



## **Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 mei 2020, nr. 2019-0000182892, houdende een tijdelijke regeling ter tegemoetkoming aan inkomenseffecten van de staking van de activiteiten van de Hemwegcentrale voor de werknemers werkzaam in het Westhavengebied (Tijdelijke regeling tegemoetkoming werknemers Westhaven)**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 3, eerste lid, juncto artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies;

Besluit:

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### **Artikel 1. Begripsomschrijvingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *Dienstbetrekking*: de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 5, onderdeel c;
- *Eenmalige ontslagvergoeding*: de ontslagvergoeding, bedoeld in artikel 3;
- *Herplaatsing*: herplaatsing als bedoeld in artikel 5, onderdeel c;
- *Hemwegcentrale*: de productie-installatie, in de zin van de Wet verbod op kolen bij de elektriciteitsproductie, gevestigd aan de Vlothavenweg 16, te Amsterdam, die als gevolg van het verbod, bedoeld in artikel 2 tot en met 3a van de Wet verbod op kolen bij de elektriciteitsproductie, zijn productie op 1 januari 2020 moest staken;
- *MCKW*: het samenwerkingsverband tussen het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, en de vakbond FNV genaamd 'Mobiliteitscentrum Kolenketen Westhaven', dat zich bezighoudt met het aanbieden van activiteiten die bevorderlijk zijn voor de inschakeling in de arbeid aan werknemers in relatie tot het staken van de productie van de Hemwegcentrale;
- *Minister*: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- *Referentie inkomen*: het referentie inkomen, bedoeld in artikel 2;
- *Toetsingsinkomen*: het toetsingsinkomen, bedoeld in artikel 4;
- *Werknemer*: de werknemer, bedoeld in artikel 5;
- *Wfsv*: de Wet financiering sociale verzekeringen.

#### **Artikel 2. Het referentie inkomen per jaar**

Het referentie inkomen is het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wfsv, dat de werknemer gedurende de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de beëindiging van de dienstbetrekking of herplaatsing uit de dienstbetrekking heeft genoten, met uitzondering van:

- a. de minimumvakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- b. eenmalige betalingen die in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking betaald worden, waaronder de eenmalige ontslagvergoeding.

#### **Artikel 3. Eenmalige ontslagvergoeding**

Tot een eenmalige ontslagvergoeding wordt gerekend een eenmalige uitkering die na beëindiging van de dienstbetrekking aan de werknemer in verband met die beëindiging wordt betaald.

#### **Artikel 4. Het toetsingsinkomen**

Tot het toetsingsinkomen wordt gerekend:

- a. het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wfsv, voor zover dit loon voortkomt uit een dienstbetrekking die is aangegaan of een uitkering waarop het recht is ontstaan, na de beëindiging van de dienstbetrekking of herplaatsing met uitzondering van de minimum vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, en uitkeringen die voortkomen uit een dienstbetrekking die is aangegaan voor de beëindiging van de dienstbetrekking of de herplaatsing;



- b. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, wordt genoten, voor zover dit uit de dienstbetrekking voortkomt en periodiek wordt uitgekeerd;
- c. een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, dan wel een uitkering die voorafgaat aan die uitkering of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, of een op basis van een wettelijke regeling verstrekte uitkering die naar aard en strekking daarmee overeenkomt.

### *Paragraaf 2. Recht op de tegemoetkoming*

#### **Artikel 5. Recht op de tegemoetkoming**

De werknemer heeft recht op de tegemoetkoming, indien:

- a. hij op 30 september 2019 in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd werkzaam was bij:
  - 1°. de exploitant van de Hemwegcentrale; of
  - 2°. een werkgever die in zijn gewoontelijke bedrijfsactiviteiten dienstig is aan het productieproces van de Hemwegcentrale;
- b. hij zijn werkzaamheden in Nederland verrichtte;
- c. hij zijn dienstbetrekking, bedoeld in onderdeel a, tussen 1 oktober 2019 en 1 juni 2020 rechtsgeldig op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is beëindigd, of hij in het kader van artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek herplaatst is, en het eindigen van de dienstbetrekking of de herplaatsing redelijkerwijs in verband gebracht kan worden met het staken van de productieactiviteiten van de Hemwegcentrale;
- d. hij de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet nog niet bereikt heeft;
- e. hij aannemelijk maakt dat hij als gevolg van het eindigen van het dienstverband of herplaatsing, in het navolgende jaar inkomensverlies lijdt; en
- f. hij zich tijdig, in ieder geval op het moment dat het hem redelijkerwijs duidelijk was of moest zijn dat er sprake zou zijn van de in onderdeel c en e bedoelde omstandigheden, heeft laten begeleiden door het MCKW en aantoonbaar heeft meegewerkt, voor zover dit van hem gevergd kan worden, aan activiteiten aangeboden door het MCKW die bevorderlijk zijn voor zijn inschakeling in de arbeid.

#### **Artikel 6. Uitbreiding recht op de tegemoetkoming bij onbillijkheid van overwegende aard**

De Minister kan artikel 5, onderdelen a, c, en f, buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover de toepassing, gelet op het belang van het bieden van een tegemoetkoming aan werknemers met een structurele en aan arbeid gerelateerde binding aan het productieproces van de Hemwegcentrale die als gevolg van het staken van de activiteiten van de Hemwegcentrale inkomensverlies lijden, zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

### *Paragraaf 3. Hoogte van de tegemoetkoming*

#### **Artikel 7. Hoogte tegemoetkoming per tijdvak**

1. De tegemoetkoming wordt toegekend voor zes opeenvolgende tijdvakken van zes maanden. Het eerste tijdvak vangt aan op de dag volgend op het eindigen van de dienstbetrekking of de herplaatsing. De berekening van de hoogte van de tegemoetkoming op grond van het tweede en derde lid geschiedt bij de aanvang van het tijdvak.
2. De tegemoetkoming voor het eerste tijdvak, bedoeld in het eerste lid, bedraagt het referentie inkomen, berekend over zes maanden, minus het verwachte toetsingsinkomen gedurende het eerste tijdvak vermeerderd met 1/6 deel van de eenmalige ontslagvergoeding, met dien verstande dat de tegemoetkoming niet meer bedraagt dan het maximum, bedoeld in artikel 8, eerste lid.
3. De tegemoetkoming voor de navolgende tijdvakken, bedoeld in het eerste lid, bedraagt per tijdvak het referentie inkomen, berekend over zes maanden, minus het toetsingsinkomen gedurende het voorafgaande tijdvak vermeerderd met 1/6 deel van de eenmalige ontslagvergoeding, met dien verstande dat de tegemoetkoming niet meer bedraagt dan het maximum en de vermeerdering, bedoeld in artikel 8, eerste en tweede lid.
4. Indien de uitkomst van de berekening, bedoeld in het eerste en tweede lid, negatief is, wordt de tegemoetkoming voor het tijdvak op nihil gesteld.



## **Artikel 8. Maximale hoogte van de tegemoetkoming**

1. Per tijdvak, bedoeld in artikel 7, eerste lid, bedraagt de tegemoetkoming maximaal 5,83% van het referentie inkomen per jaar.
2. Indien bij de toepassing van artikel 7 voor enig tijdvak het maximaal uit te betalen bedrag per tijdvak, bedoeld in het eerste lid, niet of deels niet wordt uitbetaald, wordt het maximaal uit te betalen percentage voor de navolgende tijdvakken met het aantal procentpunt van het referentie inkomen per jaar, dat niet uitbetaald is, vermeerderd. De vermeerdering, bedoeld in de vorige zin, vervalt nadat deze is uitbetaald.

### *Paragraaf 4. Verlies van recht op een tegemoetkoming*

## **Artikel 9. Verlies van recht bij afwezigheid inkomensverlies na een jaar en bereiken AOW-leeftijd**

1. Het recht op een tegemoetkoming vervalt voor de navolgende tijdvakken indien het referentie inkomen minus het toetsingsinkomen gedurende de eerste twee tijdvakken nihil of negatief is.
2. Indien de werknemer gedurende het tijdvak waarvoor de tegemoetkoming wordt vastgesteld de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, bereikt, wordt de hoogte van de tegemoetkoming verminderd met 1/6 deel per kalendermaand, gelegen in het tijdvak, waarin hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor de navolgende tijdvakken vervalt het recht op de tegemoetkoming.
3. Indien toepassing is gegeven aan artikel 11, vierde lid, wordt bij de toepassing van het eerste lid het verschil tussen het referentie inkomen en het toetsingsinkomen voor dat tijdvak geacht nihil te zijn.

### *Paragraaf 5. Aanvraag en vaststelling recht op de tegemoetkoming*

## **Artikel 10. Aanvraag tegemoetkoming**

1. De Minister stelt op aanvraag vast of recht op de tegemoetkoming bestaat.
2. Onverminderd artikel 4:2, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht is de werknemer verplicht bij de aanvraag te verstrekken:
  - a. bewijsstukken die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van het referentie inkomen en de eenmalige ontslagvergoeding;
  - b. een getekend document verstrekt door het MCKW waaruit blijkt dat aan artikel 5, onderdeel c en f, is voldaan;
  - c. overige inlichtingen en bewijsstukken, die noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de aanvraag.
3. Een aanvraag kan worden ingediend vanaf de dag van inwerkingtreding van deze regeling tot en met 1 augustus 2020.
4. Een aanvraag die na 1 augustus 2020 wordt ontvangen, wordt afgewezen.
5. Voor de aanvraag wordt een door de Minister vastgesteld formulier gebruikt.

## **Artikel 11. Vaststelling hoogte van tegemoetkoming**

1. Bij besluit op de aanvraag, bedoeld in artikel 10, stelt de Minister de hoogte van de tegemoetkoming vast voor het eerste tijdvak, bedoeld in artikel 7.
2. De Minister stelt ambtshalve de hoogte van de tegemoetkoming vast voor een tijdvak, bedoeld in artikel 7, derde lid, binnen acht weken na aanvang van het tijdvak.
3. De werknemer verstrekt de Minister, op door de Minister vast te stellen wijze, binnen vier weken na aanvang van het tijdvak, bedoeld in artikel 7, derde lid, uit eigen beweging de inlichtingen en bewijsstukken die noodzakelijk zijn ter vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming voor het desbetreffende tijdvak.
4. Indien de termijn, bedoeld in het vorige lid, verstrijkt, stelt de Minister, onder opschorting van de termijn, bedoeld in het tweede lid, een redelijke termijn waarin de werknemer de inlichtingen en bewijsstukken alsnog kan verstrekken. Indien de werknemer na het verstrijken van de gestelde



redelijke termijn in gebreke blijft, wordt de hoogte van de tegemoetkoming voor het desbetreffende tijdvak op nihil gesteld.

#### **Artikel 12. Advisering**

1. De Minister vraagt advies aan het MCKW over het recht op de tegemoetkoming en de hoogte van de tegemoetkoming voor zover dat naar zijn oordeel noodzakelijk is.
2. De Minister stelt de eisen vast waaraan het advies voldoet en stelt een termijn binnen welke het advies wordt gegeven.

#### *Paragraaf 6. Intrekking, herziening en uitbetaling*

#### **Artikel 13. Controle**

1. De Minister is bevoegd controlevoorschriften vast te stellen. Deze voorschriften mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is voor een juiste uitvoering van deze regeling.
2. De werknemer is verplicht de voorschriften op te volgen en anderszins aan de Minister desgevraagd de medewerking te verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van deze regeling.

#### **Artikel 14. Intrekking, herziening en terugvordering**

1. De Minister herziet een besluit tot toekenning van de tegemoetkoming, alsmede de vaststelling van de hoogte daarvan, indien de werknemer de verplichtingen, bedoeld in de artikelen 10, tweede lid, 11, derde lid, niet of niet behoorlijk is nagekomen en dit heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag toekennen van de tegemoetkoming.
2. De Minister trekt het besluit tot toekenning van de tegemoetkoming in, indien de werknemer niet of in onvoldoende mate zijn verplichting bedoeld in artikel 13, tweede lid, nakomt.
3. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn kan de Minister besluiten geheel of gedeeltelijk van herziening of intrekking af te zien.
4. De tegemoetkoming die als gevolg van een besluit als bedoeld in het eerste lid ten onrechte of tot een te hoog bedrag is toegekend, alsmede hetgeen anderszins onverschuldigd is betaald, wordt van de werknemer aan wie de tegemoetkoming is toegekend teruggevorderd.

#### **Artikel 15. Uitbetaling**

1. De tegemoetkoming voor het tijdvak, bedoeld in artikel 7, tweede lid, wordt binnen zes weken na de toekenning uitbetaald.
2. De tegemoetkoming voor het tijdvak, bedoeld in artikel 7, derde lid, wordt binnen zes weken na het vaststellen van de hoogte van de tegemoetkoming op grond van artikel 11, tweede lid, uitbetaald.

#### *Paragraaf 7. Slotbepalingen*

#### **Artikel 16. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst, en vervalt met ingang van 1 januari 2024.

#### **Artikel 17. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke regeling tegemoetkoming werknemers Westhaven.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 15 mei 2020*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees*



## TOELICHTING

### 1. Aanleiding

Bij brief van 8 maart 2018 heeft het kabinet aangekondigd, dat het voorgenomen kolenverbod voor de Hemwegcentrale zal worden vervroegd naar 1 januari 2020 om uitvoering te geven aan het Urgenda-vonnis (Kamerstukken II 2018/19, 32 813, nr. 303). De vervroegde sluiting van de Hemwegcentrale is inmiddels geregeld in de Wet verbod op kolen bij elektriciteitsproductie.

Het overheidsingrijpen bij de Hemwegcentrale heeft op korte termijn een effect voor de werknemers van de elektriciteitscentrale en de daaraan nauwverwante bedrijven in het Westhavengebied. Werknemers kunnen als gevolg van deze wet mogelijk negatieve (financiële) gevolgen ondervinden. Onder normale omstandigheden wordt vanuit de overheid geen directe aanvullende tegemoetkoming geboden aan werknemers voor arbeidsmarkteffecten die het gevolg kunnen zijn van overheidsbeleid. Op grond van de Wet verbod op kolen bij elektriciteitsproductie wordt aan de exploitant van de Hemwegcentrale al nadeelcompensatie geboden. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om vervolgens voor het eigen personeel te zorgen, via een sociaal plan of anderszins.

In dit unieke geval wordt een aanvullende tegemoetkoming voor werknemers echter wenselijk geacht. Door de korte termijn waarop het verbod op kolen effect heeft voor de Hemwegcentrale na het moment dat het verbod daadwerkelijk van kracht is geworden, heeft het personeel bij de Hemwegcentrale en daaraan nauw verwante bedrijven niet of nauwelijks tijd gehad om te anticiperen op sluiting van de centrale. Dit brengt voor werknemers onzekerheid en mogelijk inkomensverlies met zich mee. Het ingrijpen van de overheid op zo korte termijn, doordat uitvoering dient te worden gegeven aan een vonnis, is van dermate uitzonderlijke aard dat een eenmalige tijdelijke tegemoetkoming voor werknemers gerechtvaardigd wordt geacht. Deze tijdelijke regeling voorziet hierin.

### 2. Doel en uitgangspunten van de regeling

Het vervroegde verbod op kolen met als gevolg de sluiting van de Hemwegcentrale is een ingrijpende maatregel voor de betrokken werknemers. Deze tijdelijke regeling voorziet in een tegemoetkoming voor werknemers die door de vervroegde sluiting van de Hemwegcentrale inkomensverlies leiden.

Het is primair de verantwoordelijkheid van de werkgever om goed voor zijn werknemers te zorgen. De tegemoetkoming in deze regeling is dan ook subsidiair aan de verantwoordelijkheid van de werkgever, zoals deze volgt uit de wet en onder andere is vastgelegd in afspraken in cao's en sociale plannen. Hiermee wordt ongewenste afwenteling van loonkosten van de werkgever op de overheid voorkomen. De tegemoetkoming dient dus als aanvulling op bestaande vergoedingen waar de werknemer aanspraak op maakt en niet ter vervanging van zulke vergoedingen.

Doordat de Hemwegcentrale uiterlijk per 1 januari 2020 is gesloten, hebben werknemers weinig tijd om zich voor te bereiden op mogelijk baanverlies of -wissel. Met het oog op het voorkomen van (langdurige) werkloosheid, heeft het kabinet daarom besloten tot de inrichting van het zogenaamde Westhavenarrangement.<sup>1</sup> Als onderdeel hiervan is op 1 november 2019 het Mobiliteitscentrum Kolenketen Westhaven (MCKW) operationeel geworden. Het MCKW is een samenwerkingsverband van UWV en vakbond FNV, dat zich bezighoudt met het bieden van werkbegeleiding aan werknemers bij de elektriciteitscentrale en daaraan nauw verwante bedrijven die hun baan kwijtraken als gevolg van de sluiting van de Hemwegcentrale. Voor werknemers die behoefte hebben aan deze begeleiding, wordt door het MCKW dienstverlening in natura geboden, voorafgaand aan de reguliere dienstverlening door het UWV en aanvullend op de dienstverlening van de werkgever zelf. Hiermee hoopt het kabinet dat mensen in geval van baanverlies zo spoedig mogelijk weer aan de slag kunnen.

Aanvullend op de hiervoor genoemde dienstverlening door het MCKW, wordt om de volgende redenen een tijdelijke individuele tegemoetkoming mogelijk gemaakt als onderdeel van het Westhavenarrangement. Mogelijke werkgelegenheidseffecten bij de elektriciteitscentrale en daaraan nauw verwante bedrijven hangen direct samen met het door de overheid ingestelde verbod op kolen voor de Hemwegcentrale per 1 januari 2020. Bovendien doet het effect zich op korte termijn voor, waardoor werknemers wellicht niet tijdig hebben kunnen anticiperen op mogelijk inkomensverlies. Daarnaast is het voor de gemiddelde werknemer in de kolenketen bovengemiddeld lastig om ander werk te

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 167, nr. 7.



vinden,<sup>2</sup> hetgeen een versterkend effect kan hebben op het inkomensverlies. Ten slotte kan het baanverlies tot onzekerheid bij de getroffen werknemers leiden, bijvoorbeeld als iemand een vast contract verliest en vervolgens aangewezen is op een tijdelijk dienstverband in een lager betaalde functie.

### 3. Doelgroep

Recht op de tegemoetkoming ontstaat voor de werknemer indien aan de volgende cumulatieve eisen is voldaan:

- de werknemer had een vaste dienstbetrekking;
- de werknemer was werkzaam bij de Hemwegcentrale of een daarmee nauw verbonden bedrijf in de kolenoverslag of afvoer van bijproducten in het Westhavengebied;
- de werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt;
- de werknemer is ontslagen of herplaatst tussen 1 oktober 2019 en 1 juni 2020;
- het ontslag of herplaatsing was het gevolg van de sluiting van de Hemwegcentrale; en
- de werknemer lijdt door het ontslag of herplaatsing inkomensverlies.

#### ***Vast dienstverband***

Werknemers die al vele jaren op een vast contract werkzaam zijn bij een bedrijf in de kolenketen, kunnen door de sluiting van de Hemwegcentrale worden geconfronteerd met gevolgen voor hun financiële situatie en met onverwachte onzekerheid over hun toekomstig inkomen. Bij medewerkers op een tijdelijk contract en zelfstandigen kan zulke onzekerheid over toekomstig inkomen ook ontstaan, maar dit is inherent aan het tijdelijke karakter van het dienstverband respectievelijk de aard van het werken als zelfstandige. De sluiting van de Hemwegcentrale levert voor deze werkenden dan ook geen aanvullende onzekerheid op. Daarom ziet deze regeling in beginsel alleen op werknemers met een vast dienstverband. Indien het vereiste van een vaste dienstbetrekking leidt tot zeer schrijnende gevallen (bijvoorbeeld een werknemer die jarenlang middels tijdelijke contracten of payrolling gewerkt heeft), kan van dit vereiste bij onbillijkheid van overwegende aard afgeweken worden.

#### ***Werkzaam in de kolenketen Westhaven***

Op 13 juni 2019 hebben de minister van Economische Zaken en Klimaat en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek naar de werkgelegenheidseffecten in de hele kolenketen van het wetsvoorstel verbod op kolen bij elektriciteitsproductie aangeboden bij de Tweede Kamer.<sup>3</sup> Dit onderzoek toont aan dat de sluiting van de Hemwegcentrale als gevolg van het verbod mogelijk ook effect heeft op een select aantal andere bedrijven. Deze bedrijven voeren in het Westhavengebied werkzaamheden uit in de kolenoverslag en de afvoer van bijproducten. Daarmee zijn zij dusdanig nauw verbonden met de productie van de Hemwegcentrale, dat ook werknemers aldaar als gevolg van de sluiting van de Hemwegcentrale geconfronteerd kunnen worden met baanverlies of baanwissel. Denk bijvoorbeeld aan een kolenschepper, die exclusief kolen verwerkt die bedoeld zijn voor de productie van de Hemwegcentrale. Het ligt in de rede om werknemers bij die nauw verwante bedrijven hetzelfde te behandelen als werknemers bij de elektriciteitscentrale zelf, zolang eventueel baanverlies of baanwissel het directe gevolg is van de sluiting van de Hemwegcentrale. Een voorwaarde in de regeling is tevens dat de werkzaamheden in Nederland moeten hebben plaatsgevonden. Hierdoor komen bijvoorbeeld werknemers op een buitenlandse vestiging of (hoofd)kantoor niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in het kader van deze regeling. Zulke werknemers hebben immers geen loon verdiend in Nederland en lijden daarmee in Nederland ook geen inkomensverlies.

#### ***Periode waarin het verlies van werk zich voordoet***

In het hiervoor genoemde onderzoek staat aangegeven, dat baanverlies als gevolg van de sluiting van een kolengestookte elektriciteitscentrale zowel voorafgaand als na afloop van de feitelijke sluitingsdatum kan plaatsvinden. Kolenleveranties aan de centrale staken namelijk al voordat de centrale daadwerkelijk stopt met produceren. En ook na het stopzetten van de productie zijn bij de centrale zelf nog werknemers nodig om het gehele sluitingsproces in goede banen te leiden. Een andere factor is dat de werkgever tijd nodig heeft om werknemers intern te herplaatsen. Door deze spreiding in de tijd is het mogelijk dat baanverlies of baanwissel als gevolg van de sluiting van de Hemwegcentrale plaatsvindt enkele maanden voor en na het stoppen van de productie. Daarom is in deze regeling gekozen voor een periode van 1 oktober 2019 tot 1 juni 2020, waarin ontslag of herplaatsing effect

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 167, nr. 7. Voor oudere werknemers, die gelet op de leeftijdsopbouw in de kolenketen bovengemiddeld vertegenwoordigd zijn, kan het lastig zijn om ander werk te vinden.

<sup>3</sup> Bijlage bij Kamerstukken II 2018/19, 35 167, nr. 7.





moet hebben gehad. Bij ontslag of herplaatsing buiten deze periode, wordt het niet langer aannemelijk geacht dat deze gebeurtenis het directe gevolg is van de sluiting van de Hemwegcentrale vanwege het verbod op kolen.

### ***Inkomensverlies***

De tegemoetkoming is bedoeld om inkomensverlies als gevolg van ontslag of herplaatsing (gedeeltelijk) op te vangen. In zijn algemeenheid is het daarom de bedoeling dat een werknemer na het ontvangen van de tegemoetkoming niet in een financieel betere situatie geraakt dan voorafgaand aan het ontslag of de herplaatsing. Als een werknemer niet aannemelijk kan maken dat hij in het jaar volgend op ontslag of herplaatsing inkomensverlies zal lijden, heeft hij geen recht op de tegemoetkoming. Als zich een jaar na ontslag of herplaatsing geen inkomensverlies heeft voorgedaan, ook als dat eerder wel aannemelijk werd geacht, vervalt tevens vanaf dat moment het recht op tegemoetkoming. De al ontvangen tegemoetkoming zal niet worden teruggevorderd. Eventueel inkomensverlies dat zich pas voordoet na afloop van het eerste jaar na ontslag of herplaatsing, kan niet worden beschouwd als inkomensverlies dat het gevolg is van de sluiting van de Hemwegcentrale. Het recht op de tegemoetkoming vervalt tevens zodra de pensioengerechtigde leeftijd bereikt wordt, omdat de werknemer vanaf dat moment niet meer tot de beroepsbevolking behoort. De regeling maakt dus een onderscheid naar leeftijd. Met dit onderscheid wordt in het licht van de strekking van de regeling een legitiem doel nagestreefd. De regeling is bedoeld om werknemers die aangewezen zijn op arbeid voor hun levensonderhoud tegemoet te komen in het inkomensverlies dat zij door de sluiting van de Hemwegcentrale lijden. Wanneer een werknemer de AOW-leeftijd bereikt, is dit niet langer het geval.

## **4. Aanvaarding dienstverlening als voorwaarde voor tegemoetkoming**

Wanneer is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep behoort, gelden daarnaast aanvullende voorwaarden voordat een werknemer voor de tegemoetkoming in aanmerking komt. Een werknemer maakt alleen aanspraak op de tegemoetkoming, als diegene ingeschreven is bij het MCKW, de begeleiding door MCKW accepteert en het daarbij behorende programma voltooit.

Door het opnemen van deze voorwaarde bevat de tegemoetkoming een activerende werking, waarmee werknemers effectief worden geprikkeld om op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Betrokkenheid van de werknemer is dan ook vereist. Indien door de werknemer geen akkoord op het individueel plan van het MCKW wordt gegeven of indien hij zonder begeleiding in de WW eindigt, bestaat geen recht op tegemoetkoming.

De deelneming aan de dienstverlening van het MCKW is aan de orde voor zover dit van de werknemer gevergd kan worden. Door het MCKW zijn er twee te stellen beperkte vrijstellingen van het begeleidingstraject: indien door het MCKW wordt vastgesteld dat de kans van slagen tot het succesvol doorlopen van een begeleidings- en of opleidingstraject niet aanwezig is, of als de werknemer korter dan de maximale duur van de werkloosheidsuitkering voorafgaand aan de pensioendatum zit. In die gevallen is er wel aanspraak op een tegemoetkoming, mits de werknemer zich heeft ingeschreven bij het MCKW.

## **5. Inhoud van de regeling**

De omvang van het recht op een tegemoetkoming verschilt per individuele werknemer. Hierdoor wordt rekenschap gegeven van de verschillen in effecten tussen werknemers onderling. Leidend is het inkomen van de werknemer voor zijn ontslag of herplaatsing ten opzichte van het inkomen dat hij verwerft in de periode na zijn ontslag of herplaatsing. Aan de hand van het verschil hiertussen wordt de hoogte bepaald. De betaling van de tegemoetkoming geschiedt gedurende zes tijdvakken van zes maanden, te rekenen vanaf de dag van ontslag of herplaatsing. De hoogte van de tegemoetkoming wordt steeds bij de aanvang van een tijdvak bepaald; alleen bij het eerste tijdvak is de procedure anders. In deze paragraaf wordt deze vormgeving nader toegelicht. Eerst wordt ingegaan op het inkomensbegrip dat gehanteerd wordt, waarna de wijze van vaststelling en de aanvraagprocedure uiteen worden gezet. Laatstelijk wordt er ingegaan op de adviesrol van het MCKW bij de uitvoering van deze regeling.

### ***Inkomensbegrip***

Om de hoogte van de tegemoetkoming te kunnen bepalen, wordt gerefereerd aan het inkomen dat een werknemer in loondienst verdiende in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan het moment van ontslag of herplaatsing. Dit 'referentie inkomen' per jaar is het sociale verzekeringsloon vermindert met de minimumvakantiebijslag en incidentele betalingen die in verband staan met de beëindi-



ging van de dienstbetrekking, waaronder eenmalige ontslagvergoedingen. Bij vaststelling van de tegemoetkoming wordt het referentie inkomen per jaar afgezet tegen het 'toetsingsinkomen'. Tot dit toetsingsinkomen worden gerekend het sociale verzekeringsloon dat een werknemer verdient uit een nieuw dienstverband en eventuele eenmalige ontslagvergoeding en periodieke uitkeringen die volgen uit het vroegere dienstverband bij Westhaven, waaronder de werkloosheidsuitkering en periodieke uitkeringen uit hoofde van een cao of sociaal plan. Inkomen uit overige werkzaamheden en belastbare winst uit onderneming worden niet meegeteld in het toetsingsinkomen, vanwege de complexiteit die deze componenten met zich mee zouden brengen in de uitvoering van de regeling. Dat geldt ook voor eventuele uitkeringen die verbandhouden met een dienstbetrekking elders dan bij Westhaven, tot stand gekomen voor beëindiging van de dienstbetrekking bij Westhaven of de herplaatsing.

### **Maximale hoogte van de tegemoetkoming**

De hoogte van de totale tegemoetkoming bedraagt maximaal 35% van het referentie jaarinkomen. Het risico op overcompensatie of juist te weinig tegemoetkoming, is gemitigeerd door te kiezen voor een zo evenwichtig mogelijke wijze van toekenning die verhoudingsgewijs voor iedereen gelijk is, met zo weinig mogelijk afwijking van de daadwerkelijke inkomenssterugval. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de onzekerheid die baanverlies met zich meebrengt. Omdat baanverlies een langdurig financieel effect kan hebben, wordt de tegemoetkoming verspreid over een periode van drie jaar. Omwille van de uitvoerbaarheid is gekozen voor een vast maximaal percentage tegemoetkoming per halfjaar. Daarmee wordt de tegemoetkoming per tijdvak van zes maanden gemaximeerd op een hoogte van 1/6 deel van 35% van het referentie jaarinkomen. Per tijdvak van zes maanden bedraagt de tegemoetkoming dan ook maximaal 5,83% van het referentie inkomen per jaar. Zoals hierna wordt omschreven, kan een onbenut deel van de tegemoetkoming over een tijdvak worden meegenomen naar een volgend tijdvak.

### **Hoogte van de tegemoetkoming per tijdvak**

Per tijdvak wordt het verschil vastgesteld tussen het referentie inkomen en het toetsingsinkomen berekend over een periode van zes maanden. Een eenmalige ontslagvergoeding wordt fictief toegerekend als inkomen verspreid over de zes tijdvakken. Per tijdvak wordt dus een zesde deel van de eenmalige ontslagvergoeding bij het toetsingsinkomen opgeteld. Op deze wijze wordt voorkomen dat de eenmalige ontslagvergoeding, die doorgaans in het eerste tijdvak zal worden uitbetaald, tot een vertekend beeld leidt voor het inkomen in dat tijdvak. Het eerste tijdvak van zes maanden vangt aan op de dag van ontslag of herplaatsing. Dat is het moment dat de werknemer een andere functie gaat uitoefenen, binnen of buiten het bedrijf, dan wel het moment waarop hij recht heeft op een werkloosheidsuitkering. Als voor dat eerste tijdvak inkomensverlies wordt verwacht, wordt na aanvraag de tegemoetkoming vastgesteld voor het eerste tijdvak. De hoogte van de tegemoetkoming wordt vastgesteld ter hoogte van het verwachte inkomensverlies voor het eerste tijdvak, tot een maximum van 5,83% van het referentie inkomen per jaar. Aan het einde van het eerste tijdvak wordt getoetst of het inkomensverlies heeft plaatsgevonden in dat eerste tijdvak. Dit wordt gedaan door het toetsingsinkomen van de voorbije zes maanden af te zetten tegen de helft van het referentie inkomen per jaar. Hierdoor wordt een zesmaandelijks periode vergeleken met een zesmaandelijks periode. Als inkomensverlies is vastgesteld over het eerste tijdvak, wordt aan het begin van het tweede tijdvak wederom een bedrag uitgekeerd van maximaal 5,83%. Mocht in het eerste tijdvak geen of minder dan 5,83% van het referentie inkomen per jaar zijn uitgekeerd, dan wordt het resterende percentage van de tegemoetkoming opgeteld bij de tegemoetkoming voor het tweede tijdvak. Dit opgetelde percentage wordt uitgekeerd tot maximaal het daadwerkelijk vastgestelde inkomensverlies. Aan het eind van het tweede tijdvak wordt getoetst of zich inkomensverlies heeft voorgedaan in het voorbije tijdvak. Zo ja, dan wordt wederom maximaal 5,83% uitgekeerd voor het derde tijdvak, vermeerderd met eventueel resterende tegemoetkoming uit vorige tijdvakken. Deze cyclus herhaalt zich tot de laatste toetsing aan het eind van het vijfde tijdvak, wat ook gelijk het laatste moment van uitkering is, namelijk voor het zesde tijdvak. Als aan het eind van het tweede tijdvak geen inkomensverlies is vastgesteld voor de voorbije twee tijdvakken, dan vervalt het recht op tegemoetkoming. Als bij een toetsing wordt geconstateerd dat het inkomensverlies minder is geweest dan het bedrag dat voor dat voorbije tijdvak al was uitgekeerd, wordt het teveel betaalde voor dat tijdvak niet teruggevorderd of in mindering gebracht op de tegemoetkoming in komende tijdvakken.

### **Rekenvoorbeeld**

*Een werknemer wordt op 1 januari 2020 ontslagen. In 2019 heeft hij € 60.000,- verdiend; dat is zijn referentie inkomen per jaar. Bij zijn ontslag krijgt hij een eenmalige vergoeding mee van € 6.000,-. De tegemoetkoming wordt per tijdvak vastgesteld op maximaal 5,83% van € 60.000,-, wat overeenkomt met € 3.498,- per half jaar.*

*Het eerste tijdvak voor de tegemoetkoming loopt van 1 januari tot 1 juli 2020. Na zijn ontslag belandt*





de werknemer in de WW, waar hij de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het maximale dagloon ontvangt. In het eerste tijdvak heeft de werknemer een verwacht toetsingsinkomen van € 21.284,-. Dat bestaat uit de WW-uitkering, vermeerderd met het toe te rekenen deel van de eenmalige ontslagvergoeding (€ 1.000,-; 1/6 deel van € 6.000,-). Het referentie inkomen per tijdvak bedraagt € 30.000,- (de helft van het bedrag op jaarbasis), waarmee het verwachte inkomensverlies in het eerste tijdvak uitkomt op € 8.716,- (= € 30.000 - € 21.284). Aangezien dit verwachte inkomensverlies niet lager is dan de maximale tegemoetkoming, wordt na een positieve beslissing op de aanvraag de gehele tegemoetkoming voor het eerste tijdvak uitgekeerd, dus € 3.498,-.

Aan het eind van het eerste tijdvak, wordt teruggekeken naar het inkomensverlies van dat tijdvak. Het blijkt dat de werkgever dat gehele tijdvak in de WW heeft gezeten. Het toetsingsinkomen is daarmee gelijk aan het eerdere vastgestelde verwachte toetsingsinkomen. Op dat moment wordt de gehele tegemoetkoming, wederom € 3.498,-, uitgekeerd voor het tweede tijdvak.

De werknemer vindt per 1 juli 2020 een nieuwe baan, waarin hij € 54.000,- op jaarbasis gaat verdienen. Als aan het eind van het tweede tijdvak wordt teruggekeken naar dat tijdvak, blijkt dat zijn toetsingsinkomen over dat tijdvak € 28.000,- bedroeg (= € 27.000 + € 1.000,- van de eenmalige ontslagvergoeding). Dit resulteerde in een inkomensverlies van € 2.000,- (= € 30.000 - € 28.000), wat overeenkomt met 3,33% van het referentie inkomen op jaarbasis. Aangezien dit minder is dan de maximale tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming voor het komende derde tijdvak vastgesteld op 3,33% van het referentie inkomen op jaarbasis. Er wordt € 2.000,- overgemaakt naar de werknemer.

Het restant van de tegemoetkoming voor het derde tijdvak, te weten  $5,83\% - 3,33\% = 2,5\%$ , wordt meegenomen naar het vierde tijdvak. De maximale hoogte van de tegemoetkoming voor dat tijdvak bedraagt daarmee  $5,83\% + 2,5\% = 8,33\%$  van het referentie inkomen op jaarbasis.

### **Aanvraag tegemoetkoming**

De werknemer die onder de doelgroep valt, kan een aanvraag indienen vanaf de dag van inwerkingtreding van deze regeling tot en met 1 augustus 2020. Zoals hiervoor is uitgelegd, moet het verlies van werk zich uiterlijk op 1 juni 2020 voordoen. Daarmee heeft een werknemer die op het laatst mogelijke moment wordt ontslagen of herplaatst, nog twee maanden de tijd om een aanvraag in te dienen. Bij de aanvraag wordt de werknemer verplicht om een vastgesteld formulier te gebruiken en bij de aanvraag bewijsstukken te verstrekken. Benodigd zijn onder meer gegevens over het oude dienstverband en bijbehorende inkomen en de verwachte toekomstige inkomensbronnen, zoals een werkloosheidsuitkering. Deze gegevens zijn noodzakelijk om het referentie inkomen per jaar, bijvoorbeeld op basis van loonstrookjes van het afgelopen jaar, en de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen vaststellen. Daarnaast verstrekt het MCKW een getekend document, waaruit blijkt dat de werknemer zich aldaar heeft ingeschreven en participeert in de activiteiten van het MCKW en dat het ontslag of de herplaatsing van die werknemer redelijkerwijs in verband kan worden gebracht met de sluiting van de Hemwegcentrale. Na de aanvraag wordt door de minister een besluit genomen over het recht op tegemoetkoming en wordt de maximale hoogte van de tegemoetkoming bepaald.

### **Vaststelling hoogte tegemoetkoming**

Om de hoogte van de tegemoetkoming te kunnen vaststellen, is inzicht nodig in zowel het inkomen dat een werknemer had voorafgaand aan het ontslag of herplaatsing als het inkomen dat een werknemer in de drie daaropvolgende jaren heeft. Voor elk toetsingsmoment moet de werknemer inlichtingen en bewijsstukken verschaffen – bijvoorbeeld loonstrookjes van de afgelopen zes maanden of een afschrift waaruit blijkt dat werkloosheidsuitkering is ontvangen – waarmee de hoogte van de uitkering per tijdvak kan worden bepaald.

### **Advisering**

Werknemers moeten zich aanmelden bij het MCKW om gebruik te kunnen maken van de dienstverlening die het MCKW biedt. Het MCKW begeleidt de werknemer tevens bij de aanvraag van de tegemoetkoming. In het kader van die aanvraag, adviseert het MCKW de minister over het recht op de tegemoetkoming, over de hoogte van tegemoetkoming en of voldaan is aan de vereiste deelname aan het dienstverleningstraject. Ook kan het MCKW adviseren over vrijstellingen van de vereiste deelname aan het dienstverleningstraject.

## **6. Uitvoering**

De regeling zal onder verantwoordelijkheid van het Rijk worden uitgevoerd. De directie Uitvoering van



Beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (UVB) is de uitvoerende partij. UVB neemt de aanvragen voor de tegemoetkoming in behandeling, zorgt voor de infrastructuur voor de periodieke gegevenslevering en is verantwoordelijk voor de tijdige betaling van de toegekende aanvragen. UVB is bevoegd om namens de minister voor te schrijven op welke wijze inlichtingen of gegevens worden verstrekt. UVB zal hierbij, indien nodig, ook ondersteuning leveren. Het proces met betrekking tot het indienen van een aanvraag verloopt als volgt:

1. Werknemer meldt zich aan bij MCKW.
2. MCKW start traject en verzamelt informatie van werknemer (o.a. de 12 laatste salarisstroken, eventueel ontslagbrief of nieuw contract et cetera).
3. MCKW oordeelt of er sprake is van inkomensverlies.
4. MCKW vult samen met werknemer, middels vastgestelde format(s), de aanvraag in en dient deze conform de eisen namens werknemer in bij UVB.
5. UVB toetst conform eisen en zorgt, eventueel na aanvullende vragen en controle op stukken, voor uitbetaling. Zie hieronder voor een nadere uitwerking.

### ***Aanvraag en beoordelingsproces***

Het MCKW speelt een belangrijke rol inzake de beoordeling of er sprake is van verwacht inkomensverlies. Tevens moet uit het advies van het MCKW blijken of redelijkerwijs is aangetoond dat het baanverlies verband houdt met de sluiting van de Hemwegcentrale en of er sprake is van inkomensverlies voor de werknemer als gevolg van het ontslag of de herplaatsing. Het proces tussen het MCKW en UVB is geïntegreerd voor een zo goed mogelijke aansluiting bij het individuele geval en voor een consistente dienstverlening. MCKW bereidt samen met de werknemer de aanvraag en het advies aan UVB voor. UVB neemt de aanvraag vervolgens formeel in behandeling en gebruikt daarbij het advies van het MCKW. Indien een aanvraag niet of niet de juiste gegevens bevat kan de aanvraag uiteindelijk, nadat een hersteltermijn is geboden, niet in behandeling worden genomen. Bij de aanvraag zullen de benodigde documenten moeten worden aangeleverd, waaronder de 12 laatste salarisstroken, zodat de juistheid van de gegevens kan worden gecontroleerd. Eventueel kan UVB nog aanvullende informatie opvragen, welke tijdig verstrekt dient te worden. UVB neemt binnen zes weken een besluit over de aanvraag. Als een aanvraag aan de voorwaarden voldoet, verleent UVB de tegemoetkoming. In dat geval ontvangt de werknemer van de uitvoeringsorganisatie een verleningsbeschikking. De verleningsbeschikking is geldig gedurende de duur van de regeling. De afspraken tussen UVB en het MCKW inzake het aanvraagproces zijn reeds vormgegeven.

### ***Halfjaarlijkse toetsing***

Bij het afgeven van de verleningsbeschikking wordt het recht op een tegemoetkoming en de hoogte van de tegemoetkoming voor het eerste tijdvak vastgesteld. De hoogte van de tegemoetkoming voor de latere tijdvakken is afhankelijk van toekomstige omstandigheden. Om het half jaar zal een ambtshalve toetsing plaatsvinden om vast te kunnen stellen of een deel van de tegemoetkoming kan worden uitgekeerd. Voor deze toetsing verstrekt de werknemer, op de door UVB namens de minister voorgeschreven wijze, halfjaarlijks informatie aan UVB over de feitelijke situatie van de werknemer. Op basis van deze feitelijke situatie zal worden bepaald wat de hoogte van de tegemoetkoming is voor het volgende tijdvak. Deze ambtshalve vaststelling is een beschikking. Als de informatie bij de periodieke informatie levering (na herinnering) uitblijft of niet juist is, kan uitbetaling geheel of gedeeltelijk worden stopgezet.

### ***Fiscale aspecten***

De tegemoetkoming wordt bruto uitgekeerd. Daarmee is het de verantwoordelijkheid van de rechthebbende om hier fiscaal zorgvuldig mee om te gaan. Dit betekent dat de rechthebbende er verstandig aan doet om een voorlopige aanslag aan te vragen. De rechthebbende moet de tegemoetkoming zelf opgeven bij aangifte voor de inkomstenbelasting en hij zal na afloop van het jaar een naheffing krijgen om de te betalen belasting te voldoen. Om problemen met de aangifte en de naheffing zoveel mogelijk te vermijden, zal UVB de rechthebbende hierop wijzen in de communicatie over toekenning van de tegemoetkoming en bij communicatie na de halfjaarlijkse herbeoordeling.

## **7. Financiële paragraaf**

Door de afbakening van deze doelgroep (paragraaf 3 toelichting) is de verwachting dat een beperkt aantal personen gebruik zal maken van deze regeling (10–50). Het bedrag per persoon is maximaal 35% van het referentie-jaarinkomen. De totale uitgaven aan deze regeling worden ingeschat op maximaal € 1 miljoen. Deze uitgaven zullen in de jaren 2020–2024 vallen, omdat de aanvraagperiode van de regeling loopt tot augustus 2020 en de financiële tegemoetkoming zal worden uitgekeerd gedurende drie jaar.



## Artikelsgewijs

### **Artikel 1. Begripsomschrijvingen**

In dit artikel worden de in de regeling gebruikte algemene begrippen omschreven.

### **Artikel 2. Het referentie inkomen per jaar**

Voor de toepassing van deze regeling is van belang dat – ter referentie – vastgesteld wordt wat de werknemer vóór zijn ontslag of herplaatsing met arbeid verdiende. Artikel 2 voorziet in de maatstaf op grond waarvan dit ‘referentie inkomen’ moet worden vastgesteld. Om tot een inkomen dat actueel en representatief is voor wat de werknemer doorgaans uit de dienstbetrekking waaruit hij ontslagen of herplaatst wordt verdiend heeft te komen, wordt in het eerste lid neergelegd dat het inkomen gedurende de laatste twaalf kalendermaanden voor zijn ontslag of herplaatsing relevant is voor het referentie inkomen. Relevant is het inkomen dat de werknemer op grond van de dienstbetrekking bij de Hemwegcentrale aan loon in de zin van artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) heeft genoten. Dit betreft het loon dat relevant is voor de sociale verzekeringen, ook wel het SV-loon genoemd. Het SV-loon wordt doorgaans op de loonstrook vermeld.

Er zijn twee uitzonderingen op bovenbedoeld inkomensbegrip. Deze uitzonderingen zijn opgenomen zodat het referentie inkomen meer representatief is voor wat de werknemer doorgaans in de dienstbetrekking verdiend heeft. Allereerst wordt in onderdeel a de minimale vakantiebijslag in de zin van artikel 15 Wet minimumloon en vakantiebijslag (Wml) uitgezonderd. In artikel 4, tweede lid, onderdeel b, waarin het inkomen is neergelegd aan de hand waarvan het (te verwachten) inkomensverlies wordt afgemeten, is deze vakantiebijslag eveneens uitgezonderd. Hierdoor is de uitbetaling van de vakantiebijslag niet relevant voor het inkomensverlies en kan de uitbetaling niet leiden tot een vertekend beeld van wat de werknemer in een gegeven tijdvak heeft verdiend. Op grond van onderdeel b worden eenmalige loonbestanddelen die verband houden met de beëindiging van de dienstbetrekking uitgezonderd. Hieronder moet begrepen worden inkomen dat uit de dienstbetrekking wordt genoten dat niet tot de normale arbeidsvoorwaarden moet worden gerekend, zoals de uitbetaling van bovenwettelijk vakantietegoed bij eindafrekening. Specifiek wordt benoemd dat een eenmalige ontslagvergoeding op grond van cao, sociaal plan, of de wet (de transitievergoeding), bedoeld in artikel 3, uitgezonderd is. Onder de uitgezonderde loonbestanddelen worden niet gerekend onregelmatigheids toeslagen, een eindejaarsuitkering, of (vaste) bonussen, omdat deze niet uitbetaald worden in het kader van de beëindiging worden uitgekeerd.

### **Artikel 3. Eenmalige ontslagvergoeding**

In artikel 3 wordt de eenmalige ontslagvergoeding omschreven die een werknemer mogelijk betaald krijgt uit de dienstbetrekking waaruit hij wordt ontslagen of in verband met herplaatsing op grond van een cao, sociaal plan of de wet. Deze ontslagvergoeding is relevant voor het bepalen van het (te verwachten) inkomensverlies gedurende een tijdvak. Op grond van artikel 7, eerste en tweede lid, wordt het inkomen telkens met 1/6 deel van de eventuele ontslagvergoeding vermeerderd. Hierdoor wordt een eventuele ontslagvergoeding verdisconteerd in de zes tijdvakken.

### **Artikel 4. Het toetsingsinkomen**

In artikel 4 is het ‘toetsingsinkomen’ neergelegd. Aan de hand van deze inkomensbestanddelen wordt de hoogte van de tegemoetkoming voor een gegeven tijdvak bepaald. De wijze waarop dit gebeurt, wordt hieronder bij artikel 7 nader toegelicht. Allereerst is op grond van onderdeel a het loon in de zin van artikel 16 Wfsv (het SV-loon) relevant, voor zover dit voortkomt uit een dienstbetrekking die is aangegaan, of een uitkering waarop het recht is ontstaan, na het ontslag of de herplaatsing. Met het vereiste dat de dienstbetrekking later is aangegaan of het recht op een uitkering later is ontstaan, wordt bewerkstelligd dat reeds bestaande dienstbetrekkingen en uitkeringen die losstaan van het staken van de activiteiten van de Hemwegcentrale relevant worden voor de bepaling van inkomensverlies. Onder uitkering moet worden verstaan iedere uitkering waarover premies voor de sociale verzekeringen vereist zijn. Net als bij het referentie inkomen is de minimale vakantiebijslag uitgezonderd. Hiermee wordt voorkomen dat de uitbetaling van de vakantiebijslag effect heeft op de vergelijking van het referentie inkomen met het toetsingsinkomen op grond van artikel 7. Uitgezonderd is voorts een uitkering die voortkomt uit een dienstbetrekking die is aangegaan voor de beëindiging van de dienstbetrekking bij de Hemwegcentrale of herplaatsing. Daarmee wordt voorkomen dat voor het toetsingsinkomen wordt meegerekend uitkeringen die weliswaar zijn ontstaan ná de beëindiging van het dienstverband bij de Hemwegcentrale, maar die losstaan van dat dienstverband. Te denken valt aan de situatie dat een werknemer ten tijde van zijn dienstverband bij de Hemwegcentrale ook een tweede dienstverband elders had en vanuit dat andere dienstverband wordt ontslagen. Maakt de werknemer op basis van dat ontslag – en dus niet het ontslag dat verband houdt met de sluiting van



de Hemwegcentrale – aanspraak op een WW-uitkering, dan valt deze WW-uitkering niet onder het toetsingsinkomen.

Op grond van onderdeel b worden tevens tot het inkomen gerekend periodieke betalingen die de werknemer uit de beëindigde dienstbetrekking blijft ontvangen. Dit kunnen periodieke betalingen zijn die voortkomen uit cao of sociaal plan, zoals een bovenwettelijke WW-uitkering of een aanvulling op het salaris bij herplaatsing. Tweede pijler pensioen dat eerder dan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd wordt uitbetaald, doordat de werknemer zijn pensionering naar voren haalt, wordt op grond van onderdeel c eveneens tot het inkomen gerekend.

#### **Artikel 5. Recht op de tegemoetkoming**

Dit artikel regelt welke werknemers recht hebben op de tegemoetkoming op grond van deze regeling. In onderdelen a tot en met f zijn cumulatieve voorwaarden voor het recht op een tegemoetkoming neergelegd. Voor welke werknemers in aanmerking komen voor de tegemoetkoming wordt verwezen naar het algemeen deel van de toelichting.

#### **Artikel 6. Uitbereiding recht op de tegemoetkoming bij onbillijkheid van overwegende aard**

Op grond van dit artikel kan, indien een individueel geval daartoe aanleiding geeft omdat het niet toekennen van een recht op de tegemoetkoming tot dermate schrijnende en onrechtvaardige gevolgen leidt, afgeweken worden van artikel 5, onderdelen a, c, en f. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een werknemer voor een zeer lange tijd onafgebroken werkzaam is geweest bij de exploitant van de Hemwegcentrale zonder dat dit, bijgevolg van uitzend- en/of payrollconstructies, tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft geleid en er een aanzienlijk inkomensverlies dreigt. Een ander voorbeeld is de situatie dat iemand zonder begeleiding nieuw werk vindt, maar toch inkomensverlies lijdt. Het doel om werkloosheid te voorkomen, is dan immers bereikt.

#### **Artikel 7. Hoogte tegemoetkoming per tijdvak**

In dit is artikel is allereerst in het eerste lid vastgelegd dat de tegemoetkoming over zes tijdvakken van zes maanden, te rekenen vanaf de dag van ontslag of herplaatsing, wordt toegekend. Voorts wordt de maatstaf voor het bepalen van de hoogte van de tegemoetkoming in een tijdvak weergegeven. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen het eerste tijdvak (tweede lid) en de daaropvolgende tijdvakken (derde lid). Bij het eerste tijdvak dat aanvangt voordat een aanvraag is gedaan en doorloopt gedurende de behandeling van de aanvraag, wordt bezien wat het te verwachten verschil is tussen het referentie inkomen, berekend voor een periode van zes maanden (dat wil zeggen: de helft van het referentie inkomen per jaar), en het toetsingsinkomen, vermeerderd met 1/6 deel van de eenmalige ontslagvergoeding. Het verschil hiertussen is de hoogte van de tegemoetkoming, voor zover dit bedrag het onder artikel 8, eerste lid, beschreven maximum per tijdvak niet overschrijdt. Bij het eerste tijdvak is het nog niet duidelijk of er zich ook daadwerkelijk inkomensverlies zal voordoen. Daarom is het te verwachten inkomensverlies bij dit tijdvak relevant.

Bij de volgende tijdvakken is bekend wat het inkomensverlies was en daarom wordt voor deze tijdvakken geen verwacht inkomensverlies gehanteerd, maar is het inkomen in de voorafgaande zes maanden relevant. Voor de navolgende tijdvakken wordt daarom het referentie inkomen, berekend over zes maanden, afgezet tegen het toetsingsinkomen gedurende de voorafgaande zes maanden, vermeerderd met 1/6 deel van de eenmalige ontslagvergoeding, bedoeld in artikel 3. Het verschil bedraagt de tegemoetkoming, voor zover deze het onder artikel 8 beschreven maximum, inclusief een eventuele vermeerdering, per tijdvak niet overschrijdt.

#### **Artikel 8. Maximale hoogte tegemoetkoming per tijdvak**

Artikel 8 geeft de maximale hoogte van de tegemoetkoming per tijdvak weer. Tevens wordt een modus gegeven voor het overbrengen naar volgende tijdvakken van bedragen die door de toepassing van artikel 7, tweede lid en derde lid, niet zijn uitgeput.

Op grond van het eerste lid bedraagt de hoogte van de tegemoetkoming per tijdvak niet meer dan 5,83% van het referentie inkomen per jaar. In afwijking hiervan kan, op grond van het derde lid, het maximale uit te betalen bedrag voor een volgend tijdvak, indien de toepassing van artikel 7 ertoe leidt dat een deel van 5,83% van het referentie inkomen voor het gegeven tijdvak niet benut is, met de niet benutte procentpunten worden vermeerderd. Dit geldt voor enig tijdvak wanneer er sprake is van onderuitputting. Gedurende meerdere tijdvakken worden deze resterende bedragen telkens opgeteld bij de maximaal toe te kennen tegemoetkoming voor het volgende tijdvak. Wanneer de vermeerdering in een tijdvak benut wordt, vervalt deze voor het benutte deel, zo volgt uit de laatste zin van het derde lid.



### **Artikel 9. Verlies van recht bij afwezigheid inkomensverlies na een jaar en bereiken AOW-leeftijd**

Indien zich na een jaar, te rekenen vanaf het moment van ontslag of herplaatsing, geen inkomensverlies heeft voorgedaan, vervalt het recht op een tegemoetkoming voor de navolgende tijdvakken. Het eerste lid voorziet hierin. Het recht op een tegemoetkoming vervalt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, (de AOW-leeftijd). Op grond van het tweede lid wordt bij de vaststelling van de tegemoetkoming bezien of de werknemer in het komende tijdvak de AOW-leeftijd zal bereiken. Indien dit het geval is, wordt de te betalen tegemoetkoming voor dat tijdvak verminderd met 1/6 deel per kalendermaand dat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt.

### **Artikel 10. Aanvraag tegemoetkoming**

De tegemoetkoming wordt op aanvraag verstrekt. De aanvragende werknemer moet alle gegevens en bescheiden bij zijn aanvraag voegen die redelijkerwijs nodig zijn voor de behandeling van de aanvraag, zo volgt uit artikel 4:2, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Dit betreft onder andere de bewijsstukken die nodig zijn voor het vaststellen van het recht op de tegemoetkoming. Bij de aanvraag worden in ieder geval de bewijsstukken aangeleverd die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van het referentie inkomen en ontslagvergoeding en andere inlichtingen en bewijsmiddelen die uitgevraagd worden. Tevens dient een getekend document te worden verstrekt door het MCKW waaruit blijkt dat de aan de verplichte participatie aan het MCKW is voldaan. Er wordt een formulier vastgesteld voor de gegevens die aangeleverd moeten worden. De aanvraagperiode loopt van de dag van inwerkingtreding tot en met 1 augustus. Na die dag ontvangen aanvragen worden afgewezen.

### **Artikel 11. Vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming**

De artikelen 7 en 8 geven respectievelijk de wijze waarop de hoogte van de tegemoetkoming wordt bepaald en de maximale hoogte van de tegemoetkoming. Artikel 11 geeft de procedure voor de vaststelling van de hoogte. De hoogte van de tegemoetkoming voor het eerste tijdvak wordt in het kader van de beslissing op de aanvraag vastgesteld. Voor de volgende tijdvakken stelt de minister, op grond van het tweede lid, de hoogte van de tegemoetkoming ambtshalve, op basis van de door de werknemer die recht heeft op een tegemoetkoming aangeleverde informatie, vast binnen acht weken na afloop van het voorafgaande tijdvak. De minister bepaalt op welke wijze de informatie aangeleverd moet worden. De informatie wordt in ieder geval binnen vier weken verstrekt door de werknemer, zodat de minister voldoende tijd heeft om de hoogte van de tegemoetkoming ambtshalve vast te stellen. Indien de werknemer (deels) in verzuim is bij het aanleveren van de benodigde informatie, kan op grond van het vierde lid een redelijke termijn gesteld worden binnen welke de benodigde gegevens alsnog verstrekt kunnen worden. Tijdens deze termijn wordt de beslissingstermijn van acht weken opgeschort. Blijft de werknemer in verzuim, dan wordt de tegemoetkoming voor dat tijdvak op nihil gesteld.

### **Artikel 12. Advisering**

Bij de behandeling van de aanvraag wordt de minister door het MCKW geadviseerd over het recht op de tegemoetkoming en de hoogte daarvan. Zo ziet het advies onder andere op het verband tussen het ontslag of de herplaatsing en de sluiting van de Hemwegcentrale, of de werkzaamheden van de werknemer doorgaans dienstig waren aan het productieproces van de Hemwegcentrale, en het te verwachten inkomensverlies binnen een jaar en gedurende de zes maanden na ontslag of herplaatsing (voor de toepassing van artikel 7, eerste lid). Voorts kan het advies zich uitstrekken over de hoogte van de tegemoetkoming tijdens de tijdvakken. De minister stelt eisen waaraan het advies moet voldoen. Het advies wordt procedureel getoetst bij de beslissing op de aanvraag.

### **Artikel 13. Controlevoorschriften**

De minister kan voorschriften vaststellen ter controle van de rechtmatigheid van de verstrekking van de rechtmatige verstrekking van de tegemoetkoming. Dit betreft bijvoorbeeld een afschrift van de jaaropgave of belastingaangifte op grond waarvan nagegaan kan worden of de hoogte op grond van de juiste gegevens is vastgesteld. De voorschriften mogen niet verder gaan dan noodzakelijk voor de juiste uitvoering van deze regeling. Op grond van het tweede lid is de werknemer verplicht de voorschriften op te volgen. Wanneer de werknemer niet voldoet aan deze verplichting, leidt dit op grond van artikel 14, tweede lid, tot intrekking van het besluit tot toekenning van de tegemoetkoming en worden de toegekende bedragen met toepassing van artikel 14, vierde lid, teruggevorderd.





---

#### **Artikel 14. Intrekking, herziening en terugvordering**

Indien blijkt, bijvoorbeeld na controle op grond van artikel 13, dat er ten onrechte het recht op een tegemoetkoming is toegekend of een te hoog bedrag aan tegemoetkoming is vastgesteld kan de minister op grond van artikel 14, eerste lid, het besluit herzien of intrekken. Voorts wordt het besluit ingetrokken als de werknemer niet of onvoldoende voldoet aan de verplichte medewerking aan controle, bedoeld in artikel 13, eerste lid. Het derde lid biedt ruimte om af te wijken van de herziening of intrekking indien daartoe dringende redenen bestaan. Toepassing van het eerste en tweede lid leidt ertoe dat het te veel betaalde onverschuldigd betaald is, immers de rechtsgrond is vervallen. De teveel betaalde bedragen kunnen op grond van het vierde lid teruggevorderd worden.

#### **Artikel 15. Uitbetaling**

Artikel 15 regelt de uitbetaling van de tegemoetkoming. Betaling van de tegemoetkoming volgt binnen zes weken na vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming voor een gegeven tijdvak.

#### **Artikel 16. Inwerkingtreding**

De regeling treedt in werking met ingang van de dag volgend op de dag van uitgifte van de Staatscourant waarin deze is geplaatst. Omdat deze regeling spoedregelgeving betreft, wordt gelet op Aanwijzing 4.17, vijfde lid, onderdeel b, van de Aanwijzingen voor de regelgeving (Ar) afgeweken van de vaste verandermomenten en minimale termijn tussen inwerkingtreding zoals uiteengezet in Aanwijzing 4.17, tweede en vierde lid, Ar. Gelet op het tijdelijke karakter van de regeling wordt tevens het vervallen van de regeling met ingang van 1 januari 2024 geregeld.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees*