MWP akkoord 26/8 [redacted] 1

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**TER BESLISSING**

[redacted]

**Datum**
17 augustus 2026

**Onze referentie**
2026-[redacted]

**Opgesteld door**
[redacted]

**Uiterlijk bij**
20 augustus 2026

**Bijlage(n)**
1

Aan Minister van WenP

# nota

Aanbieding nota naar aanleiding van het verslag Wpc

**Aanleiding**

- Op 1 juli 2026 heeft de vaste commissie voor SZW verslag uitgebracht over het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (hierna: Wpc).
- Naar aanleiding van het verslag en het rondetafelgesprek van 9 juni zijn er tevens een aantal onderwerpen geïdentificeerd voor een (beperkte) nota van wijziging (hierna: NvW).

**Geadviseerd besluit**

- Gaat u akkoord met de voorgestelde antwoorden in de nota naar aanleiding van het verslag? In dat geval adviseren we u deze te ondertekenen en verzenden naar de TK. Voor agendering in de procedurevergadering van 8 september, moeten de antwoorden op 1 september bij de TK zijn. 3
- Gaat u akkoord met verdere uitwerking van de voorgestelde onderwerpen in een NvW?
- Maandag 24 augustus staat de Wpc ook op de voorlopige agenda van de beleidsstaf. 2

**Kernpunten**

- In de toelichting bij deze nota is een aantal thema's en de bijbehorende antwoordlijn opgenomen waar we u graag expliciet op wijzen. Het gaat de thema's: 1) afbakening van crises, 2) vormgeving van de arbeidsrechtelijke instrumenten, 3) raming en AWf-premie, 4) lagere regelgeving en 5) Toeslagenwet.
- De antwoorden zijn afgestemd met de sociale partners, intern SZW (WBJA, FEZ, ASEA, AV, CAO), relevante departementen, UWV en FIN/BD.
- We stellen twee aanpassingen van de Wpc voor middels een NvW:
    - (Wetstechnische) verschuiving van de plek waar de arbeidsrechtelijke instrumenten worden opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Dit naar aanleiding van inbreng bij het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer. Hierin kwam naar voren dat de plaatsing in boek 7 met verplichtingen voor de werknemer niet passend is omdat het gaat om instrumenten voor werkgevers.
    - Uitbreiding van ontslagvarianten waarna de werkgever de instrumenten uit het wetsvoorstel niet meer mag inzetten. Nu mag een werkgever vanaf het moment dat hij vanwege bedrijfseconomische redenen een ontslagaanvraag indient bij UWV, de ontslagcommissie of kantonrechter de instrumenten verminderde

# Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Aanbieding nota naar aanleiding van het verslag

## Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: FreeText Datum: Onbepaald

MWP akkoord 26/8

Nummer: 2 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

Nummer: 3 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Graag nog 1 punt eerst bespreken voor verzending

loondoorbetaling en herplaatsing niet meer inzetten. De loonsubsidie wordt tevens met 25% gekort. Het doel van de Wpc wordt dan immers niet meer bereikt. Voorgesteld wordt om deze situaties uit te breiden met ontslag bij faillissement, WSNP of de fictieve opzegging door UWV, omdat deze gevallen vergelijkbaar zijn met de bestaande voorwaarden.

- Begin 2026 heeft UWV een voorlopige implementatieopdracht ontvangen om te starten met voorbereidende werkzaamheden richting inwerkingtreding per 1 januari 2029. Hoe eerder de wetgeving definitief is, hoe groter de kans dat 1 januari 2029 inderdaad haalbaar blijft. Vandaar dat de planning is dat de nota n.a.v. verslag in de eerste procedurevergadering van de vaste commissie SZW na het zomerreces (8 september) besproken kan worden.
- Daarbij speelt ook een rol dat in zowel de TK als EK tijdens de wetsbehandeling van het wetsvoorstel flex moties en toezeggingen zijn aangenomen die zien op een spoedige behandeling en een zo snel mogelijke inwerkingtreding van het resterende arbeidsmarktpakket.
- De voorgestelde wijzigingen in de NvW zijn op ambtelijk niveau afgestemd met UWV. Daaruit kwam naar voren dat een uitvoeringstoets niet nodig is na verwerken van hun inbreng. De NvW zit de planning dus niet in de weg en kan voor de wetsbehandeling naar de TK als u akkoord bent met het voorstel.

**Toelichting**
Hieronder volgt een aantal onderwerpen uit de nota n.a.v. het verslag, waar we u graag expliciet op wijzen.

**(1) Afbakening van crises**

- In het verslag zijn vragen gesteld over de definitie van het begrip crisis en de vaststelling van een crisis.
- In reactie op de vraag of het crisisbegrip voldoende duidelijk is, is in de nota n.a.v. verslag nader toegelicht waarom het crisisbegrip passend, duidelijk en uitvoerbaar is en wat het onderscheid is tussen de verschillende categorieën.
- De rapporteurs hebben namens de commissie gevraagd naar de beleidsruimte om als aan de voorwaarden wordt voldaan, af te zien van het aanwijzen van een crisis. Ook is in een position paper voor het rondetafelgesprek op 9 juni het risico benoemd dat het bepalen wat een crisis is een politiek besluit wordt.
- In het wetsvoorstel is inderdaad bepaald dat de minister van SZW onder genoemde voorwaarden een omstandigheid als crisis *kan* aanwijzen. Door de kan-bepaling heeft de minister de ruimte om, ook als de omstandigheid aan de omschrijving en de voorwaarden voldoet, af te zien van de aanwijzing als crisis.
- De beleidsruimte is niet onbegrensd. De keuze moet de toets aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur kunnen doorstaan. Zo moet de minister bij het besluit om een omstandigheid al dan niet als crisis aan te wijzen onder andere zorgvuldigheid betrachten, de belangen van betrokken partijen afwegen en gelijke gevallen gelijk behandelen.

## (2) Vormgeving arbeidsrechtelijke instrumenten

*Bedrijfseconomisch ontslag*

- In het verslag worden vragen gesteld over het niet mogen inzetten van de instrumenten bij bedrijfseconomisch ontslag en het verminderen van de loonsubsidie met 25% als een aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag tijdens of tot vier maanden na afloop van het crisistijdvak wordt gedaan.
- In een aantal vragen schemert door dat partijen dit te strikt vinden, in andere dat het niet ver genoeg gaat.
- In de reactie wordt aangegeven dat hierin een balans is gezocht tussen vooraf aanzetten tot goed na te denken bij werkgevers over het inzetten van de instrumenten of meteen over te gaan tot bedrijfsaanpassingen en het tegelijkertijd niet onmogelijk maken van bedrijfseconomisch ontslag.
- Hierbij wordt ook aangegeven dat er bij de ontslag-routes (via UWV, ontslagcommissie of kantonrechter) nog de situatie ontbreekt dat bedrijfseconomisch ontslag wordt aangevraagd in geval van faillissement. Aangezien het in dit geval onwenselijk is dat deze werknemers wel met de inzet van de instrumenten te maken kunnen krijgen tijdens de opzegtermijn terwijl dat bij andere werknemers niet het geval is, wordt voorgesteld deze situatie toe te voegen via een Nota van Wijziging.

*Ondersteuning zelfstandigen / flexibele arbeidskrachten*

- Er wordt een aantal keer gevraagd naar de ondersteuning die de Wpc biedt aan zelfstandigen en flexibele arbeidskrachten.
- De Wpc is erop gericht werkgevers meer flexibiliteit te bieden tijdens een crisis. De instrumenten mogen ook ingezet worden bij flexibele arbeidskrachten. Ook payroll-medewerkers en uitzendkrachten kunnen onder de regeling vallen. Het is dan de payroll-organisatie of het uitzendbureau dat die de instrumenten aanvraagt en inzet en niet de inlener, als zij geraakt zijn door de crisis bij de inlener (20% arbeidscapaciteit niet kunnen benutten).
- Zelfstandigen vallen niet onder de regeling. Zij hebben al meer flexibiliteit en dragen niet bij aan het AWf (en dus niet aan de financiering van de loonsubsidie). Zelfstandigen ondernemen voor eigen rekening en risico. Tijdens de Covid-19 pandemie was de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) ingericht. Er is geen vervolg gegeven aan de Tozo. Daarmee is de Bbz 2004 weer het vangnet waar zelfstandigen op kunnen terugvallen.

*Verminderde loondoorbetaling toepassen met terugwerkende kracht*

- In een position paper voor het rondetafel gesprek in de Tweede Kamer op 9 juni is aandacht gevraagd voor de gevolgen van het toepassen van de verminderde loondoorbetaling met terugwerkende kracht voor situaties waarin het al betaalde loon al is uitgegeven aan kosten van levensonderhoud. De leden van de fractie van PRO hebben gevraagd om een reactie op alle punten uit het position paper en daarmee ook op dit punt.
- De Wpc maakt het mogelijk dat werkgevers het loon met 10% verminderen (tot Wml) voor niet gewerkte uren over maximaal 6 maanden. Dit kan met terugwerkende kracht, dus ook in één maand deze 10% vermindering over de voorgaande 6 maanden in één keer. Daarbij moet de werkgever wel iedere maand het Wml blijven uitbetalen.
- De vermindering zal voor een werknemer nooit als verrassing mogen komen. Hij weet dat hij door de crisis minder uren heeft gewerkt en de werkgever

# Pagina: 3

Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Ik wil deze nog even bespreken aub

moet vanuit goed werkgeverschap de werknemer tijdig informeren dat hij de instrumenten gaat inzetten. Bovendien heeft de werkgever er belang bij om niet te lang te wachten met het toepassen van de verminderde loondoorbetaling omdat toepassen een voorwaarde is voor het ontvangen van loonsubsidie (en daarmee van belang is voor de liquiditeit van de werkgever). Ook heeft de werkgever een financiële prikkel om de verrekening z.s.m. te laten plaatsvinden gezien de geraaktheid door de crisis en de impact op de liquiditeitspositie.

- Toch kan een gestapelde vermindering impactvol zijn voor werknemers. Hierover gaan we graag met u in gesprek.
- In het uiterste geval (werkgever verwerkt de gestapelde vermindering van 6 maanden in 1 maand) kunnen werknemers met een inkomensterugval van 60% van het loon te maken krijgen. Dit betekent dat werknemers met een inkomen van 250% Wml of lager in ieder geval één maand verminderd kunnen worden tot 100% Wml (ofwel vermindering van 150%-punt). Deze grens wordt lager naarmate de werkgever minder verminderingen stapelt (zie bijlage I voor enkele voorbeelden). Bovenstaand voorbeeld is ook opgenomen in de nota n.a.v. verslag.
- Een aanpassing die dit kan adresseren is het maximeren van de vermindering die in één maand verwerkt mag worden (naast de grens dat dit niet minder dan het Wml mag zijn).

*Regeldrukeffecten*

- In het verslag wordt een aantal keer gevraagd naar de regeldrukeffecten voor werkgevers en werknemers in de verschillende fases.
- Hierbij wordt verwezen naar de regeldruktoets die in de memorie van toelichting is opgenomen. Er wordt meegegeven dat de regeldruk voor grote werkgevers waarschijnlijk hoger ligt vanwege het grotere aantal werknemers en vaak complexere organisatiestructuur. Een onderscheid tussen kleine en grote werkgevers valt echter niet te maken. Dit zou een vals gevoel van precisie kunnen geven terwijl het al om een grove inschatting gaat.

**(3) Raming en AWf-premie**

- In het verslag stelt de TK vragen bij de raming van de uitgaven in crisistijd in relatie tot het verhogen van de AWf-premie. Hierbij vraagt de TK hoe het kabinet de uitgaven aan de Wpc gaat monitoren.
- In het antwoord wordt toegelicht dat de Wpc via een verhoging van de AWf-premie naar verwachting budgetneutraal is. Het gaat hierbij echter om een lange periode. Er zou bijvoorbeeld twintig jaar lang geen crisis kunnen zijn, waarna in een korte tijd de Wpc meermaals ingezet moet worden. De Wpc-uitgaven in de jaren na invoering geven vanwege de aard van de regeling weinig zekerheid over het toekomstige aantal crises en de bijbehorende uitgaven.
- De antwoorden geven daarbij aan dat het kabinet afzonderlijk besluit over de inkomsten en uitgaven van het Rijk. Volgens de begrotingsregels van het kabinet leiden hogere of lagere Wpc-uitgaven dus niet tot een aanpassing van de AWf-premie.
- Daarnaast wordt er in de vragen aandacht besteed aan misbruik en oneigenlijk gebruik en de vraag of de regeling voldoende fraudebestendig is.
- In de antwoorden wordt uiteengezet welke mitigerende maatregelen zijn getroffen (o.a. het betrekken van de medezeggenschap, arbeidsrechtelijke context van de instrumenten, inlichtingenplicht met de mogelijkheid van een

bestuurlijke boete). Het uitgangspunt is dat de werkgever de instrumenten juist inzet. Misbruik en oneigenlijk gebruik volledig uitsluiten is niet mogelijk, maar met de mitigerende maatregelen wordt de regeling afdoende fraudebestendig geacht.

**(4) Lagere regelgeving: doorwerking verminderde loondoorbetaling op uitkering en verrekening inkomsten met uitkering**

- In het verslag wordt door de leden van de fractie van PRO gevraagd naar de lagere regelgeving in verband met het voorkomen van de doorwerking van de verminderde loondoorbetaling op grond van de Wpc in de hoogte van uitkeringen en het verrekenen van inkomsten tijdens een uitkering.
- In de beantwoording is het streven opgenomen om het wijzigingsbesluit in het vierde kwartaal open te stellen voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen. Op dit moment lijkt deze planning haalbaar.
- De beoogde uitzondering in het Dagloonbesluit als gevolg waarvan de verminderde loondoorbetaling op grond van de Wpc geen gevolgen heeft voor de uitkering is voor sociale partners en naar verwachting ook een deel van de Tweede Kamer zeer belangrijk voor steun voor het wetsvoorstel.

**(5) Toeslagenwet**

- Door de verminderde loondoorbetaling in de Wpc kan het loon van (in deeltijd werkende) werknemers dalen tot onder het voor hun huishouden van toepassing zijnde sociaal minimum. Deze werknemers hebben dan geen recht op een toeslag in het kader van de Toeslagenwet (TW). Recht op TW is er alleen voor rechthebbenden van een loondervingsuitkering waarvan het inkomen onder het sociaal minimum komt. Ook bij loondoorbetaling bij ziekte kan er recht zijn op TW maar dit recht loopt via het recht op een Ziektewet-uitkering (die in geval van loondoorbetaling bij ziekte niet uitgekeerd wordt). Voor mensen zonder recht op een loondervingsuitkering is er geen recht op TW.
- Met het oog hierop is onderzocht of het wenselijk is om de verminderde loondoorbetaling uit de Wpc als basiswet op te nemen in de Toeslagenwet. Advies is om dit niet te doen. Overwegingen zijn (zie ook bijlage II):
    - de verminderde loondoorbetaling uit de Wpc kent reeds een minimumuurloongarantie en is geen loondervingsuitkering;
    - er bestaat reeds een passende en toereikende sociale voorziening (de Participatiewet);
    - het is niet nodig om te voorkomen dat de groep waar het om gaat zich tot twee loketten hoeft te wenden (zoals bij de TW wel het geval is);
    - het zou een fundamentele wijziging van de doelgroep van de TW zijn die mogelijk dan breder getrokken zou moeten naar nog meer andere groepen zonder loondervingsuitkering.

**Bijlagen**

| Volgnummer | Naam | Actie | Informatie |
|---|---|---|---|
| 1 | Nota naar aanleiding van het verslag | Verzenden aan TK | Voor verzending moet de nummering nog verwijderd worden |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 | Bijlage I – Rekenvoorbeelden | Ter informatie | |
| 3 | Bijlage II – Wpc en Toeslagenwet | Ter informatie | |
| | | | |

**Datum**
17 augustus 2026

**Onze referentie**
2026-[redacted]

**Bijlage I – Rekenvoorbeelden verrekenen verminderde loondoorbetaling**

*In onderstaande voorbeelden wordt een vereenvoudigde situatie weergegeven waarbij de werkgever tussen januari en juli geraakt is door een crisis (crisistijdvak van 6 maanden) en het instrument verminderde loondoorbetaling toepast voor 100% bij een werknemer die een fulltime baan heeft van 40 uur.*

***Basis***

De werkgever verwerkt iedere maand meteen de verminderde loondoorbetaling van 10% toe. Bij de werknemer die 140% Wml verdient kan deze volledig worden toegepast (voorbeeld 1). Voor de werknemer die <111,1% Wml verdient is dit niet het geval. Daar kan er verminderd worden tot Wml (voorbeeld 2).

*Voorbeeld 1: inkomen van 140% Wml, maandelijkse verwerking*

| | Jan | Feb | Mrt | Apr | Mei | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Inkomen | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 |
| Vld | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Toegepast | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Resterend | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Betaald | € 3.274 | € 3.274 | € 3.274 | € 3.274 | € 3.274 | € 3.274 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 |

*Voorbeeld 2: inkomen van 106% Wml, maandelijkse verwerking*

| | Jan | Feb | Mrt | Apr | Mei | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Inkomen | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 |
| Vld | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Toegepast | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Resterend | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Betaald | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 |

***Uitgestelde verwerking***

De werkgever krijgt ook de mogelijkheid de verminderde loondoorbetaling met terugwerkende kracht toe te passen. Dit zal in veel gevallen gebeuren, aangezien er enige tijd overheen gaat tussen de start van de crisis, het voorbereiden, indienen en beoordelen van de aanvraag, en vervolgens het toepassen van de verminderde loondoorbetaling. In het meest extreme geval stapelt de werkgever de vermindering voor alle maanden. Ook hier geldt dat de werkgever – kort gezegd – het Wml moet uitbetalen in de maand dat hij de vermindering verrekent. Dit betekent dat bij de werknemer die 140% Wml verdient de vermindering in 3 stappen kan verrekenen waarvan 2 tot Wml (voorbeeld 3). Bij een inkomen van 106% zijn hier 6 stappen voor nodig, allen een vermindering tot Wml (voorbeeld 4). Hogere inkomens >111,1% Wml kunnen dus te maken krijgen met een betaling met een gestapelde vermindering >10%. Inkomens lager

dan <111,1 Wml krijgen alleen te maken met een verschuiving van de maanden dat er 10% verminderd wordt, omdat stapelen daar niet kan.

*Voorbeeld 3: inkomen van 140% Wml, volledige stapeling van de vermindering*

| | Jan | Feb | Mrt | Apr | Mei | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Inkomen | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 |
| Vld | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 364 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Toegepast | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 1.039 | € 1.039 | € 104 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Resterend | € 364 | € 728 | € 1.091 | € 1.455 | € 1.819 | € 2.183 | € 1.143 | € 104 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Betaald | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 | € 2.598 | € 2.598 | € 3.534 | € 3.638 | € 3.638 | € 3.638 |

*Voorbeeld 4: inkomen van 106% Wml, volledige stapeling van de vermindering*

| | Jan | Feb | Mrt | Apr | Mei | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Inkomen | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 |
| Vld | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Toegepast | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 | € 156 |
| Resterend | € 156 | € 312 | € 468 | € 624 | € 779 | € 935 | € 779 | € 624 | € 468 | € 312 | € 156 | € 0 |
| Betaald | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.754 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 | € 2.598 |

*Aandachtspunten*

- Bij de verwerking moet de werkgever er rekening mee houden dat hij start met de verwerking van de verminderde loondoorbetaling voordat de termijn voor het aanvragen van de loonsubsidie is verstreken (26 weken na afloop van het crisistijdvak). Anders kan de werkgever geen loonsubsidie ontvangen.
- Verder is er vanuit de Wpc geen grens gesteld aan de termijn waarin de vermindering moet zijn toegepast. Regulier komt deze na 5 jaar te vervallen. De werknemer kan dus enige tijd na afloop van de crisis nog te maken krijgen met de uitgestelde verminderde loondoorbetaling.
- De grens van de minimale betaling wanneer de werkgever achteraf verwerkt geldt niet bij de eindafrekening. Een werknemer die uit dienst gaat kan dus te maken krijgen met een terugbetaling aan de werkgever.

## Bijlage II bij nota bij nota n.a.v. het verslag

**De verminderde loondoorbetaling op grond van de Wpc**

- Met de verminderde loondoorbetaling kan de werkgever **het loon van werknemers met maximaal 10% verlagen**. Aangezien het loon alleen mag worden verlaagd over uren waarop als gevolg van de crisis niet gewerkt kan worden, is de procentuele daling van het totale loon van een werknemer **evenredig aan het percentage werktijdvermindering**. Voor werknemers die door de crisis helemaal niet kunnen werken (100% werktijdvermindering) daalt het loon met 10%. Voor werknemers met 50% werktijdvermindering daalt het loon met 5%. Het toepassen van deze verminderde loondoorbetaling is tevens een voorwaarde voor het recht op loonsubsidie.
- De verminderde loondoorbetaling mag worden toegepast op voorwaarde dat **ten minste het wettelijk minimumloon per uur** wordt betaald (zie in het wetsvoorstel het nieuwe artikel 660b, eerste lid onder b BW). Voor werknemers die exact het minimumloon verdienen mag er daarom geen verlaging worden toegepast. Voor werknemers die een loon verdienen tussen het minimumloon en 111,1% van het minimumloon kan de maximale verlaging van 10% niet volledig worden toegepast. Bij een loon van 111,1% van het minimumloon of meer kan de loonverlaging volledig worden toegepast en resteert een loon dat hoger is dan het wettelijk minimumloon.
- De verminderde loondoorbetaling mag ook **met terugwerkende kracht** worden toegepast. Daarmee kan de werkgever de verminderde loondoorbetaling achteraf over meerdere maanden tegelijk toepassen (stapelen). Ook dan geldt **dat over de maand waarop de verminderde loondoorbetaling over de voorgaande maanden wordt verrekend, de betaling per uur over die maand ook niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon**. Artikel 13 van de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag stelt namelijk dat het minimumloon niet vatbaar is voor inhouding of verrekening door de werkgever. Het deel van de verminderde loondoorbetaling dat op basis van dit artikel niet mag worden verrekend resulteert dan in een vordering van de werkgever op de werknemer die in een latere maand kan worden verrekend met het loon. Daarbij geldt uiteraard weer dat de betaling per uur niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon.
- Uit het bovenstaande volgt dat bij toepassing van de verminderde loondoorbetaling de werknemer **ten minste het wettelijk minimumloon blijft verdienen**. **Ook bij verrekening** (stapeling) van de verminderde loondoorbetaling met terugwerkende kracht over meerdere maanden zal de werknemer altijd het minimumloon per uur blijven ontvangen.

**De Toeslagenwet**

- UWV kan op grond van de Toeslagenwet (hierna: TW) een toeslag verlenen als er **recht op loondervingsuitkering** bij UWV[1] bestaat. Het doel van de TW is om **te voorkomen dat mensen een inkomen onder het voor hun leefsituatie van toepassing zijnde sociaal minimum[2] of laatst verdiende loon krijgen** als zij werkloos, ziek of arbeidsongeschikt worden.
- De TW is een voorziening en wordt gefinancierd uit de algemene middelen. Daarnaast heeft de TW een toets op **gezinsinkomen**. In tegenstelling tot de bijstandsregelingen (Participatiewet, IOAW en IOAZW) geldt er echter **geen vermogenstoets**.
- Bij de TW geldt het uitgangspunt dat een uitkering plus toeslag **niet hoger mag zijn dan hetgeen is verzekerd in de basiswet**. De uitkeringen samen worden gemaximeerd tot het oude loonniveau van vóór de verzekerde gebeurtenis (werkloosheid, ziekte of

[1] Volgens de TW wordt onder loondervingsuitkeringen verstaan: de basisuitkeringen WW, ZW, WIA, WAO, WAZ, alsmede een uitkering of inkomensvoorziening op grond van de Wajong, Wazo, de Wamil en de IOW. In geval van loondoorbetaling bij ziekte kan er ook recht op TW zijn.

[2] Het sociaal minimum in de Toeslagenwet is voor gehuwden en samenwonenden gelijk aan het minimumloon, voor alleenstaanden gelijk aan 70% van dat minimumloon en voor woningdelers gelijk aan 50% van dat minimumloon (artikel 8a van de Toeslagenwet). Het minimumloon is in artikel 1 eerste lid onderdeel f van de Toeslagenwet gedefinieerd als het in artikel 8 eerste lid onderdeel b van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag vermelde referentieminimummaandloon: bruto per 1 juli 2026: € 2.337,00 per maand exclusief vakantiebijslag. Het minimumuurloon is op dit referentieminimummaandloon gebaseerd door het te delen door 36 uur en door 4 ⅓ week per maand (artikel 14 tiende lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

arbeidsongeschiktheid). Als het verzekerde loon onder het sociaal minimum ligt, kunnen mensen daarbovenop aanvullende bijstand nodig hebben.

- Sinds 2004 is **ook in geval van loondoorbetaling bij ziekte recht op een TW-toeslag.** Zieke werknemers hebben namelijk **recht op** een ZW-uitkering die in geval van loondoorbetaling bij ziekte niet wordt uitgekeerd (artikel 29 eerste lid ZW)[3]. Dit recht op ZW-uitkering maakt dat er sprake is van recht op een loondervingsuitkering, waardoor ook recht bestaat op de Toeslagenwet.

**De verminderde loondoorbetaling op grond van de Wpc en de Toeslagenwet**

- De verminderde loondoorbetaling kan ertoe leiden dat het (maand)inkomen van **werknemers tot onder het voor hun leefsituatie van toepassing zijnde sociaal minimum daalt, of (als het inkomen al lager was dan het sociaal minimum) het inkomen nog verder onder het sociaal minimum daalt**. Dit ondanks dat de verminderde loondoorbetaling alleen mag worden toegepast voor zover het loon ten minste het wettelijk minimumloon per uur bedraagt. Het is beleidsmatig onwenselijk dat het inkomen van mensen onder het sociaal minimum komt. Werknemers die als gevolg van de verminderde loondoorbetaling een inkomen onder het sociaal minimum hebben, kunnen dan een beroep doen op een bijstandsuitkering.
- Met het ook hierop is onderzocht of het wenselijk is om de verminderde loondoorbetaling uit de **Wpc als basiswet op te nemen in de Toeslagenwet**. Een aantal overwegingen:
  - Een van de redenen waarom de Toeslagenwet is ingesteld is dat rechthebbenden van een loondervingsuitkering die onder het sociaal minimum terechtkomen **niet bij twee loketten** uitkeringen hoeven aan te vragen (UWV en gemeente). Omdat zowel de loondervingsuitkering als de toeslag door UWV wordt uitgevoerd hebben zij door de TW maar met één loket te maken. Dit argument gaat echter niet op voor het opnemen van de Wpc in de TW, omdat het hier niet om een groep met een loondervingsuitkering gaat.
  - De reden dat de TW in 2004 is opengesteld voor loondoorbetaling bij ziekte is dat er **in het tweede ziektejaar geen minimumuurloongarantie** geldt (in tegenstelling tot het eerste ziektejaar). De verminderde loondoorbetaling uit de Wpc kent echter wel een minimumuurloongarantie.
  - Voor de groep mensen die na toepassing van de verminderde loondoorbetaling een inkomen heeft onder het voor hun leefsituatie van toepassing zijnde sociaal minimum is de Participatiewet **een passende en toereikende sociale voorziening**. Voor deze bijstandsregeling bestaat wel een vermogenstoets (in tegenstelling tot in de Toeslagenwet), waardoor huishoudens met een vermogen boven de vermogensgrens van geacht worden een deel van dit vermogen aan te wenden om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien. Een groot deel van deze groep zijn werknemers die in deeltijd werken. Aannemelijk is dat een deel hiervan voorafgaand aan de verminderde loondoorbetaling reeds onder het sociaal minimum zat en mogelijk recht op bijstand had. Voor deze laatste groep verandert de situatie door de Wpc-loonvermindering niet.
  - Het toevoegen van de Wpc als basiswet in de TW is een **fundamentele wijziging van de doelgroep van de TW**. Op dit moment is er alleen recht op een toeslag als er recht is op een loondervingsuitkering. Werknemers met een Wpc-loonvermindering recht geven op TW zou een verbreding betekenen van de doelgroep van de TW naar mensen zonder loondervingsuitkering, die dan mogelijk breder getrokken moet worden dan alleen de Wpc.
  - Het recht op TW voor de verminderde loondoorbetaling zou een (beperkt) budgettair extra beslag met zich meebrengen dat op de SZW-begroting gevonden zou moeten worden.

[3] In geval van een no-risk polis komt de ZW-uitkering wel tot uitbetaling.