

**Regeling van de Minister van Werk en Participatie
van Datum, nr. 2026-0000141649, houdende nadere regels over
personeelsbehoud bij crisis en tot wijziging van de Regeling
looncomponenten en arbeidsduur (Regeling personeelsbehoud bij crisis)**

De Minister van Werk en Participatie ;

Gelet op de artikelen 3, vierde lid, 8, eerste lid, 12, derde lid, 14, achtste lid, 16, tweede lid, van de Wet personeelsbehoud bij crisis en artikel 660b, zesde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 2, vijfde lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding;

Besluit:

Hoofdstuk 1. Begripsbepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze regeling wordt verstaan onder:

KvK-nummer: een door een Kamer van Koophandel toegekend uniek nummer aan de werkgever in het handelsregister als bedoeld in de artikelen 9, eerste lid, aanhef en onderdeel a en 12, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Handelsregisterwet 2007;

RSIN: een rechtspersonen en samenwerkingsverbanden informatienummer dat door de Kamer van Koophandel wordt verstrekt bij inschrijving van rechtspersonen en samenwerkingsverbanden in het handelsregister als bedoeld in artikel 12, aanhef en onderdeel a, van de Handelsregisterwet 2007;

wet: Wet personeelsbehoud bij crisis.

Hoofdstuk 2. Informeren vereniging van werknemers en gegevensverwerking

Artikel 2. Informeren vereniging van werknemers

1. Een werkgever doet melding aan Onze Minister als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onder b, van de wet, door indiening van een door Onze Minister beschikbaar gesteld formulier voorafgaand aan een aanvraag als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de wet, of een aanvraag tot verlenging als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de wet.
2. Bij indiening van het formulier, verstrekt de werkgever de volgende gegevens:
 - a. de naam-, adres- en contactgegevens en indien aanwezig, het KvK-nummer van de werkgever;
 - b. de omstandigheid die de werkgever aanmerkt als crisis als bedoeld in artikel 2 van de wet en waarvoor de werkgever een aanvraag als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de wet, of een aanvraag tot verlenging als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de wet, doet.

Artikel 3. Gegevensverwerking

1. De gegevens die op grond van artikel 2 door Onze Minister worden verwerkt worden verstrekt aan verenigingen van werknemers.
2. De gegevens, bedoeld in artikel 2, worden vernietigd na een periode van maximaal 5 jaar, te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gegeven.
3. Onze Minister is belast met de uitvoering van de werkzaamheden in verband met artikel 3, eerste lid, onder b, van de wet en verwerker als bedoeld in artikel 4 van de Algemene verordening gegevensbescherming van de gegevens die zij verwerkt op grond van artikel 3, eerste lid, onder b, van de wet.

Hoofdstuk 3. Gegevens bij aanvraag crisistijdvak

Artikel 4. Gegevens bij initiële aanvraag en verlening crisistijdvak

De werkgever verschaft bij de aanvraag, bedoeld in artikel 3, eerste lid, en de aanvraag tot verlenging, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de wet, de naam-, adres- en contactgegevens van de werkgever, het RSIN, of indien de werkgever dat niet heeft, het burgerservicenummer van de werkgever en gegevens en bescheiden waaruit blijkt:

- a. het bestaan van een crisis als bedoeld in artikel 2 van de wet waarvoor de werkgever de aanvraag doet, waarbij in geval van een aanvraag tot verlenging kan worden volstaan met een verwijzing naar het kenmerk van de beschikking op de eerste aanvraag, bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de wet;
- b. dat de werkgever door de crisis is geraakt als bedoeld in artikel 5 van de wet;
- c. op welke tijdvak de aanvraag ziet;
- d. dat de werkgever van de aanvraag bij Onze Minister een melding heeft gedaan als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel b, van de wet.
- e. dat de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering, in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen of daarvan heeft afgezien, als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel c, van de wet;
- f. of in het advies, bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel c van de wet, kanttekeningen zijn geplaatst bij de beweegredenen voor het voorgenomen besluit;
- g. de motivering van de werkgever om van het advies van de ondernemingsraad af te wijken, bedoeld in artikel 25, lid 5, van de Wet op de ondernemingsraden, indien het advies van de ondernemingsraad niet of niet geheel is gevolgd;

Hoofdstuk 4. Loonsubsidie

Artikel 5. Gegevens bij aanvraag loonsubsidie

1. De werkgever verschaft bij de aanvraag, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet:

- a. de naam-, adres- en contactgegevens, het RSIN, of indien de werkgever dat niet heeft, het burgerservicenummer van de werkgever;
 - b. het loonheffingnummer waarvoor de aanvraag loonsubsidie wordt ingediend;
 - c. de subsidiabele tijdvakken waarvoor de aanvraag loonsubsidie wordt ingediend;
 - d. de aangiftetijdvakken waarin het loon is verantwoord dat betrekking heeft op het subsidietijdvak;
 - e. de burgerservicenummers waarvoor de aanvraag loonsubsidie wordt ingediend;
 - f. het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt;
 - g. indien de polisgegevens bij de aanvraag voorhanden zijn, een bevestiging op de uit de polisadministratie getoonde gegevens per burgerservicenummer die noodzakelijk zijn voor de berekening van de loonsubsidie, te weten het SV-loon, de subsidiabele uren, de verloonde uren en indien van toepassing de code incidentele inkomstenvermindering;
 - h. indien van toepassing, de vermelding dat voor een werknemer waarvan het loon is meegenomen in de aanvraag voor loonsubsidie, de werkgever heeft verzocht om toestemming van het UWV of een ontslagcommissie om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen, of heeft verzocht om vervangende toestemming bij de kantonrechter, in de periode vanaf de aanvang van een crisistijdvak tot en met vier maanden na afloop van het crisistijdvak als bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, van de wet.
2. Indien een werkgever een aangiftetijdvak hanteert van een halfjaar of jaar en nog geen loonaangifte heeft gedaan over het loon binnen de subsidiabele tijdvakken, is het eerste lid, onderdeel d, niet van toepassing en geldt in afwijking van het eerste lid, onderdeel g, dat de werkgever deze gegevens zelf verschaft.

Artikel 6. Subsidiabele uren

Onder subsidiabele uren als bedoeld in artikel 12, eerste lid, van de wet, wordt niet verstaan uren waarvoor het loon is verminderd op grond van artikel 629, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 7. Berekening loonsubsidie

De factor werkgeverslasten, bedoeld in artikel 14, tweede lid en zesde lid, van de wet, bedraagt 1,25.

Hoofdstuk 5. Uitwisselbare functies

Artikel 8 – Uitwisselbare functies

1. Onder uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 660b, tweede lid, onderdeel b, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt verstaan: uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling.

2. Voor de vaststelling van uitwisselbare functies wordt gekeken naar de werknemers die bij aanvang van het moment waarop een arbeidsrechtelijk instrument als bedoeld in artikel 660b, eerste lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt ingezet, werkzaam zijn binnen een categorie uitwisselbare functies.
3. Bij de toepassing van artikel 660b, tweede lid, onderdeel b, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de onderneming van de werkgever, tenzij de arbeidsrechtelijke instrumenten worden ingezet binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever, in welk geval wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging.
4. Indien een werknemer in meerdere bedrijfsvestigingen zijn werkzaamheden uitvoert wordt de werknemer toegerekend aan elk van die bedrijfsvestigingen voor het aantal uren waarin de werknemer in een bedrijfsvestiging werkzaam is. Indien het aantal uren waarin de werknemer werkzaamheden uitvoerde in een bedrijfsvestiging in een periode van ten hoogste zes maanden voorafgaand aan het moment waarop een arbeidsrechtelijk instrument als bedoeld in artikel 660b, eerste lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt ingezet, wisselend was, wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uren waarin de werknemer in een vestiging werkzaam was in die periode.

Hoofdstuk 6. Wijziging van andere regelingen

Artikel 9. Regeling looncomponenten en arbeidsduur

De Regeling looncomponenten en arbeidsduur wordt als volgt gewijzigd:

In artikel 2, eerste lid, van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur wordt "of niet in staat was arbeid te verrichten in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte" vervangen door "niet in staat was arbeid te verrichten in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of verminderde loondoorbetaling ontving als bedoeld in artikel 660b, eerste lid, onderdeel b, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek".

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Artikel 10. Inwerkingtreding

Indien het bij koninklijke boodschap van 4 mei 2026 ingediende voorstel van wet houdende regels voor de inzet van arbeidsrechtelijke instrumenten en loonsubsidie om werkgevers in staat te stellen zoveel mogelijk werknemers te behouden in tijden van crises (Wet personeelsbehoud bij crisis) (Kamerstukken 36940) tot wet wordt verheven en die wet in werking treedt, treedt deze regeling op hetzelfde tijdstip in werking.

Artikel 11. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling personeelsbehoud bij crisis.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

De Minister van Werk en Participatie,

A.A. Aartsen

Toelichting

I. Algemeen

1. Inleiding

Met deze ministeriele regeling is op grond van het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (hierna: Wpc) een aantal onderwerpen uitgewerkt. Hiermee wordt de werking van het wetsvoorstel meer concreet en weten betrokkenen waar zij aan toe zijn op het moment dat sprake is van een crisis.

2. Aanleiding

Uitgewerkt is de wijze waarop de werkgever een vereniging van werknemers informeert. Ook zijn nadere regels opgenomen over gegevens die werkgevers verstrekken bij de initiële aanvraag, aanvraag tot verlenging en de aanvraag loonsubsidie. Verder is een nadere uitwerking gegeven aan onderdelen die van belang zijn voor de berekening van de loonsubsidie (subsidiabele uren en factor werkgeverslasten). Er zijn regels opgenomen over het bepalen van categorieën uitwisselbare functies. Tot slot is een wijziging van de regeling looncomponenten en arbeidsduur opgenomen om te bewerkstelligen dat voor de transitievergoeding rekening wordt gehouden met het instrument verminderde loondoorbetaling. Deze onderwerpen worden hierna achtereenvolgens toegelicht. De artikelen treden in werking op het moment dat de Wet personeelsbehoud bij crisis inwerking treedt.

Voor het aanwijzen van omstandigheden die niet meer uitzonderlijk/onvoorzienbaar zijn, het aanwijzen van omstandigheden als crisis (categorie 2 of 3), de wijze hoe de beschikking voor een bestuurlijke boete wordt opgelegd, nadere regels wat wordt verstaan onder loon en het vaststellen van aanvullende regels voor de berekening van de loonsubsidie, geldt dat deze kunnen worden uitgewerkt in een ministeriele regeling, als de omstandigheden zich voordoen.

a. Informeren vereniging van werknemers

Een van de in artikel 3, eerste lid, van de wet opgenomen voorwaarden voor de werkgever betreft het bij Onze Minister indienen van een melding over het voornemen gebruik te maken van herplaatsing of verminderde loondoorbetaling. Deze voorwaarde ziet zowel op de initiële aanvraag als op de aanvraag voor verlenging van het crisistijdvak. De werkgever dient de melding in te dienen bij het 'Meldpunt voornemen inzet Wpc-instrumenten'. Dit door de rijksoverheid ingestelde en beheerde meldpunt zal zorgdragen voor het informeren van alle verenigingen van werknemers die daarom hebben verzocht. Om zeker te stellen welke werkgever het betreft, dient de werkgever bij de melding zijn contactgegevens te vermelden en het KvK-nummer. Heeft de werkgever geen KvK nummer dan kan met de contactgegevens worden volstaan. Onze Minister is verwerkingsverantwoordelijke voor dit meldpunt.

b. Gegevens die een werkgever verstrekt bij de initiële aanvraag

Als een werkgever een initiële aanvraag en eventuele aanvragen tot verlenging van het crisistijdvak indient, moet hij daarbij gegevens en bescheiden meesturen die UWV nodig heeft om tot een beschikking te komen. In deze ministeriële regeling is vastgelegd welke gegevens en bescheiden dat zijn.

Ten eerste dient de werkgever zijn naam, adres- en contactgegevens en het RSIN, of als de werkgever daarover niet beschikt, het burgerservicenummer van de werkgever, te delen. De grondslag hiervoor is gelegen in artikel 10 van de Wet algemene bepalingen burgerservicenummer. Zo kan UWV de werkgever identificeren in het vervolgproces en bij eventuele vragen contact opnemen met de werkgever. UWV beschikt deels al over de contactgegevens in de werkgeversadministratie en het handelsregister. Tegelijkertijd zijn deze niet altijd actueel of beschikbaar. Voor de volledigheid moeten deze gegevens daarom meegestuurd worden bij de aanvraag.

Ten tweede moet een werkgever bewijsstukken delen waaruit het bestaan van een crisis blijkt. Zo kan getoetst worden of de situatie onder de definitie van crisis valt, zoals bedoeld in de Wet personeelsbehoud bij crisis. Een werkgever kan dat in ieder geval aan de hand van de volgende bewijsstukken doen.

- Bij schade aan een productiemiddel door brand of explosie, of uitzonderlijke weersomstandigheden: een schaderapport, een nieuwsbericht over de omstandigheid, of foto's van de schade.
- Overheidsmaatregelen ter beperking van de gevolgen van uitzonderlijke weersomstandigheden, of de verspreiding van planten- of dierziekten: verwijzing naar het overheidsbesluit, bijvoorbeeld middels een brief, regeling of website van de overheidsinstantie die de maatregel neemt, of een nieuwsbericht van de overheidsmaatregel.

De bewijsstukken zullen aan de crisis gekoppeld moeten kunnen worden dus in ieder geval de datum bevatten. Er zullen omstandigheden zijn waarbij het niet mogelijk is de hiervoor beschreven bewijsstukken te overhandigen. Dit is mede afhankelijk van de aard van de crisis en de werkzaamheden van de werkgever. Deze lijst is daarom geen limitatieve lijst waarmee een werkgever het bestaan van een crisis kan aantonen. Bij een aanvraag tot verlenging volstaat een verwijzing naar de eerdere toekenningsbeschikking voor het aannemelijk maken dat er een crisis is. De werkgever heeft dit immers reeds aangetoond.

Ten derde moet de werkgever een onderbouwing verstrekken op grond waarvan het aannemelijk is dat de werkgever ten gevolge van die crisis gedurende ten minste twee aaneengesloten maanden gemiddeld ten minste 20% van de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan benutten. Daarbij moet de werkgever in ieder geval de geraakte werkzaamheden beschrijven (inclusief hoeveel arbeidscapaciteit hiermee gemoeid is) met een toelichting hoe de crisis deze werkzaamheden naar verwachting raakt en in welke mate. Een bewijsstuk dat dit ondersteunt is een overzicht van de gewerkte uren voorafgaand aan de crisis en hoeveel dit zou zijn als de crisis zich niet had voorgedaan. Bij een volledige sluiting van een sector volstaat het als de werkgever aantoont dat hij in de bewuste sector opereert. Een werkgever die een aanvraag indient voor vier of zes maanden zal voor twee of drie perioden van twee maanden aannemelijk moeten maken dat hij geraakt is. Dat betekent dus ook dat in de onderbouwing moet terugkomen waarom de werkgever verwacht dat de crisis voor een langere periode duurt en een beschrijving hoe de werkzaamheden (nog steeds) geraakt worden. Enkel verwijzen naar een volledige sluiting van de sector is in dit geval dus niet voldoende om ook voor geraaktheid in de tweede en derde periode van twee maanden aan te tonen bij de initiële aanvraag. Een werkgever zal moeten toelichten waarom hij verwacht dat ook in de derde tot en met de zesde maand het bedrijf nog gesloten zal zijn.

Bij de aanvraag dient de ingangsdatum en einddatum van het gewenste tijdvak (twee, vier of zes maanden) vermeld te worden. Dit is nodig om te bepalen in welke periode de werkgever de instrumenten uit de Wet personeelsbehoud bij crisis kan inzetten bij een positieve beschikking.

Daarnaast moet de werkgever het bewijs van zijn melding aan Onze Minister ten behoeve van het inlichten van verenigingen van werknemers toevoegen, zodat UWV kan vaststellen dat ook aan dit vereiste is voldaan.

Verder moet de werkgever laten zien dat de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in de vergadering in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen voor iedere periode van twee maanden binnen het gewenste crisistijdvak. Op grond van de WOR is de wijze waarop het advies wordt verstrekt of wordt medegedeeld van een advies af te zien vormvrij. Notulen van de vergadering waarin het advies is verstrekt of de mededeling is gedaan van een advies af te zien volstaan als dit niet schriftelijk is gedeeld. Als een advies is gegeven en er kanttekeningen zijn geplaatst bij de beweegredenen van het voorgenomen besluit tot herplaatsing of verminderde loonbetaling, dient de werkgever ook de betreffende kanttekeningen mee te sturen bij zijn aanvraag. Voor zover het een advies van de ondernemingsraad betreft waarvan de werkgever afwijkt, wordt tevens overlegd de motivering van de werkgever om van het advies af te wijken. UWV kan deze gegevens betrekken bij de vaststelling of een werkgever geraakt is door een crisis. Een werkgever die een aanvraag doet voor vier of zes maanden, moet de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering de mogelijkheid geven om voor iedere periode van twee maanden binnen het crisistijdvak advies uit te brengen. Het kan zijn dat het personeel bijvoorbeeld bij de eerste twee maanden geen opmerkingen heeft, maar bij de inzet voor een langere periode kanttekeningen plaatst. Dit bevat ook waardevolle informatie voor UWV.

Conform artikel 9 van de Wpc moet de werkgever ook na zijn aanvraag uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden aan UWV doorgeven waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de beschikking op de aanvraag. Bijvoorbeeld ook als de adres- en contactgegevens van de werkgever wijzigen, zodat de correspondentie daadwerkelijk bij de werkgever aankomt.

Als UWV een initiële aanvraag van vier of zes maanden afwijst, moet de werkgever bij een eventuele nieuwe aanvraag voor twee of vier maanden nogmaals de benodigde stukken meesturen. Een werkgever dient hier dus van te voren een bewuste afweging te maken. Of voor een langere periode aanvragen - waarbij hij ook aannemelijk moet maken geraakt te zijn voor een langere periode - met het risico dat UWV negatief beschikt, waarna een werkgever het aanvraagproces opnieuw moet doorlopen voor een crisistijdvak van twee of vier maanden. Of voor een kortere periode aanvragen met eventuele verlengingsaanvraag.

c. Gegevens die een werkgever verstrekt bij de aanvraag loonsubsidie

De werkgever levert ook bij de aanvraag loonsubsidie zijn naam, adres, en contactgegevens aan. Daarnaast wordt ten behoeve van de identificatie van de werkgever het RSIN van de werkgever, of, als dat ontbreekt, het

burgerservicenummer, verwerkt. De grondslag hiervoor is gelegen in artikel 10 van de Wet algemene bepalingen burgerservicenummer. Een werkgever moet ten behoeve van de berekening van de loonsubsidie tevens het loonheffingnummer verschaffen waarvoor de aanvraag loonsubsidie wordt ingediend. Voor de betaling van de loonsubsidie wordt de werkgever naar een rekeningnummer gevraagd. Hierbij is aangesloten bij het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Zo kan er met behulp van gegevens van de Belastingdienst een controle worden uitgevoerd op het opgegeven rekeningnummer. Een werkgever zonder een dergelijk rekeningnummer zal deze eerst moeten verkrijgen voordat de loonsubsidieaanvraag compleet is.

Daarnaast moet de werkgever aangeven voor welke subsidiabele tijdvakken (twee, vier of zes maanden) loonsubsidie wordt aangevraagd en in welke aangiftetijdvakken aangifte is gedaan van het loon dat betrekking heeft op het subsidietijdvak zodat die bij de berekening betrokken worden.

De berekening van de loonsubsidie vindt vervolgens plaats met de gegevens die beschikbaar zijn in de loonaangifte. Aangezien de hoogte van de loonsubsidie afhankelijk is van het loon van de betreffende werknemers, zal het voor UWV noodzakelijk zijn om te weten voor welke werknemers loonsubsidie wordt aangevraagd. In dat kader zal UWV bij die aanvraag voor loonsubsidie (of de aanvraag voor verlenging van het subsidietijdvak) het burgerservicenummer van deze werknemers verwerken (grondslag in artikel 16, eerste lid van de Wpc). UWV zal het burgerservicenummer zodoende benutten om vast te stellen voor welke werknemers binnen het loonheffingnummer loonsubsidie wordt aangevraagd en, indien nodig, in de communicatie over de loonsubsidie tussen UWV en de werkgever. De werkgever hoeft dus geen gegevens op werknemersniveau aan te leveren: deze gegevens zijn beschikbaar voor UWV via de polisadministratie.

De informatie uit de polisadministratie waarmee UWV de hoogte van de loonsubsidie gaat berekenen, kan door UWV worden voorgelegd aan de werkgever. Als de gegevens teruggekoppeld kunnen worden op het moment dat de werkgever de loonsubsidie aanvraagt, dan wordt hij gevraagd te bevestigen dat dit de data is van alle werknemers waarvoor hij loonsubsidie aanvraagt. Het gaat om verificatie van de volgende gegevens: SV-loon, de subsidiabele uren, de verloonde uren en indien van toepassing de code incidentele inkomstenvermindering (vanwege ziekte, zwangerschap of bevalling). Als de werkgever de gegevens bevestigt, zal op basis van die gegevens de loonsubsidie worden berekend. Als dit niet het geval is, is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om de loonaangifte bij de Belastingdienst te corrigeren en een nieuw aanvraagproces bij UWV te starten. In de situatie dat het terugkoppelen tijdens de aanvraag niet kan – wat mogelijk het geval is bij werkgevers met veel werknemers – krijgt de werkgever de keus: (1) rond de aanvraag de volgende dag af, na verificatie van de gegevens of (2) rond de aanvraag direct af en voer een eventuele correctie in de loonaangifte door zodat de juiste gegevens meegenomen worden bij een volgende verlening of bij de ambtshalve vaststelling.

Indien sprake is van bedrijfseconomisch ontslag in de periode vanaf de aanvang van een crisistijdvak tot en met vier maanden na afloop van het crisistijdvak, dan informeert de werkgever UWV hierover.

Tot slot zullen werkgevers die per halfjaar of jaar loonaangifte doen in veel gevallen aanvullende loongegevens moeten aanleveren. Als deze werkgever een loonsubsidie aanvraagt, voordat hij loonaangifte heeft kunnen doen over het subsidietijdvak, zal hij aanvullende gegevens moeten aanleveren die anders uit de polisadministratie gehaald zouden worden. Het gaat om de volgende gegevens die zien op het subsidietijdvak waarvoor een aanvraag wordt ingediend:

- het SV-loon voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betreft en geen doorbetaling van een ZW- of WAZO-uitkering bevat;
- de subsidiabele uren en verloonde uren over de loontijdvakken waarin het loon over het subsidietijdvak is betaald;
- eventueel dat er incidentele inkomstenvermindering in verband met ziekte is toegepast per loontijdvak.

Een werkgever kan deze informatie bijvoorbeeld aanleveren door middel van salarisstroken of een uitdraai van de salarisadministratie.

d. Nadere uitwerking berekening loonsubsidie

Werkgevers kunnen loonsubsidie ontvangen voor werknemers die als gevolg van ziekte, zwangerschap, of bevalling zoals bedoeld in artikel 7:629 BW, de bedongen arbeid niet kunnen verrichten, indien sprake is van bovenwettelijke afspraken die ertoe leiden dat de werknemer dan meer ontvangt dan de ondergrens voor de verminderde loondoorbetaling van 90%. Voor deze werknemers is de loondoorbetalingsverplichting verminderd met het bedrag van een uitkering die de werknemer toekomt. Ook als de werkgever een financiële compensatie ontvangt op grond van een no-riskpolis, kan hij dit in mindering brengen van de verplichte loondoorbetaling. Voor deze situaties is opgenomen dat niet-gewerkte uren niet subsidiabel zijn voor zover een loondoorbetalingsverplichting geldt en de werknemer tijdens de dienstbetrekking een uitkering op grond van de Ziektewet of WAZO ontvangt. Zo wordt voorkomen dat dat een werkgever zowel een uitkering (die hij vervolgens doorbetaalt aan de werknemer) als loonsubsidie ontvangt en daarmee dubbel tegemoetgekomen wordt. De betreffende werknemers zijn voor de andere uren immers niet uitgesloten van de loonsubsidie..

Het subsidiebedrag wordt vermenigvuldigd met een factor werkgeverslasten. De factor werkgeverslasten vormt een forfaitaire opslag om de loonsom te corrigeren voor de verschillende loonkosten die de werkgever heeft, zoals bijvoorbeeld premies voor werknemersverzekeringen en pensioenpremie. In deze ministeriële regeling wordt de factor werkgeverslasten vastgesteld op 1,25. Hierbij is de vergoeding voor de werkgeverslasten bij loonkostensubsidie gevolgd in de Participatiewet zoals dit gold op 1 januari 2026.¹ Het percentage is gebaseerd op de wettelijk verplichte werkgeverspremie voor een werknemer die het wettelijk minimumloon verdient in de marktsector. De daadwerkelijke (procentuele) werkgeverslasten zullen per werkgever verschillen. Omwille van de eenvoud en uitvoerbaarheid is de factor niet gedifferentieerd naar werkgever of sector.

e. Bepaling categorieën uitwisselbare functies

Een van de in de wet opgenomen voorwaarden voor het inzetten van de instrumenten herplaatsing en verminderde loondoorbetaling is dat de werkgever deze instrumenten per categorie van uitwisselbare functies voor alle werknemers binnen die groep voor een gelijk percentage van de voor hen geldende arbeidsomvang moet inzetten (waarbij voor de herplaatsing wordt afgerond op gehele uren). In de wet is tevens bepaald dat bij ministeriële regeling regels

¹ Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (Stcrt. 2024, 39498)

worden gesteld met betrekking tot het bepalen van de categorie van uitwisselbare functies. Deze regeling voorziet in deze regels. Daarbij is ervoor gekozen aan te sluiten bij het begrip uitwisselbare functies zoals opgenomen in artikels 13 en 14 van de Ontslagregeling. Daarin wordt een functie als uitwisselbaar met een andere functie beschouwd indien die functies met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie. Daarnaast dient het niveau van de functie en bij de functie behorende beloning gelijkwaardig te zijn. Deze factoren dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

In de Ontslagregeling is verder bepaald dat een categorie van uitwisselbare functies bestaat uit alle uitwisselbare functies van de onderneming van de werkgever tenzij de arbeidsplaatsen vervallen binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever. In deze regeling wordt dezelfde uitzondering gehanteerd indien er verschillen zijn tussen bedrijfsvestigingen in de mate van geraaktheid door de crisis. In dat geval wordt voor het bepalen van de categorieën van uitwisselbare functies niet uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de gehele onderneming van de werknemer, maar van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging. Als gevolg hiervan kunnen in de ene bedrijfsvestiging de arbeidsrechtelijke instrumenten in mindere mate worden ingezet dan in andere bedrijfsvestigingen. Tevens kunnen hierdoor in bedrijfsvestigingen die niet door de crisis zijn geraakt de instrumenten niet te worden ingezet. Voor de bepaling wat onder een bedrijfsvestiging wordt verstaan wordt eveneens aangesloten bij de Ontslagregeling: het betreft een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

f. *Transitievergoeding*

Als een werknemer door de crisis minder werkt en de verminderde loondoorbetaling wordt toegepast, zou dit nadelige gevolgen hebben voor de vergoeding wegens het niet in acht nemen van de aanzegtermijn en de transitievergoeding. Dit is het geval bij werknemers die geen of een wisselende arbeidsduur zijn overeengekomen en bij werknemers met een variabel loon zoals provisie of stukloon.

Om nadelige gevolgen op deze vergoedingen te voorkomen is, net zoals dat voor periode van verlof, staking of ziekte is gedaan, een uitzondering gecreëerd in de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. De periode van verminderde loondoorbetaling telt hierdoor niet mee bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur en het gemiddelde loon.

3. Gevolgen en effecten

De gevolgen en effecten van deze ministeriële regeling zijn integraal onderdeel van de Wpc en kunnen niet los worden gekoppeld. Voor een toelichting op de gevolgen en effecten wordt daarom verwezen naar het algemene deel van de memorie van toelichting bij de Wpc. Specifiek naar hoofdstuk 6 voor de effecten voor de regeldruk en budgettaire gevolgen. In hoofdstuk 10 zijn de MKB-toets en gevolgen voor het doenvermogen en handelingsperspectief toegelicht.

4. Uitvoeringstoets en internetconsultatie

[Volgt na de uitvoeringstoets van UWV en internetconsultatie]

II. Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 1. Begrippen

KvK-nummer: Door de Kamer van Koophandel wordt iedere onderneming (artikel 9, onderdeel a van de Handelsregisterwet) en iedere rechtspersoon (artikel 12, onderdeel a van de Handelsregisterwet) bij inschrijving een nummer toegekend.

RSIN: Alle rechtspersonen en samenwerkingsverbanden, zoals bv's, verenigingen, stichtingen, vof's en maatschappen krijgen bij inschrijving bij de Kamer van Koophandel naast een KvK-nummer ook een RSIN.

Wet: Deze regeling geeft nadere uitwerking aan de Wet personeelsbehoud bij crisis. Daar waar in deze regeling wordt gesproken van 'wet' wordt dan ook verstaan de Wet personeelsbehoud bij crisis.

Artikel 2. Informeren vereniging van werknemers

Een werkgever die de instrumenten uit de wet wenst te gebruiken zal voorafgaande aan een initiële aanvraag als bedoeld in artikel 3, eerste lid van de wet, of een aanvraag tot verlenging (zie artikel 4, tweede lid van de wet) een melding moeten doen bij Onze Minister. Het eerste lid regelt hoe de werkgever deze melding aan Onze Minister doet. Het tweede lid vermeldt welke gegevens een werkgever bij deze melding moet verstrekken. Dit artikel vormt daarmee een uitwerking van artikel 3, vierde lid van de wet. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar a van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel 3. Gegevensverwerking

Dit artikel regelt de gegevensverstrekking in het kader van het meldpunt bij Onze Minister. De gegevens als bedoeld in artikel 2, tweede lid, worden door de werkgever verstrekt aan Onze Minister die deze gegevens vervolgens deelt met verenigingen van werknemers en met het UWV. Deze deling met verenigingen van werknemers is noodzakelijk omdat de meldplicht is bedoeld om verenigingen van werknemers op de hoogte te brengen van het voornemen van een werkgever de instrumenten uit de wet te willen inzetten.

In het tweede lid is de bewaartermijn opgenomen. Het derde lid regelt dat Onze Minister is belast met de uitvoering van het meldpunt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar a van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel 4. Gegevens bij initiële aanvraag

Dit artikel vormt een uitwerking van artikel 8, eerste lid van de wet. Het regelt welke gegevens de werkgever moet aanleveren bij de initiële aanvraag en eventuele aanvraag tot verlenging van het crisistijdvak. UWV neemt een aanvraag pas in behandeling zodra alle gegevens door de werkgever zijn verstrekt. Dat volgt uit artikel 8, tweede lid van de wet. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar b van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel 5. Gegevens bij aanvraag loonsubsidie

Dit artikel vormt een uitwerking van artikel 16, tweede lid van de wet. Het regelt welke gegevens de werkgever moet aanleveren bij de aanvraag loonsubsidie. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar c. van het algemeen deel van de toelichting.

In het tweede lid zijn uitzonderingen gemaakt voor de groep werkgevers die een aangiftetijdvak hanteren van een halfjaar of jaar. Als voor deze werkgever geen polisgegevens beschikbaar zijn ten aanzien van het subsidietijdvak waarop de loonsubsidieaanvraag ziet, dan hoeft de werkgever niet de aangiftetijdvakken op te geven maar dienen deze werkgevers wel zelf het SV-loon, de subsidiabele uren, de verloonde uren en indien van toepassing de code incidentele inkomstenvermindering, binnen het subsidietijdvak, te verschaffen.

Artikel 6. Subsidiabele uren

Met dit artikel worden niet-gewerkte uren waarvoor de werknemer een uitkering ontvangt, of waarvoor de werkgever een compensatie toekomt, buiten de subsidiabele uren gehouden. Door dit te regelen in het subsidiabele urenbegrip, en niet het loonbegrip, hoeven werkgevers in het kader van een aanvraag loonsubsidie in de loonaangifte geen onderscheid aan te brengen tussen loon uit deze uitkeringen en het reguliere loon uit de dienstbetrekking. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar d. van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel 7. Berekening loonsubsidie

In dit artikel is op grond van artikel 14, achtste lid, van de wet, de factor werkgeverslasten vastgesteld. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar d. van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel 8. Uitwisselbare functies

In het eerste lid is geregeld wat onder uitwisselbare functies wordt verstaan. Hiervoor is aangesloten bij artikel 13 van de Ontslagregeling. In dat artikel is weergegeven dat het gaat om functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Deze factoren moeten in onderlinge samenhang worden beoordeeld. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar e, van het algemeen deel van de toelichting.

In het tweede lid wordt de peildatum duidelijk waarop de indeling van categorieën uitwisselbare functies moet worden vastgesteld. Dat is het moment waarop de werkgever de herplaatsing of verminderde loondoorbetaling wenst toe te passen.

Het derde lid regelt dat bij de indeling van categorieën uitwisselbare functies wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies in de onderneming van de werkgever. Dat betekent dat wordt uitgegaan van de formele werkgever (de natuurlijke of rechtspersoon) bij wie de werknemer in dienst is. Dat geldt niet als de werkzaamheden van een onderneming zijn verspreid over verschillende bedrijfsvestigingen. In dat geval wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies

binnen de bedrijfsvestiging. Hiermee is aangesloten bij artikel 14, eerste lid van de Ontslagregeling. Als een werknemer werkzaam is in meerdere bedrijfsvestigingen, wordt de werknemer binnen de verschillende bedrijfsvestigingen in de categorieën uitwisselbare functies ingedeeld voor het aantal uren dat de werknemer er werkt. Dit is geregeld in het vierde lid.

Artikel 9. Regeling looncomponenten en arbeidsduur

Deze wijziging voorziet er in dat voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur de periode van verminderde loondoorbetaling niet wordt meegerekend. Indien op grond van het eerste lid in totaal een periode van 30 dagen of langer niet in aanmerking wordt genomen wegens verminderde loondoorbetaling, wordt voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur voor iedere periode van 30 dagen een kalendermaand in aanmerking genomen waarin geen verminderde loondoorbetaling is toegepast en die direct voorafgaat aan de periode waarover de gemiddelde arbeidsduur wordt berekend, zoals in artikel 2, tweede lid, van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur is geregeld. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar f van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel 10. Inwerkingtreding

Omdat deze regeling een uitwerking vormt van de Wet personeelsbehoud bij crisis, dient de regeling in werking te treden op hetzelfde moment als dat de Wet personeelsbehoud bij crisis in werking treedt.

De Minister van Werk en Participatie,

A.A. Aartsen