[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aan Minister van SZW

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
27 november 2023

Onze referentie
2023[redacted]

[redacted]
Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij
1 december 2023

Bijlage(n)
2e beslisnota CP, 6-2-2023

nota

Belisnota 3 Crisisregeling Personeelsbehoud

Aanleiding

- Hierbij leggen we u de derde beslisnota Crisisregeling Personeelsbehoud (CP) voor, in navolging van de eerste en tweede beslisnota van resp. 26 oktober 2022 en 6 februari 2023, en de Kamerbrief van 30 juni 2023.
- De gevraagde besluiten in de nota brengen risico's met zich mee en behelzen afwegingen tussen duidelijke voor- en nadelen. Met name de verminderde loondoorbetaling (ook wel het loonoffer) maakt de regeling op veel vlakken complex. Het is een lange nota geworden (in het bijzonder beslispunt 4), maar dat is o.i. noodzakelijk om u goed mee te nemen in alle onderwerpen.
- Het is mogelijk dat we later in het proces op onderdelen van deze besluiten terugkomen. Als de CP volledig is uitgewerkt, moet het geheel nog gewogen en getoetst worden op totale risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O), doenvermogen/complexiteit voor werkgevers, en uitvoerbaarheid. Wij informeren u uiteraard over de uitkomsten hiervan en de eventuele aanpassingen die hieruit kunnen volgen.
- UWV ziet op dit moment wat betreft de uitvoering drie grote risico's. Dit betreft de noodzakelijke toets voorafgaand aan aanvraag van de CP, het aanvraagproces door werkgevers (doenvermogen) en controle achteraf, en de door ons in deze nota voorgestelde uitzondering van de CP van het dagloonbesluit.
- Uiteindelijk zal UWV een positief oordeel moeten geven d.m.v. een officiële uitvoeringstoets. Op dit moment staan de drie genoemde risico's zo'n positief oordeel naar verwachting nog in de weg. We zijn intensief met UWV in gesprek over de uitvoering en de wijze waarop de risico's mogelijk kunnen worden ondervangen.
- De planning is als volgt: op basis van de beslissingen uit deze nota gaan we het wetsvoorstel verder afmaken en afstemmen met o.a. UWV, FIN/EZK en de sociale partners. Daarnaast gaan we aan de slag met de M&O- en doenvermogentoets. Na deze stappen willen we u in het nieuwe jaar de uitkomsten hiervan en eventuele laatste besluiten voorleggen.
- Wij willen graag binnenkort met u in gesprek over deze nota en de stand van zaken m.b.t. de CP. Meer specifiek geldt dat ook voor beslispunt 4 inzake de samenhang met het dagloonbesluit.

Overzicht van opmerkingen bij 4. [LAKKEN] Beslistnota's bij aanbieding Wpc.pdf

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 17:52:09 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 17:52:35 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 17:53:24 +01'00'

Nummer: 4 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 17:53:20 +01'00'

Nummer: 5 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 17:53:12 +01'00'

Nummer: 6 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 17:53:07 +01'00'

Gevraagd besluit
We vragen u akkoord te gaan met de in deze nota beschreven tien beslispunten.

Datum
27 november 2023

Onze referentie
2023[redacted]

De beslispunten gaan over:

1. De zieke werknemer
2. Bestuursrechtelijke en civielrechtelijke vormgeving CP
3. De werknemer als belanghebbende
4. De samenhang tussen het dagloonbesluit en de CP
5. Compensatie werknemersbijdrage WML
6. Verdere uitwerking van de consequentie bij aanvraag BE-ontslag
7. Het toevoegen van plantenziekten aan de lijst met mogelijke crises
8. Verdere uitwerking herplaatsingsoptie
9. Handhaving
10. Inzet CP voor werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd

De beslispunten worden in de nota per onderwerp aan u voorgelegd en toegelicht.

Beslispunt 1: de zieke werknemer

➔ Bent u akkoord met het advies om ook zieke werknemers mee te nemen in de CP?

- Het doel van de CP is om bedrijven en hun werknemers te ondersteunen in het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt. Dit doel beperkt zich niet tot alleen banen van niet-zieke werknemers. Het ligt daarom in de rede de CP-instrumenten (herplaatsing, verminderde loondoorbetaling en loonsubsidie) ook open te stellen voor zieke werknemers. Met deze beleidslijn worden binnen de CP zieke en niet-zieke werknemers gelijk behandeld.
- Het meenemen van zieke werknemers zorgt ervoor dat er geen (verkeerde) prikkel wordt geïntroduceerd, in die zin dat de werknemer zich onterecht dan wel eerder of langer ziek zou kunnen melden dan nodig. Bij het *niet* meenemen van zieke werknemers zouden zij immers geen verminderde loondoorbetaling (loonoffer) i.h.k.v. de CP krijgen en niet-zieke werknemers wel. Dan zou een werknemer die bij ziekte 100% wordt doorbetaald[1] meer loon behouden dan wanneer deze niet ziek zou zijn.
- Het *niet* meenemen van zieke werknemers zou bovendien tot problemen in de uitvoering en controle kunnen leiden, omdat UWV niet kan zien of een werknemer ziek is of niet. Ook voor werkgevers brengt het hoge administratieve lasten met zich mee, omdat het verdisconteren van elke zieke werknemer erg arbeidsintensief is. Gezien de verwachte hoge administratieve lasten en het feit dat automatisering hierop niet mogelijk is, wordt het risico dat werkgevers dit niet accuraat genoeg bijhouden en er dus onrechtmatig CP wordt verstrekt als groot ingeschat.
- Gezien de kwetsbare positie van zieke werknemers en het feit dat zij tijdens hun ziekte al te maken kunnen krijgen met een inkomensachteruitgang willen we een waarborg inbouwen dat de verminderde loondoorbetaling in het kader van de CP slechts wordt

[1] In veel CAO's wordt het eerste ziektejaar 100% doorbetaald i.p.v. de wettelijk verplichte 70%.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 17:55:57 +01'00'

toegepast voor zover de loondoorbetaling bij ziekte meer dan 80% bedraagt van het loon over de niet-gewerkte uren, en ten minste 90% van het totale loon. Dit opdat de zieke werknemer (los van ziekte) door de CP financieel niet slechter af is dan de niet-zieke werknemer.

- Het meenemen van zieke werknemers heeft wel als risico dat werkgevers dubbel worden gecompenseerd als zij ook al een verzuimverzekering hebben afgesloten (met name veel MKB-werkgevers[2]) die compenseert voor de loondoorbetaling bij ziekte. Met UWV en verzekeraars zal nog overlegd worden of dubbele vergoeding kan worden voorkomen. Ter verduidelijking: uitgaande van een langjarig gemiddeld ziekteverzuim van 5%[3], het feit dat met name MKB-bedrijven verzuimverzekeringen hebben en er in het algemeen een eigen risico geldt, zal het financiële beslag op de totale CP-uitgaven in de orde van grootte van 1-2% zijn.
- Dit voorstel is besproken met sociale partners. De werkgeversvertegenwoordiging is groot voorstander van het meenemen van zieke werknemers in de CP. Vakbonden zijn geen voorstander en zien liever dat de zieke werknemer buiten de CP gelaten wordt. Zij hebben gemeld hier in toekomstige besprekingen van de CP een punt van te zullen maken.
- Zie voor meer achtergrondinformatie over de zieke werknemer in de CP de bijlage.

Beslispunt 2: bestuursrechtelijke en arbeidsrechtelijke vormgeving CP

➔ Bent u akkoord om de CP zo vorm te geven, dat UWV enkel toetst of aan een aantal in de CP voorgeschreven voorwaarden is voldaan, waarna de werkgever op grond van het arbeidsrecht bevoegd wordt om een instrument in te zetten?

- De tot nu toe gekozen vormgeving van de CP had tot gevolg dat UWV zou moeten toetsen op alle voorwaarden van de CP, zowel bestuursrechtelijk als arbeidsrechtelijk. Dit blijkt niet uitvoerbaar omdat UWV niet kan beslissen over arbeidsrechtelijke aspecten waarover ze geen informatie hebben.
- Nader onderzoek en uitwerking heeft ertoe geleid dat wij uit oogpunt van uitvoerbaarheid willen voorstellen om de toetsing door UWV te beperken tot:
  (1) of er sprake is van een crisis; en
  (2) of dit voor de werkgever naar verwachting leidt tot gemiddeld 20% verlies van arbeidscapaciteit in de aangegeven periode.
  Daarnaast stelt UWV t.b.v. toegang tot de CP vast of er een OR advies is bijgevoegd en of de vakbonden zijn geïnformeerd. Als het UWV vaststelt dat de werkgever voldoet aan deze voorwaarden, dan krijgt de werkgever op grond van het arbeidsrecht de mogelijkheid tot het inzetten van de instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling.

[2] In 2014 (APE-rapport) was de verzuimverzekeringsgraad 75% bij bedrijven met minder dan 7 werknemers, 85% bij bedrijven tussen 7 en 15 werknemers en deze daalt tot 25% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. Overigens kennen veel van deze verzuimverzekeringen een eigen risico in de vorm van een wachttijd of stop-loss. Binnen het eigen risico speelt het probleem van de dubbele vergoeding niet.
[3] Ziekteverzuim (cbs.nl)

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:11:31 +01'00'

- Dit betreft een aanpassing t.o.v. de eerdere met u besproken vormgeving van de CP, waarbij de beschikking van UWV de werkgever recht gaf op de inzet van de instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling. In de nieuwe opzet toetst UWV enkel of aan een aantal bestuursrechtelijke voorwaarden is voldaan, waarna de werkgever op grond van het arbeidsrecht toekomt aan het inzetten van het recht.
- We adviseren u in het kader van de uitvoerbaarheid om akkoord te gaan met dit beslispunt. Voor UWV is de voorgestelde vorm uitvoerbaar.

Beslispunt 3: de werknemer als belanghebbende

➔ Bent u akkoord met in de MvT opnemen dat het wetsvoorstel beoogt dat de werknemer geen belanghebbende van de CP-regeling is?

- Wanneer een werkgever CP-instrumenten wenst in te zetten, is een besluit nodig waarin UWV (1) vaststelt dat sprake is van een crisis, en (2) beoordeelt dat dit voor de werkgever naar verwachting leidt tot gemiddeld 20% verlies aan arbeidscapaciteit over de aangewezen periode (hierna: het besluit). Daarnaast stelt UWV vast dat er een OR-advies is bijgevoegd, en dat vakbonden zijn geïnformeerd over de aanvraag bij UWV ter verkrijging van het besluit (zie ook beslispunt 2).
- Vast staat dat de werkgever belanghebbende is bij het besluit van UWV en hiertegen in bezwaar en beroep kan. Of een werknemer ook als belanghebbende kwalificeert in de zin van de Awb, en of de werknemer dus tegen het besluit van UWV in bezwaar en beroep kan, is niet met zekerheid te zeggen. Het is uiteindelijk aan de rechter om te beoordelen of de werknemer op grond van de Awb belanghebbende is in CP-situaties.
- Na overleg met o.a. JenV achten wij het de meest verdedigbare lijn dat de werknemer *niet* als belanghebbende kwalificeert. Dit omdat het eigen zelfstandig belang van de werknemer bij het UWV-besluit relatief gering is, en het belang van de werknemer vaak parallel zal lopen met het belang van de werkgever, aangezien beide partijen belang hebben bij baanbehoud door middel van ondersteuning tijdens een crisis.
- Anderzijds zou beargumenteerd kunnen worden dat de werknemer en werkgever een tegengesteld belang hebben omdat de werkgever baat heeft bij herplaatsing of vermindering van het loon van de werknemer, terwijl die herplaatsing of loonvermindering de werknemer in een slechtere positie brengt. Gelet op het doel van het wetsvoorstel, waarbij we voorzien in een structureel wettelijk kader voor collectieve maatregelen ter ondersteuning van werkgevers én hun werknemers in het behouden van banen ten tijde van crises, ligt het meer voor de hand uit te gaan van een parallel belang dan van een tegenstrijdig belang.
- Omdat de kwalificatie van het belanghebbendenbegrip voortvloeit uit algemene rechtsregels, is het niet mogelijk om wettelijk te regelen of de werknemer al dan niet belanghebbende is. Volledige zekerheid over de vraag of de werknemer wel of niet als belanghebbende kan worden aangemerkt, kunnen we dus niet op voorhand realiseren. Wel kunnen we in de toelichting op het wetsvoorstel hier sturing aan geven door als wetgever (genuanceerd) tot uitdrukking te brengen dat we als uitgangspunt hanteren dat de werknemer geen belanghebbende is. Dit

Op zich is CP natuurlijk voor gedeeld belang, maar kan me voorstellen add!

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:01:03 +01'00'

Overwegen om dit expliciete vraag IC te maken?

biedt geen garantie, maar de bedoeling van de wetgevers speelt in de praktijk wel een belangrijke rol bij de beoordeling door de rechter.

- Als de werknemer niet als belanghebbende kwalificeert, kan de werknemer niet in bezwaar bij UWV. Dit is voor UWV een belangrijke conclusie in het kader van de uitvoerbaarheid van de regeling. Grote aantallen bezwaarschriften ten tijde van omvangrijke crisis zouden voor UWV namelijk niet te behappen zijn. Daarnaast zouden zich ook bij de totstandkoming van het primaire besluit uitvoeringscomplicaties voordoen, zoals bijvoorbeeld rondom de bekendmaking van het besluit. UWV moet dan bijvoorbeeld haar besluiten aan alle werknemers kenbaar maken. Dat is erg lastig, zeker met grote aantallen.
- Voor de rechtsbescherming van de werknemer betekent dit echter dat hij niet in bezwaar (en vervolgens eventueel in beroep bij de bestuursrechter) kan gaan tegen het besluit van het UWV. Wel kan de werknemer de civielrechtelijke procedure (tussen werknemer en werkgever) volgen als hij het niet eens is met de in vervolg op een positief besluit van UWV door de werkgever ingezette instrumenten (herplaatsing of loonvermindering) uit de CP.
- Omdat hier rechtsbeschermingsvragen aan de orde zijn, en omdat er mogelijk een oordeel van zowel de civiele als de bestuursrechter zal ontstaan, zal het wetsvoorstel expliciet aan de Raad voor de Rechtspraak worden voorgelegd als het in internetconsultatie gaat.
- UWV heeft aangegeven dat bovenstaande lijn de meest uitvoerbare is binnen de huidige kaders van de CP, maar dat dit onzekerheden en risico's met zich meebrengt. Als een rechter tegen onze verwachtingen in beslist dat de werknemer *toch* geldt als belanghebbende dan zullen zich voor het UWV alsnog de geschetste uitvoeringsproblemen voordoen. Het is om die reden dan ook raadzaam ons voor te bereiden op dat mogelijke scenario, en een inschatting te gaan maken van de omvang waarin zich dat zou kunnen voordoen. Dit gaan we de komende periode doen.

Beslispunt 4: de samenloop tussen het dagloonbesluit en de CP

De verminderde loondoorbetaling is binnen de CP een voorwaarde om in aanmerking te komen voor de tijdelijke loonsubsidie. Dit tijdelijk lagere loon kan via de systematiek van het bestaande dagloonbesluit echter een negatief effect hebben op de hoogte van uitkeringen van de werknemersverzekeringen WW, WIA, ZW en WAZO. Dit doet zich voor als een werknemer binnen een jaar na inzet van de loonsubsidie een beroep moet doen op een van deze regelingen. Het is mogelijk om het tijdelijk lagere loon als gevolg van de CP uit te zonderen van de systematiek van het dagloonbesluit en hiermee het negatieve effect te voorkomen (optie A). Dit kan potentieel echter grote gevolgen hebben voor de uitvoering en de huidige systematiek van het dagloonbesluit en kan een reden zijn deze uitzondering niet op te nemen (optie B).

[redacted]

Gevraagd besluit

- Graag bespreken we beide opties met u. Bent u hiermee akkoord? Bespr
- [redacted]Lopende onderhandelingen

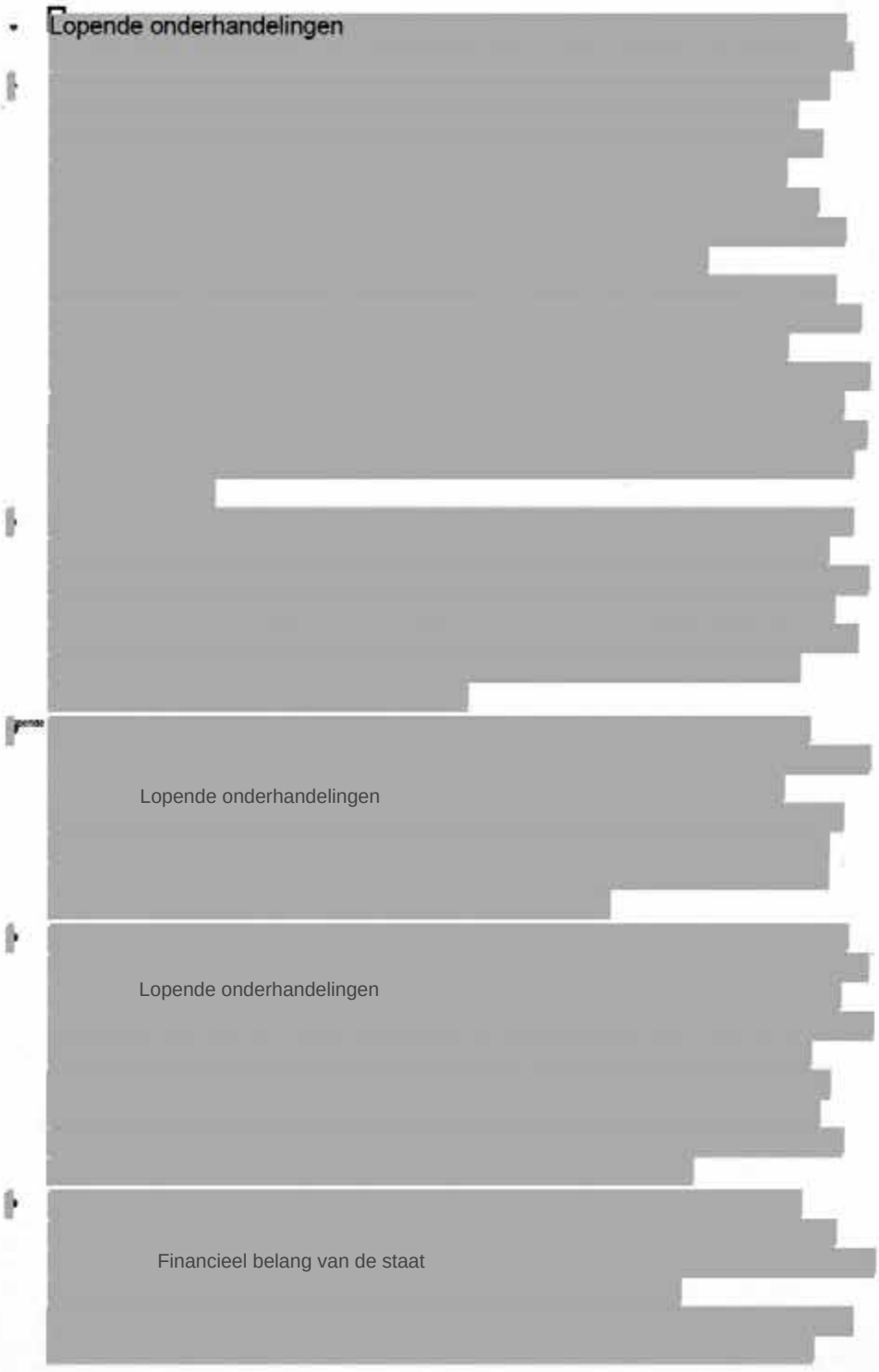
Nummer: 1	Auteur: [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 13-1-2026 18:04:01 +01'00'
Nummer: 2	Auteur [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:11:19 +01'00'
Nummer: 3	Auteur [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:10:07 +01'00'


Lopende onderhandelingen
Lopende onderhandelingen
Lopende onderhandelingen

Nummer: 1	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:10:13 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 13-1-2026 18:06:30 +01'00'
Nummer: 3	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:10:23 +01'00'
Nummer: 4	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:11:33 +01'00'
Nummer: 5	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:11:43 +01'00'
Nummer: 6	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:11:49 +01'00'

Toelichting beleidsopties

Optie A: uitzonderen CP van reguliere dagloonsystematiek



Nummer: 1	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 13-1-2026 18:08:38 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:13:39 +01'00'

Lopende onderhandelingen

- Lopende onderhandelingen

Optie B: accepteren van het dagloonverlagend effect

- Lopende onderhandelingen

- Lopende onderhandelingen

- Lopende onderhandelingen

Nummer: 1	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:12:44 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 13-1-2026 18:09:12 +01'00'
Nummer: 3	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:13:50 +01'00'
Nummer: 4	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:13:13 +01'00'

Lopende onderhandelingen

Lopende onderhandelingen

Lopende onderhandelingen

Beslispunt 5: Compensatie werknemersbijdrage WML

➔ Bent u akkoord met het compenseren van de werknemersbijdrage door UWV voor werknemers die anders onder WML terecht komen? De

[6] Maximum dagloon per 1-7-2023 is €264,57 per dag, zijnde €5.754,40 per maand.

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:14:15 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:11:05 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:16:06 +01'00'

Nummer: 4 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:14:24 +01'00'

werkgeversbijdrage over de niet-gewerkte uren blijft dan 30%, en de loonsubsidie vanuit UWV kan stijgen tot maximaal 70%.

- Voor de werknemersbijdrage geldt dat deze niet meer dan 10% mag zijn van het totale loon per tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend (doorgaans per week, per vier weken of per maand afhankelijk van de arbeidsovereenkomst). Ook geldt dat de werkgever altijd minimaal het WML moet betalen per loontijdvak en per uur. Indien een werknemersbijdrage vanwege de ondergrens van het WML bij 100% werktijdverkorting onder de 10% uitkomt, staat nog open wie het restant voor zijn rekening neemt: UWV of de werkgever.
- Nu het doel van de CP is om werkgevers en werknemers in crisistijden te ondersteunen, achten we het wenselijk dat de overheid deze werknemersbijdrage voor werknemers op WML aanvult via een ophoging van de loonsubsidie. Anders moet de werkgever voor werknemers op WML niveau tot wel 10% extra aanvullen, terwijl dit bij werknemers met een hoog salaris niet het geval is. Dit achten wij niet uitlegbaar. Op die manier blijft de werkgeversbijdrage voor alle werknemers maximaal 30% (zoals ook eerder gecommuniceerd in de Kamerbrief).
- Volgens CBS cijfers (2021) verdient circa 5% van de banen een loon op het WML, en tot 110% WML betreft dit in totaal 11% van de banen in Nederland.
- Financieel belang van de staat [redacted]
- Met deze voorgestelde lijn stijgt de overheidsbijdrage voor deze specifieke groep werkgevers van 60% naar 70%.
- Daarnaast is in de uitwerking van de wet naar voren gekomen dat in het loonbegrip waarmee in de CP zal worden gerekend vakantiegeld van 8% zit inbegrepen. Hier werd eerder niet vanuit gegaan. Omdat de raming van de CP-uitgaven is geijkt op de NOW 1 (waar vakantiegeld niet was inbegrepen) zal dit eveneens tot hogere CP-uitgaven leiden.
- In de eerdere afstemming met de sociale partners en de Kamerbrief is een stijging van de AWf-premie van 0.03%-punt gecommuniceerd. Bovengenoemde punten doen de geraamde CP-uitgaven toenemen, waarmee het mogelijk is dat deze stijging van de premie op 0.04%-punt uitkomt. Dit is nu nog niet met zekerheid te zeggen omdat dit afhankelijk is van de actuele grondslag van premies (het aantal werkende Nederlanders) zoals geraamd door het CPB.

Beslispunt 6: Verdere uitwerking van de consequentie bij aanvraag bedrijfseconomisch ontslag

➔ Bent u akkoord dat de werkgever consequenties ondervindt indien hij tijdens en voor een termijn van vier maanden na afloop van de CP

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:11:48 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:13:22 +01'00'

bedrijfseconomisch ontslag (BE-ontslag) aanvraagt voor werknemers voor wie een loonsubsidie is aangevraagd?

- In de 2e beslisnota (zie bijlage) heeft u akkoord gegeven op het introduceren van een consequentie indien een werkgever BE-ontslag aanvraagt; 10% terugbetalen van de loonsubsidie en het ingehouden loon terugbetalen aan de werknemer voor wie een loonsubsidie is ontvangen. Ook hebben wij u voorgelegd om de termijn van de voorwaarde in te korten van 'tijdens en vier maanden na afloop van de CP', naar 'tijdens en twee maanden na afloop van de CP'.
- We hebben toen het voorbehoud gemaakt dat deze termijn ook zou afhangen van de gesprekken met sociale partners.
- Uit de gesprekken met de sociale partners, is gebleken dat zij het inkorten van deze termijn (van vier naar twee maanden) niet wenselijk vinden. De vakbonden vinden de termijn van vier maanden te kort, ze benadrukken het belang van de werknemersbescherming. Werkgeversorganisaties geven aan dat ze de termijn van 4 maanden redelijk vinden aangezien de consequentie per individuele werknemer zal gelden.
- [redacted] is tevens onderzoek gedaan naar een getrapt systeem. Hierbij is de gedachte dat een werkgever die minder lang gebruik maakt van de CP te maken zou hebben met een kortere termijn waarbij deze voorwaarde van toepassing zou zijn. Dit achten we echter niet wenselijk omdat het de gedachte wekt dat het minder erg is als een werknemer sneller wordt ontslagen wegens BE redenen na afloop van de CP, indien de werkgever er minder lang gebruik van gemaakt heeft. Bovendien zou een dergelijk getrapt systeem leiden tot complexe regelgeving.
- Op basis van de standpunten van de sociale partners, interne afstemming en afstemming [redacted] is het voorstel om de termijn (toch) niet te verkorten naar twee maanden maar te behouden op vier maanden. De termijn van vier maanden in combinatie met de financiële consequentie biedt een sterke prikkel voor werkgevers. Het geeft een duidelijk signaal dat werkgevers er toe aanzet om op voorhand goed in te schatten of de werkzaamheden na afloop van de CP hervat kunnen worden en of het echt nodig is om de regeling aan te vragen.

Beslispunt 7: Het toevoegen van plantenziekten aan de lijst met mogelijke crises

➔ Bent u akkoord met het opnemen van overheidsmaatregelen ter beperking van de verspreiding van plantenziekten als een crisis in de zin van de CP?

- Begin dit jaar hebben wij de vraag vanuit LTO Nederland ontvangen of plantenziekten ook binnen de CP vallen. LTO heeft aangevoerd dat dierziekten wel toegang krijgen tot de CP en dat zij plant- en dierziekten vergelijkbaar vinden. Bij beide ziekten kan de overheid ingrijpen door vergelijkbare beperkende maatregelen op te leggen ter bestrijding van een ziekte. Dit kan gaan om handelsbeperkingen zoals vervoersverboden,

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:14:27 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:17:51 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:18:33 +01'00'

of om maatregelen op grond waarvan de werkgever de planten moet ruimen.

- Hierbij is de verwachting dat, net als bij overheidsmaatregelen bij dierziekten, het mogelijk leidt tot werktijdvermindering bij de werkgever.
- Op basis van gesprekken met LNV is duidelijk geworden dat overheidsingrijpen bij dier- en plantenziekten in de kern hetzelfde zijn.
- Gezien deze gelijkenis is het o.i. niet uitlegbaar om overheidsingrijpen bij dier- en plantenziekten niet gelijk te behandelen.
- Daarnaast is het een voordeel om reeds voor inwerkingtreding van de CP duidelijkheid te scheppen aan de land- en tuinbouwsector over de reikwijdte van de CP.
- Daarom adviseren we om ook overheidsingrijpen bij plantenziekten in de CP op te nemen.
- LNV en de NVWA geven aan dat het per jaar verschilt hoe veel werkgevers getroffen worden door plantenziekten en overheidsmaatregelen bij plantenziekten. Een zeer grove inschatting is dat het gaat om circa 200 werkgevers per jaar die getroffen worden door plantenziekten, waarbij bedrijven (deels) geconfronteerd worden met werktijdverkorting waarmee recht op CP kan ontstaan. Het toevoegen van plantenziekten aan de lijst met crises heeft *geen* gevolgen voor de voorgestelde premieverhoging van het AWf.
- In de huidige WTV valt het ruimen van dieren bij dierziekten *niet* onder het bereik van de WTV omdat er separaat een compensatieregeling vanuit de overheid bestaat. Er bestaat echter geen compensatieregeling vanuit de overheid voor het ruimen van planten ter beperking van de verspreiding van plantenziekten, daarom zullen overheidsingrijpen die leiden tot ruimen van planten wel toegang geven tot de CP.

Beslispunt 8: Verdere uitwerking herplaatsingsoptie

→ Bent u akkoord dat werkgevers hun werknemers niet alleen bij de formele werkgever, maar ook binnen het concern kunnen herplaatsen?

- Eerder is aangegeven dat nog uitgezocht zou worden of herplaatsing ook breder kan worden toegepast waarbij vervangende werkzaamheden niet zoden worden beperkt tot werkzaamheden bij de formele werkgever.
- We hebben hierbij twee keuzes onderzocht:
  1. Herplaatsing beperkt houden door aan te sluiten bij formeel werkgeverschap[7], het begrip dat in de rest van het wetsvoorstel wordt gehanteerd.
  2. Herplaatsing (breder) mogelijk maken op concernniveau.
- We vragen uw akkoord op optie 2. Dat betekent dat de andere werkzaamheden kunnen plaatsvinden bij de formele werkgever zelf óf op concernniveau. Zo kunnen organisaties die hun werknemers hebben ondergebracht in aparte bv's ook herplaatsen naar andere vestigingen binnen de groep die organisatorisch verbonden zijn en zijn ze niet gebonden aan de eigen vestiging. Dit vergroot de wendbaarheid van werkgevers en maakt de herplaatsingsoptie aantrekkelijker.

[7] De werkgever met wie de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft.

Nummer: 1 Auteur Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:17:30 +01'00'

- Wel moet aan de voorwaarden worden voldaan dat de eventuele extra reistijd wordt aangemerkt als werktijd en extra reiskosten worden vergoed. Ook dient de werkgever rekening te houden met de belangen van de werknemer en kunnen deze zwaarder wegen dan de belangen van de werkgever.

Beslispunt 9: handhaving

➔ Bent u akkoord met een mogelijkheid tot het opleggen van een bestuurlijke boete binnen de CP door UWV?

- Er bestaat de mogelijkheid om een bestuurlijke boete onderdeel te maken van de CP. Dit is een bestraffende sanctie, die bijvoorbeeld ingezet kan worden als de werkgever op basis van onjuiste gegevens een aanvraag voor de CP heeft ingediend én gebruik heeft gemaakt van de CP.
- De mogelijkheid tot een bestuurlijke boete zorgt, naast de prikkels in de afbakening en de voorwaarden, voor een extra afschrikmechanisme ten aanzien van misbruik.
- Het kunnen opleggen van een bestuurlijke boete wordt gezien als een tussenstap tussen enerzijds het intrekken of herzien (en het terugvorderen van verleende subsidie) en anderzijds een strafrechtelijk onderzoek. Bij de NOW was deze bestuursrechtelijke mogelijkheid er niet en is er door de NLA meermaals op gewezen dat dit wel wenselijk was om te voorkomen dat je direct in het strafrecht terecht komt.
- Er zal worden aangesloten bij andere boete-bepalingen voor werkgevers in SZW-wetgeving. In de Wet bestuurlijke boete meldingsplichten en de Wtl is een bevoegdheid opgenomen tot het opleggen van boetes bij schending van de inlichtingenplicht van werkgevers.
- De hoogte van de boete is tweeledig. Ten eerste kan er een boete van de derde categorie van het Wetboek van Strafrecht worden opgelegd (maximaal €9000) wanneer blijkt dat een werkgever niet eerlijk is geweest bij het aanvragen van de CP. Bijvoorbeeld wanneer een werkgever bij UWV heeft verklaard dat hij last had van een crisis, terwijl later blijkt dat er helemaal geen crisis bij de werkgever heeft plaatsgevonden. Daarnaast kan er een boete van de eerste categorie (maximaal €450) worden opgelegd per opzettelijk verkeerd opgegeven gegeven bij de aanvraag van de loonsubsidie. Bijvoorbeeld wanneer een werkgever een hoger loon voor een werknemer invult, zodat hij meer loonsubsidie krijgt. Deze boete kan cumuleren. Als een werkgever voor heel veel werknemers opzettelijk een hoger loon invult, dan kan hij per opzettelijk hoger ingevuld loon een boete van maximaal €450 euro krijgen.

Beslispunt 10: inzet CP voor werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd

➔ Bent u akkoord met het advies om werkgevers *geen* recht op loonsubsidie te geven voor werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd?

➔ Bent u akkoord met het advies om werkgevers wél recht te geven op de instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling voor werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd?

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:20:04 +01'00'

- Het is een breed gedeelde notie dat burgers vanaf het moment dat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken niet meer hoeven te werken. Uiteraard staat het voor iedereen vrij om ook na de AOW-leeftijd betaalde arbeid uit te voeren, echter van hen wordt niet meer verwacht met inkomsten uit arbeid in hun eigen onderhoud te voorzien.
- Deze gedachte vindt ook zijn weerklank in de sociale zekerheid (AOW-gerechtigden zijn niet verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid) en het arbeidsrecht (zij hebben slechts 6 weken recht op loondoorbetaling bij ziekte, bij ontslag is er voor hen geen preventieve toets nodig en hebben zij geen recht op herplaatsing[8], ze hebben geen recht op transitievergoeding, etc.). In het verlengde hiervan gelden ook veel loonkostensubsidies niet voor AOW-gerechtigden: de loonkostenvoordelen uit de Wet tegemoetkomingen Loondomein, de uitkeringen ingevolge de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten en de loondispensatie voor Wajong-ers.
- De CP wordt gefinancierd vanuit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). Werkgevers dragen premies af aan dit fonds voor elke werknemer die verzekerd is ingevolge de WW. Dit is een van de redenen waarom we voor de loonsubsidie in de Wet CP aansluiten bij het werknemersbegrip uit de WW. Werknemers die ouder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd zijn niet verzekerd voor de WW. Werkgevers dragen voor hen daarom ook geen premies af aan het AWf.
- Wij adviseren u daarom om – in aansluiting op het algemeen geldende werknemersbegrip voor de WW – werkgevers voor werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd, binnen de CP geen recht te geven op het instrument loonsubsidie.
- Er zijn beleidsmatige redenen om werkgevers voor AOW-gerechtigde werknemer wél recht te geven op de overige 2 CP-instrumenten (herplaatsing en verminderde loondoorbetaling). Zo helpen deze instrumenten werkgevers om ook de werkgelegenheid van AOW-ers te kunnen behouden, kunnen ook de AOW-gerechtigde werknemers samen met de andere werknemers binnen een functiegroep herplaatst worden, en worden werknemers onder en boven de AOW-gerechtigde leeftijd gelijk behandeld in de toepassing van de verminderde loondoorbetaling.
- Het niet toepassen van de verminderde loondoorbetaling zou deze groep recht geven op volledige loondoorbetaling, waardoor zij in een gunstiger positie zouden komen te verkeren dan andere werknemers. Daar komt bij dat de instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling niet publiek gefinancierd hoeven te worden uit het Awf.
- Wij adviseren u daarom om werkgevers voor werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd, binnen de CP wel recht te geven op de instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling.
- Dit advies is besproken met de sociale partners. Zij hebben toegezegd nog met een gezamenlijk standpunt te komen over dit onderwerp, maar een eerste rondvraag leert dat vakbonden en werkgevers zich kunnen vinden in deze lijn.

[8] Uitzondering hierop zijn arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 13-1-2026 18:23:32 +01'00'

20/12

Lopende onderhandelingen

- Pagina 3: "welke toetsen zou je dan missen?"
  - Antwoord: We zouden geen voorwaarden missen. Het wetsvoorstel zat eerder echter zo in elkaar dat alle voorwaarden formeel gezien ter toets bij UWV lagen (dus ook arbeidsrechtelijke zaken, zoals de indeling in functiegroepen) en de herplaatsing). Op deze voorwaarden kon UWV sowieso al niet toetsen, dat lag al tussen werknemer en werkgever, maar op de manier waarop het wetsvoorstel nu is ingedeeld, is dit ook daadwerkelijk formeel vastgelegd.
- Pagina 5: "overwogen om dit expliciete vraag in IC te maken?"
  - Antwoord: We willen het wetsvoorstel expliciet aan de Raad voor de Rechtspraak voorleggen als het in internetconsultatie gaat. Het betreft hier een dermate juridisch-technisch vraagstuk dat het zich minder goed leent voor i-consultatie. Uiteindelijk zal het de rechter zijn die hierover beslist.
- Pagina 5, onderaan: "ligt er natuurlijk aan hoe vaak en op hoe grote schaal de CP gebruikt gaat worden?"
  - Antwoord: Het antwoord is afhankelijk van op welk tekstdeel de minister dit bedoelt. Als de onderstreepte zin is bedoeld (tijdelijk lager loon en daarmee gekoppeld aan negatief effect), dan klopt het dat het aan de omvang van het gebruik van de CP ligt. In de raming wordt er vanuit gegaan dat het gebruik in niet-crisisjaren overeenkomt met de huidige regeling Werktijdverkorting van grofweg 500 werknemers. In een jaar met een grote crisis wordt voor ramingsdoeleinde uitgegaan van grofweg 300 duizend werknemers die gebruikmaken van de CP, dit aantal is vanzelfsprekend met (grote) onzekerheid omgeven.
  - Als wordt gedoeld op de zin erna (optie B), dan geldt dat het risico dat de uitzondering ook gaat gelden voor andere dagloonverlagende situaties, niet per definitie ligt aan hoe vaak en de grootte van de schaal waarop CP gebruikt gaat worden. Een werknemer die ook te maken heeft met een 'andere' dagloonverlagende situatie zou zich in het kader van gelijke behandeling mogelijk kunnen beroepen op die wettelijke uitzondering. Zo heeft de Centrale Raad van Beroep recentelijk uitspraak gedaan in een zaak i.r.t. de wettelijke regels bij de berekening van het dagloon.[1] U heeft een separate notitie gekregen over deze uitspraak.
-

Lopende onderhandelingen

Lopende onderhandelingen

Nummer: 1	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 13-1-2026 18:27:25 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 13-1-2026 18:27:08 +01'00'
Nummer: 3	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:23:32 +01'00'
Nummer: 4	Auteur	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:23:10 +01'00'
Nummer: 5	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:23:15 +01'00'
Nummer: 6	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:23:22 +01'00'

Lopende onderhandelingen

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:23:38 +01'00'

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

[redacted]

TER BESLISSING

[redacted]

Aan Minister van SZW

Datum
28 maart 2024

Onze referentie
2024[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon

nota

Vierde beslisnota Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

Bijlage(n)
1. Conceptwetsvoorstel
2. M&O-tabel Wpc

Aanleiding

Hierbij bieden we u een voorlopige versie van het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc, voorheen Crisisregeling Personeelsbehoud/CP) aan. Voor een samenvatting van de inhoud van het wetsvoorstel verwijzen we u desgewenst naar paragraaf 3.1 van de memorie van toelichting, zie bijlage 1. Daarnaast schetsen we in deze nota het proces/planning richting internetconsultatie, en vragen we uw akkoord op drie beslispunten. Als laatste vindt u in deze nota nog twee punten ter info: 1) het als crisis kunnen aanmerken van sancties door buitenlandse overheden en 2) een mogelijk BO met UWV over de Wpc.

Geadviseerd besluit

We adviseren u akkoord te gaan met drie beslispunten, die verderop in deze nota verder zijn uitgewerkt:

1. Accepteert u de restrisico's ten aanzien van misbruik en oneigenlijk gebruik in het conceptwetsvoorstel zoals uiteengezet op hoofdlijnen in beslispunt 1 en opgenomen in de M&O-risicotabel in de bijlage bij deze nota?
2. Bent u akkoord met het aanpassen van de voorgestelde percentages naar 10% voor de verminderde loondoorbetaling, 25% voor de werkgevershijdrage en 65% voor de loonsubsidie (allen constant)?
3. Stemt u in met het voor werkgevers mogelijk te maken om binnen een groep van uitwisselbare functies de werknemers tegelijkertijd een deel van de arbeidsduur te herplaatsen en voor het andere deel de verminderde loondoorbetaling te mogen inzetten (over de uren dat er niet gewerkt wordt)?

Proces

- Het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis is bijna gereed voor internetconsultatie. In de bijlage bij deze nota vindt u het concept wetsvoorstel.
- De (technische) uitwerking van met name de loonsubsidie vergt op dit moment nog enig werk. De basis hiervan ligt op hoofdlijnen vast en is opgenomen in het wetsvoorstel in de bijlage. De laatste uitwerking en bijbehorende teksten bij dit onderwerp volgen in de komende weken en moeten nog verder met UWV en de Belastingdienst worden besproken.
- De enkele laatste inhoudelijke keuzes bij de wettelijke vormgeving van de loonsubsidie zullen wij in een volgende beslisnotitie aan u voorleggen.

Pagina: 17

Nummer: 1	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 09:50:50 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 09:50:59 +01'00'
Nummer: 3	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 09:50:19 +01'00'
Nummer: 4	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 09:50:25 +01'00'
Nummer: 5	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 09:50:34 +01'00'

- Het wetsvoorstel is ondertussen interdepartementaal afgestemd [redacted]

[redacted]
Eenheid Kabinetsbeleid
[redacted]

Datum
28 maart 2024

Onze referentie
2024[redacted]

- De afstemming met UWV loopt nog, en bevat twee sporen:
  - Ten eerste vindt nog afstemming plaats over de technische uitwerking van de loonsubsidie, zoals hierboven geschetst. Hier komen we naar verwachting op korte termijn uit.
  - Ten tweede heeft UWV aangegeven bij drie onderwerpen bezwaren te zien tegen de vormgeving van de Wpc. UWV brengt deze punten momenteel naar de RvB. Mogelijk wordt hier op korte termijn een Bestuurlijk overleg met u over ingepland, waar we u t.z.t. uiteraard op zullen voorbereiden. Zie ook ter info punt 2.
- Het wetsvoorstel ligt op dit moment ter bespreking met sociale partners voor in de SZZ van 28 maart. De verwachting is dat het wetsvoorstel daarna in de regiegroep van 10 april besproken kan worden. Op basis van de eerder gevoerde gesprekken verwachten we op dit moment geen grote bezwaren tegen het wetsvoorstel in huidige vorm.
- Nadat de gesprekken met sociale partners (en als nodig BZ) zijn afgerond, zal de MR gevraagd worden om akkoord te gaan met het in internetconsultatie brengen van het wetsvoorstel. De verwachting is dat dit in de MR van 17 mei zal zijn (1e MR na het meireces). Daadwerkelijke publicatie voor internetconsultatie kan snel daarop volgen. Hetzelfde geldt voor het officieel uitvragen van de uitvoeringstoetsen bij UWV, maar hiervoor is dus naar verwachting eerst een bestuurlijk overleg nodig, gezien de huidige opstelling van UWV.
- Publicatie van het wetsvoorstel volgend op de MR van 17 mei is later dan het eerder gehanteerde streven van publicatie in Q1. O.a. het finaliseren van de memorie van toelichting, de interdepartementale afstemming over het M&O-beleid en de uitwerking van de technisch ingewikkelde loonsubsidie hebben meer tijd nodig gehad.

Rijks me liefste (voorzw.) eerst naar RvB en dan pas als probleem naar mij

APRIL

Beslispunt 1: M&O-risico's en mitigeermaatregelen

We adviseren u de restrisico's ten aanzien van misbruik en oneigenlijk gebruik binnen de Wpc te accepteren. Hieronder zijn de twee grootste risico's beschreven. Deze twee risico's zijn samen met alle overige restrisico's opgenomen in de M&O-tabel in de bijlage bij deze nota.

- Met alle prikkels en controlemechanismen die in het wetsvoorstel zijn opgenomen, zijn we van mening dat een werkgever niet zomaar misbruik of oneigenlijk gebruik kan maken van de Wpc. Daarnaast is er bij vermoedens van misbruik een mogelijkheid voor toezicht en handhaving achteraf. Door de vormgeving van de wet ervaart de werkgever tevens het gevoel van controle.
- Toch kent de Wpc M&O-risico's, zeker in het geval van een grote crisis met veel aanvragen.
- Voor een complete inventarisatie van M&O-risico's hebben we de M&O-tabel toegevoegd (bijlage 2). Deze tabel is afgestemd met FIN en EZK, die

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:26:03 +01'00'

Nummer: 2 Auteur [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 09:55:19 +01'00'

Nummer: 3 Auteur [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 16-1-2026 11:26:25 +01'00'

akkoord zijn met de beheersmaatregelen. Hieronder vindt u een kernachtige samenvatting van hoe de wet in relatie tot de vermindering van de M&O-risico's, gevolgd door een beschrijving van de twee belangrijkste restrisico's.

Systematiek beperking M&O-risico's

- De Wpc kent twee soorten aanvragen:
  1. een initiële aanvraag waarbij de werkgever o.a. aannemelijk moet maken dat hij geraakt is door een crisis (plausibiliteitstoets) en;
  2. wanneer gebruik is gemaakt van de verminderde loondoorbetaling (het loonoffer), een aanvraag voor de loonsubsidie. Deze kan de werkgever pas aanvragen als de verminderde loondoorbetaling opgenomen is in de aangifte in de polisadministratie.
- Beide aanvragen kennen M&O-risico's, waarbij we hier in zullen gaan op de twee grootste risico's.

[redacted]

Financieel belang van de staat

- De vormgeving van de Wpc is erop gericht een groot deel van deze risico's gedeeltelijk te mitigeren:
  1. De werkgever moet, ook met loonsubsidie vanuit de Wpc, alsnog een aanzienlijk deel (25%) van de loonkosten zelf dragen. Ook moeten de volledige loonkosten (exclusief verminderde loondoorbetaling) worden voorgeschoten door de werkgever voordat subsidie wordt uitgekeerd (vanwege doorlooptijd van de aanvraag).
  2. Bij de initiële aanvraag moet de OR (of de personeelsvertegenwoordiging of -vergadering) een advies uitbrengen en moet melding worden gedaan bij de vakbond.
  3. Voordat de verminderde loondoorbetaling mag worden toegepast, moet er daadwerkelijk sprake zijn van minder gewerkte uren. Deze minder gewerkte uren zijn voor UWV niet controleerbaar, maar als er geen sprake is van minder gewerkte uren en de werknemer krijgt *wel* verminderd loon uitbetaald, dan is de verwachting dat deze werknemer hier melding van zal maken richting UWV, de vakbond of de OR.
  4. Als er gedurende het crisistijdvak of binnen 4 maanden na gebruik van de Wpc ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd, moet de verminderde loondoorbetaling aan de desbetreffende werknemers worden teruggedraaid en wordt de loonsubsidie ten aanzien van die betreffende werknemers gekort met 10%.
  5. Er geldt een inlichtingenplicht voor de werkgever, die inhoudt dat een werkgever zowel voor, tijdens als na het verstrekken van de beschikkingen verplicht is om UWV op de hoogte te stellen van wijzigingen indien die informatie van invloed is op de verstrekking van de beschikkingen.

Nummer: 1	Auteur: [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:11:21 +01'00'
Nummer: 2	Auteur: [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:03:17 +01'00'

6. Er kunnen meldingen van (vermoedens van) M&O worden gedaan bij het misbruikloket van UWV.[1] Op basis hiervan kan dan worden besloten tot nadere controle.

Belangrijkste restrisico's

Initiële aanvraag

- Bij de initiële aanvraag kan worden gewerkt met een risicoselectiemodel, waardoor UWV gerichter kan controleren, gegeven de beperkte capaciteit. Denk bijvoorbeeld aan Financieel balang van de staat [redacted] Uiteindelijk dient de werkgever aannemelijk te maken dat sprake is van een crisis waardoor hij wordt geraakt. Financieel balang van de staat [redacted] **Dit blijft een restrisico.**
- Een positieve beschikking betekent overigens niet zonder meer dat de werkgever de instrumenten uit de wet mag inzetten. De werkgever moet ook nog aan de andere (arbeidsrechtelijke) voorwaarden voldoen, zoals het hanteren van een gelijk percentage per groep van uitwisselbare functies en het niet mogen ontslaan van de betrokken werknemers op bedrijfseconomische gronden tot vier maanden na inzet van de instrumenten.

Aanvraag loonsubsidie

- Een voorwaarde bij de loonsubsidie is dat de verminderde loondoorbetaling moet zijn toegepast. UWV kan in de polisadministratie zien of het zogenoemde SV-loon (Sociale verzekeringsloon) voldoende is gedaald ten opzichte van de periode van voor de crisis. Als geen daling te zien is dan kan het zijn dat de verminderde loondoorbetaling niet (voldoende) is toegepast, wat ervoor zorgt dat de werkgever voor die werknemer mogelijk geen recht heeft op loonsubsidie.
- Financieel balang van de staat [redacted] De subsidie wordt uitgekeerd als de werkgever bij navraag voldoende kan aantonen dat de verminderde loondoorbetaling is toegepast. **Ook dit blijft een restrisico.**

Beslispunt 2: aanpassing parameters Wpc

Gaat u akkoord met de voorgestelde percentages van 10% voor de verminderde loondoorbetaling, 25% voor de werkgeversbijdrage en 65% voor de loonsubsidie (allen constant)?

- Eerder bent u bij bespreking in de beleidsstaf van maandag 22 januari 2024 akkoord gegaan met een wijziging van de systematiek van de percentages in het wetsvoorstel. Uit de M&O-toets kwam namelijk naar

[1] UWV heeft bestaand loket waar misbruik van uitkeringen en misbruik door bedrijven kan worden gemeld. Meldingen van misbruik met de Wpc kunnen hier te zijner tijd ook worden gedaan.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:11:25 +01'00'

Nummer: 2 Auteur Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:08:54 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:09:32 +01'00'

Nummer: 4 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:10:50 +01'00'

voren dat verminderde loondoorbetaling van 20% op niet-gewerkte uren met een maximering op 10% zorgt voor minder prikkelwerking aan de kant van werknemers. Tijdens dit gesprek was onze gedachte om de verminderde loondoorbetaling vast te stellen op 15% verminderde loondoorbetaling, 25% werkgeversbijdrage en loonsubsidie op 60%.

- In de verdere uitwerking zijn we echter gestuit op de samenloop met de WW bij een loonoffer boven de 12,5%. Hierbij zou namelijk automatisch recht op WW ontstaan. Uitvoeringstechnisch is deze samenloop zeer moeilijk tot niet (tijdig) te ondervangen, waarmee de maximale hoogte van het loonoffer op 12,49% zou komen. Omwille van de uitlegbaarheid en het feit dat 12,49% vrij dicht bij de oorspronkelijk met de sopa's overeengekomen 10% als maximaal loonoffer zit, is het voorstel daarom om uit te gaan van 10% verminderde loondoorbetaling van 10%.
- Om werkgevers tegemoet te komen en de werkgeversbijdrage niet te verhogen, is het voorstel om de loonsubsidie tegelijkertijd te verhogen van 60% naar 65%. Dit leidt tot extra uitgaven van de Wpc. Om dit te kunnen financieren, zal ook de AWf-premieverhoging waarschijnlijk stijgen van 0,03%-punt naar 0,04%-punt.
- Bovenstaande is afgestemd met sociale partners, FIN en EZK, waarbij FIN eraan hecht mee te geven dat deze wijziging in hun ogen niet wenselijk is, maar zij deze omwille van het arbeidsmarktpakket toch akkoord vinden.

Beslispunt 3: combinatie instrumenten

Stemt u in met het voor werkgevers mogelijk te maken om binnen een groep van uitwisselbare functies de werknemers tegelijkertijd een deel van de arbeidsduur te herplaatsen en voor het andere deel de verminderde loondoorbetaling te mogen inzetten (over de uren dat er niet gewerkt wordt).

- Het wetsvoorstel heeft als uitgangspunt dat werkgevers tijdens een crisis waarin de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan worden uitgevoerd twee opties hebben:
  - het instrument herplaatsing inzetten (een werknemer vervangende werkzaamheden laten uitvoeren), *of*
  - het instrument verminderde loondoorbetaling (eventueel in combinatie met de loonsubsidie) inzetten (over de niet-gewerkte uren).
- In eerdere versies was het werkgevers niet toegestaan om binnen een groep van uitwisselbare functies[2] alle werknemers[3] tegelijkertijd een deel van de arbeidstijd te herplaatsen en daarnaast voor een deel van de arbeidstijd het instrument verminderde loondoorbetaling (eventueel in combinatie met de loonsubsidie) in te zetten (over de niet-gewerkte uren). Werkgevers die binnen een groep van uitwisselbare functies de werknemers slechts voor een deel van de arbeidsduur kunnen herplaatsen en voor een ander deel van de arbeidsduur geen werkzaamheden kunnen laten uitvoeren, zouden hierdoor moeten kiezen tussen:

[2] Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien de functies in onderlinge samenhang bezien, naar de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

[3] Om willekeur te voorkomen is steeds het uitgangspunt geweest dat werkgevers de instrumenten uit dit wetsvoorstel binnen een groep van uitwisselbare functies voor alle werknemers voor een gelijk percentage inzetten. Dit uitgangspunt blijft overeind.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:14:54 +01'00'

- gedeeltelijk herplaatsen (en voor de overige uren geen verminderde loondoorbetaling en geen loonsubsidie te mogen inzetten), *of*
- afzien van herplaatsing en de werknemer helemaal niet laten werken (waarvoor dan de verminderde loondoorbetaling en de loonsubsidie kan worden ingezet).

Hierdoor zouden werkgevers niet voor alle uren waarop de bedongen arbeid niet kan worden uitgevoerd de instrumenten uit dit wetsvoorstel kunnen inzetten.

- Onder andere vanwege vragen vanuit de Kamer hebben we verkend of het wenselijk is om werkgevers toe te staan om herplaatsing en verminderde loondoorbetaling te combineren. Deze verkenning is ook toegezegd in de Kamerbrief over de Crisisregeling Personeelsbehoud van 30 juni 2023.[4]
- Onze conclusie is dat het mogelijk maken van deze combinatie de werkgever meer wendbaarheid geeft om de crisis te doorstaan. Zo kan voor alle uren waar de oorspronkelijke arbeid niet kan worden uitgevoerd een instrument worden ingezet. Het toestaan van de combinatie helpt de werkgever om personeel te kunnen behouden, hetgeen in het belang van zowel werkgever als werknemer is.
- De sociale partners hebben geen bezwaren geuit met betrekking tot dit voorstel. Het toestaan van deze combinatie leidt niet tot problemen in de uitvoering van het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis door UWV.

Ter info 1: sanctie als omstandigheid die als crisis kan worden aangemerkt

- In het wetsvoorstel is opgenomen dat "een door een buitenlandse overheid aan Nederland of in Nederland gevestigde ondernemingen opgelegde sanctie" door MinSZW bij ministeriële regeling kan worden aangewezen als crisis. Hier is voor gekozen omdat dit een voortzetting is van het beleid zoals dat in de WTV wordt gehanteerd. Bedrijven die getroffen worden door sancties genomen *door* Nederland, EU of VN kunnen geen gebruik maken van de WTV.
- [redacted]

[redacted]

[4] Kamerbrief Crisisregeling Personeelsbehoud, 30 juni 2023.

Nummer: 1	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:11:30 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:33:37 +01'00'

Ter info 2: overleg met UWV

- Over het wetsvoorstel is gedurende de totstandkoming continu overlegd met UWV. We zijn in onze optiek uitgekomen op een uitvoerbare wet, maar verschillen op onderdelen daarover nog met UWV van mening.
- UWV adviseert op dit moment de Raad van Bestuur over hun bezwaren tegen de vormgeving van de Wpc. Op korte termijn ontvangen we de terugkoppeling van dat gesprek. Mogelijk heeft de RvB een andere weging dan onze gesprekspartners.
- Als de RvB de bezwaren van ambtelijk UWV deelt, dan verwachten we dat de uitkomst van de officiële uitvoeringstoets te zijner tijd niet positief zal zijn. In dat geval moet de keuze worden gemaakt of met het oog op de snelheid in het proces deze toets alsnog gelijktijdig met publicatie voor internetconsultatie wordt aangevraagd, of dat eerst verder overleg met UWV noodzakelijk is. We zullen in dit scenario in ieder geval op korte termijn een Bestuurlijk overleg tussen u en de RvB organiseren. We informeren u hier uiteraard over als hieromtrent meer duidelijkheid is.

t.z.t. bezien maar snelheid en voorkeur IC sterk doorwegen

Bijlages

1. Wetsvoorstel personeelsbehoud bij Crisis
2. MO tabel Wpc

Datum
28 maart 2024

Onze referentie
2024-[redacted]

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:19:18 +01'00'

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

[redacted] 1-1

Aan Minister van SZW

Datum
4 april 2024

nota

Nota aanbieding Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis aan MR voor internetconsultatie

Onze referentie
2024[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon
[redacted]

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) is gereed om te agenderen in de Ministerraad van 26 april, zodat daar om instemming kan worden gevraagd om (onder voorbehoud van enkele toevoegingen rondom o.a. de loonsubsidie) het wetsvoorstel zo snel mogelijk na de MR van 26 april in internetconsultatie te brengen.

Geadviseerd besluit

- U wordt gevraagd het MR-aanbiedingsformulier te ondertekenen. De stukken moeten uiterlijk vrijdag 19 april 10:00 uur bij AZ worden aangeleverd.
- We adviseren u niet mee te gaan met de wens van FNV om de vakbond advies te laten uitbrengen in het geval een bedrijf geen OR heeft.

Kernpunten

Wetsvoorstel naar MR:

- We vragen instemming van de MR om het wetsvoorstel in internetconsultatie te brengen. Op het aanbiedingsformulier is opgenomen dat na de MR nog enkele (technische) aanvullingen zullen volgen, voornamelijk volgend op nog uit te werken aspecten van de werking van de loonsubsidie binnen het wetsvoorstel.
- U ontvangt hier zo snel mogelijk nog een andere nota over, waarbij wij u de laatste beslispunten rondom de loonsubsidie voorleggen. Ook vragen wij in die nota uw akkoord op de definitieve versie van het wetsvoorstel voor internetconsultatie. Direct daarna kan de internetconsultatie worden gestart.
- U biedt het wetsvoorstel in overeenstemming met de minister voor Rechtsbescherming aan. Dit is zo afgestemd met ambtelijk J&V. Tevens is het wetsvoorstel afgestemd met ambtelijk EZK, Financiën en BZ.
- Met ambtelijk BZ is een compromis bereikt over de wijze van omgang met sancties. Er is ingekaderd wanneer sancties toegang geven tot de Wpc; in uitzonderlijke gevallen, bijv. als niet in lijn met het Nederlandse buitenlands beleid. Hoewel het inhoudelijk weinig afwijkt van hoe nu reeds wordt omgegaan met sancties in de huidige Wtv, is VNO niet blij met deze inkadering. We zullen hierover met VNO in gesprek blijven, maar [redacted] willen we de teksten voor deze consultatieversie nu niet veranderen. 1-2

Lopende onderhandelingen

Nummer: 1	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:24:07 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:24:14 +01'00'
Nummer: 3	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:24:18 +01'00'
Nummer: 4	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:24:23 +01'00'
Nummer: 5	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:37:07 +01'00'

Beslispunt rondom Regiegroep 10 april:

- Op 10 april jl. vond de Regiegroep plaats. Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties waren positief over de uitwerking van de Wpc. FNV had echter één inhoudelijk punt met betrekking tot het verplichte OR-advies bij aanvraag van de Wpc. In de Regiegroep is afgesproken om dit punt aan u voor te leggen.
- FNV is van mening dat werkgevers die geen OR hebben, terwijl zij dit op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (Wor) wel verplicht zijn, worden verplicht om als onderdeel van de Wpc-aanvraag een vakbond te raadplegen. Het advies van de vakbond zou vervolgens mee kunnen worden gestuurd naar UWV, ter vervanging van het OR-advies.
- Wij adviseren u het voorstel van FNV niet te volgen.
    - Allereerst geldt dat wij van mening zijn dat de medezeggenschap afdoende is betrokken bij de Wpc aanvraag (w.o. betrokkenheid personeelsvergadering- of vertegenwoordiging).
    - Daarnaast geldt dat UWV een juiste toepassing van de Wor niet kan toetsen en dat het ook niet voor de hand ligt om naleving van de Wor te handhaven via de Wpc.
    - Ook geldt dat het opstellen van een bedrijfsspecifiek advies door een vakbond naar verwachting langere tijd in beslag zal nemen dan de twee weken die hier nu voor geraamd staan.
    - Als laatste is relevant dat de werkgeversorganisaties hebben aangegeven geen voorstander van te zijn van deze inhoudelijke aanpassing.

Datum
4 april 2024

Onze referentie
2024[redacted]

2-1

Bijlagen

- Formulier Ministerraad
- Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:27:43 +01'00'

Notes

1-1 Akkoord met opm
Cc [redacted]

1-2 Ben ik dan niet zo blij mee. [redacted]Eenheid van Kabinetsbeleid [redacted]

[redacted]Eenheid van Kabinetsbeleid [redacted]

Op zich mee eens. En begrijp dat UWV niet kan toetsen. Maar dan mee in bredere aanpak OR dekking omhoog. En hoe gaan we er dan straks in praktijk mee om? Als er geen or is....

Nummer: 1	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 10:29:02 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:36:31 +01'00'

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
6 mei 2024

Onze referentie
2024-2[redacted]00091852

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon
[redacted]

Bijlage(n)
1. Wetsvoorstel Wpc

Aan Minister van SZW

nota

Vijfde beslisnota wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

Aanleiding

Het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) is gereed voor internetconsultatie. Er staan alleen rondom het instrument loonsubsidie nog enkele beslispunten open, waar we u met deze nota akkoord op vragen. Ook vragen we via deze weg uw akkoord op het gehele wetsvoorstel, zodat we de internetconsultatie kunnen starten.

In het licht van uw verzoek tot snelheid t.a.v. het starten met de internetconsultatie hebben we ons in het wetsvoorstel beperkt tot de hoofdlijnen van de loonsubsidie. Onderwerpen zoals omgang met het jeugd-WML, dubbele uitkeringen vanwege loonkostensubsidie en beslagvrije voet moeten nog verder worden uitgewerkt en zijn nog niet verwerkt in deze versie van het wetsvoorstel.

Op 26 april heeft de Ministerraad ingestemd met het in internetconsultatie brengen van het wetsvoorstel. In reactie op de nota over het versturen van de stukken naar de MR (d.d. 18 april) had u nog een vraag m.b.t. de OR. Deze vraag beantwoorden we ook in onderstaande nota (na de beslispunten).

Geadviseerd besluit

- We adviseren u akkoord te gaan met de 6 beslispunten t.a.v. loonsubsidie zoals in deze nota beschreven.
- We adviseren u vervolgens om akkoord te gaan met het totale wetsvoorstel en publicatie voor internetconsultatie. In de bijlage vindt u het wetsvoorstel (waarin de 6 beslispunten cf. ons advies zijn uitgewerkt). Bent u hiermee akkoord?
- Daarnaast willen we ook de Autoriteit toetsing regeldruk (ATR) en de Raad voor de Rechtspraak (RvdR) vragen om een toets uit te brengen op dit wetsvoorstel. Bent u hiermee akkoord?

Beslispunt 1

→ Bent u akkoord met het berekenen van de loonsubsidie aan de hand van het gecorrigeerde SV-loon, waarbij diverse bijzondere beloningen uit het SV-loon worden gefilterd?

- Werkgevers die werknemers in het kader van de Wpc minder loon doorbetalen komen in aanmerking voor loonsubsidie. Zodra de werkgever

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:41:04 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:41:09 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:41:12 +01'00'

Nummer: 4 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:41:16 +01'00'

bij de Belastingdienst aangifte heeft gedaan over de betreffende maanden waarover loonsubsidie wordt verzocht, kan hij bij UWV de loonsubsidie aanvragen.

- De werkgever ontvangt een loonsubsidie ter hoogte van 65% procent van de doorbetalingsverplichting over de door crisis niet gewerkte, oftewel subsidiabele uren. Dit wordt aangevuld met een opslag[1] voor de werkgeverslasten (premies en werkgeversheffingen).
- UWV kijkt voor de berekening van de hoogte van de subsidie naar het SV-loon per werknemer. Hierbij wordt door middel van een reconstructieformule rekening gehouden met de diverse manieren waarop werkgevers aangifte kunnen doen om onwenselijke effecten te voorkomen.
- Correctie van het SV-loon vindt daarnaast plaats door de periodieke opbouw van vakantiebijslag en arbeidsvoorwaardenbedrag op te tellen bij het SV-loon. Daarna worden bijzondere beloningen zoals uitbetaling vakantiegeld, 13de maand en bonussen uit het loon gefilterd.
- Deze correcties zorgen voor een stabiel loon wat zo goed mogelijk aansluit bij de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.
- Met het gereconstrueerde SV-loon, de subsidiabele uren en overige gegevens uit de polisadministratie, kan UWV de hoogte van de loonsubsidie berekenen.

2.1

Beslispunt 2

➔ Accepteert u dat door de benodigde correcties een klein verschil t.a.v. de behandeling van overwerk kan ontstaan?

- De benodigde correcties uit beslispunt 1 heeft wat betreft het uit het SV-loon filteren van bijzondere beloningen een onbedoelde consequentie.
- Werkgevers die te maken hebben met overwerk, hebben op grond van fiscale regelgeving bepaalde flexibiliteit hoe zij overwerk registreren in de loonaangifte. Ze kunnen dit als reguliер SV-loon belasten (dit gebeurt vaak bij structureel overwerk) of volgens de tabel bijzondere beloningen.
- Financieel belang van de staat [redacted] Toch vragen we u om dit risico te accepteren, omdat we het belang van het uit het SV-loon filteren van bijzondere beloningen groter vinden dan het benoemde nadeel.

2.2

Beslispunt 3

➔ Bent u akkoord met de berekening van de loonsubsidie bij werknemers die tot 115% van het WML verdienen door gebruik te maken van een minimale loonsubsidie per Wpc-uur?

- Als een werknemer op of net iets boven het WML verdient, is de systematiek van de Wpc dat de werkgever de verminderde loondoorbetaling niet (volledig) mag toepassen. Dit betekent dat het SV-loon van deze werknemers niet of minder daalt dan verwacht. De formules voor het reconstrueren van het SV-loon werken dan niet goed.

[1] De hoogte van de opslag wordt geregeld per ministeriele regeling. We gaan nu uit van een opslag van 23,5%.

Nummer: 1 Auteur [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:43:02 +01'00'

Nummer: 2 Auteur [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 23-1-2026 16:16:29 +01'00'

De hoogte van de loonsubsidie zou in deze gevallen afhankelijk zijn van de door de werkgever gekozen aangiftesystematiek. Ook zouden werkgevers zonder ingrijpen méér dan de overeengekomen 25% van de loondoorbetalingsverplichting voor hun rekening moeten nemen.

- Dit probleem kunnen we oplossen door te werken met een minimale loonsubsidie per Wpc-uur ter hoogte van 75% van het wettelijk minimumuurloon.
- De minimale loonsubsidie per uur werkt door in de loonsubsidie van werknemers die tussen de 100-115% van het wettelijk minimumloon verdienen. Door het minimumbedrag per uur valt de loonsubsidie voor deze werknemers hoger uit dan strikt noodzakelijk. Werkgevers betalen in deze gevallen minder dan 25% van het loon over de niet gewerkte uren.
- We adviseren u te accepteren dat werkgevers voor werknemers die tot 115% WML verdienen meer loonsubsidie krijgen dan het beleidsmatige uitgangspunt van 25%. De minimale loonsubsidie per uur voorkomt namelijk willekeur en garandeert dat werkgevers nooit méér dan 25% over de niet gewerkte uren bijdragen.
- Dit beslispunt is meegenomen in de raming en heeft geen budgettaire gevolgen.

3-1

Beslispunt 4

➔ Bent u akkoord met het ten behoeve van de berekening van de loonsubsidie niet reconstrueren van het loon van zieke werknemers die wegens ziekte reeds verminderde loondoorbetaling ontvangen?

- Werkgevers kunnen ook voor zieke werknemers loonsubsidie aanvragen op grond van de Wpc. Tijdens een crisis loopt de doorbetalingsverplichting voor zieke werknemers immers door. Om loonsubsidie te ontvangen voor zieke werknemers, geldt het uitgangspunt dat zij dezelfde werktijdvermindering krijgen als de niet-zieke werknemer in uitwisselbare functies.
- De reguliere formules van reconstructie van het loon werken niet bij zieke werknemers die reeds te maken hebben met verminderde loondoorbetaling. Afhankelijk van de door de werkgever toegepaste aangiftesystematiek zal de ene werkgever meer loonsubsidie krijgen voor een zieke werknemer, dan de ander. Dit verschil kan maximaal 11% bedragen.
- We adviseren u daarom om voor de werknemers die als gevolg van ziekte een lagere loondoorbetaling ontvangen het loon niet te reconstrueren. De problematiek is daarmee niet volledig opgelost, maar wel vele malen kleiner, zowel qua omvang als qua impact. Voor een zeer beperkte groep werkgevers zal afhankelijk van de keuze voor aangiftesystematiek een lagere loonsubsidie uit de berekening komen.
- Het voorstel is besproken met sociale partners, zij zijn akkoord.

3-2

Beslispunt 5

➔ Bent u akkoord met het voor het Wpc-urenbegrip uitzonderen van uren waarvoor de werknemer een uitkering ontvangt op grond van de ZW of WAZO Financieel belang van de staat

- Veel werknemers die recht hebben op een uitkering uit hoofde van de Ziektewet (ZW) of Wet Arbeid en Zorg (WAZO) van UWV ontvangen de

Nummer: 1 Auteur [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:45:46 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:48:24 +01'00'

uitkering via de werkgever. De werkgever moet in deze gevallen loonaangifte doen over de uitkering.

- Werkgevers maken in de loonaangifte meestal geen onderscheid tussen loon en uitkering. UWV ziet dan één SV-loon in de polisadministratie. Op basis van dit SV-loon wordt de loonsubsidie voor de Wpc berekend.
- Omdat het onwenselijk is dat de werkgever Wpc-loonsubsidie zou ontvangen voor uren waar reeds een uitkeringsrecht tegenover staat (dubbele tegemoetkoming), stellen we voor om de uren waarvoor de werknemer een uitkering op grond van de ZW of WAZO ontvangt uit te zonderen van de subsidiabele uren.
- Werkgevers die loonsubsidie aanvragen worden via voorlichtingsmateriaal zoveel mogelijk geïnformeerd dat zij uren waarover zij een ZW/WAZO uitkering ontvangen niet als subsidiabele uren mogen opgeven.[redacted]

Financieel belang van de staat

4-1

- Het voorstel zal worden uitgewerkt bij ministeriele regeling, en wordt kort toegelicht in de MvT. Gezien het belang leggen we dit beslispunt nu al aan u voor.

Beslispunt 6

4-2

→ Bent u akkoord met de voorgestelde systematiek van voorschot- en vaststellingen t.a.v. de loonsubsidie in de Wpc?

- Bij de loonsubsidieaanvraag gebruiken we een voorschot/vaststellingsystematiek. In tegenstelling tot de NOW, waar een voorschot werd verleend op basis van een inschatting door de werkgever, zal het voorschot in de Wpc worden gebaseerd op gerealiseerde gegevens.
- De werkgever kan bij elke aanvraag kiezen tussen een voorschot of directe vaststelling. Als de werkgever het subsidietijdvak van 2 maanden wil kunnen verlengen (met telkens 2 maanden, tot een maximale duur van 6 maanden), zal hij moeten kiezen voor een voorschot.
- De keuze voor deze systematiek volgt uit de mogelijkheid dat een werkgever Wpc aanvraagt over gebroken maanden. Dat betekent dat één loontijdvak (bijvoorbeeld een kalendermaand) kan overlappen met twee subsidietijdvakken. Als direct na de eerste twee maanden van het subsidietijdvak een vaststelling i.p.v. voorschot zou worden aangevraagd, zou bij een verlenging van het subsidietijdvak de eerdere vaststelling door UWV moeten worden herzien. Dit past niet binnen de uitgangspunten voor subsidieverstrekking, zoals vastgelegd in de Algemene wet bestuursrecht.
- De voorgestelde systematiek zorgt er daarnaast voor dat in deze situaties een eerder verleend voorschot kan worden verrekend met een nieuwe subsidieaanvraag, zodat een werkgever geen dubbele loonsubsidie kan ontvangen.
- De verwachting is dat er bij de uiteindelijke vaststelling weinig correcties (nabetaling/terugbetaling) zullen plaatsvinden ten opzichte van de voorschotten, vanwege het gebruik van gerealiseerde gegevens en omdat in het geval van een verlenging eerder verstrekte voorschotten worden verrekend met het nieuwe subsidiebedrag.

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:48:38 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:49:40 +01'00'

[redacted]

Ter info
In de begeleidende nota van 18 april jl. bij de aanbieding van het wetsvoorstel aan de MR schetsten we u dat de vakbonden in de Wpc graag een bevoegdheid voor de vakbond willen opnemen als een werkgever op grond van de WOR wel verplicht is om een OR te hebben, maar dat niet heeft. We adviseerden u dit niet te doen, u heeft daar akkoord op gegeven. Wel vroeg u in uw reactie hoe in de praktijk wordt omgegaan met de situatie waarin er geen OR is.

In de Wpc stellen we de raadpleging van een medezeggenschapsorgaan of van de in de onderneming werkzame personen verplicht. Bij een onderneming met tenminste 50 werknemers moet de ondernemer de OR om advies vragen voordat hij Wpc aanvraagt. Voor gevallen waarin een OR-plichtige werkgever geen OR heeft, wordt in de beleidsregels van UWV een alternatief gegeven: dan worden de regels voor ondernemingen met 10 – 49 werknemers toegepast. Dit betekent dat de werkgever de personeelsvertegenwoordiging om advies vraagt, mocht deze er zijn. Is er ook geen personeelsvertegenwoordiging, dan dient de werkgever het personeel bijeen te roepen in een personeelsvergadering en daarin om advies te vragen. Het niet hebben van een OR vormt in de praktijk dus geen blokkade voor het al dan niet aanvragen van Wpc. Een dergelijke werkwijze is in lijn met de uitvoeringsregels bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Datum
6 mei 2024

Onze referentie
2024[redacted]

5-1

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 10:51:04 +01'00'

Notes

1-1 Akkoord, zie opmerkingen hieronder

1-2 Akkoord

1-3 Ik neem aan dat dit standaard is? Waarom aparte vraag aan art en rvdr?

2-1 Akkoord

2-2 Akkoord voor internet consultatie. Kan me voorstellen dat hier input op komt en dan wegen

3-1 Akkoord. Dus kennelijk relatief weinig wml-ers?

3-2 En waren - neem ik aan - al akkoord dat ook zieke werknemers gekort worden? Indien ja, dan akkoord

4-1 Ja akkoord, maar idd heel goed toelichten in MvT en t.z.t. in TK

4-2 Ja

5-1 Maar het mag ook niet zo zijn dat zonder OR een werkgever makkelijker besluiten ten nadele van werknemers kan nemen. Dus heel duidelijk in Mvt etc hoe we in die situatie handelen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directoraat-Generaal
[redacted]

Datum
10-10-2024

Onze referentie
2024[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
2

Aan
Minister van SZW

nota

Wpc-beslisnota 6

Aanleiding

Afgelopen periode is hard gewerkt aan de aanpassing van het [1]wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc), als onderdeel van het arbeidsmarktpakket. Dit naar aanleiding van de door UWV uitgebrachte pre-uitvoeringstoets, de internetconsultatie en nadere uitwerking.
In deze nota worden 6 uitwerkingen ter besluitvorming aan u voorgelegd. Dit is vrij technisch allemaal; in bijlage 1 bij deze nota vindt u daarom een outline van de Wpc, waarin de aanloop en de uitwerking van het wetsvoorstel op hoofdlijnen zijn samengevat.

Geadviseerd besluit

[2]
De beslispunten worden bij kernpunten nader uitgelegd.
We adviseren u akkoord te gaan met:
Beslispunt 1: het accepteren van een opschaalbare vormgeving van de Wpc door middel van gebruik van selectiecriteria, met de bijbehorende M&O-risico's;
Beslispunt 2: het uitsluiten van bezwaar tegen het besluit op een initiële aanvraag;
Lopende onderhandelingen met derden
Beslispunt 4: de uitwerking van de loonsubsidie;
Beslispunt 5: het handhaven van de maximale termijn van 6 maanden voor het inzetten van de arbeidsrechtelijke instrumenten en de loonsubsidie;
Beslispunt 6: het handhaven van de uitsluiting van overheidswerkgevers voor de Wpc.

Kernpunten

- De Wpc is afgelopen mei uitgegaan voor internetconsultatie. Parallel hieraan heeft UWV een pre-uitvoeringstoets uitgebracht. Uitkomst van deze pretoets was een oordeel 4: Niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren. Het oordeel van UWV was dat bij een grote crisis, en daarmee een groot aantal aanvragen, de Wpc niet uitvoerbaar en niet handhaafbaar is en er grote risico's zijn voor de juridische houdbaarheid en effectiviteit. Ten aanzien van de uitvoerbaarheid voor UWV spitst de kritiek van UWV zich grofweg op 4 onderwerpen:
    - de afhandeling van de initiële aanvraag bij opschaling (grote crisis)
    - de rechtsbescherming van werkgever en werknemer
    - uitvoering van de loonsubsidie
    - de uitzondering in het dagloonbesluit

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 12:57:23 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 12:57:33 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 12:57:38 +01'00'

Nummer: 4 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 12:57:42 +01'00'

Nummer: 5 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 23-1-2026 16:18:10 +01'00'

[redacted]

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Wpc-beslisnota 6

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Wetsvoorstel
personeelsbehoud bij crisis (Wpc), als onderdeel van het arbeidsmarktpakket. Dit
naar aanleiding van de door UWV uitgebrachte pre-uitvoeringstoets, de
internetconsultatie en nadere uitwerking.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Akkoord met de beslispunten

Twee vragen (ongetwijfeld eerder al afgewogen):
1. Waarom is gekozen voor verlies werktijd i.p.v. omzet als criterium om beroep te kunnen doen?
2. Is overwogen om werkgever te stimuleren om scholing aan te bieden bij verminderde loondoorbetaling?

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

pre-uitvoeringstoets
internetconsultatie.
Niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren. Het
Wpc niet uitvoerbaar en niet handhaafbaar is en er grote risico's zijn voor
de juridische houdbaarheid en effectiviteit.
initiële aanvraag bij opschaling (grote crisis)
rechtsbescherming
loonsubsidie
dagloonbesluit

- SZW heeft de afgelopen maanden gesprekken gevoerd met UWV om de uitvoerbaarheid op de 4 onderwerpen te verbeteren. De door SZW uitgewerkte oplossingen worden aan u voorgelegd in de beslispunten 1 t/m 4. Onze inschatting is dat deze uitwerking de uitvoerbaarheid van de Wpc voor UWV significant verbetert.
- Op directeurenniveau ontvangen we signalen dat UWV voorzichtig positief is over de verbetering in de uitvoerbaarheid. Wel blijft UWV benadrukken dat er zowel risico's zijn op het vlak van handhaafbaarheid als bij opschaling (die SZW ook ziet, maar acceptabel acht, zie daarvoor beslispunt 1).
- Op dit moment bespreekt UWV intern (waaronder met de RvB) of het wetsvoorstel met deze wijzigingen u-toetsrijp is. Op 16 december staat de Wpc op de agenda van het bestuurlijk driehoeksoverleg tussen de SZW bestuursraad en het RvB UWV. In dit overleg zal ook besproken worden welke eventuele zaken UWV nader comfort geven bij de uitvoerbaarheid van de Wpc. Mogelijk zal er na het driehoeksoverleg nog op bestuurlijk niveau overleg nodig zijn. Als dat zo is, komen we na het driehoeksoverleg bij u op de lijn.
- Ons advies is om in aanloop naar de bovenstaande gesprekken akkoord te gaan met de beslispunten 1 t/m 4 van deze nota, aangezien deze aanpassingen en nadere uitwerking de uitvoerbaarheid van de Wpc vergroten, zonder afbreuk te doen aan de balans in het arbeidsmarktpakket.
- Daarnaast zijn er nog 2 beslispunten (5 en 6) die uit de internetconsultatie dan wel nadere uitwerking naar voren zijn gekomen.
- Alle beslispunten uit deze nota zijn besproken met de sociale partners in het technisch overleg van de Stichting van de Arbeid. Zij zien geen bezwaren en kunnen zich vinden in deze uitwerking.

Verdere proces

- De lijn van deze nota is besproken met FIN en EZ. FIN heeft nog enkele vragen gesteld over wat de gevolgen van de uitwerking zijn voor de raming. Wij voorzien geen gevolgen, maar daarover voeren we het gesprek met FIN.
- Er is nog een openstaand punt rond de consequenties die verbonden zijn aan het indienen van een verzoek tot bedrijfseconomisch ontslag. Daar komen we na nadere uitwerking nog bij u op terug.
- Omdat we afgelopen maanden tijd nodig hadden voor de verdere uitwerking om de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel te vergroten, hebben we enige vertraging opgelopen. De verwachting is dat we in Q1 2025 de uitvoeringstoets bij UWV en de Belastingdienst kunnen aanvragen. Daarna kan het wetsvoorstel via de MR worden voorgelegd aan de Raad van State. Het streven is om vervolgens in de tweede helft van 2025 het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer te sturen.
- Ruwe inschatting is dat de Wpc in 2028 in werking kan treden.

Beslispunt 1

- **Voorstel: accepteren van een opschaalbare vormgeving van de Wpc door middel van gebruik van selectiecriteria, met de bijbehorende risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O-risico's)**

Probleem

- Bij een initiële aanvraag in het kader van de Wpc toetst UWV of de werkgever is geraakt door een crisis. Daarvoor moet UWV vaststellen dat er sprake is van een crisis in de zin van de Wpc, dat het aannemelijk is dat de werkgever is geraakt door die crisis en dat de crisis voor de werkgever tot gemiddeld minimaal 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit zal leiden. Deze uitgebreide beoordeling wordt handmatig uitgevoerd door personeel dat vooraf is opgeleid in het toetsen van Wpc-aanvragen.
- Het karakter van een crisisregeling brengt met zich mee dat het aantal aanvragen sterk kan fluctueren. Zo zal in reguliere jaren het aantal aanvragen laag zijn (gemiddeld naar verwachting 100 tot 150 initiële aanvragen per

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:01:20 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

De door SZW uitgewerkte
oplossingen worden aan u voorgelegd in de beslispunten 1 t\/m 4. Onze
significant verbetert.
voorzichtig positief
zowel risico's zijn op het vlak van handhaafbaarheid als bij opschaling (die
SZW ook ziet, maar acceptabel acht, zie daarvoor beslispunt 1).
u-toetsrijp is.
RvB UWV.
bestuurlijk driehoeksoverleg
Ons advies is om in aanloop naar de bovenstaande gesprekken akkoord te
gaan met de beslispunten 1 t\/m 4 van deze nota, aangezien deze
aanpassingen en nadere uitwerking de uitvoerbaarheid van de Wpc vergroten,
zonder afbreuk te doen aan de balans in het arbeidsmarktpakket.
de Stichting van de Arbeid. Zij zien geen bezwaren en
kunnen zich vinden in deze uitwerking.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

bedrijfseconomisch ontslag.
Q1 2025 de
uitvoeringstoets bij UWV en de Belastingdienst kunnen aanvragen. Daarna kan
het wetsvoorstel via de MR worden voorgelegd aan de Raad van State. Het
tweede helft van 2025 het wetsvoorstel naar
de Tweede Kamer te sturen.
2028 in werking kan treden.
Beslispunt 1
opschaalbare vormgeving van de Wpc
door middel van gebruik van selectiecriteria,
geraakt door een crisis.
crisis in de zin van de Wpc,
aannemelijk
minimaal 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit zal leiden.
handmatig uitgevoerd
aanvragen sterk kan fluctueren.

jaar), maar in geval van een grote crisis als de coronapandemie kan het aantal aanvragen explosief toenemen. UWV beschikt niet over voldoende capaciteit om in geval van een grote crisis de daarbij behorende grote aantallen aanvragen op de reguliere wijze, dat wil zeggen handmatig, te beoordelen.

Oplossing

- Om de regeling uitvoerbaar te houden bij grote aantallen aanvragen hebben we een systeem ontwikkeld waarbij UWV bij grote crises een deel van de aanvragen aan de hand van selectiecriteria, die per (grote) crisis aangewezen zullen worden bij een ministeriële regeling, zal toekennen. Alle crises in de Wpc zijn ofwel sector- dan wel plaatsgebonden. Daarom kan SZW in geval van een grote crisis - in overleg met UWV - vaststellen op basis van welke selectiecriteria met een redelijke zekerheid kan worden aangenomen dat werkgevers die aan de desbetreffende criteria voldoen door de crisis zijn geraakt. Daarbij zal ook betekenis worden gegeven aan of het advies van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering (OR-advies) dat de werkgever heeft aangevraagd positief was[1], wat een indicatie geeft dat de werkgever geraakt is door de crisis. Als een werkgever is gevestigd binnen een aangewezen postcodegebied en/of onder een aangewezen SBI-code valt, én er sprake is van een positief OR-advies, dan wordt daarmee aannemelijk geacht dat deze werkgever is geraakt door de crisis.
- De verwachting is dat bij grote crises voornamelijk werkgevers een aanvraag zullen indienen die voldoen aan de selectiecriteria, zodat er gericht en tijdig een positieve beschikking verleend kan worden en er weinig aanvragen zullen zijn die niet voldoen aan de selectiecriteria. Hierop kan worden geanticipeerd: hoe groter de crisis, hoe ruimer de selectiecriteria worden vastgesteld.
- UWV kan aan de hand van het Handelsregister van de KvK en de eigen werkgeversadministratie geautomatiseerd controleren of de door de werkgever opgegeven postcode en SBI-code klopt. Als een werkgever hieraan voldoet, zal UWV op basis hiervan een positief besluit nemen. De aanvraag zal dan niet handmatig beoordeeld hoeven worden. Aanvragen van werkgevers die niet aan de bij ministeriële regeling aangewezen selectiecriteria voldoen zullen op reguliere wijze (aan de hand van door de werkgever aangeleverde stukken) worden beoordeeld.
- [redacted]Financieel belang van de staat[redacted]

Risico

- Het op basis van selectiecriteria beoordelen van Wpc-aanvragen brengt een minder gerichte toetsing met zich mee. Een uitgebreide, handmatige beoordeling is gerichter dan een generaliserende afbakening van een bepaald gebied of bepaalde sector als zijnde 'geraakt'. De koppeling van de afgebakende postcode/SBI-code met een positief OR-advies maakt deze toets een stuk gerichter, want als de medezeggenschap zich niet kan vinden in de aanvraag door de werkgever, zal dit betekenen dat ondanks dat de werkgever zich in een afgebakend crisisgebied of aangewezen sector bevindt, toch een handmatige controle plaatsvindt. Deze methode zal naar verwachting in verreweg de meeste situaties volstaan. [redacted]Financieel belang van de staat[redacted]

[1] Dat wil zeggen, een OR/personeelsvertegenwoordiging/personeelsvergadering advies zonder kanttekeningen of aanbevelingen, dan wel een advies waarvan de aanbevelingen door de werkgever zijn opgevolgd.

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:05:25 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:07:49 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:08:36 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

grote crisis als de coronapandemie
aanvragen explosief toeneme
UWV bij grote crises een deel van de
aanvragen aan de hand van selectiecriteria, die per (grote) crisis aangewezen
zullen worden bij een ministeriële regeling, zal toekennen.
ofwel sector- dan wel plaatsgebonden.
betekenis worden gegeven aan of het advies van de
ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering
(OR-advies) dat de werkgever heeft aangevraagd positief was1,
de werkgever geraakt is door de crisis. A
gevestigd binnen een aangewezen postcodegebied enVof onder een
aangewezen SBI-code valt,
én er sprake is van een positief OR-advies,
gericht en tijdig
een positieve beschikking verleend kan worden en er weinig aanvragen zullen
zijn die niet voldoen aan de selectiecriteria.
geautomatiseerd controleren of de door de werkgever
opgegeven postcode en SBI-code klopt.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

minder gerichte toetsing met zich mee.
afgebakende postcodeVSBI-code met een positief OR-advies maakt deze toets
een stuk gerichter,
Deze methode zal naar verwachting in
verreweg de meeste situaties volstaan.

- Het systeem van postcodes en SBI-codes leidt tot een ruimere groep van rechthebbenden dan beleidsmatig strikt genomen wenselijk is [redacted] Financieel belang van de staat [redacted] De verwachting is dat werknemers bij de inzet van de arbeidsrechtelijke instrumenten aan zullen geven als hun werkgever de arbeidsrechtelijke instrumenten inzet terwijl er geen sprake is van werktijdvermindering. Werknemers ervaren immers de gevolgen van de inzet van de arbeidsrechtelijke instrumenten: zij krijgen ofwel minder loon, dan wel worden herplaatst.
- [redacted] Financieel belang van de staat [redacted] Als de werkgever door een verouderde SBI-code onterecht niet door de selectie heen komt, zal de aanvraag tot 'uitval' leiden, waarna een uitgebreide beoordeling volgt. De werkgever zal dan door middel van door hem aangeleverde gegevens kunnen aantonen geraakt te zijn, en alsnog een positieve beschikking ontvangen. Ten slotte zullen we bij de inwerkingtreding van de Wpc werkgevers door middel van voorlichting wijzen op het belang van een juiste registrering van de SBI-codes zodat werkgevers hun verouderde SBI-codes kunnen aanpassen bij de KvK.
- Het gebruik van het positieve advies van de medezeggenschap bij de beoordeling of een vereenvoudigde of een uitgebreide toets moet plaatsvinden kent een risico: [redacted] Financieel belang van de staat [redacted] Dit risico is niet te mitigeren.
- Een andere kanttekening is dat er OR-plichtige bedrijven zijn die geen OR hebben. In de Wpc zullen zij, in overeenstemming met de procedure bij collectief ontslag, wel de aanvraag voor Wpc kunnen voltooien, mits zij de personeelsvertegenwoordiging of een vergadering van het personeel om advies vragen.
- Ten slotte zal voor een uitvoerbare, opschaalbare vormgeving nodig zijn dat de vastgestelde postcodes en SBI-codes bij zeer grote crises (zeer) ruim worden vastgesteld. Dit levert het risico op dat van steeds grotere groepen werkgevers aannemelijk geacht wordt dat zij geraakt zijn door de crisis. Hoe groter de crisis, hoe groter de bovengenoemde risico's. De corona-crisis laat echter zien dat, hoe groter de crisis, hoe groter de nood om in te grijpen om het instorten van de economie te voorkomen. Daar hoort de acceptatie van enige mate van ongerichtheid bij.
- In de vormgeving van de Wpc hebben we getracht de risico's en ongewenste effecten zoveel mogelijk in te perken door prikkels en voorwaarden op te nemen. Zo kan de werkgever, ook na een positieve beschikking van UWV, de arbeidsrechtelijke instrumenten slechts inzetten als er daadwerkelijk werktijdvermindering plaatsvindt en betaalt hij zelf ten minste 25% van de loonkosten over de uren dat er niet gewerkt wordt. Op het moment dat de werkgever zich niet aan deze voorwaarden houdt, heeft de werknemer (eventueel geholpen door de vakbond) de mogelijkheid om naar de civiele rechter te stappen.

- Intern SZW zijn we tot de conclusie gekomen dat de hier beschreven (M&O-)risico's acceptabel zijn. Het alternatief, pas een regeling maken bij de volgende grote crisis, zal niet gerichter zijn of minder risico's hebben. We adviseren u daarom om deze risico's te accepteren.

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:10:31 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:09:10 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:12:37 +01'00'
Fina[redacted]

Nummer: 4 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:15:27 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

[redacted]

uitgebreide beoordeling volgt.
alsnog een positieve beschikking ontvangen.
juiste registrering van de SBI-codes zodat

[redacted]

Dit risico is niet te mitigeren.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

SBI-codes bij zeer grote crises (zeer) ruim
worden vastgesteld. Dit levert het risico op dat van steeds grotere groepen
werkgevers aannemelijk geacht wordt dat zij geraakt zijn door de crisis. Hoe
groter de crisis, hoe groter de bovengenoemde risico's.
)risico's acceptabel zijn.

Beslispunt 2

- **Voorstel: het uitsluiten van bezwaar tegen het besluit op een initiële aanvraag**

Probleem

- UWV heeft als reactie op een eerdere versie van het wetsvoorstel aangegeven dat er een risico is dat de werknemer door de bestuursrechter als belanghebbende wordt aangemerkt bij de initiële aanvraag. Dit zou kunnen leiden tot massale bezwaarprocedures, wat de Wpc voor UWV onuitvoerbaar zou maken.
- De kans dat de werknemer aangemerkt zal worden als belanghebbende schat SZW kleiner in dan UWV. En als dit toch zo blijkt te zijn, is de inschatting van SZW dat werknemers er geen belang bij zullen hebben om massaal procedures te voeren tegen de beslissing op de initiële aanvraag. Omdat de gevolgen voor de uitvoering echter groot zijn, als dit zich toch voor zou doen, zijn in samenspraak met JenV verschillende oplossingen onderzocht, waarbij rechtsbescherming voor werkgever en werknemer een belangrijk uitgangspunt was.

Oplossing

- De meest passende oplossing is om bezwaar tegen een beschikking op de initiële aanvraag op grond van de Wpc uit te sluiten en alleen rechtstreeks beroep bij de bestuursrechter open te stellen. Dit is goed te motiveren vanuit de gedachte dat het wenselijk is dat werkgevers tijdens een crisis snel duidelijkheid hebben over de eventuele inzet van de instrumenten. Deze route is minder laagdrempelig dan de bezwaarroute, maar zorgt wel voor voldoende rechtsbescherming.

Risico

- Het overslaan van de bezwaarfase zal mogelijk leiden tot meer beroepszaken bij de bestuursrechter. Het aantal procedures zal naar verwachting echter beperkt zijn. De verwachting van SZW is dat het vooral zal gaan om werkgevers die tegen een negatieve beschikking beroep aantekenen. De verwachting is tevens dat er niet veel negatieve beschikkingen zullen zijn, ook doordat bij een grote crisis gewerkt wordt met toekenning door middel van selectiecriteria. UWV maakt hierin overigens een andere inschatting, de interne beraadslaging binnen UWV in aanloop naar het driehoeksoverleg van 16 december is nog niet afgerond.
- Het is op voorhand niet uit te sluiten dat werknemers belanghebbenden zijn bij het Wpc-besluit. In dat geval zouden zij ook in beroep kunnen gaan tegen een Wpc-besluit. We verwachten dat echter niet. Ten eerste zal de werknemer, hoewel hij de gevolgen van het inzetten van de instrumenten uit de Wpc zal ervaren, ook gebaat zijn met de Wpc; het ondersteunt zijn werkgever in een crisistijd, waardoor personeel zoveel mogelijk behouden blijft en faillissement zoveel mogelijk voorkomen wordt. Ten tweede zal, zeker bij het gebruik van de selectiecriteria, de beoordelingsruimte voor UWV zeer beperkt zijn, waardoor de bestuursrechter niet snel tot een ander oordeel dan UWV zal komen. De werknemer heeft dan geen baat bij het instellen van beroep. Ten slotte staat voor de werknemer de weg naar de civiele rechter open, waar de rechter een uitspraak kan doen over de inzet van de arbeidsrechtelijke instrumenten, wat voor de werknemer naar verwachting meer effect kan sorteren dan een uitspraak van de bestuursrechter over de initiële aanvraag.
- Met JenV worden de gevolgen voor de rechtspraak nog in kaart gebracht. Ook zullen we het gewijzigde wetsvoorstel nog voorleggen aan de Raad voor de Rechtspraak om te laten toetsen of dit ook voor de rechtspraak werkbaar is.

Beslispunt 3

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:15:47 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Beslispunt 2

•

Voorstel: het uitsluiten van bezwaar tegen het besluit op een initiële aanvraag
werknemer door de bestuursrechter als belanghebbende wordt aangemerkt bij de initiële aanvraag.
massale bezwaarprocedures,
werknemers er geen belang bij zullen hebben om massaal procedures te voeren tegen de beslissing op de initiële aanvraag.
te sluiten en alleen rechtstreeks beroep bij de bestuursrechter open te stellen. Dit is goed te motiveren vanuitde gedachte dat het wenselijk is dat werkgevers tijdens een crisis snel duidelijkheid hebben over de eventuele inzet van de instrum
bezwaarfase zal mogelijk leiden tot meer beroepszaken bij de bestuursrechter.
niet veel negatieve beschikkingen zullen zijn, ook doordat bij een grote crisis gewerkt wordt met toekenning door middel van selectiecriteria.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

ondersteunt zijn
werkgever in een crisistijd, waardoor personeel zoveel mogelijk behouden blijft en faillissement zoveel mogelijk voorkomen wordt.
waardoor de bestuursrechter niet snel tot een ander oordeel dan UWV zal komen. De werknemer heeft
JenV worden de gevolgen voor de rechtspraak nog in kaart gebracht.
Beslispunt 3

- Lopende onderhandelingen met derden

Lopende onderhandelingen met derden

Lopende onderhandelingen met derden

Beslispunt 4

- **Voorstel: de uitvoerbaarheid van het onderdeel loonsubsidie verbeteren door middel van aanpassingen in de uitwerking**

Probleem

- Werkgevers die werknemers in het kader van de Wpc minder loon doorbetalen komen in aanmerking voor loonsubsidie. De loonsubsidie bedraagt 65% van de doorbetalingsverplichting over de niet gewerkte uren. Dit wordt aangevuld met een opslag voor de werkgeverslasten (premies en werkgeversheffingen).
- De hoogte van de loonsubsidie wordt bepaald op basis van gegevens die werkgevers aanleveren via de loonaangifte. Hierdoor blijven de administratieve lasten voor werkgevers zo laag mogelijk en kan UWV de loonsubsidie baseren op gegevens uit de polisadministratie.
- Uitgangspunt bij de berekening van de loonsubsidie is dat deze zo goed mogelijk aansluit bij de loondoorbetalingsverplichting. Dit is echter niet in alle situaties mogelijk omdat we de gegevens niet hebben of dat deze niet betrouwbaar zijn in de polisadministratie.

[2] CRvB 30 juli 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:1523, ECLI:NL:CRVB:2024:1524 en ECLI:NL:CRVB:2024:1525 en CRvB 29 november 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:2202.

Nummer: 1	Onderwerp: Markering	Datum: 23-1-2026 16:19:15 +01'00'
Nummer: 2	Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 13:19:25 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Lopende onderhandelingen met derden



Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Nummer: 1	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 16-1-2026 11:47:09 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 23-1-2026 16:19:43 +01'00'

- UWV heeft aangegeven dat er op diverse punten nadere uitwerking nodig was om de Wpc uitvoerbaar te verklaren op het punt van de loonsubsidie. UWV heeft aangegeven dat met onderstaande aanpassingen voldoende tegemoet gekomen is aan hun zorgen. Wij adviseren u daarom om akkoord te gaan met de voorgestelde wijzigingen t.a.v. de loonsubsidie.

Oplossingen

- We stellen voor de minimale loonsubsidie tevens te enten op het jeugd-WML, rekening te houden met loonbeslag, samenloop van loonkostensubsidie en loonsubsidie te accepteren, werkgevers ook bij stukloon verloonde uren en Wpc-uren te laten opgeven, de ambtshalve vaststelling door UWV na 26 weken te laten plaatsvinden, UWV bij correcties van de loonaangifte de loonsubsidie alleen naar beneden te laten corrigeren, en te accepteren dat werkgevers met een niet reguliere aangiftefrequentie soms lang moeten wachten voordat ze loonsubsidie kunnen aanvragen. Voor de nadere uitwerking hiervan verwijzen we u naar bijlage 2.

Beslispunt 5

- **Voorstel: het handhaven van de maximale termijn van 6 maanden voor het inzetten van de arbeidsrechtelijke instrumenten en de loonsubsidie**

Probleem

- In de internetconsultatie en de wetgevingstoets zijn diverse vragen opgekomen waarom de inzet van de arbeidsrechtelijke instrumenten en de loonsubsidie is beperkt tot 6 maanden. Daarbij wordt de vraag gesteld waarom een langdurige crisis wel tot het ondernemersrisico behoort. Ook wordt onder verwijzing naar de Covid-19-pandemie de vraag gesteld of een langere termijn niet wenselijk is als de werktijdvermindering wordt veroorzaakt door overheidsmaatregelen die langer dan 6 maanden aanhouden. Er zijn een aantal redenen waarom voor deze maximale termijn is gekozen.

Oplossing

- Als een crisis lang blijft voortduren en mogelijk zelfs blijvende veranderingen met zich meebrengt is het vanuit economisch perspectief verstandiger dat ondernemingen zich aanpassen aan de nieuwe situatie. Langdurige ondersteuning verstoort deze marktdynamiek en maakt ondernemingen te lang afhankelijk van ondersteuning. Het op voorhand uitsluiten van de mogelijkheid om langer dan 6 maanden ondersteuning te bieden creëert duidelijkheid voor de werkgever die zich daarop kan instellen en zich kan voorbereiden op de periode na die 6 maanden.
- Ook kan met de maximale termijn worden voorkomen dat onvoldoende levensvatbare bedrijven alleen dankzij de ondersteuning langer kunnen blijven voortbestaan. Dit bevordert innovatie, productiviteit en het aanpassingsvermogen van de economie. Dit is ook een van de lessen uit de evaluatie van de NOW.
- Bovenstaande argumenten en de budgettaire consequenties die een langere termijn met zich meebrengt, maken dat wij u adviseren om vast te blijven houden aan de maximale termijn van 6 maanden.

Beslispunt 6
Voorstel: het handhaven van de uitsluiting van overheidswerkgevers voor de Wpc

Probleem

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:20:41 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

onderstaande aanpassingen
minimale loonsubsidie tevens te enten op het jeugd-WML,
Voorstel: het handhaven van de maximale termijn van 6 maanden
voor het inzetten van de arbeidsrechtelijke instrumenten en de
loonsubsidie
Beslispunt 5
loonbeslag,
loonkostensubsidie
is beperkt tot 6 maanden. Daarbij wordt de vraag gesteld waarom een langdurige crisis wel tot het ondernemersrisico behoor
langere termijn niet wenselijk is als de werktijdvermindering wordt
veroorzaakt door overheidsmaatregelen die langer dan 6 maanden
aanhouden.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

ondernemingen zich aanpassen aan de nieuwe situatie.
duidelijkheid voor de werkgever
periode na die 6 maanden.
onvoldoende
levensvatbare bedrijven alleen dankzij de ondersteuning langer kunnen blijven
voortbestaan. Dit bevordert innovatie, productiviteit en het
aanpassingsvermogen van de economie. Dit is ook een van de lessen uit de
evaluatie van de NOW.
maximale termijn van 6 maanden.
Beslispunt 6
Voorstel: het handhaven van de uitsluiting van overheidswerkgevers voor
de Wpc
uitsluiten van overheidswerkgevers in de

hierachter is dat uit publieke middelen gefinancierde organisaties tijdens een crisis waarin werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd daarvan geen gevolgen zullen ondervinden in de financiering/bekostiging. Het is daarom onnodig en beleidsmatig ongewenst deze organisaties tijdens een crisis te ondersteunen met de twee arbeidsrechtelijke instrumenten en de loonsubsidie die momenteel als doel hebben om personeel te kunnen behouden.

- Daarnaast dragen overheidswerkgevers geen premies af aan het Algemeen werkloosheidsfonds, zij dragen daarmee ook niet bij aan de beoogde financiering van de Wpc.
- Bij de nadere uitwerking van dit besluit in de wetgeving zijn we tot de conclusie gekomen dat er één groep publiekrechtelijke organisaties is (B3-lichamen[3]), die wel onder het begrip overheidswerkgever vallen, maar niet of niet volledig worden gefinancierd uit publieke middelen.
- Strikt genomen zouden zij dus wel getroffen kunnen worden door een crisis in de zin van de Wpc. Beleidsmatig zou daarom wellicht wenselijk zijn om deze groep toegang te geven tot de instrumenten uit de Wpc.

Oplossing

- Wij adviseren u toch om voor deze groep geen uitzondering op te nemen in de Wpc. Dit is namelijk ten eerste ingewikkeld in de afbakening t.o.v. de overige overheidswerkgevers, en ten tweede zou dan voor deze groep een extra premieafdracht geregeld moeten worden, wat de regeling te veel compliceert.

[3] B3-lichamen zijn privaatrechtelijke lichamen (BV, NV, stichting, vereniging enz.) die in het verleden een (weliswaar geprivatiseerde) overheidstaak uitvoerden en door de minister van BZK als overheidswerkgever zijn aangewezen. Voorbeelden zijn bijv. bedrijven waarvan Nederlandse overheden eigenaar zijn (bijv. waterleidingmaatschappijen, vervoersmaatschappijen, netbeheerders), stichtingen in de culturele sector en sportsector, maar ook enkele (in het verleden geprivatiseerde) energiebedrijven.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:24:48 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

gevolgen zullen ondervinden in de financiering\/bekostiging. Het is daarom onnodig en beleidsmatig ongewenst deze organisaties tijdens een crisis te ondersteunen met de twee arbeidsrechtelijke instrumenten
geen premies af aan het Algemeen
werkloosheidsfonds, zij dragen daarmee ook niet bij aan de beoogde
één groep publiekrechtelijke organisaties is (B3-
lichamen3), die wel onder het begrip overheidswerkgever vallen, maar niet of niet volledig worden gefinancierd uit publieke middelen.
geen uitzondering

Bijlage 1: Outline Wpc

Datum
10-10-2024

Onze referentie
2024[redacted]

Van deeltijd-ww naar crisisregeling

- Getuige de voorgeschiedenis is duidelijk dat zowel vanuit het Borstlap-rapport als uit het SER-MLT als uit het coalitieakkoord van kabinet-Rutte-IV de wens klinkt om werkgevers meer wendbaarheid te bieden door tijdelijk en/of deeltijd-ontslag om bedrijfseconomische redenen mogelijk te maken.
- Waar de commissie-Borstlap nog kiest voor financiële waarborgen door de werkgever (om geen ondernemersrisico's af te wentelen op het collectief), wordt in het SER-MLT en het genoemde coalitie-akkoord ervoor gekozen om een deel van de loonkosten te compenseren door de overheid. Uiteindelijk is er in de uitwerking van de in het coalitie-akkoord opgenomen deeltijd-WW niet gekozen voor een brede wendbaarheidsregeling. Dit was tevens ingegeven door de eis van budgetneutraliteit, maar nog belangrijker zijn de beleidsmatige argumenten hiervoor:
- Het grootste fundamentele bezwaar tegen een brede wendbaarheidsregeling is dat de overheid daarmee een ondoelmatig groot deel van het ondernemersrisico op zich neemt met de volgende nadelen:
    - Het stimuleert overmatig risicovol gedrag;
    - Het leidt tot een risico op deadweight loss: werkgevers kunnen de wendbaarheidsregeling niet alleen gebruiken bij veranderende marktomstandigheden maar ook bij mismanagement, slecht inspelen op de vraag in de markt of het leveren van lage kwaliteit;
    - Het kan slecht functionerende bedrijven onnodig lang in leven houden waardoor kapitaal en werknemers blijven vastzitten op minder productieve plaatsen.
- Een brede wendbaarheidsregeling zou erg duur worden omdat de verwachting is dat werkgevers bij een vermindering van de vraag geneigd zullen zijn de loonkosten op het collectief af te wentelen. Door de juiste prikkels (lage compensatie van de werkgever en grote loonoffers van de werknemers) kan dit gemitigeerd worden maar dat brengt ook weer nadelen met zich mee.
- Om die redenen is gekozen voor een crisisregeling i.p.v. voor een brede wendbaarheidsregeling. Ook de aangenomen motie-Palland en Thielen en de motie-Palland, de in het genoemde coalitieakkoord opgenomen eis van budgettaire neutraliteit en de al langer bestaande noodzaak om de bestaande regeling Werktijdverkorting te vervangen heeft bijgedragen aan deze keuze.

Uitwerking

- Het doel van het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis is het ondersteunen van bedrijven en hun werknemers bij het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt.
- Een crisis wordt in dit wetsvoorstel gedefinieerd als een onvoorzienbare omstandigheid buiten het reguliere ondernemersrisico waarvan aannemelijk is dat er sprake zal zijn van werktijdvermindering.
- In ieder geval is er sprake van een crisis bij schade aan een productiemiddel door brand, explosie of uitzonderlijke weersomstandigheden en bij overheidsmaatregelen ter beperking van de gevolgen van uitzonderlijke weersomstandigheden en ter beperking van de verspreiding van plant- of dierziekten.
- Ook zijn er een aantal omstandigheden die bij ministeriële regeling als crisis kunnen worden aangewezen. Het gaat dan om uitval van infrastructuur, een gewapend conflict, een door een buitenlandse overheid gevestigde sanctie, een ramp, een epidemie of een andere niet nader benoemde omstandigheid die buiten het ondernemersrisico valt. Er zijn twee voorwaarden: de omstandigheid moet onvoorzienbaar zijn en het moet aannemelijk zijn dat deze gedurende ten minste één maand tot ten minste 20% werktijdvermindering zal leiden.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:25:36 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

werkgevers meer wendbaarheid
tijdelijk en\/of
deeltijd-ontslag om bedrijfseconomische redenen mogelijk te maken.
financiële waarborgen
deel van de loonkosten te compenseren door de overheid. Uiteindelijk
brede wendbaarheidsregeling.
eis van budgetneutraliteit,
brede wendbaarheidsregeling is
dat de overheid daarmee een ondoelmatig groot deel van het
ondernemersrisico op zich neemt met de volgende nadelen:
overmatig risicovol gedrag;
deadweight loss: werkgevers
mismanagement,
slecht functionerende bedrijven
duur worden omdat de verwachting
is dat werkgevers bij een vermindering van de vraag geneigd zullen zijn de
loonkosten op het collectief af te wentelen.
crisisregeling

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Een crisis wordt in dit wetsvoorstel gedefinieerd als een onvoorzienbare
omstandigheid buiten het reguliere ondernemersrisico waarvan aannemelijk is
dat er sprake zal zijn van werktijdvermindering.
schade aan een productiemiddel
door brand, explosie of uitzonderlijke weersomstandigheden
weersomstandigheden
uitval van infrastructuur, een gewapend conflict, een door een buitenlandse overheid gevestigde sanctie,
een ramp, een epidemie of een andere niet nader benoemde omstandigheid die buiten het ondernemersrisico valt. Er zijn twee voorwaarden: de
omstandigheid moet onvoorzienbaar zijn en het moet aannemelijk zijn dat
deze gedurende ten minste één maand tot ten minste 20%
werktijdvermindering zal leiden.

- Het wetsvoorstel biedt werkgevers in tijden van crisis de mogelijkheid om, voor de uren waarop werknemers de reguliere werkzaamheden niet kunnen uitvoeren, gebruik te maken van twee arbeidsrechtelijke instrumenten (herplaatsing en verminderde loondoorbetaling) en loonsubsidie.
    - Met het instrument herplaatsing kan de werkgever de werknemer verplichten om passende vervangende werkzaamheden te verrichten.
    - Met het instrument verminderde loondoorbetaling kan de werkgever over de uren waarop geen werkzaamheden kunnen worden verricht 10% minder loon betalen. Over de uren waarop de verminderde loondoorbetaling wordt toegepast kan de werkgever een loonsubsidie aanvragen ter hoogte van 65% van het loon, met een opslag voor werkgeverslasten.
- Een werkgever kan een initiële aanvraag indienen als hij voornemens is gebruik te maken van de mogelijkheid tot herplaatsing, de verminderde loondoorbetaling of een combinatie daarvan. UWV stelt dan vast of het aannemelijk is dat de werkgever geraakt is door de crisis en dat er in zijn onderneming gedurende twee maanden gemiddeld ten minste 20% minder uren gewerkt kan worden als gevolg van die crisis. De werkgever moet daarvoor advies aan de ondernemingsraad te vragen en tevens dient deze de vakbond erover te informeren.
- Bij een positief besluit kan de werkgever de arbeidsrechtelijke instrumenten gedurende twee maanden inzetten. Deze periode kan nog twee keer worden verlengd tot een maximum van 6 maanden. Voor de loonsubsidie dient een separate aanvraag te worden ingediend die eveneens elke twee maanden moet worden verlengd.
- Tijdens de periode waarin de werkgever de instrumenten kan inzetten en tot vier maanden na afloop daarvan dient de werkgever zich te onthouden van het indienen van een verzoek tot toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag ten aanzien van de werknemers waarvoor een van de genoemde instrumenten worden toegepast.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 13:29:30 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

e maken van twee arbeidsrechtelijke instrumenten(herplaatsing en verminderde loondoorbetaling) en loonsubsidie.
passende vervangende werkzaamheden
verminderde loondoorbetaling
herplaatsing
10% minder loon betalen.
werkgever een loonsubsidie
aanvragen ter hoogte van 65% van het loon, met een opslag voor
werkgeverslasten.
mogelijkheid tot herplaatsing, de verminderde
loondoorbetaling of een combinatie daarvan.
werkgever de arbeidsrechtelijke instrumenten
gedurende twee maanden inzetten.
keer worden
verlengd tot een maximum van 6 maanden. Voor de loonsubsidie dient een
separate aanvraag te worden ingediend die eveneens elke twee maanden
moet worden verlengd.

Bijlage 2: Uitwerking loonsubsidie

Datum
10-10-2024

Onze referentie
2024[redacted]

De in beslispunt 4 genoemde uitwerkingen van de loonsubsidie betreffen de onderstaande voorstellen:

- het enten van de minimale loonsubsidie per uur op het Jeugd-WML;
  - De vermindering van de loondoorbetaling van 10% mag er niet toe leiden dat werknemers onder het wettelijk minimumloon (WML) betaald krijgen. Het niet kunnen toepassen van de verminderde loondoorbetaling leidt er onder andere toe dat de werkgeversbijdrage boven de 25% stijgt. Om dit te voorkomen kent de Wpc een minimale loonsubsidie per uur.
  - De minimale loonsubsidie per uur is geënt op 65% van het WML. Ons voorstel is om hierbij ook rekening te houden met het jeugd-WML. Dit voorkomt dat werkgevers een loonsubsidie per uur krijgen die hoger is dan de daadwerkelijke loonkosten. Het UWV heeft aangegeven dit te kunnen uitvoeren.
- het opnemen van een uitzondering voor situaties waarbij er sprake is van loonbeslag;
  - In de Wpc is opgenomen dat de werkgever de loonsubsidie pas kan aanvragen als de loonvermindering is toegepast. Deze regel verhoudt zich slecht tot situaties waarbij er sprake is van loonbeslag. In deze situaties moet de werkgever rekening houden met de beslagvrije voet en is het niet in alle situaties mogelijk om de verminderde loondoorbetaling (volledig) toe te passen.
  - Dit zou ertoe kunnen leiden dat de loonsubsidie voor het hele bedrijf niet aangevraagd kan worden i.v.m. het loonbeslag bij één werknemer. De werkgever moet immers bij de aanvraag voor loonsubsidie verklaren voor alle werknemers de verminderde loondoorbetaling te hebben toegepast. Het is beleidsmatig onwenselijk dat de werkgever de aanvraag voor loonsubsidie om deze reden pas later kan indienen.
  - We stellen daarom voor om in de Wpc een uitzondering op te nemen. Indien er sprake is van loonbeslag hoeft de verminderde loondoorbetaling voor deze werknemers niet (volledig) te zijn toegepast op het moment dat de werkgever de aanvraag voor loonsubsidie indient. Hierdoor kan de werkgever alsnog de loonsubsidie aanvragen, ook al kon hij de verminderde loondoorbetaling niet volledig toepassen i.v.m. loonbeslag.
  - De werkgever ontvangt als gevolg van deze werkwijze bij loonbeslag een iets hogere loonsubsidie dan wanneer er geen sprake is van loonbeslag, doordat het SV-loon (waarop de loonsubsidie wordt gebaseerd) niet wordt verminderd als gevolg van de verminderde loondoorbetaling. We adviseren u dit omwille van de uitvoerbaarheid van de regeling te accepteren.
  - De werkgever dient, zodra daar ruimte voor bestaat, de verminderde loondoorbetaling alsnog volledig toe te passen. In bepaalde situaties ontstaat deze ruimte pas nadat de termijn voor vaststelling van de loonsubsidie is verstreken. Financieel belang van de staat [redacted]
- de loonsubsidie in het kader van de Wpc en de LKS in het kader van de Participatiewet elkaar kunnen laten overlappen waardoor de werkgeversbijdrage lager is dan de afgesproken 25% en zelfs negatief kan zijn;
  - Werkgevers die mensen in dienst hebben die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen (onderdeel van de doelgroep banenafspraak), komen in aanmerking voor loonkostensubsidie (LKS) in het kader van de Participatiewet. De LKS compenseert de werkgever voor de verminderde loonwaarde van de werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere (minimum) loon.
  - Indien werkgevers loonsubsidie aanvragen voor werknemers waarvoor ze ook LKS ontvangen, kan het voorkomen dat de werkgever meer subsidie

Nummer: 1	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 13:31:38 +01'00'
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 14-1-2026 14:38:40 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

De vermindering van de loondoorbetaling van 10% mag er niet toe leiden dat werknemers onder het wettelijk minimumloon (WML) betaald krijgen.
Wpc een minimale loonsubsidie per uur.
geënt op 65% van het WML.
loonvermindering is toegepast.
alle werknemers de verminderde loondoorbetaling te hebben toegepast.
uitzondering op te nemen.
Indien er sprake is van loonbeslag hoeft de verminderde loondoorbetaling voor deze werknemers niet (volledig) te zijn toegepast
iets hogere loonsubsidie dan wanneer er geen sprake is van loonbeslag, doordat het SV-loon (waarop de loonsubsidie wordt gebaseerd) niet wordt verminderd als gevolg van de verminderde loondoorbetaling.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

de loonsubsidie in het kader van de Wpc en de LKS in het kader van de Participatiewet elkaar kunnen laten overlappen waardoor de werkgeversbijdrage lager is dan de afgesproken 25% en zelfs negatief kan zijn;

krijgt dan hij aan loonkosten kwijt is. Beleidsmatig heeft het de voorkeur dat de werkgever geen loonsubsidie kan aanvragen over het deel van het loon waarvoor hij al LKS ontvangt. Dit blijkt niet uitvoerbaar, we adviseren u daarom om te accepteren dat de werkgever in sommige situaties meer subsidie ontvangt dan hij aan loonkosten betaalt.
    - Hierbij speelt mee dat het om een kwetsbare groep werknemers gaat en dat de situatie waarbij de werkgever meer subsidies ontvangt dan er loonkosten zijn, zich alleen voordoet bij een lage loonwaarde en een hoog percentage werktijdverkorting.
- dat werkgevers voor "stukloon-medewerkers", net als voor alle andere werknemers, de verloonde- en Wpc-uren moeten opgeven;
    - In de formule voor het berekenen van de loonsubsidie spelen de door de werkgever opgegeven verloonde- en Wpc-uren een cruciale rol.
    - Werkgevers die hun werknemers per stuk betalen, geven op dit moment de verloonde uren niet op in de loonaangifte. Ze moeten de gewerkte uren wel bijhouden om te garanderen dat de werknemer tenminste het WML ontvangt.
    - Het is uitvoeringstechnisch niet wenselijk/mogelijk om voor "stukloon-werknemers" een apart traject op te zetten voor de berekening van de loonsubsidie.
    - Voorstel is daarom om werkgevers bij een loonsubsidie aanvraag te verplichten om voor deze werknemers tijdens de crisistijdvakken zowel de verloonde- als de Wpc-uren in te vullen. Doordat de werkgevers ook nu al de uren wel moeten bijhouden in het kader van de WML-verplichting, schatten we in dat dit voor werkgevers te doen is.
- het uitsluiten van de directe vaststelling door de werkgever en ambtshalve vaststelling door UWV na 26 weken na afloop van het subsidietijdvak;
    - In het kader van subsidieverstrekking zijn er verschillende varianten denkbaar in de systematiek van verlenen en vaststellen. Als de activiteit waarvoor de subsidie wordt aangevraagd al heeft plaatsgevonden, volgt uit de Awb dat er een aanvraag ingediend moet kunnen worden voor het direct vaststellen van de subsidie. Omdat de loonsubsidie binnen de Wpc wordt aangevraagd nadat de verminderde loondoorbetaling heeft plaatsgevonden, is daarom in eerste instantie ervoor gekozen de werkgever een keuze te geven; hij kon verzoeken om een verlening of om een directe vaststelling van de loonsubsidie.
    - Verdere doordenking heeft ertoe geleid dat we hierbij voorstellen deze keuzemogelijkheid niet meer te bieden; in alle situaties wordt eerst het recht op subsidie verleend en op een later moment – na 26 weken na afloop van het crisistijdvak – wordt de definitieve hoogte van de subsidie ambtshalve vastgesteld.
      Deze systematiek biedt duidelijkheid en kan ook goed worden uitgelegd. Vanuit de gedachte dat een werkgever in een crisissituatie snel wil kunnen beschikken over de financiële middelen, is een snelle afhandeling van een aanvraag gewenst. Dat kan niet worden gerealiseerd bij een aanvraag voor directe vaststelling van de loonsubsidie.
    - Hoewel het bedrag dat werkgevers ontvangen reeds bij de verlening is gebaseerd op de loonaangifte en op de gerealiseerde Wpc-uren, worden er binnen de eerste 4 maanden nog regelmatig wijzigingen aangebracht in de polisadministratie (na 4 maanden wijzigt 98% van deze gegevens niet meer) en ook zijn er tot 4 maanden na het crisistijdvak gevolgen voor de werkgever verbonden als de werkgever toestemming krijgt voor BE-ontslag. Deze omstandigheden zorgen ervoor dat pas na die 4 maanden de definitieve loonsubsidie kan worden berekend.
    - In dat kader is het voorstel werkgevers een aanvraag tot subsidieverlening te laten indienen. Daarop wordt dan snel beschikt en op basis van voorschot uitbetaald. UWV zal vervolgens na 26 weken na afloop van het crisistijdvak overgaan tot ambtshalve vaststelling.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 14:42:56 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

accepteren dat de werkgever in sommige situaties meer
subsidie ontvangt dan hij aan loonkosten betaalt.
Hierbij speelt mee dat het om een kwetsbare groep werknemers gaat en
dat de situatie waarbij de werkgever meer subsidies ontvangt dan er
loonkosten zijn, zich alleen voordoet bij een lage loonwaarde en een hoog percentage werktijdverkorting.

het uitsluiten van de directe vaststelling door de werkgever en ambtshalve
vaststelling door UWV na 26 weken na afloop van het subsidietijdvak;

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 14-1-2026 14:43:17 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

UWV hoeft reeds vastgestelde beschikkingen alleen naar beneden te corrigeren;

.

Vanuit fiscale

werkgevers die per (half-) jaar loonaangifte doen zullen soms lang moeten wachten voordat ze loonsubsidie kunnen aanvragen.

Besproken met minister op 14-4-2025. [1]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
011-02-2025

Onze referentie
2025[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
0

Aan Minister van SZW

nota

Beslisnota 7 Wpc: bedrijfseconomisch ontslag en loonsubsidie

Aanleiding

In de verdere uitwerking van het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis zijn we, in de aanloop naar de uitvoeringstoets door UWV, tegen enkele aandachtspunten aangelopen. Daar bent u over geïnformeerd in Wpc-beslisnota 6 ([redacted]). [2]Naar aanleiding hiervan adviseren wij u om het wetsvoorstel op twee punten te wijzigen, en willen we u informeren over een noodzakelijke wijziging.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u akkoord te gaan met de 2 beslispunten en 1 ter informatie punt in deze nota:
  - Beslispunt 1 betreft het bij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen niet meer aan de werknemer nabetalen van de verminderde loondoorbetaling en het verlagen van de loonsubsidie met 25% in plaats van 10%.
  - Beslispunt 2 betreft een uitbreiding van de situaties waarin een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen tot consequenties leidt.
  - Tevens vragen we u kennis te nemen van een punt ter info.
- NB. Parallel aan deze nota ontvangt u ook een andere nota over de Wpc. Dit naar aanleiding van uw gesprek met de voorzitter van RvB UWV, Maarten Camps, over de uitvoerbaarheid en wenselijkheid van de regeling.

Proces

Met deze beslispunten komen we tot een [redacted]etsvoorstel dat we aan UWV willen aanbieden voor uitvoeringstoets. Naar aanleiding van dit voornemen om dit te doen heeft de voorzitter van RvB UWV, Maarten Camps, u een brief gestuurd. Na afloop van dit gesprek zal naar verwachting een nota volgen waarin u kunt beslulten het wetsvoorstel aan UWV voor uitvoeringstoets aan te bieden.

Kernpunten

Beslispunt 1: Gaat u ermee akkoord dat er bij ontslagaanvraag geen nabetaling van de verminderde loondoorbetaling aan de werknemer plaatsvindt, en dat de loonsubsidie bij een ontslagaanvraag wordt verlaagd met 25% (in plaats van 10%)?

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:31:23 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:31:27 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:25:08 +01'00'

Nummer: 4 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:34:24 +01'00'

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Beslisnota 7 Wpc: bedrijfseconomisch ontslag

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 14-4-2025 17:33:46

Besproken met minister op 14-4-2025.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Naar aanleiding hiervan adviseren wij u om het wetsvoorstel op
twee punten te wijzigen, en willen we u informeren over een noodzakelijke
wijziging.
akkoord te gaan met de 2 beslispunten
meer aan de werknemer nabetalen
van de verminderde loondoorbetaling en het verlagen van de
loonsubsidie met 25% in plaats van 10%.
ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen tot consequenties
leidt.
uitbreiding van de situaties
andere nota over de Wpc.

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

wetsvoorstel dat we aan UWV willen
aanbieden voor uitvoeringstoets.
ontslagaanvraag geen nabetaling
van de verminderde loondoorbetaling aan de werknemer plaatsvindt,
loonsubsidie
verlaagd met 25% (in plaats van
(in plaats van
10%)?

Advies

- In de nadere uitwerking van het wetsvoorstel is gebleken dat de nabetaling van de verminderde loondoorbetaling van de werkgever aan de werknemer na een verzoek om toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag (hierna: ontslagaanvraag) voor [1]ngelijke situaties zorgt in de hoogte van de loonsubsidie tussen loon-in-werkgevers en loon-over werkgevers. We achten dit ongewenst en zien geen andere oplossing dan de nabetaling uit het wetsvoorstel te halen.
- Wij adviseren u daarom om in te stemmen met een wijziging van het wetsvoorstel op 2 punten, zodat bij een ontslagaanvraag over de periode tot die ontslagaanvraag:
  - geen nabetaling van de verminderde loondoorbetaling aan de werknemer plaatsvindt;
  - de loonsubsidie wordt verlaagd met 25% (i.p.v. 10%)

Achtergrond en probleemschets

- In de internetconsultatieversie van de Wpc (gepubliceerd 14 mei 2024) was opgenomen dat werkgevers te maken krijgen met [2]financiële) consequenties als zij bij gebruik van de Wpc tijdens of tot vier maanden na afloop van het crisistijdvak bij UWV een ontslagaanvraag indienen. Deze financiële consequenties zijn dat over de periode voorafgaand aan die ontslagaanvraag[1]:
  1. de werkgever de toegepaste verminderde loondoorbetaling (10% van het loon over de niet-gewerkte uren) dient na te betalen aan de werknemer waarvoor die ontslagaanvraag is ingediend; en
  2. de loonsubsidie met 10% wordt verlaagd.
- Het doel van deze financiële consequenties is tweeledig:
  - De financiële consequenties creëren tezamen een drempel die werkgevers ertoe aanzet om van tevoren goed na te denken of hij de instrumenten uit de Wpc zal inzetten, of direct tot bedrijfseconomisch ontslag zal overgaan. Dit verhoogt de gerichtheid van de Wpc en daarmee de doeltreffendheid.
  - De nabetaling is daarnaast ook bedoeld als herstellende actie voor een werknemer wiens loon verminderd is doorbetaald (met als doel baanbehoud) maar waarvoor toch een ontslagaanvraag wordt ingediend.
- Deze nabetaling van de loonvermindering leidt tot een probleem bij de berekening van de loonsubsidie, omdat er een verschil ontstaat in de hoogte van de loonsubsidie tussen werkgevers die de loonaangifte doen volgens de loon-in-methode en zij die dat volgens de loon-over-methode doen[2]. Voor loon-in-werkgevers leidt een ontslagaanvraag tot een verlaging van de loonsubsidie van 10%, zoals de bedoeling is. Voor loon-over-werkgevers pakt de verlaging van de loonsubsidie anders uit, namelijk minder dan 10% en is afhankelijk van het percentage werktijdvermindering (zie tabel hieronder). Bij

---

[1] De datum van indiening van de ontslagaanvraag is de datum waarop het eerste formulier (deel A) wordt ingediend (in het werkgeversportaal van UWV of schriftelijk), en niet de datum waarop de aanvraag compleet is (na indiening formulieren B en C en de overige voor de aanvraag benodigde documenten).

[2] Loon-in-werkgevers (vooral kleine werkgevers) boeken nabetalingen voor de loonaangifte in de maand [redacted]aarin de nabetaling plaatsvindt (en niet in de maand waarop de nabetaling betrekking heeft). Loon-over-werkgevers (vooral grote werkgevers) boeken de nabetaling als correctie in de maand waar de Financieel belang van de staat [redacted] Werkgevers kunnen kiezen welke loonaangifte-methodiek zij hanteren, maar dienen hierin wel consequent te zijn. Tijdelijk wisselen van loonaangiftemethodiek is niet toegestaan.

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:32:42 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

ongelijke situaties zorgt in de hoogte van de
loonsubsidie tussen loon-in-werkgevers en loon-over werkgevers.
geen nabetaling van de verminderde loondoorbetaling aan de
werknemer plaatsvindt;
verlaagd met 25% (i.p.v. 10%)

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

(financiële) consequenties
tijdens of tot vier maanden na afloop van het
crisistijdvak bij UWV een ontslagaanvraag indienen.
verminderde loondoorbetaling (10% van het
loon over de niet-gewerkte uren) dient na te betalen aan de werknemer
loonsubsidie met 10% wordt verlaagd.
bedrijfseconomisch
Wpc zal
herstellende actie
werkgevers die de loonaangifte doen volgens de
loon-in-methode en zij die dat volgens de loon-over-methode doen2.
namelijk minder dan 10% en is
afhankelijk van het percentage werktijdvermindering

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Financieel belang van de staat

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:33:25 +01'00'

- De absolute bedragen in de bovenstaande tabel zijn berekend op basis van een brutoloon van € 3000. Bij een hoger of lager loon nemen de bedragen loonsubsidie evenredig toe, respectievelijk af.
- Voor loon-over werkgevers is de verlaging van de loonsubsidie als gevolg van een ontslagaanvraag minder dan 10%, terwijl dit voor loon-in-werkgevers wel 10% is. Het is voor UWV niet uitvoerbaar om dit verschil handmatig te corrigeren.

Keuze tussen 2 opties

Op basis van onderstaande beleidsmatige weging van voordelen (groen) en nadelen (rood) adviseren wij u voor optie 2 te kiezen. Voor grotere nadelen is donkerrood gebruikt en voor minder grote nadelen oranje.

	Optie 1: wel nabetaling aan werknemer na een ontslagaanvraag (internetconsultatieversie), en verlaging loonsubsidie van 10%	**Optie 2 : Geen nabetaling aan werknemer na een ontslagaanvraag, verlaging loonsubsidie niet 10% maar 25%[4] (huidige wetsvoorstel)**
Ongelijkheid tussen werkgevers	Dat de verlaging van de loonsubsidie als gevolg van een ontslagaanvraag voor loon-over-werkgevers minder dan 10% is, terwijl dit voor loon-in-werkgevers wel 10% is, is beleidsmatig ongewenst, en niet te onderbouwen/rechtvaardigen.	Geen ongelijkheid in verlaging van de loonsubsidie als gevolg van een ontslagaanvraag tussen loon-over-werkgevers en loon-in-werkgevers.
Rechtvaardigheid	Het nabetalen van de loonvermindering aan de werknemer kan als rechtvaardig worden ervaren (met name door werknemers) als compensatie voor	Het niet nabetalen van de loonvermindering aan de werknemer waarvoor een ontslagaanvraag wordt ingediend kan als onrechtvaardig worden ervaren door

[3] De loonsubsidie (zonder ontslagaanvraag) bedraagt 65% van het brutoloon met een opslag van 23,5%. Per maand is de loonsubsidie bij een brutoloon van € 3000 bij 20% werktijdverkorting € 482, bij 60% € 1445 en bij 100% € 2408.

[4] Deze verhoging is nodig om de drempel voor werkgevers even hoog te houden als in de internetconsultatieversie. Een lagere drempel zou de gerichtheid en doeltreffendheid van de Wpc verlagen, wat budgettaire gevolgen zou hebben.

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:38:09 +01'00'

[redacted]

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:34:13 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:33:47 +01'00'

[redacted]

Pagina: 3

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

100%
werktijdvermindering is er zelfs geen verlaging meer voor loon-over-
werkgevers.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Voor loon-over werkgevers is de verlaging van de loonsubsidie als gevolg van
een ontslagaanvraag minder dan 10%,
optie 2 te kiezen.

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

geen nabetaling
verlaging
loonsubsidie niet
25%4 (huidige wetsvoorstel)
onrechtvaardig worden ervaren door

	de ontslagaanvraag. (standpunt sociale partners)	werknemers. Toch is er vanuit beleidsmatig perspectief geen aanleiding de loonvermindering te compenseren want deze werknemer: - is langer in dienst gebleven en heeft meer loon gekregen dan in de WW - is (verminderd) doorbetaald over uren waarop niet gewerkt hoefde te worden - houdt ondanks de loonvermindering recht op WW op basis van zijn volledige loon en voor de volledige opgebouwde duur - blijft over de periode tot de ontslagaanvraag in gelijke inkomenspositie als zijn collega's waarvoor geen ontslagaanvraag is ingediend (over de periode na de ontslagaanvraag mag geen vermindering van de loondoorbetaling meer worden toegepast)
Uitvoering	Nabetaling vraagt meer van het doenvermogen van de werkgever en is lastig te controleren door de werknemer	Minder beroep op doenvermogen werkgever
Drempel	Dat de verlaging van de loonsubsidie bij een ontslagaanvraag voor loon-over-werkgevers minder dan 10% wordt, maakt de financiële consequentie van een ontslagaanvraag voor deze werkgevers minder groot dan beoogd. Als deze werkgevers hiervan bewust zijn, leidt dit voor hen tot een lagere drempel voor gebruik van de regeling, wat de gerichtheid en doeltreffendheid verlaagt. Of deze werkgevers bewust zullen zijn van dit technische aspect, valt echter te betwijfelen.	Door de verhoging van het percentage terug te betalen loonsubsidie van 10% naar 25% blijft de totale drempel voor het aanvragen van Wpc gelijk aan in opbe 1.
Bezwaar/beroep	Loon-in-werkgevers zouden bezwaar/beroep kunnen indienen tegen de lagere loonsubsidie. Hoewel in deze optie loon-in- en loon-over-werkgevers gelijk worden behandeld aangezien voor beide in beginsel de loonsubsidie wordt verlaagd bij een ontslagaanvraag, zou een beroep op het	Er is geen verschil in hoogte loonsubsidie waarop werkgevers een beroep kunnen doen als zij in bezwaar/beroep gaan.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:41:00 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

langer in dienst gebleven en
heeft meer loon gekregen dan in de
WW
(verminderd) doorbetaald
recht op WW op
basis van zijn volledige loon en voor
de volledige opgebouwde duur
gelijke
inkomenspositie
(over de periode na de
ontslagaanvraag mag geen
vermindering van de
loondoorbetaling meer worden

	evenredigheidsbeginsel door een loon-in-werkgever vanwege het verschil in percentage van de verlaging van de loonsubsidie mogelijk kans van slagen hebben.	



Positie sociale partners

- De sociale partners (met name de vakbonden, maar ook de werkgevers) hebben sterke bezwaren tegen optie 2.
- De vakbonden zijn nooit voorstander geweest van de vermindering van de loondoorbetaling in dit wetsvoorstel. Zij hebben dit onderdeel van het wetsvoorstel aan de achterban gecommuniceerd als een 'offer' van de werknemer waar baanbehoud tegenover staat.
- Vanuit deze gedachte vinden ze dat werknemers waarvoor een ontslagaanvraag wordt ingediend geen loonvermindering mogen krijgen (of de reeds toegepaste loonvermindering nabetaald moeten krijgen) over de periode voorafgaand aan die ontslagaanvraag.
- Ze vinden dit principe belangrijker dan het verschil in loonsubsidie tussen de twee groepen werkgevers dat de nabetaling van de loonvermindering veroorzaakt.

Onderzochte alternatieven

- We hebben meerdere alternatieve routes verkend, maar deze gaan allemaal gepaard met:
  - uitvoeringstechnische complexiteit (handmatige aanpassing formules door UWV),
  - het niet passen binnen het bestaande stelsel (transitievergoeding – waarbij bovendien een fiscaal onderscheid tussen werknemers ontstond, wat ook onwenselijk is), of
  - veel doenvermogen van werkgevers (op een specifiek moment nabetalen, en/of met UWV communiceren over die nabetaling) waardoor de foutmarge te hoog zou worden.

Beslispunt 2: Gaat u akkoord met een uitbreiding van de situaties waarin consequenties worden verbonden aan een ontslagaanvraag?

Advies

Wij adviseren u om niet alleen consequenties te verbinden aan een ontslagaanvraag bij UWV (zoals in de internetconsultatieversie), maar ook als de werkgever:

- een ontslagaanvraag indient bij een zogenoemde ontslagcommissie[5] (= een meestal bij CAO aangewezen onafhankelijke en onpartijdige commissie die ontslagaanvragen beoordeelt);
- vervangende toestemming aanvraagt van de kantonrechter[6] na een afwijzende beschikking van UWV of een CAO-ontslagcommissie;
- voorafgaand aan het crisistijdvak een ontslagaanvraag heeft ingediend die nog in behandeling is (bij UWV, ontslagcommissie of kantonrechter);
- voorafgaand aan het crisistijdvak toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag heeft verkregen die geldig is tijdens het

5 Artikel 7:671a, tweede lid, BW
6 Artikel 7:671b BW

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:43:45 +01'00'

Pagina: 5

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Welke afspraken zijn hierover gemaakt tijdens het arbeidsmarktpakket?
Welke alternatieven zien sociale partners?
Welke alternatieven zijn voor het UWV wel uitvoerbaar?

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

sterke bezwaren tegen optie 2.
vermindering van de
loondoorbetaling in dit wetsvoorstel.
Vanuit deze gedachte vinden ze dat werknemers waarvoor een
ontslagaanvraag wordt ingediend geen loonvermindering mogen krijgen (of de
reeds toegepaste loonvermindering nabetaald moeten krijgen) over de periode
voorafgaand aan die ontslagaanvraag.
alternatieve routes

Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

teveel doenvermogen

Nummer: 5 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

ontslagaanvraag bij UWV (zoals in de internetconsultatieversie), maar ook als de
werkgever:
alleen consequenties te verbinden aan een
ontslagaanvraag bij UWV (zoals in de internetconsultatieversie),
uitbreiding van de situaties waarin
consequenties worden verbonden aan een ontslagaanvraag?
Wij adviseren u om niet alleen consequenties
ontslagcommissie5
kantonrechter6
voorafgaand aan het crisistijdvak een
bedrijfseconomisch ontslag
crisistijdvak toestemming voor

crisistijdvak (op basis van een ontslagaanvraag bij UWV of een CAO-ontslagcommissie); of
- voorafgaand aan het crisistijdvak de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden om bedrijfseconomische redenen en de opzeg- of ontbindingstermijn doorloopt in het crisistijdvak.

Achtergrond
Zoals in beslispunt 1 uiteengezet zijn in de internetconsultatieversie financiële consequenties verbonden aan het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV. Daarnaast geldt dat over de periode vanaf die ontslagaanvraag bij het UWV de arbeidsrechtelijke instrumenten niet meer mogen worden ingezet en als gevolg daarvan is er ook geen recht meer op de loonsubsidie.

- In de internetconsultatieversie van de Wpc zijn er echter geen consequenties verbonden aan een ontslagaanvraag in de vijf situaties die onder het kopje 'advies' zijn opgesomd.
- Ook in deze vijf situaties is het beleidsmatig wenselijk dat de werkgever dezelfde consequenties ondervindt. In al deze situaties is de intentie van de werkgever immers hetzelfde (eenzijdig ontslag om bedrijfseconomische redenen) evenals het gevolg voor de werknemer.
- Het is onwenselijk om ook consequenties te verbinden aan een vaststellingsovereenkomst aangezien het hier gaat om een beëindiging met wederzijds goedvinden en het niet wenselijk is dat de overheid in de vrije onderhandeling tussen werkgever en werknemer treedt.
- UWV moet om de verlaging van de loonsubsidie toe te passen, op de hoogte zijn van ontslagaanvragen voor werknemers waarvoor loonsubsidie wordt aangevraagd. UWV beschikt uiteraard over deze informatie als de ontslagaanvraag is ingediend bij UWV Financieel belang van de staat Het is uitvoeringstechnisch wel mogelijk om vervolgens de subsidie te verlagen.
- De werkgever is op grond van de huidige inlichtingenplicht in het wetsvoorstel wel verplicht om UWV te informeren over zaken die van belang kunnen zijn voor de hoogte van de subsidie, en daarmee een dergelijk ontslagverzoek. We zullen dit in de toelichting benadrukken.
- Er is echter een risico op misbruik.Financieel belang van de staat
- Er is dus een M&O-risico, maar wij adviseren u om voornoemde consequenties (25% verlaging loonsubsidie over periode voorafgaand aan de ontslagaanvraag en het niet meer kunnen inzetten van de arbeidsrechtelijke instrumenten vanaf de ontslagaanvraag) ook te verbinden aan een bedrijfseconomische ontslagaanvraag bij een CAO-ontslagcommissie en de kantonrechter, omdat het onderscheid tussen werknemers waarvoor een bedrijfseconomische ontslagaanvraag bij UWV of bij een CAO-ontslagcommissie c.q. een kantonrechter wordt ingediend niet objectief is te rechtvaardigen. Bovendien vinden we het beleidsmatig wenselijk dat werkgevers van tevoren goed nadenken of de Wpc-instrumenten worden

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:47:12 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 23-1-2026 16:21:35 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:53:36 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

ontbonden om bedrijfseconomische redenen
financiële
consequenties verbonden aan het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV.
geen recht meer op de loonsubsidie.
werkgever
dezelfde consequenties ondervindt. In

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

verlaging van de loonsubsidie
risico op misbruik.
bedrijfseconomische ontslagaanvraag bij een CAO-ontslagcommissie en de
kantonrechter,

ingezet of dat tot een ontslagaanvraag wordt overgegaan, dat moet niet afhankelijk zijn van de gevolgde ontslagprocedure.

Ter info: aanpassing formule geconstrueerd loon (loonsubsidie)

- Om de loonsubsidie te berekenen is het nodig het loon te construeren. Deze formule passen we aan. Zie onderstaand kader voor de formule.
- We berekenden de loonsubsidie eerst per maand, om vervolgens alle maanden op te tellen. We gaan dat nu doen door eerst de onderliggende variabelen in de maanden op te tellen en daarna de loonsubsidie te berekenen.
- De oorspronkelijke formule werkte in sommige gevallen niet, omdat er gedeeld moest worden door nul (F is nul, zie formule hieronder).
- Naast een oplossing voor het probleem van delen door nul, zorgt de aangepaste formule voor minder uitschieters (bijvoorbeeld een negatief "WPC-loon" in een maand) en sluit het beter aan op de berekening van de minimale loonsubsidie.
- In de meeste gevallen levert de berekening dezelfde uitkomst op. Enkel als in een aangiftetijdvak de verhouding E/F (zie kader hieronder) afwijkt van de andere maanden en tegelijkertijd het uurloon is gewijzigd, zijn er verschillen in de uitkomsten. Dit zal een (in de meeste gevallen beperkt) voor- of nadeel opleveren voor de werkgever.

Formule geconstrueerd loon (met– niet volledige – definities)

D / (1 – ((E/F) x 0,1))

- D: SV-loon
- E: Subsidiabele uren (uren waarvoor verminderde loondoorbetaling heeft plaatsgevonden).
- F: Verloonde uren (uren waarover loon is betaald)

Loonsubsidie aangepaste formule t.o.v. oude formule

	Loon		
Verhouding E/F	***Stijgt***	***Gelijk***	***Daalt***
Hoger	Lager	Gelijk	Hoger
Gelijk	Gelijk	Gelijk	Gelijk
Lager	Hoger	Gelijk	Lager

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 10:55:23 +01'00'

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

aangepaste formule voor minder uitschieters (bijvoorbeeld een negatief "WPC-
sluit het beter aan op de berekening

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
13-08-2025

Onze referentie
2025[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Uiterlijk bij
12 augustus 2025

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW

nota

Uitkomsten toetsen Wpc en voorstel gesprek met UWV over de resultaten

Aanleiding

Op 24 april is het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) uitgezet voor uitvoeringstoets/advisering bij UWV, de Belastingdienst, de Raad voor de Rechtspraak (RvdR) en de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Tevens is het wetsvoorstel besproken in de SZZ en de Regiegroep binnen de Stichting van de Arbeid. Een overzicht van de uitkomsten is als bijlage opgenomen, net als de toetsen zelf.

De adviezen worden momenteel verwerkt in het wetsvoorstel. Parallel hieraan stellen wij voor om op [1] verzoek van Maarten Camps een gesprek met hem in te plannen. In de nota wordt u meegenomen in dit verzoek.

Geadviseerd besluit

- We adviseren u kennis te nemen van de uitkomsten van de uitvoeringstoetsen en adviezen.
- We adviseren u door te gaan met de Wpc, omdat binnen de politieke kaders dit de best passende regeling is en om verdere vertraging in de realisatie van het arbeidsmarktpakket te voorkomen.
- We adviseren u om met Maarten Camps in gesprek te gaan voor de CSD van 15 september over de uitkomst van de UWV-uitvoeringstoets.

Kernpunten

- De Wpc is naar de opvatting van UWV uitvoerbaar, mits u alle door UWV benoemde uitvoeringsrisico's accepteert. Ondanks de redelijk positieve uitkomst (dictum 2) blijkt uit de begeleidende brief en de uitvoeringstoets dat UWV grote moeite heeft met het wetsvoorstel. De continuïteit van de uitvoering van de Wpc zou volgens UWV in gevaar komen, mochten de geschetste risico's zich daadwerkelijk voordoen.
- Het gaat om de eerder gedeelde en besproken zorgen over handhaafbaarheid en rechtmatigheid bij beschikkingen op de initiële aanvragen, de rechtsbescherming, de berekening van de loonsubsidie en de complexiteit van het wetsvoorstel voor werkgevers.
- Over deze bezwaren van UWV is meerdere keren schriftelijk en (op ambtelijk niveau) mondeling inhoudelijk gewisseld. Maarten Camps heeft aangegeven de bezwaren ook in een gesprek met u te willen toelichten.
- In de aanbiedingsbrief staat dat hij het jammer vindt dat er na uw vorige overleg van 9 april geen vervolgoverleg heeft plaatsgevonden. Dit leek na uw

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:05:32 +01'00'

Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:06:16 +01'00'

Nummer: 3 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:06:20 +01'00'

Nummer: 4 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:06:23 +01'00'

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Voorstel gesprek met UWV over uitkomsten uitvoeringstoets

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

verzoek van Maarten Camps een gesprek met hem in te
plannen. In de nota wordt u meegenomen in dit verzoek.
door te gaan met de Wpc,
best passende regeling
Maarten Camps in gesprek te gaan voor de CSD

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Akkoord met gesprek
Graag t.b.v. gesprek memo over voors en tegens van alternatief voor WPC (continueren WTV\\/NOW)
Ik heb het gevoel dat we te licht over de (forse) bezwaren van UWV heen stappen.
En ook het advies van de RvR geeft wel aanleiding tot meer scherpte.

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

naar de opvatting van UWV uitvoerbaar, mits u alle door UWV
benoemde uitvoeringsrisico's accepteert.
grote moeite heeft met het wetsvoorstel.
eerder gedeelde en besproken zorgen
en rechtmatigheid bij beschikkingen op de initiële aanvragen, de
rechtsbescherming, de berekening van de loonsubsidie en de complexiteit van
het wetsvoorstel voor werkgevers.
gesprek met u te willen toelichten.
vervolgoverleg heeft plaatsgevonden.

schriftelijke reactie ook niet meer nodig. Nu Maarten Camps aan heeft gegeven er belang aan te hechten de bezwaren persoonlijk aan u toe te lichten, adviseren wij nu wel een gesprek te plannen.

- Het doel van het gesprek is drieledig, namelijk op bestuurlijk niveau:
  - Aangeven dat u de risico's die UWV aankaart serieus neemt.
  - De beoordeling bespreken: aangeven welke risico's we accepteren, waar we verschillende beelden over hebben en waar we in lagere regelgeving UWV voor zover mogelijk tegemoet kunnen komen aan de obstakels die UWV ziet.
  - Aangeven dat u door wil gaan met de Wpc en bespreken wat er nodig is voor een constructieve samenwerking om de Wpc zo goed mogelijk en binnen de planning verder te brengen.
- Voor het gesprek zullen we een apart voorbereidingsdocument maken en als u daar behoefte aan heeft een vooroverleg inplannen.
- UWV hanteert een implementatietermijn van 3 jaar. Dit zou betekenen dat inwerkingtreding niet eerder kan dan begin 2029 (nu voorzien op 1-1-2028).
- Voor de Belastingdienst is het wetsvoorstel uitvoerbaar, mits u accepteert dat de Belastingdienst de juistheid van het nieuwe gegeven subsidiabele uren in de loonaangifte niet kan handhaven. In overleg met de Belastingdienst is op dit punt, los van de reguliere checks en balances, een extra mitigerende maatregel uitgewerkt om de juistheid te bevorderen (zie bijlage).
- Vakbonden en werkgevers hebben zich positief geuit over de Wpc, en hebben benadrukt dat gezien geopolitieke ontwikkelingen vertraging van de inwerkingtreding voorkomen dient te worden. Mogelijk dat zij hierover tijdens het bestuurlijk overleg van 14 augustus beginnen. In de annotatie voor het bestuurlijk overleg komt dit daarom ook terug. Vakbonden zijn wel teleurgesteld over het niet meer nabetalen van de verminderde loondoorbetaling na een ontslagaanvraag.
- De AP heeft geen aanmerking en de RvdR kan zich vinden in het gewijzigde voorstel.

Voortzetting Wpc

- Met UWV is sinds de pre-toets (zomer 2024) gezocht naar de ruimte om tegemoet te komen aan hun zorgen. In het wetsvoorstel zitten diverse maatregelen om de door UWV geschetste risico's te mitigeren en mogelijkheden om in te grijpen als door UWV geschetste risico's zich daadwerkelijk voordoen. Op bepaalde onderwerpen zien wij geen risico's of schatten wij deze anders in.
- Uit de u-toets blijkt duidelijk dat de zorgen nog steeds bestaan.
- Wij zien ambtelijk een aantal aanknopingspunten om in de uitwerking van de lagere regelgeving te bezien of we UWV nog verder tegemoet kunnen komen.
- Ondanks de kritische noot uit de uitvoeringstoets, geeft UWV de Wpc een dictum 2. Wij adviseren u dus door te gaan met het wetsvoorstel zoals dat er nu ligt. Uit het dictum 2 van de u-toets blijkt immers dat het voorstel uitvoerbaar is. Daarnaast zijn de volgende overwegingen van belang.

1. Beste voorstel binnen de gestelde kaders

- Bij het uitwerken van de regeling zijn er een aantal kaders meegegeven.
  - In tegenstelling tot de NOW, de steun niet financieren uit de algemene middelen en gerichter inzetten (op bedrijven die geraakt zijn door een

Nummer: 1 Auteur Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:08:55 +01'00'

Pagina: 2

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

bezwaren persoonlijk aan u toe te
lichten, adviseren wij nu wel een gesprek te plannen.

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

risico's we accepteren,
in lagere
regelgeving
een apart voorbereidingsdocument
begin 2029 (nu voorzien op 1-1-2028).
juistheid van het nieuwe gegeven subsidiabele uren in
de loonaangifte niet kan handhaven.
Vakbonden en werkgevers hebben zich positief geuit over de Wpc, en hebben
benadrukt dat gezien geopolitieke ontwikkelingen vertraging van de
inwerkingtreding voorkomen dient te worden.

Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

aanknopingspunten om in de uitwerking van de
lagere regelgeving te bezien of we UWV nog verder tegemoet kunnen komen.
dictum 2.
1.
Beste voorstel binnen de gestelde kaders

crisis en daadwerkelijk met verminderd werk te maken hebben). Iedereen (werkgever, werknemer en overheid) draagt bij.
    - In tegenstelling tot de WTV, een regeling die ook geschikt is voor een crisis van grote omvang.
- Met deze wetenschap is de Wpc vormgegeven vanuit de uitgangspunten van budgetneutraliteit, opschaalbaarheid, uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en een betere gerichtheid. Binnen deze kaders en na de lessen van de NOW zijn we tot een gedegen wetsvoorstel gekomen waar we achter staan.
- Met deze kaders verwachten wij de bezwaren van UWV niet weg te kunnen nemen. De door UWV geschetste risico's liggen besloten in het wettelijk kader zelf, inclusief de onderliggende filosofie en gehanteerde uitgangspunten zoals UWV zelf ook stelt.

2. *Vertraging voorkomen en samenhang arbeidsmarktpakket*

- Opnieuw naar de tekentafel gaan zou een vertraging van het wetsvoorstel betekenen. Sociale partners vinden al dat het te lang duurt. Ze benadrukken dat tijdige indiening van het wetsvoorstel voor hen van belang is.
- De Wpc is onderdeel van het arbeidsmarktpakket en vertraging kan invloed hebben op de balans in het pakket. Vooral werkgeversorganisaties willen dat onder andere dit wetsvoorstel niet te veel vertraging oploopt ten opzichte van o.a. wet flex en vbar.

3. *Andere beoordeling geschetste problemen*

- Tot slot zijn er een aantal risico's die wij anders inschatten dan UWV. Ook hierover is uitvoerig gewisseld met UWV. Dit heeft niet tot een gedeeld beeld geleid.
- In eerdere besprekingen en in het verzoek om U-toets is toegezegd dat als de risico's die UWV ziet rond het model van rechtsbescherming zich verwezenlijken er in gezamenlijkheid zal worden gezocht naar oplossingen. Ook is toegezegd dat SZW dit in de reactie op de U-toets op deze wijze benoemt. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de RvdR geen opmerkingen heeft gemaakt over dit zorgpunt van UWV.

Vervolg

- U heeft op 4 september een PO met Maarten Camps staan. Door de Wpc op de agenda te zetten en het PO enkele dagen naar voren te halen, kunnen eventuele grote inhoudelijke wijzigingen uit het gesprek nog verwerkt worden voor de CSD aanleverdeadline van 5 september.
- Tijdens het gesprek met Maarten Camps kan besproken worden wat er nodig is voor een constructieve samenwerking om de Wpc zo goed mogelijk en binnen de planning verder te brengen.
- UWV heeft moeite met het voorliggende wetsvoorstel en pleit ervoor om de regeling werktijdverkorting te continueren en een subsidie conform de NOW uit te werken in plaats van de Wpc. Vandaar dat commitment krijgen van UWV om met de Wpc door te gaan tijdens het gesprek belangrijk is.
- De volgende stap is agendering in de CSD. Om de vaart in het proces te houden, richten we ons op de CSD van 15 september. Hiertoe leggen wij eind augustus de laatste versie van het wetsvoorstel voor akkoord aan u voor.
- Met deze planning zou agendering in de MR van 3 oktober haalbaar zijn, waarna het wetsvoorstel voor advisering bij de Raad van State aangeboden kan worden.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:32:32 +01'00'

Pagina: 3

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

door UWV geschetste risico's liggen besloten in het wettelijk kader
zelf, inclusief de onderliggende filosofie en gehanteerde uitgangspunten zoals
UWV zelf ook stelt.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Opnieuw naar de tekentafel gaan zou een vertraging van het wetsvoorstel
betekenen.
werkgeversorganisaties
inschatten dan
anders inschatten

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

PO enkele dagen naar voren te halen, kunnen
eventuele grote inhoudelijke wijzigingen uit het gesprek nog verwerkt worden
voor de CSD aanleverdeadline van 5 september.

Nummer: 5 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Kan svp t.b.v. het overleg in een memo kort op een rij worden gezet op welke punten de regeling WTV en NOW afwijken van de WPC

Nummer: 6 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Regeling werktijdverkorting te continueren en een subsidie conform de NOW
uit te werken in plaats van de Wpc.
tijdens het gesprek belangrijk is.

- We adviseren om met het wetsvoorstel door te gaan waarin zoveel mogelijk is tegemoetkomen aan de bezwaren van UWV en wordt ingegaan op de opmerkingen van UWV in de U-toets. Als er uit het gesprek met Maarten Camps geen grote wijzigingen volgen, dan is verwerking hiervan voor de agendering in de CSD mogelijk als het gesprek op korte termijn plaatsvindt. Anders schuift de planning minimaal twee weken verder op.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1.1	Aanbiedingsbrief uitvoeringstoets UWV	Ter informatie (niet verzenden)	
1.2	Uitvoeringstoets UWV	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Uitvoeringstoets BD	Ter informatie (niet verzenden)	
3.1	Advies RvdR	Ter informatie (niet verzenden)	
3.2	Aanvullend advies RvdR	Ter informatie (niet verzenden)	
4	Wetgevingstoets AP	Ter informatie (niet verzenden)	

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:36:33 +01'00'

Bijlage: Overzicht uitkomsten uitvoeringstoetsen/adviezen

UWV

- UWV heeft de volgende risico's benoemd in de uitvoeringstoets en begeleidende brief:
    - De toets op de initiële aanvraag is moeilijk uitvoerbaar en handhaafbaar. UWV is afhankelijk van de gegevens die de werkgever aanlevert. Met de (te) vage wettelijke norm en gebrek aan expertise kan UWV niet garanderen dat ze tijdig en zorgvuldig tot beschikkingen kunnen komen (zeker bij grote crises), in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel.
    - Ook het beoordelen van de aanvraag loonsubsidie is moeilijk uitvoerbaar en handhaafbaar. UWV ziet correcte polisgegevens als noodzakelijke voorwaarde om de loonsubsidie te berekenen en vraagt om garanties van SZW en FIN dat de Belastingdienst controles zal uitvoeren op de subsidiabele uren.
    - Rechtsbescherming: in het geval de bestuursrechter oordeelt dat de werknemer belanghebbende is voorziet UWV een substantieel risico op het vastlopen van het proces van beroepszaken en de rechtsgang bij de bestuurs/arbeidsrechter. UWV schat de kans dat dit gebeurt op 50%.
    - Doenvermogen werkgevers: volgens UWV is het conceptwetsvoorstel Wpc (te) complex voor veel werkgevers met een risico op veel vragen, klachten, onvolledige en onjuiste subsidieaanvragen die leiden tot uitval en veel bezwaarzaken.
- UWV maakt ook nog een opmerking over de uitzondering van de Wpc bij het Dagloonbesluit. Ze benadrukken dat een uitzondering op gespannen staat voet met de centrale insteek van het aanbrengen van een vergaande vereenvoudiging in het Dagloonbesluit.
- UWV hanteert een implementatietermijn van 3 jaar, vanaf het moment dat de formele implementatieopdracht van SZW is ontvangen en er een antwoord is gegeven op de vraag hoe de Wpc in de veranderkalender meeloopt.
- De geschatte uitvoeringskosten bedragen incidenteel € 13,5 mln. en structureel € 0,3 mln. tijdens reguliere jaren (€ 4 mln. bij een crisis van beperkte omvang). Afhankelijk van de crisis kan dit hoger uitvallen.
- De reactie op de benoemde punten verwerken wij in de memorie van toelichting. Deze reactie is als volgt:
    - Onder andere met de gegevens die de werkgever moet aanleveren en de inlichtingenplicht is de zorgvuldigheid van de besluitvorming volgens ons voldoende geborgd. We kunnen met UWV verkennen of het nader inkleuren van lagere regelgeving over de gegevens die een werkgever moet meesturen bij zijn aanvraag we tegemoet kunnen komen aan de zorgpunten van UWV bij de toetsing of een crisis zich heeft voorgedaan.
    - Er zijn waarborgen en mitigerende maatregelen opgenomen om de juistheid en betrouwbaarheid van het nieuwe gegeven subsidiabele uren te bevorderen (zie reactie uitvoeringstoets Belastingdienst).
    - Aan UWV is toegezegd dat als de risico's die zij zien rond het model van rechtsbescherming zich verwezenlijken er in gezamenlijkheid wordt gezocht naar een oplossing. Tijdens de implementatiefase zullen we verder verkennen welke mogelijkheden hiervoor zijn.

Nummer: 1 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 11:37:18 +01'00'

- We erkennen dat er inzet gevraagd wordt van werkgevers. De conclusie van de doenvermogentoets is dat het aanspreken van het doenvermogen van werkgevers in verhouding staat tot wat een werkgever ervoor terugkrijgt. In de implementatie moet hieraan uitgebreid aandacht worden besteed.
- We lopen niet vooruit op de gesprekken over vereenvoudiging van het Dagloonbesluit.

Belastingdienst

- Het voorstel is uitvoerbaar volgens de Belastingdienst, mits wordt geaccepteerd dat de Belastingdienst de juistheid en volledigheid van de aangifte loonheffingen ten aanzien van de subsidiabele uren niet kan handhaven.
- Met de reguliere checks en balances in het wetsvoorstel en de opgenomen mitigerende maatregelen achten wij het M&O-risico dat werkgevers bewust onjuiste subsidiabele uren doorgeven voldoende ingeperkt.
- Het gaat onder meer om de informatieplicht van werkgevers om juiste gegevens aan te leveren. Daarnaast worden werkgevers verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen onverwijld na het indienen van de aanvraag te informeren over de uren waarover verminderde loondoorbetaling heeft plaatsgevonden.[1] Dit is ook een stimulans voor werkgevers om te zorgen dat de betreffende informatie juist wordt opgegeven.
- Financieel belang van de staat [redacted]
- De uitvoeringskosten worden geschat op incidenteel € 112.000 en invoering is mogelijk per 1-1-2028. De benodigde aanpassingen in de systemen hebben een beperkt beslag en het risico op procesverstoring is klein.
- Gezien de complexiteit en foutgevoeligheid verwacht de Belastingdienst meer vragen vanuit werkgevers. In normale jaren kan dit naar verwachting opgevangen worden in de reguliere capaciteit. Nadere uitwerking in lagere regelgeving en communicatie is wel nodig om werkgevers en de Belastingdienst meer duidelijkheid te geven over het proces.
- In het geval van een grootschalige crisis zullen de inrichting van het handhavingsproces en de inspanningen van de Belastingdienst nader moeten worden bezien. Hierover zijn wij met de Belastingdienst is gesprek.

Raad voor de Rechtspraak (RvdR)

- De RvdR is gevraagd aanvullend advies uit te brengen m.b.t. de gewijzigde rechtsbescherming (uitsluiten van bezwaar bij de initiële aanvraag en rechtstreeks beroep mogelijk maken).
- De RvdR onderschrijft dit voorstel en kan zich vinden in de voorgestelde wijziging. De RvdR verwacht op tijdelijke basis een verhoging van de werkdruk tijdens een crisis, ongeacht of bezwaar wordt uitgesloten of niet. De RvdR herhaalt dat door het onvoorzienbare karakter van crises, werklastgevolgen zich op voorhand moeilijk laten voorspellen en kwantificeren.

Autoriteit Persoonsgegevens (AP)

- De AP heeft geen aanmerking bij het wetsvoorstel.

Nummer: 1	Auteur: [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 11:40:07 +01'00'
Nummer: 2	Auteur: [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 11:44:14 +01'00'

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Dank+ akkoord!

[redacted]

TER BESLISSING

[redacted]

Datum
27-08-2025

Onze referentie
2025[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
8

nota

Verwerking toetsen en aanbieding CSD Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

Aanleiding
Op 24 april is het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) uitgezet voor uitvoeringstoets/advisering bij UWV, de Belastingdienst, de Raad voor de Rechtspraak en de Autoriteit Persoonsgegevens. Met deze nota vragen wij uw akkoord op de laatste wijzigingen in het wetsvoorstel en het aanbieden van het wetsvoorstel aan de CSD t.b.v. de adviesaanvraag aan de Raad van State.

NB. In de voorgaande nota is uw voorganger geïnformeerd over de uitkomsten van de toetsen. Deze nota is ter info als bijlage toegevoegd. De minister had besloten door te gaan met de Wpc en in gesprek te gaan met Maarten Camps (voorzitter Raad van Bestuur UWV). Op 4 september stond dit gesprek gepland. Gezien de recente ontwikkelingen is de gespreksvoorbereiding voor dit gesprek vervangen door aanvullende achtergrondinformatie over de Wpc (bijlage 1). De voorbereiding zal op een later moment worden gedeeld zodra duidelijk is of en zo ja wanneer het gesprek kan plaatsvinden.

Geadviseerd besluit
- We adviseren u akkoord te gaan met de voorgestelde wijzigingen in de Wpc, zoals in deze nota beschreven.
- We adviseren u akkoord te gaan met agendering in de CSD van 15 september. Deadline voor aanlevering bij de CSD is 5 september.
- We adviseren u – als UWV daar nog steeds behoefte aan heeft – een nieuw moment te vinden voor het gesprek met Maarten Camps.

Kernpunten
Laatste wijzigingen wetsvoorstel
- Naar aanleiding van de toetsen en nadere uitwerkingen worden nog een aantal aanpassingen voorgesteld. Een uitgebreide toelichting staat in bijlage 2.
  a) Als (aanvullende) mitigerende maatregel om de juistheid van de subsidiabele uren te bevorderen moeten werkgevers de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of, bij afwezigheid daarvan, de in de onderneming werkzame personen onverwijld na het indienen van de aanvraag informeren over de uren waarover loonsubsidie is aangevraagd.
  b) Het beperkte aantal werkgevers met aangiftetijdvakken van een (half)jaar mag buiten de polisadministratie om bewijsstukken aanleveren waarmee UWV het voorschot aan loonsubsidie zal berekenen.

Nummer: 1	Auteur:	[redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 12:00:28 +01'00'
Nummer: 2	Auteur	[redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 11:59:30 +01'00'
Nummer: 3	Auteur:	[redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 12:00:03 +01'00'
Nummer: 4	Auteur:	[redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 12:00:08 +01'00'
Nummer: 5	Auteur:	[redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 12:00:11 +01'00'
Nummer: 6	Auteur:	[redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 12:00:14 +01'00'

c) De verplichting voor de werkgever om een vereniging van werknemers te informeren over het voornemen de Wpc-instrumenten in te zetten is aangepast naar een verplichting om een melding te doen bij een door de Minister van SZW in te stellen meldpunt.
d) De boete bij het moedwillig overtreden van de inlichtingenplicht is aangepast vanwege de uitvoerbaarheid. Bij het aanpassen is aansluiting gezocht bij het Wetsvoorstel handhaving sociale zekerheid.
e) Enkele technische aanvullingen: er is een peildatum gekoppeld aan de werkgeverslasten (relevant voor de berekening van de loonsubsidie). Daarnaast is het terugkoppelen door UWV aan de werkgever voor welke werknemers subsidiabele uren zijn opgegeven in de polisadministratie nader ingevuld. Als de geautomatiseerde terugkoppeling tijdens de aanvraag niet mogelijk is (vooral bij grote werkgevers) krijgt de werkgever de keus om te wachten, of de gegevens na zijn voorschot te controleren.

Agendering CSD

- Vanwege de balans in het arbeidsmarktpakket, de standpunten van sociale partners en de noodzaak voor een structurele crisisregeling is het van belang om de vaart in het proces te houden.
- De planning is daarom gericht op het halen van de CSD van 15 september. Met deze planning zou agendering in de MR van 3 oktober haalbaar zijn, waarna het wetsvoorstel voor advisering bij de Raad van State aangeboden kan worden.
- We vinden het belangrijk dat het gesprek met Maarten Camps plaatsvindt. Dit zal gezien de recente ontwikkelingen waarschijnlijk niet meer voor het aanleveren voor de CSD lukken. We adviseren u desondanks om de stukken alvast parallel aan te bieden aan de CSD.
- We verwachten namelijk niet dat het gesprek tot significante wijzigingen van het wetsvoorstel leidt. De uitvoeringstoets bevat geen nieuwe of onverwachte punten. Onze inhoudelijke gespreksonderwerpen m.b.t. de lagere regelgeving en implementatietermijn hoeven we niet te verwerken in de wet.
- De stukken zijn parallel bij J&V de lijn ingegaan. Ook daar hebben de recente ontwikkelingen invloed op de lijn. Dit staat verzending naar de CSD niet in de weg, zolang we maar een akkoord van J&V hebben voor 15 september.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden
De nota bevat de beschrijving van M&O-risico's inclusief de beheersmaatregelen die gelakt dienen te worden.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1.1	Aanbiedingsformulier	Doorgeleiden naar ambtelijk voorportaal CSD	
1.2	Voorstel van wet	Bijlage bij verzending	
1.3	Memorie van toelichting	Bijlage bij verzending	

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:02:41 +01'00'

1.4	Voorgaande nota (met uitkomsten toetsen)	Ter informatie
2	Uitvoeringstoets UWV	Bijlage bij verzending
3	Uitvoeringstoets Belastingdienst	Bijlage bij verzending
4.1	Advies RvdR	Bijlage bij verzending
4.2	Aanvullend advies RvdR	Bijlage bij verzending
5	Wetgevingstoets AP	Bijlage bij verzending

Datum
27-08-2025

Onze referentie
2025[redacted]

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:05:28 +01'00'

Bijlage 1 – Achtergrondinformatie Wpc

Historie

- Afgelopen periode is hard gewerkt aan de aanpassing van het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc), als onderdeel van het arbeidsmarktpakket.
- Getuige de voorgeschiedenis is duidelijk dat zowel vanuit het Borstlap-rapport als uit het SER-MLT als uit het coalitieakkoord van kabinet-Rutte-IV de wens klinkt om werkgevers meer wendbaarheid te bieden door tijdelijk en/of deeltijd-ontslag om bedrijfseconomische redenen mogelijk te maken.
- In het regeerprogramma van het kabinet Schoof is ook opgenomen dat er wordt gewerkt aan een regeling waarmee werkgevers hun werknemers kunnen behouden tijdens een crisis buiten het reguliere ondernemersrisico.
- Waar de commissie-Borstlap nog kiest voor financiële waarborgen door de werkgever (om geen ondernemersrisico's af te wentelen op het collectief), wordt in het SER-MLT en het genoemde coalitie-akkoord ervoor gekozen om een deel van de loonkosten te compenseren door de overheid.
- Uiteindelijk is er in de uitwerking van de in het coalitie-akkoord opgenomen deeltijd-WW niet gekozen voor een brede wendbaarheidsregeling. Dit was tevens ingegeven door de eis van budgetneutraliteit, maar nog belangrijker zijn de beleidsmatige argumenten hiervoor (hetzelfde kan gezegd worden over een regeling gelijk aan de NOW).
- Het grootste fundamentele bezwaar tegen een brede wendbaarheidsregeling is dat de overheid daarmee een ongoelmatig groot deel van het ondernemersrisico op zich neemt met de volgende nadelen:
    - Het stimuleert overmatig risicovol gedrag;
    - Het leidt tot een risico op deadweight loss: werkgevers kunnen de wendbaarheidsregeling niet alleen gebruiken bij veranderende marktomstandigheden maar ook bij mismanagement, slecht inspelen op de vraag in de markt of het leveren van lage kwaliteit;
    - Het kan slecht functionerende bedrijven onnodig lang in leven houden waardoor kapitaal en werknemers blijven vastzitten op minder productieve plaatsen.
- De juiste prikkels (lage compensatie van de werkgever en grote loonoffers van de werknemers) kunnen deze nadelen mitigeren, maar dat brengt ook weer nadelen met zich mee.
- Om die redenen is gekozen voor een crisisregeling i.p.v. voor een brede wendbaarheidsregeling. Ook de aangenomen motie-Palland en Thielen en de motie-Palland, de in het genoemde coalitieakkoord opgenomen eis van budgettaire neutraliteit en de al langer bestaande noodzaak om de bestaande regeling Werktijdverkorting te vervangen heeft bijgedragen aan deze keuze.

Uitwerking

- Het doel van de Wpc is het ondersteunen van bedrijven en hun werknemers bij het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt.
- Een crisis wordt in dit wetsvoorstel gedefinieerd als een onvoorzienbare omstandigheid buiten het reguliere ondernemersrisico waarvan aannemelijk is dat er sprake zal zijn van werktijdvermindering.
- In ieder geval is er sprake van een crisis bij schade aan een productiemiddel door brand, explosie of uitzonderlijke weersomstandigheden en bij overheidsmaatregelen ter beperking van de gevolgen van uitzonderlijke weersomstandigheden en ter beperking van de verspreiding van plant- of dierziekten.
- Ook zijn er een aantal omstandigheden die bij ministeriële regeling als crisis kunnen worden aangewezen. Het gaat dan om uitval van vitale infrastructuur, een gewapend conflict, een door een buitenlandse overheid opgelegde sanctie, een ramp, een epidemie of een andere niet nader benoemde omstandigheid die buiten het ondernemersrisico valt. Er zijn twee voorwaarden: de

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:05:48 +01'00'

omstandigheid moet onvoorzienbaar zijn en het moet aannemelijk zijn dat deze gedurende ten minste één maand tot ten minste 20% werktijdvermindering zal leiden.

- Het wetsvoorstel biedt werkgevers in tijden van crisis de mogelijkheid om, voor de uren waarop werknemers de reguliere werkzaamheden niet kunnen uitvoeren, gebruik te maken van twee arbeidsrechtelijke instrumenten (herplaatsing en verminderde loondoorbetaling) en loonsubsidie.
    - Met het instrument herplaatsing kan de werkgever de werknemer verplichten om passende vervangende werkzaamheden te verrichten.
    - Met het instrument verminderde loondoorbetaling kan de werkgever over de uren waarop geen werkzaamheden kunnen worden verricht vanwege de crisis 10% minder loon betalen. Over de uren waarop de verminderde loondoorbetaling wordt toegepast kan de werkgever een loonsubsidie aanvragen ter hoogte van 65% van het loon, met een opslag voor werkgeverslasten.
- Een werkgever kan een initiële aanvraag indienen bij UWV als hij voornemens is gebruik te maken van de mogelijkheid tot herplaatsing, de verminderde loondoorbetaling of een combinatie daarvan. UWV stelt dan vast of het aannemelijk is dat de werkgever geraakt is door de crisis en dat er in zijn onderneming gedurende twee maanden gemiddeld ten minste 20% minder uren gewerkt kan worden als gevolg van die crisis. De werkgever moet daarvoor advies aan de ondernemingsraad vragen en dient tevens een melding te doen bij de minister.
- Bij een positief besluit kan de werkgever de arbeidsrechtelijke instrumenten gedurende twee maanden inzetten. Deze periode kan nog twee keer worden verlengd tot een maximum van 6 maanden. Voor deze afbakening is gekozen zodat de regeling tijdelijk ondersteuning biedt. Als een crisis blijvende gevolgen heeft, is het vanuit economisch perspectief verstandiger om de bedrijfsvoering permanent aan te passen naar de nieuwe situatie.
- Voor de loonsubsidie dient een separate aanvraag te worden ingediend. Dit kan nadat een werkgever loonaangifte heeft gedaan over de uren waarvoor hij loonsubsidie wil krijgen. Een werkgever kan een aanvraag doen voor 2 maanden (en deze maximaal twee keer met 2 maanden verlengen) of een aanvraag doen voor 4 of 6 maanden in één keer. Dit tijdvak loopt wel altijd gelijk met het moment dat de werkgever de instrumenten mag inzetten.
- Tijdens de periode waarin de werkgever de instrumenten kan inzetten en tot vier maanden na afloop daarvan dient de werkgever zich te onthouden van het indienen van een verzoek tot toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag ten aanzien van de werknemers waarvoor een van de genoemde instrumenten worden toegepast.

Proces

- In nauwe samenwerking met de sociale partners, UWV en de Belastingdienst (BD) wordt al enkele jaren gewerkt aan de Wpc.
- In mei en juni 2024 heeft het wetsvoorstel uitgestaan voor internetconsultatie. UWV heeft destijds tevens een pre-toets uitgevoerd. De reacties zijn verwerkt in een gewijzigd wetsvoorstel. Met UWV is sinds de pre-toets gezocht naar de ruimte om tegemoet te komen aan hun zorgen. In de huidige versie van het wetsvoorstel zitten diverse maatregelen om de door UWV geschetste risico's te mitigeren en mogelijkheden om in te grijpen als door UWV geschetste risico's zich daadwerkelijk voordoen. Op bepaalde onderwerpen zien wij geen risico's of schatten wij deze anders in.
- In april 2025 is besloten dat het wetsvoorstel gereed was voor de uitvoeringstoetsen bij UWV, de BD, Autoriteit Persoonsgegevens, Raad voor de Rechtspraak. De reacties hebben we ontvangen in juni/juli.
- Het wetsvoorstel is voor UWV en de Belastingdienst uitvoerbaar als SZW de door de uitvoering geschetste risico's accepteert (zie de als ter info toegevoegde voorgaande nota). Deze toetsen zijn vervolgens weer verwerkt in

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:09:39 +01'00'

het wetsvoorstel. De reactie van de AP en Raad voor de Rechtspraak hebben niet geleid tot wijzigingen.

- De volgende stap is agendering in de CSD t.b.v. de adviesaanvraag aan de Raad van State.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:12:46 +01'00'

Bijlage 2 - Aanpassingen Wpc na versie voor uitvoeringstoetsen

a) Mitigerende maatregelen in verband met rubriek subsidiabele uren in loonaangifte

- De Belastingdienst heeft aandacht gevraagd voor de handhaafbaarheid en betrouwbaarheid van het nieuwe gegeven subsidiabele uren dat werkgevers gaan opgeven in de loonaangifte als gevolg van de Wpc. Op basis van o.a. dit gegeven wordt de hoogte van de loonsubsidie bepaald die werkgevers ontvangen voor niet gewerkte uren.
- Feitelijk controleren of werknemers het aantal opgegeven subsidiabele uren daadwerkelijk niet gewerkt hebben is zeer arbeidsintensief en geautomatiseerd toezicht is niet mogelijk.
- Het wetsvoorstel biedt via de wettelijke verplichting van werkgevers om de juiste gegevens te verstrekken en het feit dat werkgevers alleen loonsubsidie kunnen aanvragen als zij een beschikking voor de initiële aanvraag hebben al twee waarborgen om de juistheid van het nieuwe gegeven te bevorderen.
- Om tegemoet te komen aan de zorgen van de Belastingdienst hebben we hier een aanvullende mitigerende maatregel toegevoegd. Werkgevers worden verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen onverwijld na het indienen van de aanvraag te informeren over de uren waarover loonsubsidie is aangevraagd. De informatie wordt verstrekt per groep van uitwisselbare functies, en betreft de uren waarover verminderde loondoorbetaling voor alle werknemers binnen die groep heeft plaatsgevonden en waarvoor de werkgever een aanvraag loonsubsidie heeft ingediend. Dit is ook een stimulans voor werkgevers om te zorgen dat de betreffende informatie juist wordt opgegeven.
- Financieel belang van de staat [redacted]
- Tot slot, kan de Belastingdienst op basis van signalen van misbruik en oneigenlijk gebruik achteraf risicogericht controleren.

b) Aangiftetijdvakken

- Een kleine groep werkgevers met aangiftetijdvakken van een (half)jaar zou in de knel zijn gekomen bij hun loonsubsidieaanvraag.
- Een werkgever mag zijn aanvraag in beginsel namelijk pas indienen nadat hij loonaangifte heeft gedaan over alle aangiftetijdvakken waarover loonsubsidie wordt aangevraagd.
- Ze zouden lang moeten wachten om loonsubsidie te kunnen aanvragen en bovendien hebben ze mogelijk nog geen aangifte gedaan voordat de aanvraagtermijn van 26 weken is verstreken.
- Voor deze werkgevers is daarom een uitzondering gemaakt. Ze hoeven niet eerst loonaangifte te doen alvorens een subsidieaanvraag te kunnen indienen. In plaats van gegevens in de polisadministratie, mogen ze buiten de polisadministratie om bewijsstukken aanleveren waarmee UWV het voorschot aan loonsubsidie zal berekenen. Bij de vaststelling wordt wel gebruik gemaakt van de gegevens die volgen uit de polisadministratie.
- De beslistermijn voor de vaststelling is wel anders voor werkgevers met een aangiftetijdvak van een (half)jaar. Als de werkgever met een afwijkend aangiftetijdvak later dan 27 weken na afloop van het crisistijdvak loonaangifte doet, start de vaststellingstermijn op het moment dat er loonaangifte is

Nummer: 1	Auteur: [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 12:12:52 +01'00'
Nummer: 2	Auteur: [redacted]	Onderwerp: Markering	Datum: 15-1-2026 12:23:21 +01'00'

gedaan. De beslistermijn voor de ambtshalve vaststelling eindigt dan uiterlijk 4 maanden daarna.

c) Meldpunt

- In de uitvoeringstoetsversie van het wetsvoorstel stond dat de werkgever verplicht was om een belanghebbende vereniging van werknemers, zijnde een vereniging die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt en als vereniging werkzaam is in de betrokken onderneming of bedrijfstak, te informeren over het voornemen Wpc-instrumenten te gaan inzetten.
- Omdat het voor een werkgever lastig en tijdrovend kan zijn om in tijden van crisis te moeten uitzoeken welke verenigingen belanghebbend zijn, is in de MvT opgenomen dat hiervoor een meldpunt zal worden ingesteld. De definitie van vereniging van werknemers is daarop aangepast, zodat alle verenigingen van werknemers op verzoek inzage krijgen in de melding van de werkgever.
- Na overleg met sociale partners en UWV is de opzet van het meldpunt nader uitgewerkt. De meest voor de hand liggende optie is om het meldpunt onder te brengen bij de rijksoverheid. Het idee is dat de werkgever de melding zal kunnen gaan doen op een hiervoor op te nemen formulier op www.rijksoverheid.nl.
- Het melden bij de minister wordt expliciet in het wetsvoorstel opgenomen, omdat bij het meldpunt van de Rijksoverheid er ook persoonsgegevens kunnen worden verwerkt. Op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming is er een wettelijke grondslag vereist om persoonsgegevens te verwerken bij het uitoefenen van een taak in het algemeen belang.
- Op welke wijze (proces en vorm) de werkgever de melding moet doen en een vereniging van werknemers inzage kan krijgen in de melding van de werkgever zal in lagere regelgeving worden vastgelegd.

d) Bestuurlijke boete schenden inlichtingenplicht

- UWV merkte op dat de bestuurlijke boete niet uitvoerbaar is vanwege de zware bewijslast die op UWV rust om verwijtbaarheid aan te tonen en omdat de boete in het kader van de loonsubsidie is gekoppeld aan individuele werknemers.
- De boetesystematiek is aangepast en sluit nu zoveel mogelijk aan bij het Wetsvoorstel handhaving sociale zekerheid. De boete bij het overtreden van de inlichtingenplicht ten aanzien van de aanvraag loonsubsidie is gekoppeld aan het benadelingsbedrag en UWV kan verwijtbaarheid veronderstellen (waarbij een werkgever aannemelijk kan maken dat van verwijtbaarheid geen sprake is).
- De twee elementen (verwijtbaarheid als onderdeel van de overtreding en de koppeling aan individuele werknemers) zijn als gevolg uit de wettekst gehaald.
- Het element verwijtbaarheid was toegevoegd na de internetconsultatie, om de bestuurlijke boete te beperken tot de gevallen waar de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld. Door het als bestanddeel op te nemen, ligt de bewijslast voor de verwijtbaarheid evenwel bij UWV, terwijl uit artikel 5:41 Awb al volgt dat een bestuurlijke boete niet opgelegd kan worden als er geen sprake is van verwijtbaarheid.
- De koppeling met de berekening per werknemer per foutief opgegeven gegeven bij de berekening van de boete bij de loonsubsidie is losgelaten. Voor het gewijzigde voorstel is voor zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij het

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:16:56 +01'00'

Wetsvoorstel handhaving socialezekerheidswetten en het Boetebesluit sociale zekerheid.

- De boete bedraagt niet meer € 515 per werknemer per foutief gegeven, maar 5% (of 15% bij strafverzwarende omstandigheden) van het benadelingsbedrag. Dit is het bedrag aan loonsubsidie dat de werkgever door het overtreden van de inlichtingenverplichting onterecht heeft ontvangen. Dit kan de hele loonsubsidie zijn, of het verschil met de lagere loonsubsidie die zou zijn uitbetaald als wel de juiste gegevens beschikbaar waren geweest.

e) Overige technische aanvullingen

- Peildatum werkgeverslasten: in de loonsubsidie zit een forfaitaire opslag voor de werkgeverslasten. De factor voor deze opslag wordt bij ministeriële regeling vastgesteld. Daaraan is nu ook een peildatum gekoppeld. Bij de berekening van de loonsubsidie wordt in verband met de consistentie en eenvoud gekeken naar de waarde zoals deze is vastgesteld op de laatste dag van het subsidietijdvak. Als gedurende het subsidietijdvak de vastgestelde factor werkgeverslasten wijzigt, is hiermee duidelijk dat het UWV bij de berekening uitgaat van één en (voor het subsidietijdvak) de meest actuele factor.
- Gegevens terugkoppelen: om onduidelijkheid te voorkomen is geëxpliciteerd dat tijdens de loonsubsidieaanvraag UWV geautomatiseerd kan terugkoppelen aan de werkgever voor welke werknemers welke subsidiabele uren zijn opgegeven. Voor zeer grote werkgevers met veel werknemers bestaat de kans dat het terugkoppelen tijdens de aanvraag niet direct mogelijk is. Een werkgever krijgt dan een keus: 1) wachten op de terugkoppeling en zo nodig de volgende dag zijn aanvraag afronden, of 2) zijn aanvraag direct afronden en dat zonder verificatie wordt overgegaan tot ambtshalve vaststelling. Deze uitleg is opgenomen in de memorie van toelichting.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:20:00 +01'00'

Datum
27-08-2025

Onze referentie
2025

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 15-1-2026 12:21:37 +01'00'

Hoofdlijnen advies RvS bij wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

- Het dictum en de toon van het advies noopt tot een kritische blik op het wetsvoorstel. Dat gaan we doen voor omvang van crisis, complexiteit en wendbaarheid. Wendbaarheid uiteraard in overleg met andere directies, gezien de scope van dit punt verder reikt dan het voorliggende wetsvoorstel. Ook vergt het een diepere appreciatie van het advies.
- Het dictum is C (een aantal bezwaren bij het voorstel en advies om het voorstel niet bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal in te dienen, tenzij het is aangepast).
- De belangrijkste punten zijn als volgt:
    - De Raad van State vindt de instrumenten, en de gekozen methodiek van kortdurende ondersteuning met beperkte mogelijkheid tot verlenging voor kleine crises goed navolgbaar. De wettelijke (aangepaste) verankering van de Wtv is positief.
    - Een grootschalige crisis vraagt volgens de Raad van State echter om andere instrumenten en oplossingen en het afstemmen van ondersteunende instrumenten op de aard, ernst en duur van een crisis. Het huidige wetsvoorstel biedt deze flexibiliteit niet en heeft daarom bij grootschalige crisis onvoldoende meerwaarde aldus de Raad van State. De Raad van State vraagt zich af of een regeling voor grootschalige onvoorspelbare crisis vooraf te ontwerpen is.
    - De gekozen benadering met waarborgen om oneigenlijk gebruik te beperkten vergroot de complexiteit van de crisisregeling aanzienlijk (als voorbeeld wordt hier het vragen van advies van de OR benoemd).
    - Een fundamentele aanpak gericht op vergroten van de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst is noodzakelijk. Het alleen mogelijk maken van inzet van arbeidsrechtelijke instrumenten in crisistijden doet daar onvoldoende recht aan. Door in algemene zin de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst te vergroten (zonder de kosten af te wentelen op het collectief), is het treffen van een regeling voor in tijden van crisis minder nodig.

Hoe verder?

- Het dictum en de toon van het advies noopt tot een kritische blik op het wetsvoorstel. Dat gaan we doen voor omvang van crisis, complexiteit en wendbaarheid. Wendbaarheid uiteraard in overleg met andere directies, gezien de scope van dit punt verder reikt dan het voorliggende wetsvoorstel. Ook vergt het een diepere appreciatie van het advies.
- Gezien het dictum moet het wetsvoorstel langs de MR voordat het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer kan. De laatste MR voor het voorjaarsreces en de kabinetswissel is niet haalbaar omdat de aanleverertermijn is verstreken. Bovendien is het gezien de kabinetswissel op korte termijn o.i. logischer dat de nieuwe minister van SZW het wetsvoorstel (al dan niet gewijzigd) indient bij de Tweede Kamer.
- We gaan aan de slag met een nota voor de nieuwe minister over het advies en een voorstel om het advies al dan niet op te volgen.

Woordvoeringslijn

- We gaan het advies bestuderen.

Dank!

Veel dank! Light me de juiste weg voorwaarts.

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 10-3-2026 09:53:12 +01'00'

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directie

Aan Minister van SZW

Datum
10 maart 2026

Onze referentie
2026

Opgesteld door

Bijlage(n)
0

nota

Nader rapport en aanbieden wetsvoorstel Wpc aan de Tweede Kamer

Aanleiding
De Raad van State (RvS) heeft op 4 februari jl. advies uitgebracht over het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) (zie bijlage A voor de Wpc in een notendop). Met deze nota leggen wij het concept nader rapport aan u voor. Graag gaan wij met u hierover in gesprek.

Geadviseerd besluit
- We adviseren u in te stemmen met de reactielijn en de voorgestelde aanpassing van het wetsvoorstel zoals opgenomen in het nader rapport.
- Indien u instemt, zetten wij de laatste puntjes op de i en bereiden wij de stukken voor het aanbieden van het wetsvoorstel aan de MR voor. Vanwege het dictum moet het wetsvoorstel eerst naar de MR voordat het naar de Tweede Kamer kan.

Kernpunten
Inhoud advies Raad van State op hoofdlijnen
- Het dictum is C (een aantal bezwaren bij het voorstel en advies om het voorstel niet bij de Tweede Kamer in te dienen, tenzij het is aangepast).
- De RvS vindt de instrumenten, en de gekozen methodiek van kortdurende ondersteuning met beperkte mogelijkheid tot verlenging voor kleine crises goed navolgbaar.
- Een grootschalige crisis vraagt volgens de RvS echter om andere instrumenten en oplossingen en het afstemmen van ondersteunende instrumenten op de aard, ernst en duur van een crisis. Het huidige wetsvoorstel biedt deze flexibiliteit niet en heeft daarom bij grootschalige crisis onvoldoende meerwaarde aldus de RvS.
- Een fundamentele aanpak gericht op vergroten van de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst is noodzakelijk. Het alleen mogelijk maken van inzet van arbeidsrechtelijke instrumenten in crisistijden doet daar onvoldoende recht aan. Door in algemene zin de wendbaarheid van de arbeidsovereenkomst te vergroten, is het treffen van een crisisregeling minder nodig.
- De gekozen benadering met waarborgen om oneigenlijk gebruik te beperken vergroot de complexiteit van de crisisregeling aldus de RvS (als voorbeeld wordt hier het vragen van advies van de Ondernemingsraad benoemd).

Nummer: 1	Auteur: Vijlbrief, J.A.	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald
Nummer: 2	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 23-3-2026 15:00:22 +01'00'
Nummer: 3	Auteur	Onderwerp: Markering	Datum: 23-3-2026 14:59:29 +01'00'
Nummer: 4	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 23-3-2026 15:00:35 +01'00'
Nummer: 5	Auteur:	Onderwerp: Markering	Datum: 23-3-2026 15:00:36 +01'00'

Reactielijn nader rapport

- Ondanks het dictum adviseren wij u om het wetsvoorstel op korte termijn, via de MR, aan te bieden aan de Tweede Kamer. Dit vanwege de aard van de opmerkingen van de RvS, de passage in het coalitieakkoord om het arbeidsmarktpakket af te ronden en de steun van sociale partners.
- Voor zowel kleine als grote crises bieden de instrumenten in het wetsvoorstel een goede basis. Hiermee geven we vooraf duidelijkheid en zekerheid aan werkgevers en weten zij waar zij aan toe zijn. Bij aanvang van de crisis zal uiteraard ook de afweging worden gemaakt of aanpalend beleid moet worden ontwikkeld voor tijdens of na de periode van de Wpc. Dit aanpalend beleid zal afhankelijk zijn van de crisis, waardoor deze op voorhand niet kan worden bepaald.
- Het bredere punt om de wendbaarheid in de arbeidsovereenkomst te vergroten vraagt andere oplossingen en maatregelen buiten het voorliggend wetsvoorstel. De in het wetsvoorstel opgenomen instrumenten zijn specifiek uitgewerkt voor tijdelijke inzet tijdens crises. In het arbeidsmarktpakket zijn andere maatregelen opgenomen die wendbaarheid buiten crisistijd vergroten. Dit onderwerp kan betrokken worden bij gesprekken met sociale partners over de arbeidsmarkt op de middellange termijn, zoals benoemd in het coalitieakkoord.
- In het advies heeft de RvS benoemd dat het vragen van advies aan de ondernemingsraad (OR) als stap om in aanmerking te komen voor de instrumenten de complexiteit van het wetsvoorstel verhoogt. Om hieraan tegemoet te komen en de regeling flexibeler te maken hebben wij een aanpassing uitgewerkt. Werkgevers moeten vooralsnog elke 2 maanden een aanvraag doen om in aanmerking te (blijven) komen voor de instrumenten uit de Wpc. Elke aanvraag moet gepaard gaan met een advies van de OR.
- Met de aanpassing krijgt een werkgever de keuzemogelijkheid om bij de start een aanvraag te doen voor 2, 4 of 6 maanden. Als vooraf duidelijk is dat de werkgever 6 maanden geraakt wordt door de crisis en de volledige 6 maanden de inzet van de instrumenten nodig heeft, volstaat één aanvraag, ook bij de OR. Hierdoor zijn drie separate aanvragen niet nodig. In het concept nader rapport is deze optie uitgeschreven. UWV doet momenteel een impactanalyse over de gevolgen voor de uitvoering. De aanpassing heeft geen budgettaire gevolgen. In het gesprek staan wij graag stil bij deze aanpassing.
- Tot slot is in het nader rapport een aantal relatief kleine wijzigingen benoemd die zijn doorgevoerd n.a.v. het advies van de RvS.

Datum van inwerkingtreding en uitvoeringstoets UWV

- De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2029. Om 1 januari 2029 te halen, heeft uw ambtsvoorganger UWV medio januari een voorlopige implementatieopdracht gestuurd.
- De implementatieopdracht is verstrekt n.a.v. een overleg tussen de Raad van Bestuur van UWV en uw ambtsvoorganger over de uitvoeringstoets van UVW. UWV had dit overleg gevraagd om de uitvoeringstoets toe te lichten. Ondanks dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is voor UWV, had en heeft UWV moeite met het wetsvoorstel. Het gaat om de eerder gedeelde en met uw voorgangers besproken zorgen over handhaafbaarheid en rechtmatigheid bij de initiële aanvragen, rechtsbescherming, de berekening van de loonsubsidie en de complexiteit van het wetsvoorstel voor werkgevers (zie ook Bijlage B).

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 23-3-2026 15:02:15 +01'00'

bepaalde onderwerpen zien wij geen risico's of schatten wij deze anders in. Desgewenst kunnen wij dit nader toelichten in het gesprek.

Datum
10 maart 2026

Onze referentie
2026[redacted]

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nader rapport bij het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis	Bespreekstuk	
2	Voorstel van de wet personeelsbehoud bij crisis	Ter kennisgeving	
3	Presentatie wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis in de notendop	Ter kennisgeving	

Nummer: 1 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 23-3-2026 15:04:57 +01'00'

Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc)

- Doel: levensvatbare bedrijven in een crisis ondersteunen bij het behouden van zoveel mogelijk werknemers. Deze zekerheid voor werkgevers maakt het aantrekkelijker om werknemers in dienst te nemen en draagt bij aan een gunstig ondernemersklimaat in Nederland.

- Wpc vervangt de huidige regeling Werktijdverkorting (Wtv) voor kleine crises en biedt tevens ondersteuning bij grote crises (schaalbare regeling).

- Werkgevers en werknemers leveren beiden bijdrage. Geen koppeling met WW vanwege noodzaak tot opschaalbaarheid en voorkomen verlies WW-rechten.

Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis: afbakening crisis

- Crises zijn onvoorzienbare omstandigheden buiten het reguliere ondernemersrisico. Dat zijn brand, explosie, plant- en dierziekten en uitzonderlijke weersomstandigheden
- Bij ministeriële regelingen kunnen ook uitval infrastructuur, gewapende conflicten, sancties, rampen en epidemieën als crisis worden aangewezen.
- Ook kunnen andere niet in de wet opgenomen omstandigheden kunnen bij ministeriële regeling als crisis worden aangewezen.

Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc)

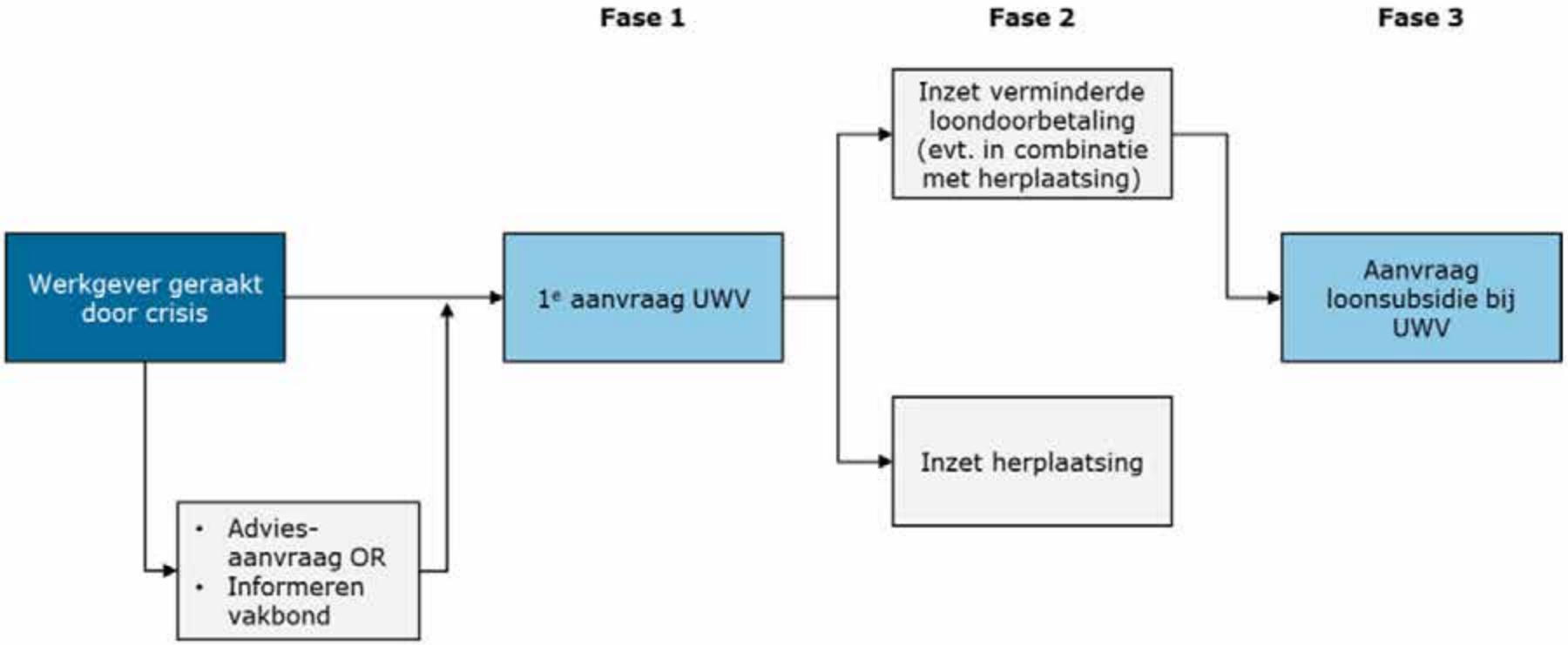
- Werkgevers kunnen gebruik maken van de instrumenten uit de Wpc als zij ten minste twee aaneengesloten maanden gemiddeld ten minste 20% van de arbeidscapaciteit niet op reguliere wijze kunnen benutten.

- De Wpc maakt het mogelijk om werknemers tijdelijk te herplaatsen, waarbij 100% van het loon wordt betaald.

- Een tweede optie is om werknemers tijdelijk minder te laten werken, waarbij een loonsubsidie kan worden aangevraagd. In dit geval wordt over het aantal niet-gewerkte uren 90% loon betaald. Werkgever ontvangt een tegemoetkoming ter hoogte van 65% van het loon (over de niet gewerkte uren). De verdeling is dus 65% overheid – 25% werkgever – 10% werknemer.

- Maximale duur van 6 maanden. Vormgeving is budgetneutraal: premieverhoging Awf van 0,04%.

Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc)



Bijlage B – inhoud en achtergrond Wpc

Korte inhoud wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

- Het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) heeft als doel levensvatbare bedrijven te ondersteunen in het behouden van zoveel mogelijk werknemers in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt.
- Het wetsvoorstel maakt het mogelijk dat de werkgever in tijden van crisis maximaal zes maanden de mogelijkheid krijgt om gecombineerd of afzonderlijk:
    - het loon van een werknemer met 10% te verminderen over door de crisis niet-gewerkte uren (subsidiabele uren);
    - de werknemer te herplaatsen (verrichten van ander passend werk met een gelijke of lagere loonwaarde, onder behoud van dezelfde arbeidsvoorwaarden).
- Voor de subsidiabele uren kan de werkgever vervolgens aanspraak maken op loonsubsidie ter hoogte van 65% van het loon over de niet-gewerkte uren. De lasten van een crisis zijn zo verdeeld over de werkgever, werknemer en overheid (25%, 10% en 65%).
- Bij het uitwerken van de regeling zijn er een aantal kaders meegegeven.
    - In tegenstelling tot de NOW, de steun niet financieren uit de algemene middelen en gerichter inzetten (op bedrijven die geraakt zijn door een crisis en daadwerkelijk met verminderd werk te maken hebben). Iedereen (werkgever, werknemer en overheid) draagt bij.
    - In tegenstelling tot de regeling Werktijdverkorting, een regeling die ook geschikt is voor een crisis van grote omvang.
- Met deze wetenschap is de Wpc vormgegeven vanuit de lessen van de NOW en de uitgangspunten van budgetneutraliteit, opschaalbaarheid, uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en een betere gerichtheid.
- De Wpc is budgetneutraal, doordat het wetsvoorstel de Regeling werktijdverkorting vervangt en de de AWf-premie met 0,04%-punt wordt verhoogd.

Proces totstandkoming Wpc

- Voor de totstandkoming van de Wpc (en het bredere arbeidsmarktpakket) hebben 2 rapporten een belangrijke rol gespeeld, het rapport van de Commissie Borstlap (2020) en het SER-MLT-rapport (juni 2021). Daarnaast is er een met ruime meerderheid door de Tweede Kamer aangenomen motie (de motie-Palland en Tielen van 24 september 2020) waarin wordt opgeroepen een vorm van deeltijd-WW voor te bereiden.
- De genoemde rapporten stellen voor om werkgevers meer wendbaarheid te geven binnen duurzame arbeidsrelaties door het recht te geven om (naast functie, arbeidsplaats en werktijden) de arbeidsomvang te kunnen aanpassen als bedrijfseconomische omstandigheden daarom vragen.
- In het rapport-Borstlap is voorgesteld deeltijdontslag (zonder preventieve toets) tot een bepaald percentage van de arbeidsduur mogelijk te maken. De teruggang in salaris moet met waarborgen moeten worden omkleed, maar wordt gecompenseerd door de overheid, dit om te voorkomen dat ondernemersrisico's worden afgewenteld op het collectief.
- In het SER-MLT-rapport is voorgesteld om de werkgever de mogelijkheid te geven om eenzijdig de arbeidsduur (tijdelijk) met maximaal 20% te verlagen indien het loon volledig wordt doorbetaald. De loonkosten over de verlaagde arbeidsduur worden dan voor 75% verzekerd door een compensatieregeling van Rijkswege, gebruik ervan gaat niet ten koste van opgebouwde WW-rechten.
- In het coalitieakkoord van het kabinet-Rutte IV (december 2021) is hierop voortgebouwd en een budgettair neutrale deeltijd-WW aangekondigd, "met oog voor uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.". Deze randvoorwaarden maakten een bij bedrijfseconomische omstandigheden in te zetten compensatieregeling zoals voorgesteld in het SER-MLT niet mogelijk. Bovendien zijn er economisch gezien aanzienlijke nadelen aan een brede wendbaarheidsregeling waarbij ondernemersrisico's kunnen worden afgewenteld op het collectief. Deze overwegingen hebben ertoe dat geleid dat de in het coalitieakkoord van Rutte-

IV opgenomen deeltijd-WW uitgewerkt als afgebakende crisisregeling in het arbeidsmarktpakket is opgenomen.
- In het regeerprogramma van het kabinet-Schoof en het coalitieakkoord van het kabinet-Jetten is ervoor gekozen om de initiatieven uit het arbeidsmarktpakket voort te zetten.

Uitkomsten uitvoeringstoets UWV op hoofdlijnen
- UWV heeft de volgende risico's benoemd in de uitvoeringstoets en begeleidende brief.
  1) *Handhaafbaarheid en rechtmatigheid beschikkingen initiële aanvraag*: de toets op de initiële aanvraag is moeilijk uitvoerbaar en handhaafbaar. UWV is afhankelijk van de gegevens die de werkgever aanlevert. Met de (te) vage wettelijke norm en gebrek aan expertise kan UWV niet garanderen dat ze tijdig en zorgvuldig tot beschikkingen kunnen komen (zeker bij grote crises), in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel.
  2) *Rechtsbescherming*: in het geval de bestuursrechter oordeelt dat de werknemer belanghebbende is in het kader van de beschikking op de initiële aanvraag, voorziet UWV een substantieel risico op het vastlopen van het proces van beroepszaken en de rechtsgang bij de bestuurs/arbeidsrechter. UWV schat de kans dat dit gebeurt op 50%.
  3) *Berekening loonsubsidie*: ook het beoordelen van de aanvraag loonsubsidie is moeilijk uitvoerbaar en handhaafbaar. UWV ziet correcte polisgegevens als noodzakelijke voorwaarde om de loonsubsidie te berekenen en vraagt om garanties van SZW en FIN dat de Belastingdienst controles zal uitvoeren op de subsidiabele uren.
  4) *Complexiteit voor werkgevers*: volgens UWV is het conceptwetsvoorstel Wpc (te) complex voor veel werkgevers met een risico op veel vragen, klachten, onvolledige en onjuiste subsidieaanvragen die leiden tot uitval en veel bezwaarzaken.
  5) *Uitzondering Dagloonbesluit*: in de memorie van toelichting is het voornemen opgenomen om een uitzondering te creëren in het Dagloonbesluit om ervoor te zorgen dat de loonvermindering op grond van de Wpc geen negatief effect heeft op uitkeringen zoals de WW en WIA. UWV benadrukt dat een uitzondering op gespannen voet staat met de centrale insteek van het aanbrengen van een vergaande vereenvoudiging in het Dagloonbesluit.
- De reactie op de benoemde punten is verwerkt in de memorie van toelichting (komen ook terug in de gespreksvoorbereiding). Deze reactie is als volgt:
  1) Onder andere met de gegevens die de werkgever moet aanleveren en de inlichtingenplicht is de zorgvuldigheid van de besluitvorming volgens ons voldoende geborgd. We kunnen met UWV verkennen of het nader inkleuren van lagere regelgeving over de gegevens die een werkgever moet meesturen bij zijn aanvraag tegemoetkomt aan de zorgpunten van UWV bij de toetsing of een crisis zich heeft voorgedaan.
  2) Aan UWV is toegezegd dat als de risico's die zij zien rond het model van rechtsbescherming zich verwezenlijken er in gezamenlijkheid wordt gezocht naar een oplossing. Tijdens de implementatiefase zullen we verder verkennen welke mogelijkheden hiervoor zijn.
  3) Er zijn waarborgen en mitigerende maatregelen opgenomen om de juistheid en betrouwbaarheid van het nieuwe gegeven subsidiabele uren te bevorderen (zie reactie uitvoeringstoets Belastingdienst).
  4) We erkennen dat er inzet gevraagd wordt van werkgevers. De conclusie van de doenvermogentoets is dat het aanspreken van het doenvermogen van werkgevers in verhouding staat tot wat een werkgever ervoor terugkrijgt. In de implementatie moet hieraan uitgebreid aandacht worden besteed.
  5) Lopende onderhandelingen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

MWP akkoord 24-4-2026 [redacted] 1

BRIEF ONDERTEKENEN

[redacted]

Aan Minister van WenP

Datum
16 april 2026

Onze referentie
2026[redacted]

Opgesteld door

[redacted]

Uiterlijk bij
22 april 2026

Bijlage(n)
2

nota

Nader rapport en wetsvoorstel Wpc aanbieden aan KabKon ten behoeve van aanbieding TK

Aanleiding

Op 24 april ligt het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) in de Ministerraad. Als de MR akkoord gaat, kunt u via het Kabinet van de Koning het wetsvoorstel aanbieden aan de Tweede Kamer. Gezien de tussendeadlines tijdens het reces en deadline voor het aanleveren van stukken bij de vaste commissie SZW, leggen we de stukken reeds aan u voor ter ondertekening, zodat deze na het akkoord van de MR verzonden kunnen worden.

Geadviseerd besluit

Gaat u akkoord met het aanbieden van de Wpc aan het Kabinet van de Koning? Zo ja, dan wordt u verzocht de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel, en het nader rapport te ondertekenen. Na akkoord van de MR op 24 april worden deze dan verzonden.

Kernpunten

- Het Kabinet van de Koning zorgt ervoor dat het nader rapport en het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer wordt ingediend.
- Na aanbieding aan de MR zijn enkele kleine redactionele wijzigingen in de toelichting bij het wetsvoorstel aangebracht.
- Sociale partners zijn op de hoogte gebracht dat het wetsvoorstel aan de Kamer wordt aangeboden.
- Bijgevoegd zijn ook alle relevante beslisnota's, adviezen en uitvoeringstoetsen die gedaan zijn bij het wetsvoorstel, inclusief op verzoek van UWV hun aanbiedingsbrief bij de uitvoeringstoets. Deze stukken worden gelijktijdig met het wetsvoorstel en nader rapport openbaar.
- De eerst volgende procedurevergadering van de commissie SZW is 19 mei. De deadline voor het aanleveren van stukken is 13 mei. Met de eerste tas na het reces (11 mei) zou deze deadline niet gehaald worden. Dat zou betekenen dat agendering twee weken later zou zijn en daarmee de schriftelijke behandeling voor het zomer reces volledig uit beeld raakt.
- Daarom leggen we de stukken aan u voor, zodat deze direct na het akkoord van de MR naar het Kabinet van de Koning worden verstuurd, en de deadline van 13 mei haalbaar is.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nader rapport en wetsvoorstel Wpc aanbieden aan KabKon ten behoeve van aanbieding TK

Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 24-4-2026 12:51:29

MWP akkoord 24-4-2026

1	Nader rapport Wpc	Ondertekenen en doorgeleiden naar KabKon	
2	Wetsvoorstel Wpc	Memorie van toelichting ondertekenen en doorgeleiden naar KabKon	
3	Uitvoeringstoetsen en advlezen	Bijlage bij verzending	
4	Beslisnota's	Bijlage bij verzending	

Datum
16 april 2026

Onze referentie
2026