Wijziging van 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*)

NOTA VAN WIJZIGING

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1 wordt onder de definities van herplaatsing en verminderde loondoorbetaling ‘artikel 660b’ telkens vervangen door ‘artikel 628c’.

B

In artikel 14, vijfde lid, wordt ‘aangiftetijd’, vervangen door ‘aangiftetijdvak’.

C

Het derde lid van artikel 17 komt te luiden:

> 3. Indien de werkgever niet voldoet aan de verplichting in artikel 23, eerste lid, onderdeel d, of de curator of bewindvoerder niet voldoet aan de verplichting in artikel 23, tweede lid, verlaagt het UWV de hoogte van de loonsubsidie, bedoeld in artikel 14, tweede lid, berekend op basis van het subsidiabele loon van de betreffende werknemer, naar 75% van dat bedrag.

D

In het opschrift van artikel 18 wordt na ‘Artikel 18’ een punt geplaatst.

E

In artikel 20, onderdeel a, wordt ‘de voorwaarden of de verplichtingen’ vervangen door ‘de verplichtingen’.

F

a. Artikel 21, eerste lid, komt te luiden:

1. Het UWV stelt de loonsubsidie ambtshalve vast nadat 26 weken na afloop van het crisistijdvak zijn verstreken en voordat tien maanden na afloop van dat tijdvak zijn verstreken.

b. Artikel 21, vierde lid, komt te luiden:

4. Indien de werkgever niet voldoet aan de verplichting in artikel 23, eerste lid, onderdeel d, of de curator of bewindvoerder niet voldoet aan de verplichting in artikel 23, tweede lid, verlaagt het UWV de hoogte van de loonsubsidie, bedoeld in artikel 14, tweede lid, berekend op basis van het subsidiabele loon van de betreffende werknemer, naar 75% van dat bedrag.

G

Artikel 23 wordt als volgt gewijzigd:

a. Aan het eerste lid, onderdeel d, wordt toegevoegd ‘en ervoor zorg te dragen dat zich niet de situatie voordoet dat een werknemer het recht heeft op uitkering op grond van artikel 61 van de Werkloosheidswet waarbij de dag bedoeld in artikel 64, tweede lid, van de Werkloosheidswet ligt binnen de genoemde periode’.
b. Onder vernummering van het tweede lid tot derde lid, wordt een lid ingevoegd, luidende:

2. Indien de werkgever tijdens het crisistijdvak of in de vier maanden na afloop van dat tijdvak in staat van faillissement verkeert of komt te verkeren of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is of van toepassing wordt, dan is de curator onderscheidenlijk de bewindvoerder verplicht de arbeidsovereenkomst niet op te zeggen op grond van artikel 40 Faillissementswet, respectievelijk artikel 313 Faillissementswet en ervoor zorg te dragen dat zich niet de situatie voordoet dat een werknemer het recht heeft op uitkering op grond van artikel 61 van de Werkloosheidswet waarbij de dag bedoeld in artikel 64, tweede lid, van de Werkloosheidswet ligt binnen de genoemde periode.

H

Artikel 26 wordt als volgt gewijzigd:

a. In de aanhef wordt ‘artikel 660a’ vervangen door ‘artikel 628b’.
b. ‘Artikel 660b’ wordt vervangen door ‘Artikel 628c’.
c. In het eerste lid onder b van het voorgestelde artikel 628c wordt ‘Wet minimumloon en minimumvakantie’ vervangen door ‘Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag’.
d. Onder vernummering van het derde tot en met het zevende lid tot het vierde tot en met achtste lid, wordt in het voorgestelde artikel 628c een lid ingevoegd, luidende:

3. De werkgever, onderscheidenlijk de curator of bewindvoerder, kan de instrumenten, bedoeld in lid 1, niet meer inzetten, als in of voorafgaand aan het crisistijdvak, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, van de Wet personeelsbehoud bij crisis, de arbeidsovereenkomst is opgezegd op grond van artikel 40 Faillissementswet, onderscheidenlijk artikel 313 Faillissementswet, of als in of voorafgaand aan dat crisistijdvak de dag bedoeld in artikel 64, tweede lid, van de Werkloosheidswet ligt en de

betreffende werknemer recht heeft op een uitkering op grond van artikel 61 van de Werkloosheidswet.

I

In artikel 27, onderdeel A, wordt in het voorgestelde artikel 99, onderdeel e, ‘23, onderdeel d’, vervangen door ‘17, derde lid, 21, vierde lid’.

J

Na artikel 27 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

27a. Wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

In artikel 84, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt na ‘de Participatiewet,’ ingevoegd ‘24, achtste lid, van de Wet personeelsbehoud bij crisis,’.

De Minister van Werk en Participatie,

A.A. Aartsen

Toelichting

Algemeen

Met deze nota van wijziging, die in overeenstemming met de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid wordt ingediend, wordt een aantal wijzigingen doorgevoerd in het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (hierna: Wpc). Dit naar aanleiding van het verslag[1] en het rondetafelgesprek[2] over het wetsvoorstel in de Tweede Kamer van 9 juni 2026. Een aantal wijzigingen zijn puur technisch van aard en worden in de artikelsgewijze toelichting nader toegelicht.

Naast de technische wijzigingen wordt een wijziging in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (hierna: Wet SUWI) voorgesteld. Op grond van de Wpc heeft de werkgever een inlichtingenplicht in het kader van de initiële aanvraag, de aanvraag tot verlenging van het crisistijdvak en bij een aanvraag tot loonsubsidie. Als de werkgever niet voldoet aan deze inlichtingenplicht en daarbij verwijtbaar handelt of nalaat, dan kan UWV de werkgever een bestuurlijke boete opleggen, waarbij aansluiting is gezocht bij de Wet handhaving sociale zekerheid. Als de werkgever een boete opgelegd heeft gekregen is hij vervolgens verplicht aan UWV de inlichtingen te verstrekken die voor deze boete van belang zijn. Wanneer niet aan deze inlichtingenplicht wordt voldaan, wordt met de nota van wijziging de mogelijkheid toegevoegd aan de Wpc om daarvoor een bestuurlijke boete op te leggen, te weten op grond van artikel 84 van de Wet SUWI. Hiermee krijgt UWV de mogelijkheid om ook bij een dergelijke overtreding in het kader van de Wpc een (aanvullende) geldboete van de tweede categorie op te leggen, in lijn met dergelijke bevoegdheden voor andere socialezekerheidswetten.

De laatste wijziging ziet op de inzet van de instrumenten bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Het wetsvoorstel heeft als doel levensvatbare bedrijven in een crisis te ondersteunen bij het behouden van zoveel mogelijk werknemers. In het geval de werkgever een werknemer ontslaat of stappen zet om een werknemer te ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen wordt dit doel niet meer bereikt. De werkgever heeft immers niet de intentie om de werknemer te behouden. Daarom bevat het wetsvoorstel de verplichting dat een werkgever in het crisistijdvak geen verzoek bij UWV of een ontslagcommissie indient om de arbeidsovereenkomst van een werknemer met toestemming van UWV of een ontslagcommissie wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Tevens is de verplichting dat de werkgever na een afwijzing op het verzoek om toestemming niet de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische gronden te ontbinden. Een werkgever mag de instrumenten van verminderde loondoorbetaling en herplaatsing niet langer inzetten voor de betreffende werknemer als hij een verzoek doet voor bedrijfseconomisch ontslag. Daarnaast wordt eventuele loonsubsidie voor de periode voor de ontslagaanvraag verlaagd met 25% als een werkgever dit verzoek doet binnen het crisistijdvak en tot en met vier maanden na afloop van die periode.

Er zijn drie situaties vergelijkbaar met bovengenoemde reeds in het wetsvoorstel opgenomen ontslagroutes. De eerste twee zien op situaties dat de werkgever in staat van faillissement is verklaard of de schuldsaneringsregeling van toepassing is.
In die situatie kan de curator, respectievelijk de bewindvoerder de arbeidsovereenkomst opzeggen. De derde ziet op de situatie dat er sprake is van blijvende betalingsonmacht van de

[1] *Kamerstukken II,* 2025/26, 36940, nr. 5.

[2] Activiteitnummer 2026A03744.

werkgever, de werknemer een uitkering op grond van Hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet (hierna: WW) aanvraagt en UWV met toepassing van artikel 64, tweede lid, een fictieve opzegdag aanwijst. UWV doet dit om te bepalen op welk tijdvak de uitkering ziet in situaties waarin er nog geen stappen zijn gezet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Deze drie situaties ontbreken echter nog in het wetsvoorstel. Middels deze nota van wijziging wordt dit gecorrigeerd door de gevolgen voor de Wpc van (fictieve) opzegging in deze drie situaties gelijk te trekken met de reeds in het wetsvoorstel opgenomen ontslagroutes.

Kort gezegd is het gevolg van de toevoeging dat de instrumenten niet ingezet mogen worden vanaf de datum van opzegging door een curator of bewindvoerder of de fictieve opzegdag als UWV deze heeft aangewezen. De werknemer kan vanaf dat moment niet langer herplaatst worden en er geldt weer een loondoorbetalingsverplichting van 100%. En ook hier geldt dat als de opzegging door de curator of bewindvoerder is gedaan voor de start van het crisistijdvak, of de fictieve opzegdatum is gelegen voor het crisistijdvak, de instrumenten tijdens het crisistijdvak niet ingezet mogen worden wanneer de werknemer nog wel onder het werknemersbegrip valt.[3]

Meer specifiek gaat het om de volgende drie situaties die worden toegevoegd.

- Ten eerste de gefailleerde werkgever. In deze situatie is de onderneming failliet verklaard en vervult de curator de rol van de werkgever. De curator kan op grond van artikel 40 Faillissementswet (hierna: Fw) de arbeidsovereenkomst van de werknemers opzeggen. Hiervoor is de machtiging van de rechter-commissaris nodig. Na de datum van opzegging mag de curator de instrumenten niet (meer) inzetten.
- Ten tweede de werkgever in een schuldsaneringsregeling voor natuurlijke personen. Dit zijn werkgevers die als natuurlijk persoon ondernemen en in een schuldsaneringsregeling zitten. In dit geval is het de bewindvoerder die de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. Middels artikel 313 Fw is ook hier artikel 40 Fw van toepassing. Als de bewindvoerder na de machtiging van de rechter-commissaris de arbeidsovereenkomst opzegt, kunnen ook in dit geval de instrumenten niet langer ingezet worden.
- Tot slot de situaties waarin een werknemer recht heeft op een uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW, omdat de werkgever in de blijvende toestand verkeert dat de lonen niet betaald worden maar de arbeidsovereenkomst ook niet (tijdig) wordt beëindigd. Als een werknemer deze uitkering wegens betalingsonmacht aanvraagt, kijkt UWV voor het bepalen van het tijdvak waarop de uitkering betrekking heeft normaliter naar het moment dat de dienstbetrekking eindigt. In deze derde situatie waarbij de arbeidsovereenkomst niet (tijdig) wordt beëindigd, kan dat niet. In dat geval bepaalt UWV op grond van artikel 64, tweede lid, van de WW, op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs had moeten worden beëindigd of opgezegd (hierna: fictieve opzegging). Door dit oordeel van UWV eindigt de arbeidsovereenkomst niet in arbeidsrechtelijke zin. De fictieve opzegdatum wordt gebruikt om het tijdvak te bepalen waarop de uitkering betrekking heeft.
  Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als een werkgever die niet meer van zich laat horen de werknemers niet langer betaalt, maar ook geen ontslagaanvraag indient. Of wanneer een curator het ontslag niet spoedig in gang zet. Met de toevoeging in de nota

[3] Als voorafgaand aan het crisistijdvak de arbeidsovereenkomst door de curator of bewindvoerder is opgezegd op grond van artikel 40 Faillissementswet dan wel artikel 313 Faillissementswet en de opzegtermijn nog loopt als het crisistijdvak een aanvang neemt, dan geldt de arbeidsovereenkomst ook tijdens het crisistijdvak als opgezegd in de zin van het voorgestelde artikel 628c, derde lid en kunnen de instrumenten niet ingezet worden.

van wijziging mogen de instrumenten ook niet langer ingezet worden vanaf de fictieve opzegdatum.

In het geval dat aan de werkgever surseance van betaling is verleend kan de werknemer ook een uitkering wegens betalingsonmacht ontvangen van UWV als het loon niet wordt betaald. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen met medewerking, machtiging of bijstand van de bewindvoerder. Hiervoor is wel toestemming van UWV nodig. Deze situatie valt daarom al onder de verplichtingen die reeds waren opgenomen in het wetsvoorstel.

Aansluiting bij de (fictieve) opzegdag
Anders dan bij de reeds opgenomen ontslagroutes, wordt voor de drie nieuwe situaties niet aangesloten bij het moment dat de werkgever een ontslagaanvraag doet maar bij de (fictieve) opzegdag. Het moment dat een werkgever een ontslagaanvraag doet, is het moment dat de werkgever geen voornemen meer heeft de werknemer te behouden. Dit is dus het moment dat inzet van de instrumenten ter ondersteuning van het behoud van de baan niet meer passend is.

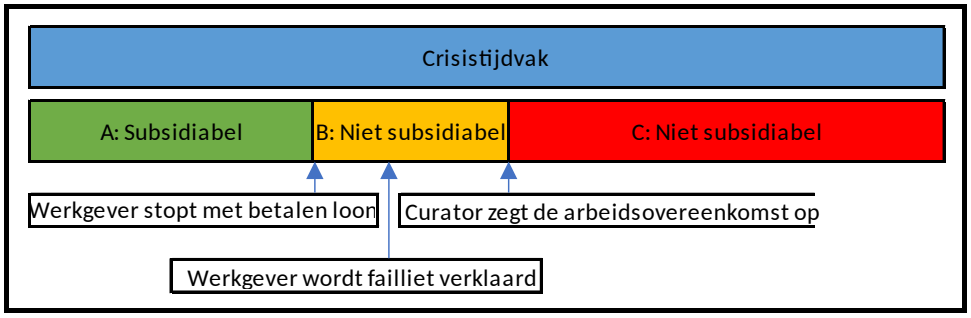
Bij bepaling van de fictieve opzegdag is er geen ontslagaanvraag, dus moet er wel bij de aangewezen fictieve opzegdag aangesloten worden. Als het ontslag plaatsvindt op grond van artikel 40 Fw of 313 Fw moet de curator, respectievelijk de bewindvoerder de rechter-commissaris verzoeken om een machtiging. Toch is er ook in deze situaties aansluiting gezocht bij de opzegdatum in plaats van het moment dat dit verzoek wordt gedaan. Aangezien het faillissementssituaties betreft, zal er weinig tijd liggen tussen het indienen van het verzoek en het overgaan tot ontslag. Dit is vaak minder dan een week. De periode die in een faillissementssituatie ligt tussen het moment dat een verzoek om machtiging wordt gedaan (geen voornemen meer is de baan te behouden) en het moment dat er daadwerkelijk wordt overgegaan tot ontslag blijft dus beperkt. Dit is anders voor de reeds in het wetsvoorstel opgenomen ontslagroutes, waar er een aanzienlijke tijd kan zitten tussen het in gang zetten van het ontslag en het daadwerkelijk overgaan tot ontslag. Aansluiten bij het verzoek om machtiging zou extra complexiteit met zich meebrengen, omdat de opzegdag en niet het moment van het verzoek bekend is voor de uitvoering van de uitkering wegens betalingsonmacht. Daarom wordt geaccepteerd dat een curator of bewindvoerder in deze korte periode de instrumenten nog kan inzetten.

Aansluiten bij de (fictieve) opzegdag maakt daarnaast de samenloop tussen een eventuele verminderde loondoorbetaling en de uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW eenduidiger. Omdat de vermindering vervalt na de (fictieve) opzegdag, kan de uitkering tijdens de opzegtermijn uitgaan van 100% loondoorbetaling, ook als de werknemer niet werkt vanwege de crisis. De verminderde loondoorbetaling mag immers niet meer ingezet worden na de (fictieve) opzegging als gevolg van de voorgestelde toevoegingen. De uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW bestaat ook uit het onbetaalde loon over maximaal dertien weken onmiddellijk voorafgaande aan de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de fictieve opzegdag die UWV aanwijst. Aansluiten bij het verzoek om machtiging zou betekenen dat ook voor een paar dagen voorafgaand aan de opzegdag de uitkering uit moet gaan van 100% loondoorbetaling, waarbij het aantal dagen per situatie kan verschillen.
Aansluiten bij de opzeg dag betekent dat voor dit gehele deel van de uitkering sprake kan zijn van onbetaald loon waar de verminderde loondoorbetaling van toepassing kan zijn. Het is dit verminderde loon dat wordt overgenomen door de uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW. Daarbij is het belangrijk op te merken dat over het loon dat is overgenomen in het kader van deze uitkering per definitie geen loonsubsidie kan worden aangevraagd (zie: *Verplichtingen loonsubsidie*).

Verplichtingen loonsubsidie
Net als de reeds opgenomen ontslagroutes is als verplichting bij de subsidieverstrekking opgenomen dat de curator of bewindvoerder niet opzegt binnen het crisistijdvak of in de vier maanden na afloop van die periode. De werkgever mag daarnaast niet in de situatie komen dat de werknemer recht krijgt op een uitkering wegens betalingsonmacht en UWV, na een aanvraag van de werknemer voor deze uitkering, een fictieve opzegdag aanwijst die in het crisistijdvak of in de vier maanden na afloop van die periode ligt. Als niet aan deze verplichting is voldaan wordt de loonsubsidie verlaagd.

De verplichting betekent niet dat een curator of bewindvoerder op grond van de Wpc niet kan overgaan tot opzegging en een dergelijke opzegging levert ook geen aansprakelijkheid van de curator of bewindvoerder op wegens schending van de verplichting in het kader van de subsidieverstrekking. Sterker nog, vanuit de Fw kan het zelfs noodzakelijk zijn om over te gaan tot opzegging. De curator is op grond van artikel 68 Fw belast met het beheer en de vereffening van de failliete boedel. Dit beheer gebeurt in het belang van de gezamenlijke schuldeisers waarbij rekening gehouden moet worden met de belangen van de gefailleerde en belangen van maatschappelijke aard. De bewindvoerder is op grond van artikel 316 Fw onder meer belast met dezelfde taak. Een hoger boedelactief vergroot de kans op een (hogere) uitkering aan de schuldeisers. Het voorkomen van onnodige boedelschulden zoals middels het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is dus één van de taken van een curator of bewindvoerder. Ook met de voorgestelde wijziging van de Wpc blijft die ruimte er. Net zoals bij de reeds opgenomen verplichting de mogelijkheid om tot bedrijfseconomisch ontslag over te gaan blijft bestaan.

Aangezien de instrumenten na de (fictieve) opzegdag niet meer ingezet mogen worden, bestaat over doorbetaalde uren na deze datum per definitie geen recht op loonsubsidie. Toepassing van de verminderde loondoorbetaling is immers een voorwaarde voor een subsidiabel uur. Als er voor de (fictieve) opzegdag niet gewerkt is vanwege de crisis, kan er wel recht bestaan op loonsubsidie voor deze uren. Dat is het geval als de verminderde loondoorbetaling is toegepast, het loon is betaald en hiervan loonaangifte is gedaan. Als er geen loon is betaald zijn deze uren niet subsidiabel. Dat betekent dat over loon dat is overgenomen middels een uitkering wegens betalingsonmacht ook geen subsidie kan worden aangevraagd. Het loon is immers niet betaald door de werkgever maar door UWV. Onderstaande figuur geeft dit schematisch weer.



A) De werkgever heeft het loon betaald na toepassing van de verminderde loondoorbetaling. Dit zijn subsidiabele uren. Voor zover een werkgever nog geen loonsubsidie heeft aangevraagd, kan een curator deze aanvragen binnen 26 weken na afloop van het crisistijdvak als loonaangifte is gedaan.

B) De werkgever betaalt geen loon meer. Deze uren zijn niet subsidiabel. Op deze uren kan er wel sprake zijn van onbetaald loon waar de verminderde loondoorbetaling van toepassing kan zijn. Dit is relevant voor het recht op een uitkering wegens betalingsonmacht.
C) De werkgever is failliet verklaard en de curator heeft op grond van artikel 40 Fw de arbeidsovereenkomst van de werknemer opgezegd. Ook deze uren zijn niet subsidiabel. Aangezien de verminderde loondoorbetaling niet langer ingezet mag worden, kan de uitkering wegens betalingsonmacht uitgaan van 100% loondoorbetaling.

Als een werkgever onterecht subsidiabele uren heeft opgegeven, bijvoorbeeld wanneer het loon niet is betaald, dan is de werkgever verplicht dit te corrigeren in de loonaangifte. UWV moet ervan kunnen uitgaan dat de werkgever dit doet. Bij de berekening van de loonsubsidie wordt immers uitgegaan van de gegevens in de polisadministratie zodat deze geautomatiseerd en snel berekend kan worden. Geautomatiseerd toezicht en feitelijke controle op het gegeven van subsidiabele uren zijn in de praktijk niet mogelijk. Daarom zijn diverse andere waarborgen en mitigerende maatregelen getroffen om de juistheid en betrouwbaarheid te bevorderen zoals beschreven in paragraaf 7.3 van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel.[4] Indien nodig kan de Belastingdienst op basis van signalen van misbruik en oneigenlijk gebruik achteraf risicogericht controleren. Als UWV een ernstig vermoeden heeft dat de werkgever onjuiste gegevens heeft verstrekt, bijvoorbeeld omdat in het kader van de uitkering wegens betalingsonmacht UWV weet dat het loon niet is betaald, kan UWV de betaling van een subsidievoorschot opschorten, de subsidieverlening en subsidievaststelling neerwaarts bijstellen en eventueel een boete opleggen voor het niet voldoen aan de inlichtingenplicht.

Verlaging van de loonsubsidie
Ontslag op grond van artikel 40 Fw of 313 Fw en fictieve opzegging moeten in het kader van de Wpc gelijk behandeld worden. Anders zou een van de ontslagroutes financieel aantrekkelijker worden dan de andere routes, wat ongewenste prikkels geeft.

Eventuele loonsubsidie wordt met 25% verlaagd wanneer de curator of bewindvoerder opzegt binnen het crisistijdvak of in de vier maanden na afloop van die periode.
De loonsubsidie wordt ook met 25% verlaagd wanneer de werkgever in de situatie komt dat de werknemer recht krijgt op een uitkering wegens betalingsonmacht en UWV in het kader daarvan een fictieve opzegdag aanwijst die in dezelfde periode ligt. Een terugvordering van loonsubsidie vanwege de 25% verlaging bij een failliete werkgever betreft een concurrente vordering in het faillissement. Hoewel deze vordering pas na het uitspreken van het faillissement ontstaat, ligt deze reeds besloten in de rechtspositie van UWV zoals die bij het intreden van het faillissement bestond. Op het moment van de verstrekking is immers al duidelijk dat deze gedeeltelijk zal worden verlaagd als niet langer aan het doel van de subsidie wordt voldaan.[5] Van een boedelvordering die niet ter verificatie hoeft te worden ingediend en voldaan wordt voordat aan de betaling van verifieerbare vorderingen wordt toegekomen is geen sprake. Er kan namelijk niet gezegd worden dat de terugvordering is ontstaan als gevolg van een handelen van de curator of bewindvoerder in strijd met een door hem in zijn hoedanigheid na te leven verbintenis of verplichting.[6] Zoals hierboven is aangegeven, hoort het

[4] K*amerstukken II,* 2025/26, 36940, nr. 3.

[5] Vgl. Hof 's-Hertogenbosch 22 oktober 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:3864, r.o. 3.17.

[6] Zie HR 19 april 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY6108.

immers juist bij de taken van de curator of bewindvoerder om tijdig arbeidsovereenkomsten op te zeggen, om daarmee te voorkomen dat boedelvorderingen onnodig oplopen.

De verlaging van 25% is gelijk aan de verlaging in geval van de reeds opgenomen ontslagroutes. De initiële onderbouwing voor de vermindering is dat deze subsidieverlaging werkgevers ertoe aanzet vooraf goed na te denken of ze de instrumenten willen inzetten of direct overgaan tot herstructurering. In het geval van een faillissement of fictieve opzegging is deze prikkelwerking er niet. Een werkgever zal hoogstwaarschijnlijk bij de afweging wel of niet direct over te gaan tot herstructurering niet meewegen dat als hij failliet gaat de loonsubsidie ook verlaagd wordt bij (fictieve) opzegging. Deze verlaging heeft dan immers geen gevolgen meer voor het resultaat van de onderneming, maar heeft vooral gevolgen voor de verdeling van de boedel in faillissement. De kans is groot dat deze terugvordering niet (volledig) terugbetaald wordt. Vanuit consistent beleid is wel gekozen voor het verlagen van de loonsubsidie met 25%, net zoals dat bij de reeds opgenomen verplichtingen om niet over te gaan tot bedrijfseconomisch ontslag het geval is. Een variant waarbij de loonsubsidie niet verminderd wordt in de toegevoegde situaties zou betekenen dat als de curator of bewindvoerder nog loonsubsidie kan aanvragen, deze subsidie voor honderd procent ten goede komt van de boedel ook al wordt het doel van de Wpc niet meer behaald. Er is ook niet gekozen voor een variant waarbij de loonsubsidie wel wordt verminderd, maar een terugvordering komt te vervallen als deze niet verrekend kan worden met een nog te verlenen subsidie. Dit zou namelijk voor extra complexiteit zorgen. Daarnaast zou er een onderscheid ontstaan tussen failliete werkgevers die alle loonsubsidie al hebben ontvangen en niks zouden hoeven terug te betalen en werkgevers die nog loonsubsidie moeten ontvangen en een deel dus verrekend zou worden.

Als de werkgever voor een werknemer een ontslagroute doorloopt, is daarmee het doel om de werknemer te behouden niet bereikt. Wanneer vervolgens een nieuwe ontslagroute wordt gevolgd - bijvoorbeeld omdat de curator overgaat tot opzegging, terwijl de werkgever reeds een ontslagaanvraag bij de kantonrechter heeft lopen - dan doet dat hier niets aan af. Een aanvullende verlaging is daarom niet op zijn plaats. De verlaging van de loonsubsidie vanwege ontslag stapelt dus niet. Hieronder is een rekenvoorbeeld opgenomen wat dit betekent voor de loonsubsidie.
Er wordt op deze manier tevens voorkomen dat als UWV een fictieve opzegdag aanwijst in het kader van een aangevraagde uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW, nog voordat de werkgever failliet is verklaard, er nog een verlaging zou volgen omdat ook de curator of bewindvoerder dan niet aan de verplichting zouden voldoen.

Rekenvoorbeeld
Stel een werkgever heeft een subsidietijdvak van vier maanden. Hij heeft over de eerste twee maanden een subsidieverlening van € 10.000 als voorschot ontvangen. Over de tweede twee maanden zou de subsidie weer € 10.000 bedragen, dus in totaal € 20.000.

De werkgever doet een ontslagaanvraag bij UWV in de vijfde maand. De loonsubsidie wordt dus verlaagd met 75% tot € 15.000. Deze vermindering kan verrekend worden met het voorschot dat de werkgever nog zou krijgen. De werkgever krijgt nog € 5.000.

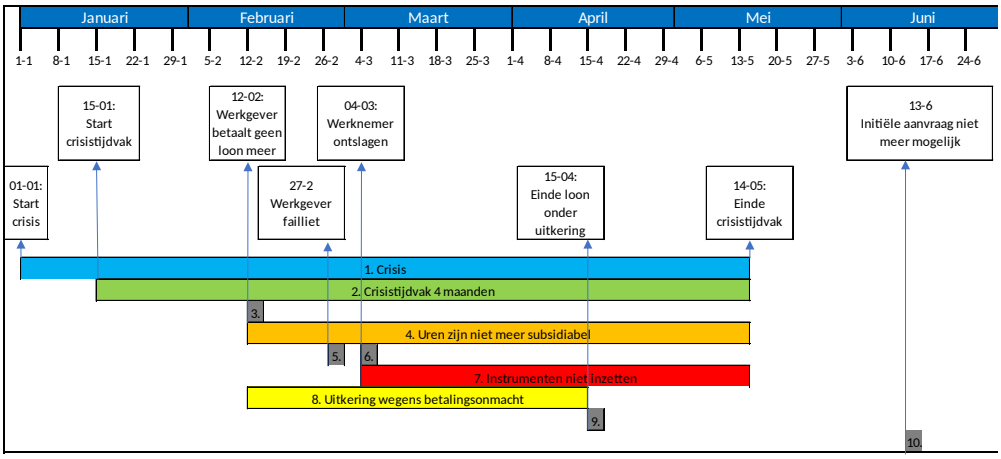
Als deze werkgever vervolgens failliet gaat en de curator de arbeidsovereenkomst opzegt op grond van artikel 40 Fw, dan is de consequentie dat de loonsubsidie verlaagd wordt naar 75% van de loonsubsidie in het geval de arbeidsovereenkomst niet was opgezegd, dus naar € 15.000 voor de betreffende werknemer. De loonsubsidie was al verlaagd naar € 15.000 dus

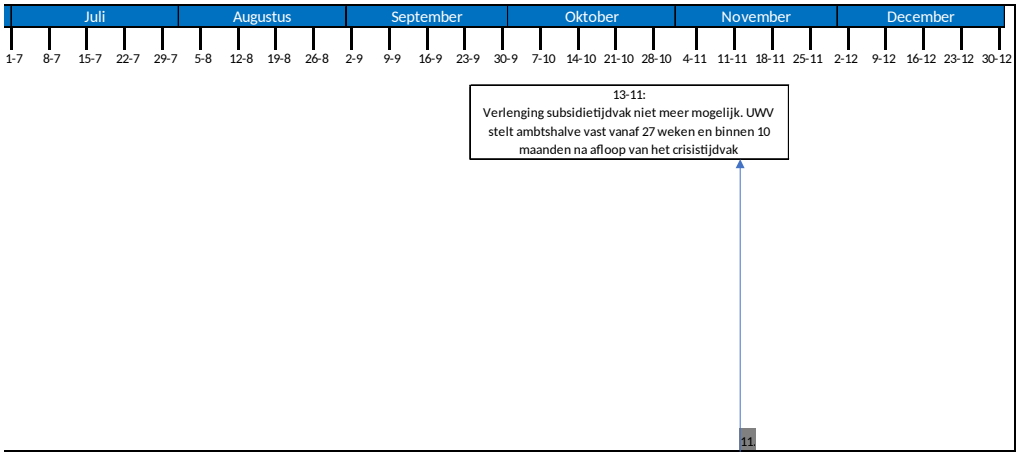
het verlagen vanwege de opzegging door de curator heeft geen effect. De loonsubsidie wordt niet verder verlaagd.

Effect van een doorstart
Veel ondernemingen maken een doorstart na een faillissement. In het kader van de Wpc wordt hierbij een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de failliete werkgever en de werkgever na de doorstart. De werkwijze is gelijk aan een reguliere overname, zoals toegelicht in paragraaf 3.4 in het algemene deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel. Als de failliete werkgever recht heeft op loonsubsidie kan de curator of bewindvoerder deze aanvragen. Als er nog subsidie verleend wordt, zal deze verrekend worden met de vermindering van 25% in het geval de arbeidsovereenkomsten worden opgezegd. Het resterende bedrag komt ten goede van de failliete boedel. Als er niet of niet volledig verrekend kan worden, dan volgt uit de 25% vermindering een concurrente vordering in het faillissement.

Een positieve beschikking op de initiële aanvraag waarmee de werkgever de instrumenten uit de Wpc mag inzetten, gaat niet mee met een doorstart. Een werkgever die doorgaat na een doorstart moet dus een eigen initiële aanvraag indienen bij UWV. Hij moet dan aannemelijk maken dat hij (nog steeds) is getroffen door de crisis en hierdoor in ieder geval twee aaneengesloten maanden gemiddeld ten minste 20% van de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan benutten op de wijze waarop hij deze zou hebben benut indien zich geen crisis zou hebben voorgedaan. De initiële aanvraag moet deze werkgever wel doen binnen 26 weken te rekenen vanaf de eerste dag waarop de crisis plaatsvindt.

Tijdlijn voorbeeld
Hieronder wordt een voorbeeld geschetst hoe de Wpc zal uitwerken in een faillissementssituatie.





Failliete onderneming

1. De crisis doet zich voor op 1 januari.
2. De werkgever heeft een crisistijdvak aangevraagd van vier maanden met een ingangsdatum van 15 januari.
3. De werkgever betaalt geen loon meer vanaf 12 februari.
4. De uren vanaf 12 februari waarover de werkgever geen loon betaalt zijn niet subsidiabel.
5. De werkgever wordt kort daarna failliet verklaard op 27 februari.
6. De curator zegt op 4 maart de arbeidsovereenkomsten op.
7. Na de opzegging mogen de instrumenten uit de Wpc niet langer ingezet worden voor het resterende crisistijdvak.
8. De werknemer heeft recht op een uitkering wegens betalingsonmacht. In de weken voor de opzegging op 4 maart kan sprake zijn van toepassing van de verminderde loondoorbetaling. Vanaf de opzegging is de uitkering 100% van het loon.
9. Voor het loon na 15 april bestaat geen recht meer op een uitkering wegens betalingsonmacht.
10. Vanaf 13 juni kan er geen initiële aanvraag meer gedaan worden, omdat dit moet gebeuren binnen een tijdvak van 26 weken na de dag van aanvang van de crisis of, indien de crisis is aangewezen bij ministeriële regeling, de in de ministeriële regeling aangewezen datum. Aanvragen die na deze datum worden ingediend, worden afgewezen.
11. De curator moet voor de uiterste termijn van 12 november loonsubsidie aanvragen. De beslistermijn voor ambtshalve vaststelling start vanaf 27 weken na afloop van het crisistijdvak op 13 november en eindigt uiterlijk tien maanden na afloop van het crisistijdvak.

Doorstart onderneming

De werkgever die een doorstart maakt, zal zijn initiële aanvraag voor 13 juni moeten indienen. Daarbij moet hij rekening houden met de benodigde doorlooptijd van een aanvraag. Hij moet namelijk aantonen dat hij geraakt is door de crisis, de medezeggenschap in de gelegenheid stellen advies uit te brengen over zijn voornemen de instrumenten uit de Wpc in te gaan zetten en een melding maken bij het meldpunt dat hiervoor wordt opgericht. Als de werkgever het crisistijdvak voor de aanvraagdatum wil laten beginnen kan dat maximaal tien weken voor de

aanvraagdatum, maar uiteraard niet voordat de crisis is opgetreden of voor de doorstartdatum. Verder is deze situatie niet anders dan een reguliere aanvraag.

Bovenstaande voorbeeld is slechts één van de vele mogelijke situaties. Het kan bijvoorbeeld dat een werkgever later in het crisistijdvak failliet gaat, waardoor een nieuwe initiële aanvraag niet meer binnen de aanvraagtermijn gedaan kan worden. Het kan ook dat een werkgever sneller failliet gaat en geen recht heeft op loonsubsidie omdat in het gehele crisistijdvak geen loon is betaald.

Wat betreft de informatieverstrekking vanuit de curator of bewindvoerder is UWV via verschillende kanalen op de hoogte van een ontslag in een faillissementssituatie. UWV benadert proactief werknemers die bij een failliete werkgever in dienst zijn en raadpleegt daartoe het insolventieregister. Daarnaast maakt UWV afspraken met de curator of bewindvoerder over informatiebijeenkomsten voor de werknemers. UWV beoordeelt na het ontvangen van een aanvraag op grond van Hoofdstuk IV WW of eventueel overgegaan moet worden tot het vaststellen van een fictieve opzegdag op grond van artikel 64, tweede lid, van de WW. Als de curator of bewindvoerder heeft opgezegd zal UWV veelal bekend zijn met de situatie, omdat de werknemers dan een uitkering wegens betalingsonmacht zullen aanvragen. Op grond van artikel 23, onderdeel a, van het wetsvoorstel blijft van toepassing dat wanneer er een loonsubsidie is aangevraagd of aangevraagd wordt een curator of bewindvoerder bij UWV moet melden dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd.

Artikelsgewijze toelichting

Onderdelen A en H, subonderdelen a en b

Deze wijzigingsonderdelen houden verband met de plaatsing van artikel 7:660b BW, naar artikel 7:628c BW (nieuw). Dit artikel omvat de arbeidsrechtelijke instrumenten die de werkgever kan inzetten, als ook de voorwaarden die in dat kader aan de orde zijn. Eén van de instrumenten omvat de vermindering van loon over uren waarop vanwege de crisis niet gewerkt kan worden. Hiervoor wordt een uitzondering gemaakt op artikel 7:628 BW, waarin de doorbetaling van loon is geregeld. Plaatsing van het nieuwe artikel na artikel 7:628b BW, ligt daarom meer voor de hand.
Temeer, nu de plaatsing van het nieuwe artikel na 7:660a BW, ertoe zou leiden dat deze onder het kopje ‘Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer’ zou vallen, terwijl de instrumenten moeten worden aangemerkt als rechten en plichten van de werkgever.

Onderdelen B, D, E, F, subonderdeel a en H, subonderdeel c

In de onderdelen B, D, E en H, subonderdeel c, worden verschrijvingen hersteld. Onderdeel F, subonderdeel a, betreft een verduidelijking. Het zijn technische wijzigingen zonder inhoudelijke gevolgen.

Onderdelen C, F, subonderdeel b, G, H, subonderdeel d, en I

Onderdeel H, subonderdeel d, regelt dat de instrumenten uit het wetsvoorstel door de werkgever, de curator of de bewindvoerder – afhankelijk van de situatie – niet ingezet mogen worden als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd bij een faillissement of schuldsaneringsregeling natuurlijke personen, of wanneer UWV oordeelt dat beëindiging van een dienstbetrekking redelijkerwijs had moeten plaatsvinden en overgaat tot het verstrekken

van een uitkering op grond van Hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet. Het gaat hier telkens om het moment van de (fictieve) opzegging.

Onderdeel G regelt dat als een loonsubsidie wordt verstrekt, er op de curator of de bewindvoerder – afhankelijk van de situatie – de verplichting rust om de arbeidsovereenkomst niet op te zeggen op grond van artikel 40 Faillissementswet, respectievelijk artikel 313 Faillissementswet en ervoor zorg te dragen dat zich niet de situatie voordoet dat een werknemer het recht heeft op uitkering op grond van artikel 61 van de Werkloosheidswet waarbij de dag bedoeld in artikel 64, tweede lid, van de Werkloosheidswet ligt binnen de genoemde periode. Doet zich één van voornoemde situaties toch voor, dan regelen de onderdelen C en F, subonderdeel b, dat als subsidie reeds is verleend of vastgesteld, de loonsubsidie voor de betreffende werknemer met 25% wordt verlaagd. Ook hiervoor is het moment van de opzegging bepalend. Zoals in het algemeen deel is toegelicht, betreft het een verplichting in het kader van de subsidieverstrekking. De curator en bewindvoerder behouden de mogelijkheid om over te gaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van de Faillissementswet en handelen in strijd met deze verplichting is geen grond voor aansprakelijkheid van de curator of de bewindvoerder.

In het verlengde van bovengenoemde wijzigingen, regelt onderdeel I dat onder de bedragen die UWV ontvangt door terugvordering van lager vastgestelde loonsubsidie en die ten gunste komen van het Algemeen Werkloosheidsfonds, ook de bedragen vallen die verband houden met het niet voldoen aan de verplichting in het nieuwe tweede lid van artikel 23 en de verlaging van de loonsubsidie omdat de werknemer een uitkering op grond van artikel 61 van de Werkloosheidswet ontvangt. Met de onderdelen C en F, subonderdeel b, zijn deze situaties onder artikel 17, derde lid en 21, vierde lid gebracht.

Voor een nadere toelichting op deze wijzigingsonderdelen, wordt verwezen naar de algemene toelichting.

Onderdeel J

Artikel 24, achtste lid, Wpc, omvat de inlichtingenplicht voor degene aan wie een bestuurlijke boete is opgelegd. Met onderdeel J is de sanctie geregeld voor het overtreden van deze plicht. De sanctie is opgenomen in artikel 84 van de Wet SUWI. Uit dit artikel blijkt dat overtreding van deze verplichting gesanctioneerd kan worden. Bij de wijziging is rekening gehouden met de Wet handhaving sociale zekerheid, die op 1 januari 2027 in werking zal treden.

De Minister van Werk en Participatie,

A.A. Aartsen