijke situatie.
De regering verwacht verder dat de gevolgen van de verschuiving van bezwaar naar (rechtstreeks) beroep voor het totaal aantal beroepszaken beperkt zullen zijn, omdat de beoordelingsruimte voor UWV, zeker bij grote crises, gering is, en daardoor een beroepsprocedure in de meeste gevallen niet tot een andere uitkomst zal leiden.
In de aanloop naar dit wetsvoorstel is ook wel als argument genoemd dat de drempel om beroep in te stellen veel groter is dan om bezwaar in te stellen.

UWV is echter van mening dat dat er een aanzienlijke kans is dat werknemers beroep zullen instellen tegen besluiten van UWV in het geval zij daarbij medebelanghebbend worden geacht, en ook dat werknemers het inzetten van een WPC instrument door de werkgever zullen aanvechten bij de arbeidsrechter.

We gaan hieronder in op verschillende argumenten die in de MvT en in de aanloop naar dit wetsvoorstel naar voren zijn gebracht ter onderbouwing van de aanname dat werknemers niet snel geneigd zullen zijn een rechtsmiddel in te stellen tegen het besluit van UWV als zij daarbij belanghebbend worden geacht of tegen het inzetten van een instrument door de werkgever.

1. De drempel om beroep in te stellen zal veel groter zal zijn dan om bezwaar in te stellen.

UWV verwacht echter dat de drempel om beroep in te stellen slechts in beperkte mate hoger is dan om bezwaar te maken.
De beroepsprocedure verschilt niet wezenlijk van de bezwaarprocedure. Hij is niet ingewikkelder dan bezwaar, en we verwachten ook niet dat er veel werknemers zullen zijn die in beroep gaan veel 'enger' vinden dan in bezwaar gaan. Het griffierecht van € 48,00 voor burgers biedt slechts een lage drempel. En er is in het bestuursrecht, ook in beroep, geen verplichte procesvertegenwoordiging. Werknemers kunnen dus zelf in beroep, ze hebben geen gemachtigde nodig. Bovendien hebben veel werknemers een rechtsbijstandverzekering of vakbondslidmaatschap op grond waarvan zij procesvertegenwoordiging krijgen.

2. Bij de WTV zijn er heel weinig zaken en wordt nooit bezwaar ingesteld door werknemers.

De vergelijking met de WTV gaat voor werknemers niet op. De oorzaak dat werknemers niet of heel weinig procederen over de WTV komt doordat ze daar niet merkbaar last van ondervinden. Het loon wordt namelijk gewoon doorbetaald en dus niet gekort zoals bij de WPC. Het is wel zo dat de WW die wordt toegekend bij WTV afgaat van de totale WW duur die betrokkene heeft als hij later regulier in de WW zou komen, maar dat is zo theoretisch en onbekend dat het niet vreemd is dat werknemers daar tot nu toe geen punt van maken. De praktijk bij de WTV heeft dus geen enkele voorspellende waarde voor de WPC op dit punt.

3. De WPC laat UWV niet veel beoordelingsruimte, waardoor de kans op succesvol beroep van een werknemer niet groot is en er dus ook niet veel animo zal zijn om beroep in te stellen.

Het oordeel dat sprake is van een crisis zal naar de verwachting van UWV niet vaak worden aangevochten. Als dat het oordeel van de minister is kan het ook niet worden aangevochten, omdat dat een besluit van algemene strekking is. Als het oordeel dat sprake is van een crisis het oordeel van UWV is kan het wel worden aangevochten en kan er soms ook ruimte voor discussie zijn.

Maar wat vooral veel ruimte voor discussie laat is het criterium dat het 'aannemelijk is' (artikel 5 WPC) dat de werkgever in relevante mate geraakt wordt door de crisis. Het kan heel goed zijn dat werknemers dat anders zien dan de werkgever. Zeker als het gaat om ondernemingen die indirect geraakt worden door een crisis (zoals toeleverende ondernemingen).

Hierbij is nog relevant dat het de bedoeling van de wetgever is om bij grote crises zogenoemde positieve selectiecriteria te gaan gebruiken. Dat ziet er dan bijvoorbeeld zo uit dat de minister bij ministeriële regeling vaststelt dat UWV uit kan gaan van de veronderstelling dat ondernemingen in bepaalde sectoren, gevestigd in bepaalde regio's, in relevante mate getroffen zijn door een pandemie. Omdat die veronderstelling dan in een besluit van algemene strekking staat is hij niet aanvechtbaar door (werkgever of) werknemers. Daar is dan dus geen discussie over mogelijk. Dit gebruik van positieve selectiecriteria zal daarom kunnen bijdragen aan het behapbaar houden van de uitvoering door UWV bij grote crises in het geval de werknemer als belanghebbende wordt beschouwd.
Aan de andere kant is dit ook geen wondermiddel, omdat menig crisis zich grillig zal gedragen. Het effect op specifieke regio's en sectoren van een pandemie, oorlog of overstromingen zal vaak sterk veranderlijk zijn. Dan is het zeer de vraag of het gebruik van in ministeriële regelingen vastgelegde positieve selectiecriteria flexibel genoeg is. En als het al wel lukt om daar flexibel mee om te gaan is het de vraag of dat constant veranderlijke beleid wel te volgen en goed toe te passen is. En UWV zal ook aanvragen honoreren van werkgevers die buiten de algemene criteria vallen, waarmee werknemers het dan oneens kunnen zijn.
Verder is relevant hoe de positieve selectiecriteria uitpakken bij werkgevers met meerdere vestigingen of activiteiten. Daarbij is het volgens de regering zo (MvT onder paragraaf 7, uitvoering) dat als slechts één vestiging in relevante mate is geraakt, verondersteld wordt dat alle vestigingen of activiteiten door de crisis zijn geraakt. Als een bosbrand op Schiermonnikoog door de minister als crisis is bestempeld mag niet alleen de vestiging aldaar maar mogen álle vestigingen van die keten in het hele land de WPC instrumenten inzetten. Met de regering verwachten wij niet dat werkgevers hiertoe vaak zullen overgaan maar áls het gebeurt zullen werknemers van die andere vestigingen dat naar onze inschatting niet accepteren en beroep instellen tegen het besluit van UWV dan wel bij de arbeidsrechter tegen de inzet van het instrument.

Ook is in dit verband relevant in welke mate de eventuele bedenkingen van personeelsvertegenwoordigingen zijn meegenomen. Bij grote crises zal UWV waarschijnlijk onvoldoende of niet in staat zijn om de inhoudelijke argumenten van werknemerszijde op hun waarde te schatten. Als UWV deze argumenten niet of onvoldoende meeweegt zal het besluit onzorgvuldig zijn voorbereid en alleen daarom al vernietigbaar zijn door de rechter. Dat maakt de succeskans voor werknemers groter.

4. Het loon-belang van werknemers is beperkt tot maximaal zes maanden tien procent van het loon over de uren die niet gewerkt worden, dus de motivatie van werknemers om beroep in te stellen zal niet groot zijn. En het is ook in het belang van de werknemer dat zijn werkgever niet failliet gaat.

De omvang van het loonoffer is inderdaad te overzien. Maar toch is het loonoffer voor veel mensen een substantiële korting die gevoeld wordt.
Hierbij dringt zich ook de gedachte op dat het laten betalen door de werknemer van een substantieel deel van de rekening een belangrijk element is van de WPC. Het is dan van tweeën één: ofwel het is een betekenisvol element, en dan past het relativeren van de impact op de werknemer niet, of het heeft weinig feitelijke betekenis, maar waarom dan dit instrument doorvoeren?
Een gedwongen herplaatsing zal waarschijnlijk nog meer weerstand kunnen oproepen dan de loonkorting.

Het zal soms zo zijn dat het voorbestaan van de werkgever en daarmee van de baan van de werknemers afhangt van de WPC subsidie. Maar lang niet altijd. Het argument dat het loonoffer beperkt is tot zes maanden werkt ook in dit verband twee kanten op: door de beperkte duur zal de WPC subsidie niet in heel veel gevallen de doorslag geven of de onderneming overleeft of niet.

Het kan o.i. heel goed gebeuren dat een of enkele werknemers, eventueel ondersteund voor een vakbond of OR, beroep instellen waarbij zich dan anderen aansluiten.

Naar onze inschatting zal er ook veel van afhangen of de werkgever in de perceptie van de werknemers een grote reserve heeft, waardoor zij een loonoffer onredelijk zouden kunnen vinden. Dat een werkgever een grote reserve heeft is objectief juridisch geen argument (want het is niet relevant in de WPC) maar het zal wel in belangrijke mate bijdragen aan de motivatie voor werknemers om beroep in te stellen.

Al de hierboven genoemde factoren hebben invloed op de motivatie van werknemers om al dan niet beroep in te stellen. Bij grote crises zullen er naar onze inschatting vaak veel werknemers zijn die dat doen. Ook als dat een minderheid is, bij een grote crisis gaat het dan toch nog om heel veel werknemers.

4. Gevolgen van grote volumes beroepszaken van werknemers voor UWV
Hierboven is beschreven dat UWV de kans dat werknemers als medebelanghebbenden worden beschouwd inschat als tenminste 50%. En dat als dat gebeurt, een flink aantal werknemers geneigd kan zijn ook daadwerkelijk beroep in te stellen.

De bezwaarfase wordt uitgesloten, maar dat betekent niet dat UWV geen last heeft van de bestuursrechtelijke rechtsgang. UWV moet wel de beroepszaken behandelen. Dat is voor UWV veel lastiger te behappen dan bezwaarzaken, omdat de afdelingen Bezwaar en Beroep veel minder medewerkers beroep heeft dan medewerkers bezwaar (de verhouding is ongeveer 1:5). Als beroep de eerste fase van de rechtsbescherming wordt dan heeft UWV naar verwachting veel meer beroepszaken dan wanneer bezwaar de eerste stap zou zijn.
Misschien is het mogelijk om als noodmaatregel medewerkers bezwaar deeltaken te laten doen onder verantwoordelijkheid van de medewerker beroep, maar dat zal slechts een beperkte verlichting meebrengen.
Beroepszaken zijn qua doorlooptijd ook meer belastend voor UWV dan bezwaarzaken. De termijn voor het indienen van een verweerschrift is vier weken. En slechts twee weken als de rechter versnelde behandeling passend vindt.

Bij grote crises, waar veel werkgevers door geraakt worden, die ieder veel werknemers hebben, en als het gebruik van positieve selectiecriteria onvoldoende oplevert, kunnen de volumes beroepszaken en verzoeken om voorlopige voorzieningen (het bestuursrechtelijke kort geding) leiden tot grote capaciteitsproblemen voor UWV en uiteindelijk tot onuitvoerbaarheid.

Het risico op onuitvoerbaarheid wordt vergroot wanneer UWV tijdens een crisis plotseling geconfronteerd wordt met grote volumes. UWV zal zich daar niet snel aan kunnen aanpassen, omdat het niet mogelijk is om snel medewerkers beroep te vinden en op te leiden. Het zal ook behoorlijk ontregelend zijn om medewerkers beroep van andere zaken af te halen. Maar ook als dat al kan zal UWV snel aanlopen tegen de grenzen van zijn capaciteit om beroepszaken te behandelen. De uitvoering loopt dan vast.

Tijdens een ambtelijk overleg op 29 januari 2025 heeft SZW aangegeven dat UWV, als de uitvoering van beroepszaken door UWV (en De Rechtspraak) tijdens een grote crisis vastloopt, op 'de noodknop' kan drukken met als gevolg dat UWV per direct stopt met de uitvoering van de WPC en SZW middels noodwetgeving een alternatieve crisisregeling in het leven roept.
Deze noodknop is nog niet ontwikkeld. Het is niet bekend wat er dan gebeurt met de dan al afgegeven besluiten en de dan al ontvangen aanvragen. We weten daarom nog niet in hoeverre UWV geholpen is met deze noodknop wanneer de WPC onuitvoerbaar is geworden.

Alles beschouwende komt het er op neer dat als de werknemer belanghebbend wordt geacht, UWV bij grote crises met veel beroepszaken de WPC op enig moment waarschijnlijk niet meer kan uitvoeren.

5. Gevolgen van grote volumes beroepszaken van werknemers voor De Rechtspraak, de werkgever en de werknemer, en rechtzoekenden in andere zaken
Als er veel beroepszaken zijn dan zal niet alleen de uitvoering van UWV daardoor in de knel kunnen raken. De bestuursrechter moet deze zaken ook kunnen behappen. Dan hebben we het over de 'gewone' beroepszaken, maar ook voorlopige voorzieningen die zullen worden aangevraagd als werknemers het risico van loonkorting of herplaatsing als spoedeisend zien.

Ook bij de civiele arbeidsrechter kunnen bij grote crises verstoppingen ontstaan, ook in kort geding zaken. Voor het intreden van dit risico is het uiteraard niet nodig dat werknemers als belanghebbenden worden beschouwd.

Gevolg van verstopping van de rechtsgang bij bestuursrechter en kantonrechter is dat werkgever en werknemers veel later duidelijkheid hebben.
Verstoppingen van deze rechtsgangen zijn ook problematisch voor andere rechtzoekenden, in heel andere beroepszaken. Dit kan tot schrijnende situaties leiden.

6. Problematiek voor de bestuursrechter bij grote crises, bij slechts één werknemer die in beroep gaat
Het is belangrijk te beseffen dat dat er al problemen kunnen ontstaan bij de bestuursrechter als werknemers belanghebbend worden geacht en slechts één werknemer beroep instelt tegen het besluit van UWV. Want bij slechts één werknemer die beroep instelt zal de bestuursrechter alle andere werknemers van die werkgever als medebelanghebbenden willen betrekken of tenminste vragen of ze betrokken willen worden in de beroepszaak (zoals rechters nu ook doen bij medebelanghebbende werkgevers bij besluiten van UWV over uitkeringen).

Dat is lastig omdat de bestuursrechter niet weet wie de werknemers zijn. Hoe de bestuursrechter hiermee dan zal omgaan is onduidelijk. Ze zullen waarschijnlijk zo mogelijk de werknemers op enige wijze actief willen benaderen en de mogelijkheid van aankondiging in de Staatscourant (artikel 8:26 lid 2 Awb) alleen als ultimum remedium willen inzetten.

De bestuursrechter stuurt vervolgens aan partijen ook het beroepschrift door van degene die beroep instelt. En zal alle partijen uitnodigen voor de zitting. Als veel werknemers als partij betrokken willen zijn in de procedure is dat veel gedoe.
Ook zal moeten worden gecoördineerd welke rechtbank bevoegd is als werknemers verspreid door het land wonen.

Het mogelijk belanghebbend zijn van werknemers levert bij grote crises dus veel gedoe op voor de bestuursrechter en is misschien voor hen onuitvoerbaar.

7. Bekendmakingsplicht
Het is onduidelijk of en zo ja hoe UWV verplicht is om het WPC-besluit bekend te maken aan werknemers, als de CRvB zou oordelen dat de werknemers belanghebbend zijn bij het besluit van UWV. Als UWV verplicht zou zijn tot bekendmaking aan de werknemers van een werkgever die het besluit

krijgt, dan brengt dat een extra last voor UWV met zich mee. Hoe groot die last is hangt dan weer af van hóe de bekendmaking moet gebeuren.

De wet biedt geen duidelijkheid over de vraag of UWV het WPC-besluit moet bekendmaken aan de werknemer aan de werknemer als die medebelanghebbende is.
In artikel 3:40 Awb is geregeld dat het besluit pas in werking treedt als het is bekendgemaakt. Artikel 3:41 Awb regelt dat de bekendmaking van een besluit dat tot een of meer belanghebbenden is gericht geschiedt door toezending of uitreiking aan hen, of, als dat niet kan, op andere geschikte wijze.
Artikel 3:42 Awb regelt dat ongerichte besluiten bekendgemaakt worden door plaatsing in de Staatscourant.

Het WPC besluit is een gericht besluit, want het is gericht aan de werkgever. Bekendmaking gaat dus op grond van artikel 3:41 Awb door toezending (of uitreiking) aan hem. Als dat niet gebeurt treedt het niet in werking.

Maar moet UWV het besluit óók bekendmaken aan de werknemers, als die mede-belanghebbend worden geacht, op straffe van niet-inwerkingtreding jegens hen?
De wet geeft daarover geen duidelijkheid. Artikel 3:42 Awb is niet van toepassing, omdat dat gaat over ongerichte besluiten en het WPC besluit is wél een gericht besluit. Artikel 3:41 Awb bepaalt alleen hoe de bekendmaking van gerichte besluiten gaat aan degene tot wie het besluit is gericht, dus in dit geval de werkgever.
De wet regelt dus niet, althans niet duidelijk, of en zo ja hoe een besluit aan een mede-belanghebbende (de belanghebbende die niet de geadresseerde is) moet worden bekendgemaakt.

Het is een storende omissie in de Awb dat bekendmaking wel geregeld is voor de kleinste kring van belanghebbenden (de geadresseerde(n) van het besluit) en de grootste kring (alle onbekende medebelanghebbenden bij een ongericht besluit), maar niet de kring daartussenin: de wel specifieke kring van medebelanghebbenden bij een gericht besluit waarvan je op voorhand weet dat ze bestaan en ook geraakt worden door het besluit.
Nu voor de grootste kring geregeld is dat aan hen bekendgemaakt moet worden (door publicatie in de Staatscourant) zou het vreemd zijn dat aan de meer specifieke kring van op voorhand bekende medebelanghebbenden, waarvan je weet dat en hoe ze geraakt worden door het besluit, niet bekendgemaakt zou hoeven worden voordat het besluit jegens hen in werking treedt.

Wat zegt de rechtspraak er over?
In een uitspraak van 15 december 2017 (ECLI:NL:CRVB:2017:4311) oordeelt de CRvB:
'Het is vaste rechtspraak van de Raad dat bij een stelsel, zoals ook in deze zaak aan de orde is, waarin een aanspraak van een werknemer op, in dit geval, een WIA-uitkering voor de werkgever financiële gevolgen heeft in de vorm van vaststelling van een gedifferentieerde premie, artikel 3:41 van de Awb, meebrengt dat besluiten omtrent (het bedrag van) de uitkering ook aan de werkgever bekendgemaakt moeten worden. Om die reden vangt de termijn voor de werkgever om tegen zodanig besluit rechtsmiddelen aan te wenden ingevolge artikel 6:8, eerste lid, van de Awb aan op de dag na bekendmaking van het besluit aan de werkgever (CRvB 22 maart 2004, ECLI:NL:CRVB:AO7429 en de in 3 vermelde uitspraken van de Raad)'.

In een uitspraak van 27 juli 2022 (ECLI:NL:CRVB:2022:1745) oordeelde de CRvB over besluiten van een College van B&W gericht aan pgb-gerechtigden inhoudende dat zij het pgb niet meer mogen besteden voor het inkopen van ondersteuning bij een bepaald zorgcentrum, omdat de door dat zorgcentrum verleende ondersteuning van onvoldoende kwaliteit is en de veiligheid in het geding is. De Raad oordeelde dat het zorgcentrum wel belanghebbende was, omdat aannemelijk is dat het zorgcentrum door de besluiten in haar vermogenspositie wordt geraakt, maar dat het College het besluit toch niet aan het zorgcentrum had hoeven bekendmaken. De besluiten zijn op de juiste wijze bekendgemaakt door ze mee te delen aan de cliënten, ze richten zich slechts tot de cliënten. De CRvB vervolgt dat het beroep van appellante op de rechtspraak als bedoeld in de uitspraak van 15 december 2017 niet slaagt: 'Anders dan de besluiten in het daarin aan de orde zijnde stelsel ten opzichte van de daar bedoelde belanghebbende, scheppen de besluiten van 25 juli 2017 geen rechtstreekse rechten en verplichtingen voor een belanghebbende als appellante'.
Dus: volgens de CRvB moet UWV besluiten bekendmaken aan mede-belanghebbenden als het besluit rechtstreekse rechten of verplichtingen voor hen schept.

De hamvraag is dus of het WPC-besluit 1. *rechtstreekse* 2. *rechten of verplichtingen* schept voor de werknemers.
Deze vraag doet zich alleen voor áls de CRvB de werknemers als medebelanghebbenden beschouwt. En dat kan alleen als hun belangen rechtstreeks geraakt zijn door het besluit (artikel 1:2 Awb). Dus aan het criterium 'rechtstreeks' is dan per definitie voldaan.
Áls de CRvB de werknemers als mede-belanghebbenden beschouwt dan doet zij dat naar onze verwachting omdat het WPC besluit aan de werkgever het recht geeft om loonkorting of herplaatsing op te leggen. Keerzijde daarvan is dat de werknemer dat dus heeft te dulden. Dat heeft dan gevolgen voor de rechtspositie van de werknemers. Dat is anders dat de situatie van het zorgcentrum voor wie het aannemelijk is dat zij in haar vermogenspositie wordt geraakt. Het pgb-besluit riep geen concrete rechten of plichten voor het zorgcentrum in het leven.

Het is zeker geen op voorhand uitgemaakte zaak, maar onze inschatting is derhalve dat áls de werknemers als medebelanghebbenden worden beschouwd, de situatie meer vergelijkbaar is met de casus van de uitspraak uit 2017 dan die van de uitspraak uit 2022. Daaruit volgt dan dat UWV het besluit aan de werknemers moet bekendmaken, omdat artikel 3:41 Awb dat dan meebrengt (vergelijk het citaat uit de uitspraak uit 2017). Bij die bekendmaking treedt het besluit dan in werking ook jegens de werknemers en dan start voor de werknemers hun eigen bezwaartermijn.
Dat het WPC-besluit pas in werking treedt jegens de werknemers op het moment dat het (ook) bekendgemaakt wordt aan de werknemers volgt uit de uitspraak uit 2017, waarbij de CRvB het volgende oordeelde over de medebelanghebbende werkgever (r.o. 4.4.2)(onderstreping van ons):
'Deze onaantastbaarheid kan appellant echter niet met succes aan werkgeefster tegenwerpen, juist omdat, op grond van wat in 4.2 is overwogen, het besluit van 10 februari 2012 voor werkgeefster niet eerder dan op 3 april 2014 in werking is getreden en zij tijdig tegen dat besluit bezwaar heeft gemaakt.'

Bij beraadslagingen over dit onderwerp is nog opgemerkt dat het belanghebbend-worden niet zou maken dat het besluit aan de werknemers is gericht en het daarom bekend gemaakt moet worden. Daar kun je op twee manieren over denken. We kunnen zeggen dat het belanghebbend-worden niet maakt dat het besluit dan een ook aan werknemers gericht besluit wordt, omdat het alleen aan de werkgever gericht blijft. Maar dan moet het volgens de CRvB op grond van artikel 3:41 Awb desondanks toch aan de werknemer bekendgemaakt worden. Of we zeggen dat omdat de CRvB oordeelt dat artikel 3:41 Awb meebrengt dat het toch bekendgemaakt moet worden, en artikel 3:41 Awb alleen gaat over gerichte besluiten, het besluit geacht moet worden toch ook gericht te zijn aan de medebelanghebbende werknemer. Hoe dan ook, of je het besluit nou als een toch ook aan de werknemers gericht besluit opvat of niet, in beide interpretaties moet UWV het op grond van artikel 3:41 Awb aan de belanghebbende werknemer bekendmaken, op grond van de redenering van de uitspraak uit 2017.

Het is dus onze inschatting dat als werknemers medebelanghebbend zijn, het besluit jegens hen pas in werking treedt als het aan hen is bekendgemaakt. Maar *hoe* zou die bekendmaking dan moeten plaatsvinden?
Het is een gericht besluit (want in ieder geval gericht aan de werkgever, en misschien toch ook aan de werknemers, zoals hierboven uiteengezet). En afgaande op de uitspraak van 15 december 2017 is de plicht tot bekendmaking aan de medebelanghebbende-niet-geadresseerde gebaseerd op artikel 3:41 Awb. Dat artikel schrijft slechts voor hoe we het besluit moeten bekendmaken aan hen tot wie het is gericht: door toezending of uitreiking, of als dat niet kan, op andere geschikte wijze. Het besluit moet dus ofwel ook geacht worden aan de mede-belanghebbende werknemers gericht te zijn, of niet, maar ook dan is het logisch om de bekendmakingsmethode van artikel 3:41 Awb toe te passen, omdat de bekendmaking volgens de CRvB op dat artikel is gebaseerd.

We komen er dus op uit dat WPC-besluiten (althans de beslissingen op de initiële aanvraag van de werkgever) bekendgemaakt moeten worden aan de medebelanghebbende werknemers op grond van en dus ook overeenkomstig artikel 3:41 Awb. Net zoals we besluiten over de uitkering bekend maken aan de medebelanghebbende werkgever door middel van toezending.

UWV zal moeten onderzoeken of het uitgangspunt van bekendmaking aan werknemers door middel van toezending praktisch haalbaar is. Mocht dat echt niet kunnen, dan kan UWV bekendmaken op andere geschikte wijze. Dan komt bekendmaking door middel van publicatie op uwv.nl en/of in de Staatscourant in zicht. Ook daarvan moet worden onderzocht in hoeverre dat praktisch haalbaar is.

Als we het besluit op geen enkele wijze bekend zouden maken aan medebelanghebbende werknemers dan kunnen die alsnog beroep instellen wanneer ze van het besluit op de hoogte raken. Dat zal dan meestal gebeuren doordat de werkgever jegens de werknemer een instrument inzet, waardoor voor de werknemers duidelijk wordt dat het besluit van UWV bestaat. Als dat dan voor verschillende groepen werknemers op verschillende momenten is, dan kan het besluit van UWV telkens opnieuw worden aangevochten. Het is daarom ook sowieso *verstandig* (als al niet verplicht) om het besluit wel bekend te maken aan medebelanghebbende werknemers.

De werknemer zal sowieso (als hij mede-belanghebbende is) alsnog beroep kunnen instellen binnen twee weken of zes weken nadat hij alsnog op de hoogte raakt van het bestaan van het WPC-besluit.
Binnen twee weken als er geen bekendmakingsplicht jegens hem geldt (vergelijk de uitspraak van 27 juli 2022 waarbij het zorgcentrum te laat bezwaar maakte omdat het dat deed meer dan twee weken nadat het haar door middel van een vonnis bekend was geworden).
Of binnen zes weken als er wél een bekendmakingsplicht geldt naar de werknemer. Dan heeft hij een eigen beroepstermijn van zes weken, net als de medebelanghebbende werkgever in het geval niet aan hem is bekendgemaakt.

Het is niet alleen *verstandig* om bekend te maken aan de belanghebbende werknemers omdat we anders procedurele problemen krijgen, maar het is ook *onontkoombaar*, omdat anders de WPC niet werkt. Want als we niet op de juiste wijze bekendmaken aan de medebelanghebbende werknemers is het besluit jegens hen niet in werking getreden (wederom er van uitgaande dat de redenering van de uitspraak uit 2017 geldt). Dat betekent dan ook dat de werkgever geen WPC instrumenten mag inzetten zo lang we het besluit niet (op de juiste wijze) aan de werknemers hebben bekend gemaakt.

Conclusie over de bekendmakingsplicht.
UWV schat in dat als de werknemers medebelanghebbend worden geacht, bekendmaking aan de werknemers verplicht is.
Ongeacht of UWV het besluit *moet* meedelen of niet lijkt het ons *verstandig* om dat te doen, om werknemers te informeren en ze in staat te stellen om als medebelanghebbende tegen het besluit op te komen, en om te voorkomen dat telkens opnieuw een andere groep werknemers beroep instelt.
Bovendien is bekendmaking *onontkoombaar* omdat als we dat niet doen, het besluit ons inziens niet in werking treedt jegens de werknemers en de werkgever daarom nog geen WPC instrumenten mag inzetten.
Als UWV het besluit gaat meedelen dan moet UWV het besluit toezenden aan de werknemers, tenzij dat niet kan. Dan achten wij het goed verdedigbaar dat we dat mogen doen door middel van publicatie op bijvoorbeeld uwv.nl en/of in de Staatscourant. UWV moet onderzoeken in hoeverre toezending en publicatie praktisch mogelijk zijn.

8. Conclusie problematiek bij belanghebbende werknemers
UWV schat de kans dat de rechter de werknemer als medebelanghebbende beschouwt bij het WPC-besluit op de initiële aanvraag op tenminste 50%.
Als die kans intreedt dan is het naar de inschatting van UWV ook waarschijnlijk dat werknemers daadwerkelijk gaan procederen.
Dat leidt dan bij grote crises tot serieuze risico’s voor de uitvoering van UWV-B&B. UWV kan bij grote crises met veel beroepszaken de WPC op enig moment waarschijnlijk niet meer uitvoeren.
Grote crises kunnen de rechtsgang bij de bestuursrechter en de arbeidsrechter verstoppen. Bij de arbeidsrechter ongeacht of de werknemer belanghebbende is bij het besluit van UWV.
Maar ook als slechts één belanghebbende werknemer in beroep gaat kan dat al veel gedoe opleveren voor de bestuursrechter, omdat die de andere werknemers als medebelanghebbenden zal willen informeren en in de gelegenheid stellen om mee te procederen.
Als werknemers belanghebbend zijn dan is bekendmaking van het besluit aan hen mogelijk verplicht en anders onontkoombaar, omdat het besluit dan niet jegens hen in werking treedt voordat het is bekendgemaakt. In hoeverre deze bekendmaking praktisch uitvoerbaar is, is nog onduidelijk.

-x-x-x-

Bijlage 2: Overig wetstechnisch commentaar bij het conceptwetsvoorstel Wpc

Opmerkingen bij de concept wettekst

Artikel 2, lid 1
In dit artikellid staat dat het in lid 2,3 en 5 moet gaan om omstandigheden die niet tot het reguliere ondernemingsrisico gerekend kunnen worden. In het derde lid staat echter dat de omstandigheden genoemd in lid 3- in tegenstelling tot de omstandigheden in lid 2- niet tot het reguliere ondernemersrisico behoren. Lid 3 kan dus zo worden gelezen dat het in lid 2 gaat over omstandigheden die wel tot het reguliere ondernemersrisico vallen. Dit laatste is ons inziens – ook kijkend naar de MvT – niet de bedoeling. Ter voorkoming van onduidelijkheden adviseren wij dan ook aanpassing van de wettekst zodat deze maar voor één uitleg vatbaar is.

Artikel 5
In de artikelsgewijze toelichting bij artikel 5 staat dat sprake moet zijn van twee *aaneengesloten* maanden. Het woordje: 'aaneengesloten' staat echter niet in de wettekst zelf. De wettekst dient te worden aangepast.

Artikel 7, lid 4 / artikel 15 lid 2
De werkgever dient de initiële aanvraag en de aanvraag voor de loonsubsidie via de elektronische weg in te dienen. De aanvraag moet daarom worden vermeld op de Bijlage bij de Beleidsregel elektronische communicatie UWV.

Als een werkgever de aanvraag niet indient langs de elektronische weg, kan UWV besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen (vlg. artikel 4:4 lid 1 onder a Awb en de artikelsgewijze toelichting op artikel 7 lid 4 en artikel 15 lid 2 WPC).
Artikel 7 lid 4 en artikel 15 lid 2 geven echter niet aan via welke elektronische weg de aanvraag moet worden ingediend. Nu dat onbepaald is, is slechts bepaald dat het een elektronisch bericht aan het UWV moet zijn. Dat kan dus via een mailbericht aan een medewerker die niets te maken heeft met de WPC. Het lijkt daarom verstandig om bijvoorbeeld te bepalen dat de werkgever zowel de initiële aanvraag als de aanvraag voor de loonsubsidie indient langs de door UWV te bepalen elektronische weg.

Artikel 7:660b, eerste lid, onder a en b BW
Volgens de artikelsgewijze toelichting bij artikel 7:660b BW is een combinatie van beide instrumenten mogelijk, zowel gelijktijdig als opeenvolgend binnen een crisistijdvak. Deze combinatie kan betrekking hebben op dezelfde werknemer, maar niet op dezelfde uren, aldus de MvT. De concept-wettekst zelf (lid 1, onder a en b) lijkt echter niet te regelen dat een gelijktijdige inzet van beide instrumenten bij dezelfde werknemer mogelijk is. De wettekst kan namelijk zo worden opgevat dat voor alle uren dat de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten geldt ofwel herplaatsing ofwel loonvermindering. De wettekst dient daarom te worden aangepast.

Artikel 7:660b, tweede lid, onder c BW / artikel 21 aanhef onder d Wpc
De wetgever regelt alleen de opzegging (met instemming van UWV-AJD resp. CAO-commissie) en ontbinding door de kantonrechter en dus niets ten aanzien van andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent bijvoorbeeld dat wel loonsubsidie kan worden verstrekt als de arbeidsovereenkomst eindigt d.m.v. een vaststellingsovereenkomst en opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer. Wordt het voorgaande door de wetgever beoogd?

Overgang van onderneming (artikel 7:662 e.v., BW).
Het wetsvoorstel geeft niets aan met betrekking tot het leerstuk overgang van onderneming ex artikel 7:662 e.v. BW. In relatie tot de Wpc:
- aan wie mag UWV de beschikking bekendmaken (aan de vervreemder, de verkrijger of aan niemand) als de vervreemder een initiële aanvraag heeft gedaan en vervolgens sprake is van overgang van onderneming?
- aan wie mag UWV de beschikking bekendmaken (aan de vervreemder, de verkrijger of niemand) als de vervreemder een aanvraag verlening loonsubsidie heeft gedaan en vervolgens sprake is van overgang van onderneming?

Van SZW is een uitgebreide toelichting en een reactie n.a.v. bovenstaande vragen zeer gewenst.

Opmerkingen bij de Memorie van Toelichting; algemeen deel

Paragraaf 2.8 Overwogen alternatieven, laatste alinea, p. 19. Hier staat het volgende:
"*Tot slot*
(...) *De WTV zal gelijktijdig met de invoering van het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis komen te vervallen. Dit zorgt ervoor dat na invoering van onderhavig wetsvoorstel één uniforme regeling geldt met duidelijke voorwaarden en verschillende instrumenten die door de werkgever tijdelijk kunnen worden ingezet in reactie op een crisis."*

➔ Niet alleen de WTV, maar ook artikel 5 van de Regeling onwerkbaar weer (Row) moet gelijktijdig met de invoering van de Wpc komen te vervallen. Artikel 6, eerste lid, van de Row dient gelijktijdig met de invoering van de Wpc te worden aangepast.

Paragraaf 3.1 kern van het wetsvoorstel, onder 1) a. p. 20. Hier staat het volgende:
"Is de werkgever geraakt door een crisis in de zin van de wet."

➔ Kan UWV überhaupt toetsen of de werkgever door een crisis is geraakt? Als er geen sprake is van een deugdelijke motivering door een deskundige, is de beslissing van UWV in rechte zeer moeilijk/niet verdedigbaar.

Paragraaf 3.2 Afbakening crisis, eerste alinea, p. 22. Hier staat het volgende:
"*Er gelden in ieder geval twee vereisten waaraan voldaan dient te worden om te kunnen spreken van een crisis in de zin van dit wetsvoorstel: een onvoorzienbare omstandigheid, die in redelijkheid niet tot het reguliere ondernemersrisico kan worden gerekend."*

➔ Is UWV in staat te toetsen of de werkgever door een crisis is geraakt (onvoorzienbare omstandigheid/in redelijkheid niet..)? Als er geen sprake is van een deugdelijke motivering door een deskundige is de beslissing van UWV in rechte moeilijk/niet verdedigbaar.

Paragraaf 3.2 afbakening crisis, voetnoot 40, p. 23. Hier staat het volgende:
"Bij buitengewone natuurlijke omstandigheden is de Regeling onwerkbaar weer ook van toepassing. Een werkgever die zowel aan de voorwaarden uit het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis als de Regeling onwerkbaar weer kan voldoen, moet een keus maken van welke instrumenten hij gebruik wil maken. De instrumenten uit beide regelingen tegelijkertijd inzetten kan niet, vanwege de loondoorbetalingsverplichting in dit wetsvoorstel."

➔ Als de wetgever wil dat beide instrumenten niet gelijktijdig ingezet kunnen worden, is deze vermelding in een voetnoot onvoldoende. De wetgever zal dit in de formele wet moeten vastleggen. Daarbij is het de vraag of het vastleggen in de Wpc afdoende is om een gelijktijdige aanvraag van beide instrumenten te voorkomen: een aanvraag op grond van artikel 18 WW kan alleen een werknemer doen en een aanvraag op grond van de Wpc kan alleen door een werkgever worden gedaan.

➔ Het is mogelijk dat de werknemer –gesteund door een vakbond(en)- een aanvraag op grond van artikel 18 WW (Row) doet en de werkgever een aanvraag doet op grond van de Wpc. Vakbonden kunnen via de werknemer artikel 18 WW inzetten om een beroep op de Wpc te voorkomen. In dat geval is UWV gedwongen een keuze te maken tussen de toepassing van beide regelingen.

➔ We vinden het aangewezen het volgende verschil tussen beide regelingen aan te stippen: o.g.v. art. 2 lid 1 onder b van de Row **dienen CAO-partijen zelf** aan te geven wanneer en onder welke omstandigheden er sprake is van onwerkbaar weer. Bij de Wpc **moet UWV aangeven** of de werkgever door een crisis is geraakt. Artikel 5 Wpc geeft aan dat dit het geval is wanneer aannemelijk is dat de werkgever 20% van zijn arbeidscapaciteit niet kan benutten op de wijze waarop hij dat zonder crisis wel zou hebben gedaan. Anders gezegd, o.i. verschuift de beoordeling van wat een 'onwerkbare situatie' is (crisis of onwerkbaar weer) nu naar UWV: de juristen van B&B hebben de kennis niet in huis om te beoordelen of er sprake is van een crisis. Hoe weet UWV of de werkgever beheersmaatregelen kan treffen waardoor het verlies aan arbeidscapaciteit onder de 20% kan blijven?
Te verwachten valt dat werkgevers in (hoger) beroep tegen een afwijzing op deze grond deskundigheid zullen inhuren, gelet op het forse financiële belang dat op het spel staat. Is of wordt afgesproken dat de bezwaararbeidsdeskundigen hierin zullen adviseren? En adviseren de arbeidsdeskundigen dan ook in de primaire fase? Anders is UWV o.i. niet in staat om het niet toepassen van de Wpc in rechte te verdedigen.

➔ Wat als sprake is van onwerkbaar weer en de werkgever conform de Row vanaf de eerste dag bij UWV een melding doet en daarna blijkt van een crisis. Is dan eerst de Row van toepassing en daarna ook de Wpc?

➔ Het wetsvoorstel rept over 20% arbeidscapaciteit. Zijn dat arbeidsuren? Betekent dit dat het gehele personeel op gelijke voet meetelt, dus de secretaresse net zoveel als de ingenieur en de afdeling HRM? En de leden van de directie e.d.? Die laatsten zullen wellicht moeten overwerken om van alles te regelen. Strepen we die uren weer weg? Kortom: hoe bepaalt UWV de 20%?

Paragraaf 3.2 afbakening crisis, Categorie 2, eerste alinea, p. 24. Hier staat het volgende:

"*..., bevat het wetsvoorstel ook een categorie omstandigheden die door Onze Minister als crisis kunnen worden aangemerkt. Een aanvullend vereiste hierbij is dat het niet onaannemelijk is dat de omstandigheid gedurende ten minste één maand zal leiden tot verminderde inzet van arbeidscapaciteit binnen de onderneming van één of meerdere werkgevers.*"

➔ Is het de bedoeling dat UWV gaat toetsen of er tenminste één maand sprake is van verminderde inzet van arbeidscapaciteit en zo ja, hoe?

Paragraaf 3.2 afbakening crisis, Categorie 2, vierde alinea, laatste drie regels, p. 25.
Hier staat het volgende:
"*... zal een werkgever vervolgens op individueel niveau uiteraard aannemelijk moeten maken dat naar verwachting sprake zal zijn van een gemiddelde verminderde inzet van arbeidscapaciteit van 20% over twee maanden.*"

➔ Het is niet duidelijk hoe de werkgever dit in de ogen van de wetgever aannemelijk moet maken. Daarnaast is het niet duidelijk hoe UWV dit moet toetsen.

Paragraaf 3.3.1 Initiële aanvraag bij UWV – fase 1, Voorwaarde 1, tweede alinea, regel 6 t/m 9, p. 27. Hier staat het volgende:
"*Met andere woorden, zowel bij de initiële aanvraag als bij een aanvraag voor verlenging van het crisistijdvak moet de werkgever aannemelijk maken dat sprake is van minimaal 20% gemiddeld verminderde inzet van arbeidscapaciteit over de twee maanden waar de aanvraag op ziet*."

➔ Het is niet duidelijk hoe de werkgever dit in de ogen van de wetgever aannemelijk moet maken. Daarnaast is het niet duidelijk hoe UWV dit moet toetsen.

Paragraaf 3.3.1 Initiële aanvraag bij UWV – fase 1, Voorwaarde 1, ener laatste alinea, p. 29.
Hier staat het volgende:
Uiteraard zal een werkgever in dergelijke gevallen aannemelijk moeten maken dat hij wat betreft de gevolgen voor de verminderd in te zetten arbeidsuren afhankelijk is van direct getroffen bedrijven."

➔ Het is niet duidelijk hoe de werkgever dit in de ogen van de wetgever aannemelijk moet maken. Daarnaast is het niet duidelijk hoe UWV dit moet toetsen.

Paragraaf 3.3.2.1 arbeidsrechtelijke voorwaarden bij inzetten instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling, eerste alinea, p. 34. Hier staat het volgende:
"*Daarbij geldt dat de toepassing van deze instrumenten gebeurt binnen de arbeidsrechtelijke context*."

➔ Graag ter verduidelijking hier aangeven dat hier dus ook het werknemers- en werkgeversbegrip uit het BW geldt (en niet het werknemers- en werkgeversbegrip uit de Werkloosheidswet).

Paragraaf 3.3.2.2 Instrument 1: herplaatsing, vierde alinea, p. 38. Hier staat het volgende:
"*Bij herplaatsing gaat het om verrichten van ander werk onder behoud van dezelfde arbeidsvoorwaarden. Denk daarbij aan bijvoorbeeld loon en vakantiedagen. Zou door een wijziging van werkzaamheden een andere cao van toepassing zijn, dan blijven toch de oorspronkelijke collectieve arbeidsvoorwaarden gelden, alsof de werknemer zijn eigen arbeid verricht. Indien de oorspronkelijke cao tijdens de herplaatsing gewijzigd wordt, geldt de wijziging ook voor de herplaatste werknemer*."

➔ In het wetsvoorstel staat in artikel 7:660b, eerste lid, onder a. BW het woord: 'loon'. Dat is niet hetzelfde als 'dezelfde arbeidsvoorwaarden' waarover in deze alinea wordt gesproken. Zo is bijvoorbeeld het werkgeversdeel van een deelneming in een pensioenregeling geen loon in de zin van Boek 7, titel 10 van het BW, maar wel een arbeidsvoorwaarde[1]. De Hoge Raad heeft loon omschreven als de vergoeding door de werkgever verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid[2]. De werkgeversbijdrage pensioenpremie is aan de pensioenuitvoerder verschuldigd en niet aan de werknemer, dus valt volgens de heersende opvatting niet onder het loonbegrip in het Burgerlijk Wetboek[3]. Graag zien wij dit nader toegelicht / verbeterd door SZW.

➔ In artikel 7:660b, eerste lid en onder a, BW komt te staan dat de werknemer bij herplaatsing het volledige loon behoudt voor de uren dat de bedongen arbeid niet kan worden verricht. Geldt dit ook bijv. voor de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie? Zie de opmerking op het loonbegrip in het BW bij de vorige bullet.

Paragraaf 3.3.3 Loonsubsidie – fase 3, onder kopje aanvraag verlening loonsubsidie, p. 44. Hier staat het volgende aangegeven:

[1] Zie bijvoorbeeld HR d.d. 25 februari 2022, ECLI:NL:HR:2022:328, r.o. 3.3.1.
[2] HR 18 december 1953, ECLI:NL:HR:1953:219, *NJ* 1954/242, herhaald in HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3681 (*Huize Bethesda)*, rov. 3.8.
[3] zie onder meer A-G Drijber in zijn conclusie van 12 juli 2019, ECLI:NL:PHR:2019:773, overweging 7.2.

"Bij de aanvraag koppelt UWV geautomatiseerd terug aan de werkgever voor welke werknemers subsidiabele uren in de polisadministratie zijn aangegeven."
Het is de bedoeling om tijdens het aanvraag proces aan de werkgever de polisgegevens te tonen van de werknemer voor wie subsidiabele uren en subsidiabel loon is doorgegeven. In de Wpc moet een wettelijke grondslag worden opgenomen voor deze gegevensverwerking.

Paragraaf 5.1 Verhouding tot internationale regelgeving, p. 66-72.
Verordening 883/2004
Inzake Vo 883/2004 moet getoetst worden of de loonkostensubsidie een socialezekerheidsuitkering is. Volgens vaste rechtspraak kan een uitkering als een socialezekerheidsuitkering worden beschouwd wanneer zij aan de rechthebbenden wordt toegekend zonder individuele en discretionaire beoordeling van de persoonlijke behoeften, op grond van een wettelijk omschreven situatie, en wanneer zij verband houdt met een van de in artikel 3 lid 1 van Vo 883/2004 uitdrukkelijk genoemde eventualiteiten.

Aangegeven moet daarom worden waarom deze loonsubsidie niet onder een van de risico's van artikel 3 lid 1 Vo 883/2004 valt en meer in het bijzonder het werkloosheidsrisico niet dekt kijkende naar het doel en de voorwaarden voor toekenning van de loonkostensubsidie.
Belangrijk hierbij is dat de loonsubsidie geen vervanging is van het wegens werkloosheid gederfde inkomen door de werknemer, het echter een vergoeding aan de werkgever betreft van een deel van het betaalde loon.

De verwijzing naar de nationale verplichtingen in alle lidstaten kunnen wij niet volgen; dit is o.i. niet relevant voor de kwalificatie of er sprake is van een werkloosheidsuitkering. Ook de verwijzing naar de verplichtingen in artikel 64 Vo 883/2004 doet vreemd aan nu dit een materiele regeling van de verordening is *om met behoud van de werkloosheidsuitkering werk te gaan zoeken in een andere lidstaat*, dit niets zegt over wanneer er sprake is van een werkloosheidsuitkering en ook niets te maken heeft met hoe door het HvJ EU wordt gekwalificeerd (als een werkloosheidsuitkering).

Eigendomsrecht ingevolge artikel 1 van het Eerste Protocol bij het EVRM
In de vijfde alinea wordt onder verwijzing naar de jurisprudentie (Da Conceição Mateus and Santos Januário v. Portugal (dec.), 2013: 27; Koufaki and Adedy v. Greece (dec.), 2013, §§ 46; Mihaies v. Romania, 44232/11) gesteld dat het EHRM in crisistijden maatregelen geoorloofd heeft geacht die een **inbreuk** kunnen maken op het eigendomsrecht. Dit is niet juist. Het EHRM spreekt over *inmenging* en *rechtvaardiging* in deze jurisprudentie. Van inmenging is per definitie sprake wanneer de werkgever het loon vermindert; wanneer dit echter gerechtvaardigd is, is er geen sprake van inbreuk.
Hiernaast wordt hiermee de suggestie gewekt dat er bij deze loonvermindering sprake zou kunnen zijn van een inbreuk. Naast dat het EHRM dit in voornoemde jurisprudentie niet gezegd heeft, is het ongewenst op enig manier een dergelijke indruk te wekken.
De conclusie dat inmenging in verband met een crisissituatie gerechtvaardigd is en dat geen sprake is van schending van het eigendomsrecht van artikel 1 EP EVRM, is onder verwijzing naar deze jurisprudentie wel juist.
Daarmee het dringende verzoek de term **inbreuk** te verwijderen en dit aan te passen conform de jurisprudentie van het EHRM.

Paragraaf 5.2 verhouding tot nationaal recht, onderwerp: uitzondering verminderde loondoorbetaling dagloonbesluit p. 74-78
SZW is voornemens in lagere regelgeving te gaan regelen dat aangiftetijdvakken met de loonvermindering Wpc worden uitgezonderd bij het vaststellen van dagloon, maatmanloon en bij inkomstenverrekening (samenloop inkomen en uitkering). Er moet dan een vervangend aangiftetijdvak worden gebruikt. In het huidige wetsvoorstel zijn hier nog geen teksten voor aangeleverd. Wanneer deze er wel komen, zal er een utoets op deze teksten moeten plaatsvinden. Hierbij moet rekening worden gehouden met de lopende discussie over de vereenvoudiging van het Dagloonbesluit.

In het kader van de pre-utoets over de Wpc (mei 2024) hebben wij juridische risico's met betrekking tot het voornemen van SZW en de aanpassing van het Dagloonbesluit naar voren gebracht. Deze risico's achten wij nog steeds van toepassing. Vandaar dat wij deze hieronder nogmaals naar voren brengen:

[begin citaat]
Loonvermindering WPC opnemen als uitzondering in het Dagloonbesluit *(en bij onderdelen maatmaninkomen, inkomstenverrekening bij uitkeringen, transitievergoeding, inkomenstoets WIA)*

De inzet van loonvermindering op grond van de Wpc heeft tot gevolg dat een werknemer een lager SV-loon heeft. Het SV-loon is relevant voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon. Het verlaagde SV-loon vanwege de verminderde loondoorbetaling kan leiden tot een lagere uitkering. Om dit te voorkomen wordt in de WPC geregeld dat het tijdelijk lager loon als gevolg van de Wpc binnen de systematiek van het dagloonbesluit zal worden gecompenseerd.
M.a.w. er wordt bij het vaststellen van het dagloon een uitzondering gemaakt voor de periode waarin er sprake is van een verminderde loondoorbetaling op grond van de Wpc.

In het overleg met SZW hebben we eerder aangegeven dat UWV geen voorstander is van het opnemen van een uitzonderingspositie voor de loonvermindering op grond van de Wpc in het Dagloonbesluit. UWV ziet op juridisch vlak grote risico's en we schatten deze juridische risico's in als onaanvaardbaar hoog. Voor de volledigheid merken we hier op dat de aanpassing in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen ontbreekt in de voorgelegde conceptwetgeving.
We wijzen op de volgende juridische risico's:

- De loonvermindering op grond van de WPC wordt door SZW anders behandeld dan andere (grotere) loonoffers. Er wordt nergens uitgelegd waarom SZW deze keuze maakt. We zien geen (goede) rechtvaardigingsgrond voor dergelijke wetgeving. SZW stelt dat de wtv met bijhorende loonvermindering ook in het belang is van de betrokken werknemer. Maar een loonoffer zal nooit (volledig) uit vrije wil worden gedaan door een werknemer. De concrete situatie bepaalt of een werknemer hier in mee gaat of gedwongen is om erin mee te gaan.
  Voorbeelden: loonoffer voorafgaand aan faillissement; 'opgelegde' loonoffers (denk aan KLM situatie tijdens coronacrisis).
- De compensatie van het dagloon bij de Wpc-loonvermindering kan daarom de deur openzetten voor de dagloonberekening bij allerhande loonoffers die niet onder de Wpc vallen, maar daar op relevante punten wel mee vergelijkbaar zijn.
  Voorbeeld: Dagloonberekening bij ingezet loonoffer voorafgaand aan faillissement. Ten aanzien van het loonoffer voorafgaand aan faillissement volgt uit de rechtspraak dat rechters ook in deze gevallen akkoord zijn met de werkwijze van UWV. De werkwijze van UWV is dat we voor de dagloonberekening blijven uitgaan van het verlaagde loon als gevolg van het loonoffer.
  Met de loonvermindering op grond van de Wpc kiest SZW voor een afwijking van dat standpunt. Dit kan leiden tot een aanzienlijk risico. UWV (Bezwaar & Beroep) wordt hiermee naar alle waarschijnlijkheid in een lastig parket gebracht. UWV zal straks voor een rechter moeten gaan verdedigen in welke mate een loonoffer buiten de Wpc – waarvan de mate van vrijwilligheid van de betrokken werknemer kan worden betwist – verschilt van een loonvermindering op grond van de WPC. Of waarom bij een loonoffer buiten de Wpc het dagloon niet wordt gecompenseerd, terwijl dit bij een loonvermindering op grond van de Wpc wel dient te geschieden. Het is zeer goed denkbaar dat een rechter de vrijwilligheid van een werknemer bij een loonoffer buiten de WPC niet aanwezig acht en bijgevolg zal oordelen dat ook bij loonoffers buiten de Wpc tot compensatie van het dagloon moet worden overgegaan. Waarbij UWV tegen het uitvoeringsprobleem aanloopt dat deze loonoffers, i.t.t. die bij de Wpc, niet uit de polisgegevens kenbaar zijn.
- Het Dagloonbesluit gaat uit van 'genoten loon' (lees: historisch loon) en niet van overeengekomen loon of het loon waar 'recht op bestond'. Er gelden uitzonderingen maar die zijn specifiek beleidsmatig ingegeven (verlof, ziekte, staking). Andere situaties worden niet gecompenseerd. (Bijvoorbeeld: lager ontvangen loon dan het rechtens geldende loon, een nabetaling buiten de referteperiode maar betrekking hebbende op een eerdere periode in de referteperiode, loon in- loon over systematiek, uitkeringen later ontvangen bijvoorbeeld door latere aanvraag.) In deze andere situaties kan het gaan om effecten van aanzienlijk meer dan 10%. (Bijvoorbeeld een werknemer die met een werkgever, voorafgaand aan dreigend faillissement, afspreekt om 30% loon in te leveren.)
  De voorgenomen uitzondering binnen de Wpc druist dan ook in tegen de uitgangspunten en systematiek van het Dagloonbesluit. Hiermee komt deze systematiek en dus het huidige Dagloonbesluit 'op losse schroeven te staan'. De kans op een negatieve uitspraak van de CRvB (los van het hiervoor genoemde punt over loonoffers buiten de Wpc-regeling) ten aanzien van het uitgangspunt 'genoten loon' is groot. Er zijn in het recente verleden door de CRvB aan SZW/UWV al vragen gesteld ten aanzien van de rechtvaardigheid van het uitgaan van genoten loon. Deze vragen hebben SZW en UWV kunnen pareren door aan te geven dat op juridische, beleidsmatige en uitvoeringstechnische gronden een bepaalde werkwijze wordt gehanteerd. Door voor de Wpc bewust van deze systematiek af te stappen kan dat de deur openzetten voor deze andere situaties.
  De gevolgen van een negatieve uitspraak zijn niet te overzien. Het Dagloonbesluit regelt de dagloonvaststelling en daarmee de hoogte van de WW, WIA, WAO, ZW, WAZO.

- SZW legt het juridisch risico volledig bij UWV. Negatieve rechterlijke uitspraken leiden tot herstelacties die UWV niet kan uitvoeren. We wijzen op de wijziging van het Dagloonbesluit in 2015 waarover de rechter zich meerdere malen heeft uitgelaten. Omdat UWV de daglonen niet kon corrigeren c.q. herzien heeft dit geleid tot meerdere grootschalige herstelacties: meerdere wijzigingen van het Dagloonbesluit, compensatieregelingen, onvoorziene situaties en overcompensatie. Hier zijn we tot en met 2019 mee bezig zijn geweest (meer dan 4 jaar) en deze herstelacties werken nog steeds door t.a.v. het huidige Dagloonbesluit (denk aan WIA-dagloon en loonloze tijdvakken). Er lopen op dit moment drie herstelacties op het WIA-dagloon (allen ondergebracht in de WIA-herstelorganisatie).
- De voorgenomen uitzondering op grond van de Wpc zorgt met zekerheid voor complexere regelgeving (Dagloonbesluit). Dit staat haaks op de breed gedeelde wens te komen tot eenvoudigere wet- en regelgeving. Specifiek t.a.v. het Dagloonbesluit is tijdens eerdere wijzigingsrondes afgesproken om te kijken waar we het Dagloonbesluit kunnen vereenvoudigen.

In de MvT is opgenomen dat het uitzonderen van de loonvermindering op grond van de Wpc voor het vaststellen van de hoogte van het dagloon moet worden doorgetrokken naar andere onderdelen: vaststellen van de hoogte van het maatmaninkomen (vereist aanpassing Schattingsbesluit), inkomstenverrekening met uitkeringen en toetsing aan de inkomenseis binnen de WIA (voor beiden: vereist aanpassing van het AIB/Regeling samenloop), vaststellen hoogte transitievergoeding (Regeling looncomponenten en arbeidsduur).
In lijn met bovenstaande opvatting bij dagloon en Wpc is UWV ook geen voorstander van het maken van een uitzondering voor het effect van de loonvermindering Wpc op alle hierboven genoemde onderdelen.
[eind citaat]

Paragraaf 10.4 Internetconsultatie, p. 111, onder het kopje: "*Doorwerking verminderde loondoorbetaling bij faillissement*".

➔ In het kader van hoofdstuk IV WW geldt een andere berekening van de uitkering. Vraag: Moet de uitkering in het kader van HFD IV WW berekend worden op grond van het verminderde loon ex 7:660b BW of niet? Graag zien wij hier een uitwerking over in de MvT. Zonder nadere uitleg, dient o.i. bij blijvende betalingsonmacht te worden uitgegaan van het verminderde loon. Dat is immers het bedrag aan loon dat de werkgever op grond van artikel 67, aanhef en onder a, van de Werkloosheidswet in verband met de dienstbetrekking aan de werknemer rechtens verschuldigd is.

➔ Wanneer de wetgever wil dat de overname in het kader van hoofdstuk IV WW plaatsvindt op basis van het verminderde loon, moet in de MvT zichtbaar getoetst worden aan de EU-Insolventierichtlijn (of en) dat dit kan.

Aanvullende opmerkingen m.b.t. het algemene deel van de MvT

- ➔ UWV gaat er voor de uitvoering vanuit dat de Wpc valt onder artikel 32d van de Wet Suwi. In de Wpc of de bijbehorende MvT hoeft een verwijzing naar artikel 32d van de wet Suwi niet te staan om van toepassing te zijn. Maar het wel vermelden kan zeker geen kwaad en verschaft duidelijkheid. Daarom vragen wij toch een verwijzing naar het artikel in de MvT.
- ➔ UWV gaat er voor de uitvoering vanuit dat de loonsubsidie Wpc een subsidie is in de zin van de Awb. Het is raadzaam om in de MvT nader te motiveren waarom er in dit geval sprake is van een subsidie.
- ➔ Om ervoor te zorgen dat bij werktijdverkorting WPC geen recht op een WW-uitkering ontstaat wordt aangeraden om de uren waarover betrokkene recht heeft op verminderde doorbetaling van zijn loon op grond van artikel 7:660b BW in de gelijkstellingsregeling arbeidsuren gelijk te stelen met een arbeidsuur.
- ➔ Wij verzoeken SZW om in de Wpc te regelen dat UWV een preferente crediteurenpositie krijgt bij Wpc-vorderingen van UWV op werkgevers in situaties van betalingsonmacht.
- ➔ Uit het wetsvoorstel blijkt niet of het mogelijk is dat de subsidie wordt verpand, of er beslag op de subsidie kan worden gelegd en of deze overdraagbaar is. Graag zien wij dat SZW hierover een keuze maakt, dit opneemt in het wetsvoorstel en dat deze keuze wordt uitgewerkt in de MvT.
- ➔ SZW is voornemens in lagere regelgeving te gaan regelen dat aangiftetijdvakken met de loonvermindering Wpc worden uitgezonderd bij het vaststellen van dagloon, maatmanloon en bij inkomstenverrekening (samenloop inkomen en uitkering). Ook voor de transitievergoeding geldt dat een verminderde loonbetaling in het kader van de Wpc geen invloed mag hebben op de hoogte van de transitievergoeding. Daartoe zal volgens de wetgever de Regeling Looncomponenten en arbeidsduur worden gewijzigd. Zie de MvT pagina 75, 3e alinea, pagina 77, laatste alinea en pagina 78, 2e en 3e alinea.
  Waar de MvT ten onrechte niet over rept, is de zogenaamde Xella-vergoeding (dit is een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer behoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen). Naar wij aannemen wil de wetgever ook voor deze vergoeding -gelijk de wetgever dit wenst voor de transitievergoeding- regelen dat een verminderde loonbetaling in het kader van de Wpc geen invloed heeft op de hoogte van de Xella-vergoeding. De Xella-vergoeding is echter niet wettelijk geregeld maar een resultante van een uitspraak van de Hoge Raad d.d. 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734.
- ➔ Er is vanuit SZW een verdere verduidelijking nodig over de samenloop van de loonvermindering Wpc met de loondispensatie. Op grond van de Wpc krijgt de werkgever een instrument waarmee de loondoorbetalingsverplichting verminderd kan worden tot 90%. Een redelijke wetsuitleg zou met zich mee kunnen brengen dat bedoeld wordt 90% van de verplichting t.o.v. een werknemer zoals die bestond voor de inzet van dit instrument. Dus als een werkgever toestemming had om 55% van het WML te betalen, dan zou toepassing van de Wpc een verplichting meebrengen om 90% van 55% van het WML te betalen. Anderzijds is de ondergrens voor de verminderde loondoorbetaling 90% van het uurloon en ten minste het WML. Kenmerkend voor loondispensatie is dat daarmee wordt toegestaan dat een werkgever loon onder het minimumloon betaalt. Nu de Wpc vermeldt dat het loon nooit onder het WML mag komen, brengt een meer letterlijke lezing van de relevante bepalingen met zich mee dat er geen ruimte zal zijn voor de toepassing van het nieuwe artikel 7:660a lid 1 onderdeel b BW in het geval van loondispensatie (vgl. de zieke werknemer die minder dan 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon ontvangt, pag. 158/159 van de concept MvT). Aandachtspunt**:** Als een werknemer verplicht wordt om passende arbeid te gaan verrichten in het kader van de Wpc, kan er discussie ontstaan of en in hoeverre de verleende loondispensatie daarvoor geldt. De dispensatie is immers verleend vanwege het verrichten van specifieke werkzaamheden waarin er bij een werknemer een duidelijk verminderde arbeidsprestatie is ten opzichte van de gezonde gelijke in *die* werkzaamheden.
- ➔ Er is vanuit SZW een verdere verduidelijking nodig over de samenloop van de loonkostensubsidie p-wet met de loonvermindering Wpc. Dit om overcompensatie aan de werkgever te voornomen. Met het van toepassing worden van de Wpc wordt de P-wet bepalingen in verband met loonkostensubsidie (tijdelijk) buiten werking gesteld en lijkt samenloop mogelijk te zijn.
  Een werkgever vraagt de loonkostensubsidie aan bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven. De gemeente vergoedt daarna het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon aan de werkgever. De uitvoering ligt dus in de eerste plaats bij de gemeenten. Het zal dan ook in de eerste plaats aan de gemeenten zijn hoe omgegaan met de samenloop met loonvermindering onder de Wpc. Maar in de Wpc is dit in ieder geval niet geregeld.

➔ Met betrekking tot de toeslagenwet (TW) willen wij het volgende opmerken. De werknemer kan bij inzet van Wpc-loonvermindering onder het voor hem van toepassing zijnde sociaal minimum komen. Uit ambtelijk overleg is gebleken dat SZW het standpunt hanteert dat betrokken werknemer geen recht heeft op uitkering op grond van de Toeslagenwet (TW). De MvT zegt echter niets over de gevolgen van de loonvermindering Wpc voor het vaststellen van inkomen voor personen met loondervingsuitkering (art. 1d) of loon tijdens ziekte (loondoorbetalingsplicht bij ziekte op grond van BW) om vervolgens te kunnen bepalen of er een eventueel recht op toeslag in het kader van de TW. SZW wordt gevraagd om zijn standpunt expliciet te benoemen in de MvT.

Opmerkingen bij de Memorie van Toelichting; artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen, onder het kopje: "v*erloonde uren*", ener laatste zin, p. 120. Hier staat het volgende aangegeven:
"*De verloonde uren zijn relevant voor de berekening van de werktijdvermindering in artikel 14, tweede en vierde lid.*".
➔ Moet 'werktijdvermindering' niet worden vervangen door: 'hoogte van de loonsubsidie"?

Artikel 1. Begrippen, onder het kopje: "*werknemer*:", p. 121.
➔ In artikel 1 wordt gesteld dat onder werknemer wordt verstaan: *de werknemer in de zin van de WW, niet zijnde een overheidswerknemer.*
In de MvT wordt vervolgens gesteld dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt hier niet onder valt, omdat die niet onder art. 3 WW valt. Die AOW-gerechtigde werknemer valt echter wel onder artikel 67 onder c WW (hoofdstuk IV WW). Voor die werknemer is dan wel loonsubsidie mogelijk. Er is een nauwkeuriger omschrijving van het begrip 'de werknemer' gewenst.

Artikel 1. Begrippen, p. 122, Hier staat het volgende aangegeven:
"Daarnaast zal via het toepasselijke werknemersbegrip van de WW ook het territorialiteitsbeginsel gelden op grond waarvan de dienstbetrekking binnen Nederland of het Nederlands continentaal plat dient te worden vervuld, dan wel werkgever en werknemer in Nederland woonachtig of gevestigd dienen te zijn (artikel 3 WW). Daar gelden ook weer uitzonderingen en beperkingen voor op basis van datzelfde artikel 3, te weten op grond van de Aanwijzing van in buitenland gevestigde werkgever en het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen 1990. Werknemers die op basis van deze territoriale bepalingen geen werknemer zijn de zin van de WW vallen dus buiten het werknemersbegrip dat relevant is voor de loonsubsidie; werkgevers zullen voor hen daarom geen aanspraak maken op loonsubsidie."
➔ De vraag is of dit helemaal opgaat. Allereerst hoeft iemand niet in Nederland te wonen om werknemer te zijn; dit is geen voorwaarde in de WW. Verder is iemand die in Nederland werkt echter onder de sociale zekerheidswetgeving van een andere lidstaat valt geen werknemer in de zin van de WW (artikel 3a sub b). Hiernaast kan het zijn dat iemand ook voor zijn werkzaamheden in een andere lidstaat onder de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving valt en dan volgens de WW werknemer is (artikel 3a sub a).
➔ Ook kan er ander arbeidsrecht van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst wanneer de werkgever in Nederland gevestigd is, de werknemer in Nederland werkt en dus wel werknemer is conform artikel 3 WW. Hoe werkt het dan? Rome I Verordening?
En wat betekent dit voor de beoordeling van de groep van uitwisselbare functies nu dit alleen kan voor **alle** werknemers (artikel 25 lid 2 WPC)? En met het gebruik van Polis bij de subsidie aanvraag?

Artikel 3. Aanvraag werkgever, eerste lid, een na laatste alinea, p. 130. Hier staat aangegeven:
"Aangezien het gaat om een werkgever gebonden beschikking die specifiek is afgegeven voor de situatie van de werkgever, zal de beschikking niet overdraagbaar zijn bij een overname."
➔ Waar is of wordt geregeld dat de beschikking over het al dan niet bestaan van een crisis niet kan worden overgedragen? Hier wordt ten onrechte gesteld dat geen sprake zou zijn van overdraagbaarheid.

Artikel 12. Subsidiabele uren, p. 138 - 140

➔ Als het wetsvoorstel Meer Zekerheid Flexwerkers (MZF, zie hier de kamerstukken 36746) in werking treedt, vervalt o.a. de mogelijkheid om nul-urencontracten af te sluiten[4] (zie o.a. het nieuwe artikel 7:628aa BW). Voor de Wpc betekent dit dat de aanname in de toelichting op artikel 12 dat er een groep werknemers is die geen recht op loon heeft, opnieuw beoordeeld moet worden zodra MZF in werking treedt (inwerkingtreding van de hier bedoelde wijziging is nu beoogd per 1-1-2027).

Artikel 20. Subsidievaststelling, toelichting tweede lid, p. 149. Hier staat aangegeven:
"Deze uitzondering op het peilmoment geldt enkel voor aanpassingen die leiden tot een lagere loonsubsidie en niet voor bijstellingen die leiden tot een hogere loonsubsidie."

➔ Onduidelijk is waarom de wetgever deze keuze heeft gemaakt. Graag zien wij een nadere toelichting in de MvT.

Artikel 25. Wijziging van het Burgerlijk Wetboek.

➔ Op pagina 157 staat in de zevende zin van de tweede alinea een verwijzing naar artikel 21, onderdeel e. Onderdeel e bestaat echter niet: artikel 21 kent alleen een aanhef, gevolgd door a t/m d.

➔ In diezelfde zin staat tevens dat op grond van artikel 22 de loonsubsidie zal worden verlaagd etc. Artikel 22 gaat echter over de bestuurlijke boete en niet over een verlaging van de loonsubsidie.

-0-0-0-

[4] Behalve voor jongeren, studenten en scholieren.