Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

36 940 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)

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 2 juli 2026

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.
Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de regering worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

	Gezamenlijke inbreng commissie	**2**
I	**Algemeen**	**2**
1.	Aanleiding en doel van het voorstel	2
2.	Hoofdlijnen en uitwerking van het voorstel	3
3.	Verhouding tot nationale en internationale regelgeving	5
4.	Regeldruk en gevolgen	6
5.	Uitvoering	6
6.	Misbruik en oneigenlijk gebruik, toezicht en handhaving	8
II	**Artikelsgewijze toelichting**	**8**

Inbreng fracties

I.	**Algemeen**	**9**
1.	Inleiding	9
2.	Aanleiding en doel van het voorstel	10
3.	Hoofdlijnen en uitwerking van het voorstel	10
4.	Rechtsbescherming	16
5.	Verhouding tot nationale en internationale regelgeving	16
6.	Regeldruk en gevolgen	16
7.	Uitvoering	17
8.	Misbruik en oneigenlijk gebruik, toezicht en handhaving	18
9.	Evaluatie	19
10.	Advies en consultatie	19

kst-36940-5
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

Gezamenlijke inbreng commissie

I Algemeen

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in het kader van het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel de leden Neijenhuis (D66) en Patijn (PRO) tot wetgevingsrapporteurs benoemd. De wetgevingsrapporteurs hebben ten behoeve van het verslag een schriftelijke inbreng opgesteld met enkele vragen van verdiepende en verduidelijkende aard aan de regering. Bij de hiernavolgende inbreng wordt de volgorde van de memorie van toelichting aangehouden.

1. Aanleiding en doel van het voorstel

Achtergrond van de WTV en NOW

De leden van de commissie lezen dat de huidige regeling voor werktijdverkorting (WTV) onvoldoende opschaalbaar is en dat de NOW-regeling tijdens de coronacrisis relatief grofmazig en ongericht was. Kan de regering een schematisch overzicht verstrekken van de belangrijkste verschillen tussen de WTV, de NOW en het voorliggende wetsvoorstel, in elk geval met betrekking tot de duur, voorwaarden en mate van gerichtheid van de regeling? Kan de regering daarnaast uiteenzetten welke lessen uit de evaluatie van de NOW-regeling zij heeft verwerkt bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel?

De leden van de commissie vragen de regering om een nadere toelichting op de ervaringen die de afgelopen jaren zijn opgedaan met de regeling WTV. Heeft na de evaluatie uit 2012[1] nog kwalitatief of kwantitatief onderzoek plaatsgevonden naar de werking van de regeling werktijdverkorting? Zo ja, kan de regering de belangrijkste bevindingen daaruit delen? Wat zijn de meest voorkomende redenen waarom werkgevers werktijdverkorting aanvragen? In hoeveel gevallen wordt een aanvraag voor werktijdverkorting afgewezen en wat zijn hiervoor veelvoorkomende redenen? Zijn er gegevens beschikbaar over het aantal werkgevers dat na toepassing van de WTV alsnog overgaat tot ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden?

Levensvatbare bedrijven

De leden van de commissie lezen dat het advies van de Afdeling Advisering van de Raad van State (hierna: Afdeling) ingaat op het doel van het wetsvoorstel om «levensvatbare» bedrijven te ondersteunen. De regering geeft aan bewust te hebben gekozen om het begrip levensvatbaarheid niet uitgebreid toe te lichten. Er vindt geen toets op levensvatbaarheid plaats, dit bleek uitvoeringstechnisch te complex en intensief. De regering motiveert dat het door de systematiek van het wetsvoorstel alleen voor levensvatbare bedrijven aantrekkelijk is om gebruik te maken van de geboden instrumenten. Is de regering voornemens te monitoren in hoeverre ook niet-levensvatbare ondernemingen gebruikmaken van de instrumenten uit het wetsvoorstel, en daarmee te toetsen of het klopt dat het alleen voor levensvatbare bedrijven aantrekkelijk is om gebruik te maken van de regeling?

[1] Groot, Nynke de, et al (2012) Werkt werktijdverkorting? – Evaluatie bijzondere werktijdverkorting en deeltijd-WW, Ape onderzoek & advies, rapportnr. 16-808, mei 2012.

2. Hoofdlijnen en uitwerking van het voorstel

Geschiktheid bij grootschalige crisis

De Afdeling stelt dat de voorgestelde regeling bij grote crises beperkte meerwaarde heeft, omdat het voorstel onvoldoende mogelijkheden biedt om ondersteunende instrumenten af te stemmen op de aard, ernst en duur van een crisis. De regering deelt deze stelling niet. Over dit onderdeel van het advies van de Raad van State hebben de leden van de commissie nog enkele aanvullende vragen.

De maatregelen in het wetsvoorstel zijn beperkt tot een crisistijdvak van maximaal zes maanden. De regering erkent de mogelijkheid dat een crisis zich voordoet met een langere doorlooptijd dan zes maanden, maar geeft aan dat langdurige steun de noodzaak voor bedrijven om zich aan te passen kan verminderen. De leden van de commissie vragen hoe de regering het risico weegt dat een snelle afbouw van loonsubsidie bij langdurige crises leidt tot minder werkgelegenheidsbehoud. Daarnaast vragen de leden van de commissie of de regering van mening is dat werkgevers beschikken over voldoende instrumenten om noodzakelijke bedrijfsaanpassingen door te voeren tijdens een langdurige crisis.

Volgens de Afdeling kunnen aanvullende instrumenten, zoals omscholing en werk-naar-werkbegeleiding, bijdragen aan een meer doelmatige inzet van steunmaatregelen. Het wetsvoorstel voorziet hier niet in. Wel lezen de leden van de commissie in het nader rapport dat dergelijke instrumenten na verloop van tijd in een crisis nodig kunnen blijken. Hoe beoordeelt de regering de suggestie van de Afdeling om aanvullende instrumenten in het wetsvoorstel op te nemen voor omscholing en werk-naar-werk-begeleiding bij langdurige crises? Heeft de regering overwogen om afhankelijk van de aard, ernst of duur van een crisis differentiatie aan te brengen in de toepasbare maatregelen, bijvoorbeeld door bij langdurige of grootschalige crises aanvullende instrumenten beschikbaar te stellen?

Monitoring bij langdurige crisis

De leden van de commissie lezen in het advies van de Afdeling dat bij grootschalige crises het belang van monitoring toeneemt om een soepele overgang naar een post-crisiseconomie te bevorderen. De regering onderschrijft het belang van monitoring, maar licht niet nader toe op welke wijze dit tijdens een crisis zal plaatsvinden. De leden van de commissie vragen de regering op welke wijze zij gedurende een grootschalige crisis wil monitoren of afbouw, verlenging of aanpassing van de beschikbare instrumenten noodzakelijk is? Welke lessen zijn uit de monitoring van arbeidsrechtelijke maatregelen tijdens de coronacrisis getrokken voor het voorliggende wetsvoorstel?

Beleidsvoorbereiding aanvullende instrumenten in crisistijd

De regering geeft in het nader rapport aan dat zij, als een crisis op grond van het wetsvoorstel zich voordoet, gedurende de looptijd van de crisis zal afwegen of het instrumentarium voldoende passend is of dat aanvullende instrumenten nodig zijn. De leden van de commissie merken op dat in de evaluatie van de NOW-regeling wordt geconstateerd dat de hoge tijdsdruk en grote onzekerheid tijdens de coronacrisis het risico vergrootten dat keuzes mede werden bepaald door een toevallige beschikbaarheid van oplossingen en belangen van de betrokken partijen.[2]

[2] Kwalitatieve evaluatie NOW Doelmatigheid inrichting uitvoering samenwerking en misbruik, bijlage bij *Kamerstukken II* 2023/25, 35 420, nr. 536, p. 13.

Gelet daarop horen zij graag van de regering welke indicatoren of criteria de regering wil hanteren bij de beoordeling of aanvullende maatregelen in een crisis noodzakelijk zijn. Heeft de regering scenario's of beleidsopties voorbereid die tijdens een crisis kunnen worden ingezet, zodat deze beleidskeuzes niet onder grote tijdsdruk hoeven te worden ontwikkeld? Hoe weegt de regering de risico's die gepaard gaan met de beleidsvoorbereiding van aanvullende instrumenten onder hoge tijdsdruk?

Hervorming arbeidsmarkt, vergroting wendbaarheid arbeidsovereenkomst

De in dit wetsvoorstel opgenomen arbeidsrechtelijke instrumenten zijn uitgewerkt voor tijdelijke inzet tijdens crises. De Afdeling adviseert om maatregelen gericht op de vergroting van de wendbaarheid van de vaste arbeidsovereenkomst, te regelen in een afzonderlijk wetsvoorstel dat niet beperkt is tot crises. Ook waarschuwt de Afdeling voor maatschappelijke en politieke druk om een crisis aan te wijzen in het geval van zich onverhoeds wijzigende marktomstandigheden of een economische recessie.

De toelichting noemt gebruikelijke fluctuaties en prijsstijgingen als voorbeelden van marktrisico's die niet als crisis kwalificeren. Ook een economische recessie valt volgens de toelichting onder bedrijfseconomische risico's en is derhalve geen grond voor de toepassing van het wetsvoorstel. De regering motiveert deze koers met het argument dat een ruimere inzet van werktijdverkorting noodzakelijke aanpassingen in bedrijven kan belemmeren. De SER adviseerde in 2021 om de regeling werktijdverkorting open te stellen voor bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden hebben geleid.[3] Kan de regering toelichten hoe zij dit advies heeft gewogen bij de voorbereiding van het wetsvoorstel? De leden van de commissie verzoeken de regering daarnaast om de voor- en nadelen uiteen te zetten van een meer algemene regeling voor werktijdverkorting buiten crisisomstandigheden, en daarbij onderscheid te maken tussen een regeling die beperkt is tot crises zoals bedoeld in onderhavig wetsvoorstel, en een regeling die ook van toepassing is bij een laagconjunctuur, recessie of depressie.

Vaststelling crisis: procedure en rechtsbescherming

De leden van de commissie hebben enkele vragen over de vaststelling van een crisis. Het wetsvoorstel geeft de Minister de bevoegdheid om een omstandigheid als crisis aan te wijzen. Een omstandigheid, bedoeld in artikel 2, derde lid, *kan* als crisis worden aangewezen indien deze als onvoorzienbaar wordt aangemerkt en het niet onaannemelijk is dat de omstandigheid zal leiden tot een verminderde inzet van arbeidscapaciteit. De leden van de commissie vragen in hoeverre hieruit volgt dat de Minister verplicht is een dergelijke omstandigheid als crisis aan te wijzen. Of beschikt de Minister over beleidsruimte om, ondanks het voldoen aan deze voorwaarden, van een aanwijzing af te zien?

In het voorstel wordt aandacht besteed aan de rechtsbescherming bij individuele aanvragen om gebruik te maken van de crisismaatregelen. De leden van de commissie achten het tevens denkbaar dat werkgevers van mening zijn dat een omstandigheid zou moeten kwalificeren als crisis als bedoeld in het wetsvoorstel, maar de Minister niet voornemens is daartoe een ministeriële regeling vast te stellen. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als de voorzienbaarheid van de omstandigheid ter discussie staat.

[3] SER-Advies «Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving», 2021, p. 21.

Welke rechtsbescherming staat in dat geval open voor werkgevers die menen dat sprake is van een crisis? Begrijpen de leden van de commissie het goed dat een werkgever uitsluitend via een procedure tegen een individuele afwijzing aan de orde kan stellen of sprake is van een crisis in de zin van het wetsvoorstel? Staat bij het uitblijven van een ministeriële regeling bestuursrechtelijk ter beoordeling of sprake is van een crisis als bedoeld in het wetsvoorstel, of dient een werkgever zich daarvoor te wenden tot de civiele rechter? Acht de regering deze vorm van rechtsbescherming voldoende effectief en voorzienbaar voor werkgevers?

Verzekerbare risico's

De toelichting vermeldt dat bepaalde situaties niet als crisis kwalificeren omdat daarvoor algemeen toegankelijke verzekeringen bestaan. Tegelijkertijd wordt schade als gevolg van brand en overstroming wel als crisis aangemerkt, onder verwijzing naar bestaand beleid waarbij werkgevers in dergelijke situaties gebruik kunnen maken van WTV. Reacties van Techniek Nederland en de Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA) plaatsen vraagtekens bij deze uitzondering.[4] De regering stelt dat het, gelet op consistent overheidsbeleid, wenselijk is dit beleid voort te zetten. De NOvA wijst er in dit verband op dat uit de jurisprudentie volgt dat een beroep op het gelijkheidsbeginsel of vertrouwensbeginsel niet zonder meer verplicht tot herhaling van eerder beleid of eerdere besluiten, ook niet wanneer dat beleid vaker is toegepast.[5] Hoe beoordeelt de regering het risico dat uitzonderingen voor verzekerbare omstandigheden zoals brand en overstroming leiden tot druk om ook andere verzekerbare situaties, bijvoorbeeld bedrijfsongevallen of (cyber)criminaliteit, onder het crisisbegrip te brengen? Kan beroep op een ruimere uitleg van het crisisbegrip, zoals gesignaleerd door de NOvA, leiden tot een bredere toepassing van de crisisregeling en hogere kosten? De leden van de commissie vragen de regering hoe zij dit risico beoordeelt.

Crises buiten Nederland

Het crisisbegrip is niet beperkt tot crises met een oorsprong in Nederland. Ook een crisis bij een internationale leverancier kan leiden tot verminderde benutting van de arbeidscapaciteit van een werkgever in Nederland. De leden van de commissie lezen in de toelichting bij «gewapende conflicten» specifiek dat het zowel gaat om gewapende conflicten die in Nederland tot schade leiden, als die in andere landen spelen, waardoor Nederlandse bedrijven problemen krijgen in de aanvoer of afzet van producten. Kunnen ook andere gebeurtenissen in het buitenland, zoals uitval van openbare infrastructuur, natuurrampen of verstoringen bij buitenlandse leveranciers, kwalificeren als crisis in de zin van het wetsvoorstel? Welke informatiebronnen gebruikt de regering in dat geval om te beoordelen of een crisis in het buitenland voldoet aan de criteria in het wetsvoorstel?

3. Verhouding tot nationale en internationale regelgeving

Caribisch Nederland

Het wetsvoorstel is niet van toepassing voor Caribisch Nederland. De regering benoemt dat het doel van het wetsvoorstel ook voor Caribisch Nederland geldt, maar dat voor de concretisering hiervan een eigen route wordt gekozen. Volgens de toelichting is besloten om dit stelsel «(nog)

[4] Zie Overheid.nl | Consultatie Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis, reactie Techniek Nederland en Wetsvoorstel personeelsbehoud in crisis | Nederlandse Orde van Advocaten.
[5] Onder verwijzing naar ABRvS 31 januari 2018, ECLI:NL:RVS:2018:320.

niet van toepassing te laten zijn op de BES-eilanden». De leden van de commissie vragen de regering toe te lichten welke eigen route zij voorziet voor Caribisch Nederland. Kan de regering toelichten hoe de formulering dat het stelsel «(nog) niet» van toepassing wordt op Caribisch Nederland moet worden begrepen? Welke instrumenten zijn op dit moment beschikbaar voor personeelsbehoud bij crisis in Caribisch Nederland en beoogt de regering dit (op termijn) te wijzigen? Zo ja, wat is daarvan de planning?

4. Regeldruk en gevolgen

Financiële effecten

Het wetsvoorstel is budgetneutraal doordat het de regeling WTV vervangt en de regering de AWf-premie met 0,04%-punt verhoogt. Voor kleinschalige crises is het op basis van ervaringen uit het verleden mogelijk een inschatting te maken van de aantallen crises die zich jaarlijks voordoen. Daarmee is deze premie lastendekkend bij de aannames die zijn gemaakt. De leden van de commissie vragen de regering toe te lichten hoe wordt voorzien in de financiering van de regeling als het aantal of de omvang van crises hoger uitvalt dan bij de premiestelling is verondersteld. Is de regering voornemens de AWf-premie in dat geval verder te verhogen? Op welke wijze zal de regering hierover in dat geval communiceren?

Sectorspecifiek gebruik

Het past volgens de regering niet in de aard van deze collectieve regeling om sectorspecifieke crises toe te voegen aan de lijst met crises. Wel kan het zo zijn dat specifieke sectoren meer gebruik zullen maken van de regeling dan andere sectoren, zo lezen de leden van de commissie. Hoe verhoudt de spreiding van de kosten over alle werkgevers zich tot risico's die sectorgebonden zijn, zoals vee- en plantenziekten? Is de regering voornemens te monitoren in welke sectoren een beroep wordt gedaan op de crisisregeling en dit te betrekken bij de evaluatie van de regeling?

5. Uitvoering

Risico's bij aanvraag

De leden van de commissie constateren dat het wetsvoorstel volgens de uitvoeringstoets van UWV grote risico's met zich meebrengt op handhaafbaarheid en rechtmatigheid. De toets op de initiële aanvraag is volgens UWV moeilijk uitvoerbaar en handhaafbaar. UWV is afhankelijk van de gegevens die de werkgever aanlevert. UWV geeft aan dat met de (te) vage wettelijke norm en gebrek aan expertise niet gegarandeerd kan worden dat ze tijdig en zorgvuldig tot beschikkingen kunnen komen (zeker bij grote crises), in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel. De leden van de commissie vragen de regering naar de stand van zaken van het overleg tussen het ministerie en UWV over de uitvoerbaarheid van de aanvraagprocedure. Hoe kijkt UWV nu naar de uiteindelijke versie van het wetsvoorstel? Is een herijking van de uitvoeringstoets overwogen met daarin een verduidelijking van de risico's die resteren na overleg tussen UWV en de Minister? Ook vragen de leden van de commissie of de regering al heeft onderzocht of nadere uitwerking in lagere regelgeving van de gegevens die een werkgever bij de aanvraag moet verstrekken tegemoetkomt aan de door UWV gesignaleerde knelpunten bij de beoordeling of de werkgever is geraakt door een crisis.

Juridisch risico belanghebbendenbegrip

In het geval de bestuursrechter oordeelt dat de werknemer belanghebbende is van de beschikking op de initiële aanvraag, voorziet UWV een substantieel risico op het vastlopen van het proces van beroepszaken en de rechtsgang. UWV schat de kans dat dit gebeurt op 50%. De regering verwijst in dit kader echter naar staande jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep waaruit volgt dat voor een belanghebbende sprake moet zijn van een eigen, zelfstandig belang bij het besluit, los van een uit een contractuele relatie afgeleid belang.[6] Hoewel de regering niet kan vooruitlopen op toekomstige rechterlijke oordelen, vragen de leden van de commissie of de regering een beoordeling van de omvang en gevolgen van dit juridische risico niet van belang acht voor de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel. Heeft de regering overwogen om nader juridisch advies in te winnen over dit vraagstuk? De leden van de commissie lezen dat met UWV is afgesproken gezamenlijk in kaart te brengen welke implicaties deze situatie met zich zou brengen en welke opties er zijn om de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel in dat geval te kunnen blijven garanderen. Heeft de regering al gevolg gegeven aan deze afspraak? Welke scenario's staan klaar voor als dit risico materialiseert?

Uitzondering in het Dagloonbesluit

Toepassing van verminderde loondoorbetaling heeft gevolgen voor de hoogte van het dagloon, en kan daardoor leiden tot een lagere uitkering voor de werknemer. Het kabinet acht dit onwenselijk en stelt voor om een uitzondering op te nemen in het Dagloonbesluit. Volgens de uitvoeringstoets van UWV staat het uitzonderen van de Wpc-loonvermindering op gespannen voet met de centrale insteek van het aanbrengen van vereenvoudiging in het Dagloonbesluit.
UWV ziet grote juridische risico's ten aanzien van dit voornemen en wijst op vergelijkbaarheid met andere situaties waarbij het dagloon niet wordt gecorrigeerd. Voorbeelden zijn een loonoffer voorafgaand aan faillissement, een lager ontvangen loon dan het rechtens geldende loon en nabetalingen. UWV acht de gevolgen niet te overzien als naar aanleiding van een rechterlijke uitspraak voor al deze situaties een uitzondering moet worden gemaakt. De leden van de commissie vragen de regering om een toelichting over de stand van zaken van de nadere uitwerking van de uitzondering in het Dagloonbesluit en het overleg met UWV daarover. Hoe beoordeelt de regering de vergelijkbaarheid met de door het UWV genoemde situaties waarin het «genoten loon» afwijkt van het loon waar juridisch «recht op bestond»? Is volgens het UWV nog steeds sprake van onaanvaardbaar hoge juridische risico's?

Complexiteit voor werkgevers

Volgens de uitvoeringstoets van UWV is het wetsvoorstel voor veel werkgevers (te) complex. UWV signaleert een risico op veel vragen, klachten, onvolledige en onjuiste aanvragen. Dit beeld lijkt af te wijken van het advies van het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR), dat positief heeft geadviseerd over het conceptwetsvoorstel. De leden van de commissie hebben hierover nog enkele vragen. In hoeverre geven de uitgevoerde klantreizen volgens de regering een voldoende representatief en eenduidig beeld van de uitvoerbaarheid voor werkgevers, met name voor kleinere werkgevers? Worden werkgevers ook betrokken bij de uitwerking van lagere regelgeving?

[6] CRvB 5 maart 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:655, r.o. 5.1.2, CRvB 5 maart 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:660, r.o. 5.2.2, CRvB 13 december 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:2824, r.o. 4.4 tot en met 4.6 en CRvB 10 februari 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:267, r.o. 4.2 tot en met 4.4.

Ontbreken waarschuwing

De leden van de commissie merken op dat in de handhavingsmogelijkheden van het wetsvoorstel is gekozen om geen waarschuwing op te nemen, omdat dit volgens de regering geen doel dient. In het Wetsvoorstel handhaving sociale zekerheid is de waarschuwing opgenomen als mogelijkheid voor een sanctie met de bedoeling om de betrokkene ervan bewust te maken dat aan de (niet nagekomen) verplichtingen moet worden voldaan.[7] Kan de regering de keuze om UWV geen waarschuwingsbevoegdheid te geven nader motiveren?

II Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Bij het herinstellen van de regeling werktijdverkorting in 2021 heeft de regering in de toelichting enkele punten verduidelijkt.[8] Eén van deze verduidelijkingen was dat de algemene leiding van een bedrijf niet in aanmerking kwam voor werktijdverkorting. De leden van de commissie vragen de regering te verduidelijken of de algemene leiding van een bedrijf onder de definitie van werknemer valt zoals opgenomen in dit wetsvoorstel, en of dit betekent dat de nieuwe crisisregeling wel op de leiding van een organisatie van toepassing zou kunnen zijn.

Artikel 2, tweede lid, onderdeel a

Het wetsvoorstel bepaalt dat sprake is van een crisis wanneer schade ontstaat aan een productiemiddel als gevolg van een niet «aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werkgever of de eigenaar van het productiemiddel te wijten» brand of explosie. De leden van de commissie vragen hoe wordt vastgesteld of bij een brand of explosie sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, en door wie die beoordeling plaatsvindt. Wordt deze beoordeling gemaakt voorafgaand aan toepassing van de regeling of kan deze ook achteraf plaatsvinden? Indien op een later moment opzet of bewuste roekeloosheid wordt vastgesteld, welke gevolgen heeft dit dan voor de toepassing van de maatregelen uit het wetsvoorstel?

Artikel 2, tweede en derde lid

De leden van de commissie vragen aandacht voor de onderlinge afbakening van de verschillende crisiscategorieën in het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel onderscheidt omstandigheden die in elk geval een crisis constitueren, en omstandigheden die na een beoordeling door de Minister kunnen worden aangewezen als crisis. Dit wordt besproken in commentaar van Prof. mr. dr. W.A. Zondag in het Tijdschrift Recht en Arbeid.[9] De leden van de commissie verzoeken de regering om de categorisering binnen het crisisbegrip nader toe te lichten ten aanzien van twee vragen die in dit artikel worden gesteld. Waarom kwalificeren «overheidsmaatregelen ter beperking van de verspreiding van plant- of dierziekten» (artikel 2, tweede lid, onder d) wel, maar «maatregelen ter bestrijding van een epidemie van een infectieziekte of een directe dreiging daarvan» (artikel 2, derde lid, onder e) niet altijd als een crisis? Waarom is

---

[7] Regels met betrekking tot de handhaving in de sociale zekerheid om meer passend handhaven mogelijk te maken (Wet handhaving sociale zekerheid) | Tweede Kamer der Staten-Generaal

[8] Staatscourant 2021, 42158.

[9] TRA 2025/58, Tijdschrift Recht en Arbeid, Wetsvoorstel Wet personeelsbehoud bij crisis | InView

«brand of explosie» (artikel 2, tweede lid, onder a) altijd een crisis, maar vereist een «ramp» (artikel 2, derde lid, onder d) een nadere beoordeling door de Minister?

Artikel 2, derde en vijfde lid

In artikel 2, derde en vijfde lid, staat dat een omstandigheid als crisis kan worden aangemerkt mits «niet onaannemelijk» is dat deze omstandigheid zal leiden tot ten minste 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit. In artikel 5 staat dat een werkgever door een crisis is geraakt wanneer het «aannemelijk» is dat hij 20% van de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan benutten. Kan de regering aan de leden van de commissie toelichten waarom zij in het wetsvoorstel heeft gekozen voor deze verschillende formuleringen? Kan de regering de verhouding tussen het criterium «niet onaannemelijk» en het criterium «aannemelijk» in de zin van dit wetsvoorstel inzichtelijk maken?

I Algemeen

De leden van de **D66-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel Wet personeelsbehoud bij crisis. Deze leden onderschrijven het uitgangspunt dat bij onvoorziene crises de wendbaarheid van werkgevers moet worden vergroot. Zij hebben nog enkele vragen.

De leden van de **VVD-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van de 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).

De leden van de **PRO-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel.

De leden van de **CDA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden onderschrijven het belang van een structurele regeling waarmee werkgevers in crisistijd personeel kunnen behouden. De coronacrisis heeft laten zien dat het onverstandig is om pas tijdens een grote crisis onder hoge tijdsdruk nieuwe regelingen te ontwerpen. Tegelijk hebben deze leden vragen over onder andere de afbakening van crises, de uitvoerbaarheid voor werkgevers en UWV, de positie van werknemers en de effectiviteit bij grootschalige crises.

1. Inleiding

De leden van de **VVD-fractie** onderschrijven het belang van een goede voorbereiding op toekomstige crises. De coronapandemie heeft laten zien dat de Nederlandse economie en arbeidsmarkt veerkrachtig zijn, maar ook dat in tijden van crisis snel handelen noodzakelijk is. Werkgevers hebben er belang bij om vakmensen te behouden, werknemers hebben behoefte aan werkzekerheid en de samenleving heeft er belang bij dat bedrijven na een crisis snel kunnen herstellen. Deze leden begrijpen daarom de wens van de regering om vooraf een juridisch instrumentarium beschikbaar te hebben, zodat niet telkens onder hoge tijdsdruk nieuwe noodmaatregelen hoeven te worden ontwikkeld.

Tegelijkertijd vinden de leden van de VVD-fractie het van belang dat een crisisregeling doelmatig, uitvoerbaar en toekomstgericht is. De regeling moet werkgevers ondersteunen bij tijdelijke schokken, zonder dat regulier ondernemersrisico wordt afgewenteld op de samenleving. Daarnaast

moet een crisisregeling niet alleen gericht zijn op het behouden van werk, maar ook op het versterken van de wendbaarheid van werknemers en werkgevers. Tegen die achtergrond hebben deze leden nog enkele vragen.

De leden van de **PRO-fractie** merken op dat het wetsvoorstel reeds in mei 2024 in internetconsultatie is gebracht. Deze leden vragen waarom het zo lang heeft geduurd voordat het wetsvoorstel bij de Kamer is ingediend en hoe lang het wetsvoorstel voorafgaand aan de internetconsultatie al op het departement in voorbereiding was. Deze leden merken op dat het daarmee lang duurt voordat deze wet in werking treedt.

De leden van de **CDA-fractie** constateren dat het wetsvoorstel twee doelen combineert, namelijk personeelsbehoud in crisistijd en meer interne wendbaarheid voor werkgevers. Deze leden vragen hoe de regering voorkomt dat deze combinatie leidt tot een te complexe regeling, en hoe zij straks beoordeelt of het wetsvoorstel in de praktijk vooral een crisisregeling is of ook een arbeidsmarktinstrument voor bredere wendbaarheid.

2. Aanleiding en doel van het voorstel

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de regering verwijst naar de lessen van de NOW, de beperkingen van de WTV, de motie-Palland/Tielen, de Commissie-Borstlap en het SER-MLT-advies. Deze leden vragen welke lessen uit de NOW en de WTV het meest bepalend zijn geweest voor de vormgeving van dit wetsvoorstel, en hoe deze lessen concreet terugkomen in de toegangseisen, maximale duur, uitvoeringssystematiek en verantwoordingssystematiek.

De regeling is bedoeld voor levensvatbare bedrijven, maar bevat geen expliciete levensvatbaarheidstoets. De leden van de CDA-fractie begrijpen dat zo'n toets uitvoeringstechnisch ingewikkeld kan zijn, maar vragen hoe de regering dan voorkomt dat steun terechtkomt bij bedrijven die al vóór de crisis onvoldoende toekomstperspectief hadden. Welke signalen of correctiemechanismen moeten dit risico beperken?

De regering sluit normale bedrijfseconomische tegenwind en conjuncturele neergang uit van de regeling. De leden van de CDA-fractie vragen hoe in de praktijk de grens wordt getrokken tussen een crisis buiten het ondernemersrisico en een bredere economische ontwikkeling die tot het ondernemersrisico behoort. Kan de regering dit toelichten aan de hand van concrete voorbeelden?

De maximale duur van de regeling is zes maanden. De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering voorkomt dat werknemers na afloop van die periode alsnog hun baan verliezen zonder dat tijdig is ingezet op scholing, herplaatsing binnen de sector of begeleiding van werk naar werk. Welke rol ziet de regering hierbij voor werkgevers, sectoren, O&O-fondsen en regionale werkcentra?

3. Hoofdlijnen en uitwerking van het voorstel

De leden van de **D66-fractie** lezen dat de eerste categorie crises zoals schade door brand, explosie, uitzonderlijke weersomstandigheden als crisis wordt aangemerkt, terwijl brand tegelijkertijd wordt uitgezonderd van de algemene regel dat verzekerbare risico's onder het regulier ondernemersrisico vallen. Deze leden vragen de regering toe te lichten waarom alleen voor brand een uitzondering wordt gemaakt op het verzekerbaarheidscriterium, en niet voor andere risico's waarvoor dekking op de verzekeringsmarkt bestaat. Ook zijn zij benieuwd hoe extreme

weeromstandigheden in de toekomst worden aangemerkt als crisis wanneer deze in de tijd meer voorzienbaar worden. Kan de regering ook nader ingaan op dit punt, specifiek ten aanzien van bedrijven die ook zelf een belangrijke rol hebben in de klimaatverandering die zorgt voor meer extreme weersomstandigheden?

De leden van de D66-fractie begrijpen daarnaast dat bedoeld is om deze regeling alleen voor te behouden voor externe onvoorziene omstandigheden van bedrijven en daarmee geen conjuncturele schommelingen die impact kunnen hebben op een bedrijf. Kan de regering nader toelichten hoe zij deze scheiding in de praktijk voor zich zien, aangezien veel conjuncturele neergangen in de recente geschiedenis op een bepaalde manier ook gekoppeld (kunnen) worden aan of ingeluid worden door externe gebeurtenissen. Deze leden wijzen op voorbeelden zoals de eurocrisis, de bankencrisis met hypotheken in de Verenigde Staten of de sluiting van een zeestraat die economische gevolgen hebben in economische neergangen, recessies of depressies die ook een sterk conjunctureel karakter hebben.

De leden van de D66-fractie begrijpen dat de 20%-drempel voor verminderde inzet van arbeidscapaciteit, gemeten over een periode van twee aaneengesloten maanden, de basis vormt van de tegemoetkomen van de regering bij crisis. Onder andere zzp'ers en uitzendkrachten tellen niet mee voor de vaststelling van de arbeidscapaciteit en hebben geen loondoorbetaling. Deze leden vragen de regering toe te lichten hoe deze groepen ondersteund worden wanneer een werkgever een beroep doet op deze regeling. En of de regering risico's ziet dat werkgevers bij een crisis eerder afscheid nemen van flexibele arbeidskrachten om vervolgens met de vaste arbeidscapaciteit de 20%-drempel te bereiken?

De leden van de D66-fractie constateren dat de loonsubsidie pas wordt uitgekeerd nadat de loonaangifte is gedaan, en dat anders dan bij de NOW geen voorschot wordt verstrekt. Acht de regering dit haalbaar voor kleine bedrijven?

De leden van de D66-fractie merken op dat de werkgever tijdens het inzetten van de instrumenten uit dit wetsvoorstel geen verzoek mag indienen om toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag. Hoewel deze leden deze gedachtegang begrijpen op hoofdlijnen, vragen zij zich af of er ook geen crises te bedenken zijn die een tijdelijk en structureel karakter tegelijk hebben, waarbij een combinatie hiervan toch wenselijk of noodzakelijk zou moeten zijn voor het voortbestaan van werkgelegenheid.

De leden van de **VVD-fractie** constateren dat voor de beoordeling van de arbeidscapaciteit uitsluitend werknemers met een arbeidsovereenkomst meetellen. Zelfstandigen zonder personeel, uitzendkrachten en payrollmedewerkers vallen daarmee buiten de reikwijdte van de regeling. Deze leden begrijpen de arbeidsrechtelijke logica achter deze keuze, maar merken tegelijkertijd op dat veel ondernemingen juist in belangrijke mate afhankelijk zijn van flexibele arbeid. Tijdens de coronacrisis bleek bovendien dat zelfstandigen in bepaalde sectoren bijzonder hard werden geraakt.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering nader kan toelichten hoe de positie van zelfstandigen, uitzendkrachten en payrollmedewerkers is meegewogen bij de totstandkoming van dit wetsvoorstel. Heeft de regering alternatieven overwogen om ook voor deze groepen meer zekerheid of ondersteuning te organiseren in tijden van grootschalige crises? Hoe beoordeelt de regering het risico dat werkgevers als gevolg

van deze wet primair vaste werknemers behouden, terwijl flexibele arbeidskrachten als eerste hun werk verliezen?

De leden van de VVD-fractie constateren dat de wet voorziet in situaties waarin werknemers tijdelijk minder werken als gevolg van een crisis. Juist in die periode ontstaat mogelijk ruimte om te investeren in scholing, bijscholing of omscholing. Deze leden zijn van mening dat een crisis niet alleen benut moet worden om personeel te behouden, maar ook om mensen sterker uit een crisis te laten komen. Zij wijzen erop dat de Raad van State expliciet heeft gewezen op het belang van omscholing en werk-naar-werkbegeleiding bij langdurigere crises. Heeft de regering overwogen om het gebruik van niet-gewerkte uren nadrukkelijker te verbinden aan activiteiten op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen? Ziet de regering mogelijkheden om werkgevers te stimuleren werknemers gedurende een crisistijdvak gebruik te laten maken van scholing, certificeringstrajecten of andere vormen van ontwikkeling? Zo nee, waarom niet?

De leden van de VVD-fractie lezen dat het wetsvoorstel werkgevers de mogelijkheid biedt werknemers tijdelijk te herplaatsen binnen de eigen onderneming of binnen dezelfde groep van ondernemingen. Deze leden begrijpen deze keuze, maar constateren tegelijkertijd dat crises vaak sectoren verschillend raken. Waar in de ene sector sprake kan zijn van tijdelijke overcapaciteit, kunnen elders juist grote personeelstekorten bestaan. Tijdens de coronaperiode zijn hiervan verschillende voorbeelden zichtbaar geweest. Kan de regering toelichten waarom ervoor is gekozen de herplaatsingsmogelijkheid te beperken tot de eigen onderneming of concernstructuur? Heeft de regering onderzocht of tijdelijke externe herplaatsing, bijvoorbeeld via regionale werkgeversnetwerken, sectorale mobiliteitsteams of regionale werkcentra, onderdeel zou kunnen zijn van deze regeling? Welke voor- en nadelen ziet de regering daarbij?

De leden van de VVD-fractie vinden het van belang dat helder blijft welke risico's behoren tot het normale ondernemersrisico en welke situaties zodanig uitzonderlijk zijn dat overheidsingrijpen gerechtvaardigd is. Deze leden lezen dat het wetsvoorstel verschillende categorieën crises onderscheidt en daarnaast ruimte laat voor toekomstige, nu nog onbekende crises. Kan de regering nader toelichten welke waarborgen bestaan om te voorkomen dat economische tegenwind of reguliere marktschommelingen alsnog onder de werking van deze wet worden gebracht? Op welke wijze wordt geborgd dat de regeling daadwerkelijk beperkt blijft tot uitzonderlijke en onvoorzienbare omstandigheden die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen?

De leden van de VVD-fractie onderschrijven het belang van een robuust crisisinstrumentarium dat werkgevers helpt personeel te behouden en werknemers perspectief biedt in onzekere tijden. Tegelijkertijd vinden deze leden het van belang dat een dergelijke regeling niet alleen gericht is op behoud, maar ook op ontwikkeling, mobiliteit en wendbaarheid. Zij zien de beantwoording van hun vragen met belangstelling tegemoet.

De leden van de **PRO-fractie** merken ten eerste op dat het loonoffer deze leden zwaar op de maag ligt aangezien dat dit voor werknemers grote gevolgen kan hebben. Deze leden vragen of onderzoek is gedaan naar de effecten van het loonoffer op de mogelijkheid van werknemers om in het levensonderhoud te voorzien en welke inschatting is gemaakt van deze effecten. Ook vragen zij of de regering volledig kan garanderen dat werknemers hierdoor niet onder het minimumloon terechtkomen. In het verlengde daarvan vragen zij hoeveel daadwerkelijke banen naar verwachting met deze maatregel worden behouden.

De leden van de PRO-fractie merken ten tweede op dat de afbakening van de regeling voor deze leden een belangrijk aandachtspunt vormt. Deze leden zien het risico dat arbeidsrechtelijke instrumenten ten behoeve van meer flexibiliteit juist meer onzekerheid creëren bij werknemers. Zij vragen om een reflectie op het risico dat de regeling vaker wordt toegepast dan bedoeld en dat er een risico ontstaat om de deur wijder open te zetten dan bedoeld vanwege druk op de Minister om meer situaties als crisis aan te merken.

De leden van de PRO-fractie vragen meer inzicht te geven in het afwegingskader dat zal worden gebruikt.

De leden van de PRO-fractie lezen dat het gaat om «een onvoorzienbare omstandigheid, die in redelijkheid niet tot het reguliere ondernemersrisico kan worden gerekend.». Deze leden vragen of hierbij niet ook de kenbaarheid van risico's een rol speelt, namelijk of deze risico's in omvang, kans, bereik en überhaupt in hun bestaan zijn in te schatten, en verzoeken de regering hierop te reflecteren.

De leden van de PRO-fractie vragen tevens te bevestigen dat de regeling niet toegankelijk is bij een neergaande economische conjunctuur.

De leden van de PRO-fractie wijzen in dit kader ook op een kritiekpunt uit de uitvoeringstoets van UWV, namelijk dat «het ontbreken van een dichtgetimmerd kader brengt met zich mee dat UWV niet in alle gevallen op voorhand zal kunnen beoordelen of het aangevoerde verhaal van de werkgever om de geraaktheid door de crisis te onderbouwen juist is». Deze leden vragen de regering hier expliciet op in te gaan.

De leden van de PRO-fractie vragen waarom niet is gekozen voor een commissie met adviesrecht aan de Minister over de vraag of sprake is van een crisis.

De leden van de PRO-fractie vragen wanneer het kantelpunt wordt bereikt waarop crises die zich met grote regelmaat voordoen als voorzienbaar worden beschouwd, wie daarover beslist en hoe dit er in de praktijk uitziet.

De leden van de PRO-fractie merken ten derde op dat de manier waarop werknemers bij de regeling worden betrokken voor deze leden een belangrijk aandachtspunt vormt. Deze leden vragen waarom niet is gekozen voor een instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Zij wijzen daarbij op het belang hiervan vanwege de zwaarte van het loonoffer, en vanwege de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik die in de uitvoering worden genoemd. Zij merken op dat bij het aannemelijk maken dat een bedrijf is geraakt een instemmingsrecht van belang kan zijn.

De leden van de PRO-fractie merken op dat werknemers en vertegenwoordigers van werknemers op verschillende manieren worden betrokken. Deze leden vragen de regering een overzicht te geven van de wijze waarop en de momenten waarop werknemers worden betrokken.

De leden van de PRO-fractie vragen hoe het meldpunt waarmee vakbonden op de hoogte worden gebracht van een aanvraag precies zal functioneren.

De leden van de PRO-fractie vragen een overzicht te geven van de situaties waarin de ondernemingsraad op grond van bestaande wetgeving adviesrecht heeft en van de situaties waarin instemmingsrecht geldt. Deze

leden vragen de regering welke lijn de regering ziet in bij welke situaties over wordt gegaan op adviesrecht dan wel instemmingsrecht.

De leden van de PRO-fractie vragen hoe UWV het advies van de medezeggenschap beoordeelt wanneer geen sprake is van instemmingsrecht. Deze leden lezen enerzijds dat UWV uitsluitend beoordeelt of een advies is uitgebracht, maar anderzijds ook dat UWV het advies gebruikt om uitvoeringsinformatie te verkrijgen. Zij vragen de regering uiteen te zetten hoe dit zich tot elkaar verhoudt.

De leden van de PRO-fractie lezen de volgende passage in de memorie van toelichting: «Op grond van artikel 25, zesde lid, WOR bedraagt de opschortingstermijn een maand. Met dit wetsvoorstel wordt voorgesteld deze termijn vanwege de crisissituatie te verkorten tot twee weken.». Deze leden vragen of deze wijziging gevolgen heeft voor situaties die buiten het bereik van dit wetsvoorstel vallen.

De leden van de PRO-fractie merken ten vierde op dat de verschillende loongerelateerde uitkeringen door het loonoffer lager kunnen uitvallen. Deze leden vragen welke garanties er zijn dat dit wordt opgelost, per wanneer dit wordt opgelost en verzoeken de regering de Kamer hierover zo spoedig mogelijk te informeren.

De leden van de PRO-fractie vragen ten vijfde waarom er niet voor is gekozen om bij bedrijfseconomisch ontslag na afloop van de crisisperiode meer of zelfs de volledige tegemoetkoming terug te laten betalen. Deze leden merken op dat dit volgens het doel van de regeling immers niet aan de orde zou moeten zijn. Deze leden wijzen erop dat bij de NOW wel een stevige sanctie gold, die vanwege de systematiek bovendien hoger kon uitvallen dan de loonkosten die niet waren doorbetaald. Zij vragen in dit kader naar de woorden van de regering dat de loonsubsidie niet te ver verlaagd moet worden bij een verzoek om toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag.

Tevens hebben de leden van de PRO-fractie hebben nog enkele aanvullende vragen.
Deze leden vragen of het klopt dat er, anders dan bij de NOW, geen voorschot wordt verstrekt en ook geen vaststelling achteraf plaatsvindt, en dat er dus geen sprake is van terugbetalingen of nabetalingen.

De leden van de PRO-fractie vragen waarom is gekozen voor een maximale duur van zes maanden en niet voor een andere termijn. Deze leden verzoeken de regering deze keuze empirisch te onderbouwen en vragen welke lessen uit de NOW hierbij zijn betrokken.

De leden van de PRO-fractie lezen dat herplaatsing mogelijk is bij een werkgever die behoort tot dezelfde groep. Tegelijkertijd lezen deze leden dat voor de aanvraag wordt aangesloten bij de entiteit van de werkgever en niet bij een groep (dan wel het concern). Zij vragen hoe deze uitgangspunten zich tot elkaar verhouden. Ook vragen zij waarom herplaatsing binnen dezelfde groep mogelijk is bij een andere werkgever dan de werkgever zoals gedefinieerd in deze wet. Tevens vragen zij te onderbouwen waarom het reguliere arbeidsrecht hier niet voldoende zou zijn.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat het wetsvoorstel drie fasen kent: een initiële aanvraag bij UWV, de inzet van herplaatsing en/of verminderde loondoorbetaling, en daarna eventueel een aanvraag voor loonsubsidie. Deze leden vragen of de regering voor kleine werkgevers inzichtelijk kan maken welke stappen zij precies moeten doorlopen, welke

documenten zij moeten aanleveren, hoeveel tijd dit naar verwachting kost en welke ondersteuning beschikbaar komt.

De leden van de CDA-fractie lezen dat de regering crises onderscheidt die rechtstreeks uit de wet volgen, crises die bij ministeriële regeling kunnen worden aangewezen en overige omstandigheden die na overleg in de ministerraad kunnen worden aangewezen. Deze leden vragen hoe wordt gewaarborgd dat deze aanwijzingsbevoegdheid snel genoeg kan worden gebruikt bij een acute crisis, maar tegelijk voldoende begrensd blijft om te voorkomen dat normaal ondernemersrisico of politieke druk alsnog tot aanwijzing als crisis leidt.

Voor toegang tot de regeling moet aannemelijk zijn dat sprake is van ten minste 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit, lezen de leden van de CDA-fractie. Deze leden vragen hoe dit criterium in de praktijk wordt beoordeeld, welke gegevens werkgevers moeten leveren en hoe wordt voorkomen dat vooral mkb-werkgevers vastlopen in bewijs- en verantwoordingslasten.

UWV krijgt zes weken om op de initiële aanvraag te beslissen, lezen de leden van de CDA-fractie. Deze leden vragen hoe de regering voorkomt dat werkgevers in een acute crisis alsnog werknemers moeten ontslaan of zware liquiditeitsmaatregelen moeten nemen voordat duidelijk is of zij de instrumenten mogen inzetten.

De leden van de CDA-fractie lezen dat de werkgever de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering in de gelegenheid moet stellen advies uit te brengen. Deze leden vragen hoe deze medezeggenschap in kleine ondernemingen praktisch wordt vormgegeven en hoe werknemers voldoende informatie krijgen.

De werkgever kan werknemers tijdelijk herplaatsen, ook in ander werk, op een andere locatie of in een andere functie. De leden van de CDA-fractie vragen welke grenzen gelden aan passende herplaatsing, hoe rekening wordt gehouden met opleiding, veiligheid, reistijd, zorgtaken en gezondheid van werknemers, en hoe werknemers rechtsbescherming hebben als zij vinden dat de herplaatsing niet redelijk is.

De leden van de CDA-fractie lezen dat de regeling financiële consequenties bevat wanneer de werkgever tijdens of kort na de inzet van de instrumenten alsnog bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt. Deze leden vragen hoe wordt voorkomen dat werkgevers noodzakelijke herstructurering te lang uitstellen uit vrees voor die consequenties, terwijl tijdige aanpassing soms juist nodig is voor behoud van de rest van de werkgelegenheid?

De loonsubsidie bedraagt 65% van het loon over subsidiabele uren, terwijl werkgevers en werknemers ook een deel van de kosten dragen. De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering heeft vastgesteld dat deze verdeling tussen werkgever, werknemer en collectief evenwichtig is. Kan de regering onderbouwen dat de regeling voldoende aantrekkelijk is om ontslag te voorkomen, maar niet zo aantrekkelijk dat normaal ondernemersrisico wordt afgewenteld? De loonsubsidie wordt grotendeels gefinancierd uit het Algemeen Werkloosheidsfonds. Deze leden vragen wat de gevolgen zijn voor het fondsvermogen en de premieontwikkeling bij een middelgrote crisis en bij een grootschalige crisis, en hoe wordt voorkomen dat lasten onevenredig doorschuiven naar werkgevers en werknemers in latere jaren.

De leden van de CDA-fractie constateren dat de memorie van toelichting verschillende aanvraagmomenten, beslistermijnen, terugwerkende kracht en verlengingsmogelijkheden bevat. Deze leden vragen of de regering een eenvoudige beslisboom of praktijkhandreiking beschikbaar stelt voor werkgevers, werknemers en adviseurs, zodat in crisistijd snel duidelijk is welke route gevolgd moet worden.

4. Rechtsbescherming

5. Verhouding tot nationale en internationale regelgeving

De leden van de **D66-fractie** vragen de regering of, en zo ja hoe, andere Europese landen een vergelijkbaar systeem van arbeidsrechtelijke instrumenten en loonsubsidie bij crises kennen, of bij de totstandkoming van dit wetsvoorstel naar andere voorbeelden is gekeken en vooral waar de concrete verschillen zitten in werkwijzen van deze stelsels.

De leden van de **PRO-fractie** vragen of het loonoffer in overeenstemming is met de relevante internationale regelgeving en jurisprudentie.

De leden van de PRO-fractie vragen met betrekking tot de aanpassing van de regels rondom de inkomstenverrekening of nog steeds wordt voorkomen dat mensen onder het sociaal minimum zakken, bijvoorbeeld door een aanvulling vanuit de Toeslagenwet.

De leden van de PRO-fractie hebben vragen over de wijzigingen met betrekking tot het maatmanloon, de inkomensverrekening bij uitkeringen en de transitievergoeding. Deze leden lezen dat hierover gesprekken met UWV plaatsvinden omdat UWV risico's ziet. Zij vragen allereerst om een reflectie hieromtrent. Vervolgens vragen zij of de regering bereid is de Kamer hierover te informeren als dit traject verder gevorderd is.

Ook vragen de leden van de PRO-fractie een reflectie over de dagloonsystematiek. Deze leden merken op dat de dagloonsystematiek in het verleden eveneens voor problemen heeft gezorgd en vragen hoe deze risico's worden beoordeeld.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat verminderde loondoorbetaling volgens de memorie van toelichting een (kleine) impact kan hebben op de hoogte van pensioenen. Hiervoor wordt geen wettelijke uitzondering gemaakt. In plaats daarvan wordt verwezen naar de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om onderling, via cao's of pensioenreglementen, afspraken te maken over het doorbetalen van pensioenpremies over het deel van het loon dat door deze wet wordt verminderd, om terugval in de pensioenopbouw te voorkomen. Kan de regering toelichten of zij ervan uitgaat dat sociale partners deze aanvullende afspraken in de praktijk standaard of in de meeste gevallen zullen maken, of dat dit per sector en werkgever sterk kan verschillen? Acht de regering het, gezien dit mogelijke effect op pensioenopbouw, wenselijk dat de wet op dit punt geen expliciet kader of norm bevat over de wenselijkheid van het voorkomen van pensioenterugval, en zo ja, waarom is ervoor gekozen dit volledig over te laten aan cao-partijen en individuele afspraken?

6. Regeldruk en gevolgen

De leden van de **PRO-fractie** vragen hoe de regering heeft bepaald wat de Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf-)premieverhoging moet zijn. Deze leden vragen een cijfermatige onderbouwing.

Ook vragen de leden van de PRO-fractie wanneer wordt gemonitord of de premie afdoende is en op welke wijze wordt bijgestuurd indien dat nodig blijkt. Deze leden vragen wanneer deze monitoring voor het eerst plaatsvindt en geven aan graag te zien dat dit snel gebeurt na een eerste crisis.

De leden van de PRO-fractie vragen de regering nader te onderbouwen waarom de arbeidsmarkt in Caribisch Nederland anders functioneert en andere uitdagingen kent als het specifiek gaat om de noodzaak van een regeling zoals in dit wetsvoorstel wordt voorgesteld. Deze leden vinden de onderbouwing hiervoor niet terug in de tekst en vinden dit wetsvoorstel op dit punt te summier.

De leden van de PRO-fractie hebben nog enkele vragen over de ramingen. Deze leden lezen dat het aantal werkgevers en werknemers is geraamd op respectievelijk 30.000 en 400.000. Deze leden vragen hoe deze aantallen zich verhouden tot de aantallen aanvragen en toekenningen van de NOW. Deze leden lezen voorts dat de uitgaven zijn geraamd op basis van ervaringen met de NOW en een historische analyse van recessies. Deze leden merken op dat een recessie juist niet tot de reikwijdte van deze wet behoort en vragen de regering hierop te reflecteren.

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de regering de regeldruk kan uitsplitsen naar kleine, middelgrote en grote werkgevers. Kan daarbij specifiek worden ingegaan op werkgevers zonder ondernemingsraad of HR-afdeling, die wel in korte tijd een aanvraag moeten voorbereiden, werknemers moeten informeren, een personeelsvergadering moeten organiseren en gegevens voor UWV moeten aanleveren?

7. Uitvoering

De leden van de **D66-fractie** lezen dat in reactie op de uitvoeringstoets door UWV de regering schrijft dat UWV nader onderzoek kan doen indien de stukken van de werkgever aanleiding tot twijfel geven, bijvoorbeeld als er via andere kanalen signalen binnenkomen over misbruik. Deze leden zijn benieuwd op welke mogelijke signalen de regering doelt.

De leden van de D66-fractie lezen dat de werkgever aannemelijk kan maken dat hij is geraakt door een crisis. Deze leden lezen dat de werkgever bijvoorbeeld in dat kader een overzicht van twee maanden meesturen van de uren die werknemers hebben gewerkt kort voordat de overheidsmaatregelen werden getroffen en een overzicht van de uren in de perioden van twee aaneengesloten maanden die werknemers hebben gewerkt nadat de overheidsmaatregelen worden getroffen. Deze leden zijn benieuwd hoe de regering het risico inschat dat werkgevers deze uren meer dan noodzakelijk bijstellen teneinde het aannemelijker te maken dat de werkgever is geraakt.

De leden van de **VVD-fractie** hechten eraan dat een crisisregeling juist in crisistijd snel en eenvoudig toepasbaar is. Deze leden constateren dat zowel de Raad van State als UWV aandacht vragen voor de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel. Zo merkt UWV op dat de beoordeling of een werkgever daadwerkelijk door een crisis wordt geraakt en minimaal 20% van zijn arbeidscapaciteit niet kan benutten, complex kan zijn. Ook de Raad van State wijst op de administratieve lasten die samenhangen met de verschillende procedurele vereisten.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering nader kan toelichten hoe wordt voorkomen dat werkgevers juist op het moment dat zij snel duidelijkheid nodig hebben, worden geconfronteerd met langdurige

procedures en administratieve lasten. Welke doorlooptijden acht de regering acceptabel in een grootschalige crisissituatie? En hoe wordt voorkomen dat uitvoeringsproblemen bij UWV de effectiviteit van de regeling beperken?

De leden van de **PRO-fractie** merken op dat de Raad van State kritisch is op de mate waarin dit wetsvoorstel in staat is grote crises op te vangen. Deze leden wijzen er tevens op dat UWV in de uitvoeringstoets aangeeft dat «er aanzienlijke tijd voorbijgaat voordat UWV een bedrag loonsubsidie kan betalen aan de werkgever» en dat de Belastingdienst aangeeft bij een grote crisis het handhavingsproces nader te willen bezien. Deze leden vragen of kan worden uitgesloten dat bij een grote crisis alsnog in korte tijd een nieuwe NOW-regeling moet worden opgesteld. Voorts vragen deze leden of er een bepaald omslagpunt is in het aantal aanvragen dat de regeling niet meer (tijdig) aan zou kunnen.

De leden van de PRO-fractie lezen in de memorie de volgende zinsnede: «De oplossingsrichtingen die UWV zelf voor ogen heeft om de kwetsbaarheden op het gebied van misbruik en oneigenlijk gebruik te mitigeren, kunnen de reeds opgenomen mitigerende maatregelen complementeren». Deze leden merken op dat zij aanslaan op het woord «kunnen» en vragen of deze oplossingsrichtingen daadwerkelijk zullen worden toe of dat de mogelijkheid wordt opengehouden om deze al dan niet later toe te passen.

UWV krijgt een centrale rol bij de initiële aanvraag, verlengingsaanvragen en loonsubsidie, zo lezen de leden van de **CDA-fractie**. Deze leden vragen of UWV op het moment van inwerkingtreding voldoende capaciteit heeft om zowel kleinschalige calamiteiten als een grotere crisis tijdig te verwerken.

8. Misbruik en oneigenlijk gebruik, toezicht en handhaving

De leden van de **D66-fractie** lezen dat geautomatiseerde controles moeilijk zijn omdat de opgegeven subsidiabele uren weinig samenhang vertonen met andere gegevens in de loonaangifte. De regering wijst op de wettelijke inlichtingenplicht en dat werknemers en medezeggenschapsorganen toezicht kunnen houden. Deze leden zijn benieuwd of de regering hiermee het wetsvoorstel afdoende fraudebestendig acht.

De leden van de **PRO-fractie** vragen op welke wijze kan worden uitgesloten dat deze regeling als verdienmodel wordt gebruikt.

De leden van de PRO-fractie maken zich zorgen over strategisch gedrag rondom subsidiabele uren, aangezien de Belastingdienst niet de juistheid en volledigheid kan aantonen hiervan. Deze leden vragen om een nadere toelichting hoe deze wordt vastgesteld en welke vrijheid werkgevers hebben in het rapporteren of beïnvloeden hiervan. Zij vragen vervolgens om een beschouwing hoe misbruik en oneigenlijk gebruik wordt voorkomen.

De leden van de PRO-fractie vragen op welke wijze wordt gecontroleerd dat de arbeidsrechtelijke instrumenten op de juiste wijze worden ingezet. Deze leden vragen of het klopt dat UWV hier niet op toetst.

De leden van de PRO-fractie vragen welke processen zijn ingericht om te komen tot het intrekken of herzien van besluiten op aanvragen.

De NOW heeft laten zien dat snelheid en controle in crisistijd op gespannen voet kunnen staan, zo constateren de leden van de **CDA-fractie**. Deze leden vragen welke lessen uit de controle op de NOW zijn verwerkt in dit wetsvoorstel, en hoe de regering voorkomt dat werkgevers lange tijd onzeker blijven door controle achteraf, correcties of terugvorderingen.

9. Evaluatie

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de wet binnen vijf jaar wordt geëvalueerd. Deze leden vragen of de regering bereid is om na de eerste substantiële toepassing van de regeling een tussentijdse evaluatie met de Kamer te delen.

10. Advies en consultatie

De leden van de **D66-fractie** lezen dat de Afdeling advisering van de Raad van State het begrip levensvatbare bedrijven onvoldoende toegelicht vindt. Ook lezen zij dat de regering bewust heeft afgezien van een levensvatbaarheidstoets vanwege de uitvoeringstechnische complexiteit daarvan maar dat zij daar geen risico zien in welke bedrijven dan gebruik kunnen maken van deze regeling. Deze leden vragen de regering nader uit te leggen waarom het ontbreken van een dergelijke toets geen risico vormt, ook niet als grote aantallen aanvragen tegelijk moeten worden beoordeeld.

De leden van de **PRO-fractie** vragen de regering om puntsgewijs en separaat in te gaan op de punten 1 tot en met 7 uit het position paper van Evert Verhulp en Paul Zevenbergen.[10] Deze leden vragen bij elk punt toe te lichten hoe de regering dit punt appreciëert en telkens expliciet te zijn of en hoe de regering dit punt gaat meenemen voor de verbetering van de wet. Deze leden vragen daarbij tevens expliciet stil te staan bij de suggesties voor aanscherping van de wettekst en of deze worden overgenomen doormiddel van een nota van wijziging.

Bij punt 5 over het loonoffer vragen de leden van de PRO-fractie mee te nemen wat volgens de regering rechtvaardig is. Deze leden vragen specifiek of ook is overwogen om het loonoffer niet met terugwerkende kracht in te voeren en wat daarbij de afwegingen zijn geweest.

In de consultatie, mkb-toets en uitvoeringstoetsen lezen de leden van de **CDA-fractie** dat er zorgen zijn geuit over uitvoerbaarheid, regeldruk en duidelijkheid. Deze leden vragen welke concrete wijzigingen naar aanleiding daarvan zijn aangebracht, welke zorgen niet zijn overgenomen en waarom niet.

De leden van de CDA-fractie lezen dat de Raad Nederlandse Detailhandel in de internetconsultatie heeft bepleit om herplaatsing van werknemers in crisistijd ook mogelijk te maken bij een externe werkgever, in plaats van uitsluitend binnen dezelfde werkgever of groep. De regering geeft aan dat dit binnen het wetsvoorstel niet mogelijk is, maar dat het wel openstaat om hierover buiten het wetsvoorstel om individuele afspraken met werknemers te maken. Kan de regering toelichten waarom er niet voor is gekozen om deze vorm van externe herplaatsing expliciet in het wetsvoorstel te regelen? Acht de regering het wenselijk dat dergelijke vormen van herplaatsing volledig afhankelijk blijven van individuele

[10] Position paper t.b.v. rondetafelgesprek Wetsvoorstel Wet personeelsbehoud bij crisis (https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2026D27541).

afspraken tussen werkgever en werknemer, of is overwogen om hier juist een meer uniform wettelijk kader voor te creëren om rechtszekerheid en gelijke behandeling tussen sectoren te waarborgen?

De voorzitter van de commissie,
Van der Lee

Adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek