Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

[redacted]

Aan Minister van WenP

Datum
12 november 2026

Onze referentie
2026-[redacted]

nota

Nota van wijziging Wpc

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
3

Aanleiding

- Op 31 augustus is de nota naar aanleiding van het verslag (nnavv) bij het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc) door de Tweede Kamer ontvangen. Daarin wordt een nota van wijziging (nvw) aangekondigd. Met deze nota leggen wij de nvw voor akkoord aan u voor. Deze wordt – net als het wetsvoorstel – in overeenstemming met de Stas van J&V aangeboden en is daarom ook daar de lijn in.
- Daarnaast heeft UWV enige tijd geleden een uitvoeringstoets uitgebracht op de onderliggende ministeriële regeling. Met deze nota vragen we u ook akkoord op de reactiebrief.

Geadviseerd besluit

- We adviseren u de nvw te verzenden naar de Tweede Kamer. Als u akkoord bent, dan verzoeken we de aanbiedingsbrief (bijlage 1) en de toelichting bij de nvw (bijlage 2) te ondertekenen en verzenden.
- We adviseren u akkoord te gaan met de reactiebrief voor UWV. Als u akkoord bent, dan wordt u verzocht de reactiebrief (bijlage 3) te ondertekenen en te verzenden.
- Plenaire behandeling van de Wpc staat gepland voor de eerste week na het kerstreces (week van 11 januari). Het voorstel is om de nvw ruim voor deze behandeling te verzenden, zodat de TK voldoende tijd heeft de nvw te bestuderen en zo de behandeling niet te vertragen.

Kernpunten

De nvw bevat drie onderwerpen waarvan twee al zijn aangekondigd in de nnavv:

- Uitbreiding van ontslagvarianten waarna de instrumenten uit het wetsvoorstel niet meer ingezet mogen worden. Ontslag door de curator of bewindvoerder op grond van de Faillissementswet of een fictieve opzegging door UWV worden aan de bestaande varianten toegevoegd (zie verder 'Toelichting' hieronder).
- (Nieuw) De Wpc wordt toegevoegd aan de opsomming van enkele wetten in de Wet SUWI, zodat UWV ook de inlichtingenplicht bij een bestuurlijke boete kan handhaven. Dat betekent dat als UWV een bestuurlijke boete heeft opgelegd, omdat de werkgever niet aan de inlichtingenplicht uit de Wpc heeft voldaan, UWV een aanvullende bestuurlijke boete kan opleggen als de werkgever tevens niet aan de inlichtingenplicht bij deze eerste bestuurlijke boete voldoet (net zoals bij de andere SUWI-wetten het geval is).
- Een aantal technische wijzigingen.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nota van wijziging Wpc

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

- Een verschuiving van de plek waar de arbeidsrechtelijke instrumenten worden opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Dit naar aanleiding van de inbreng bij het rondetafelgesprek in de TK, waarna een logischere plek gevonden is.
- (Nieuw) Enkele kleine taalkundige correcties in het wetsvoorstel.

Reactie uitvoeringstoets ministeriële regeling

- Op 28 juli jl. heeft UWV de uitvoeringstoets gedeeld voor de ministeriële regeling personeelsbehoud bij crisis. Dit is een technische regeling waarin bijv. wordt vastgelegd welke bewijsstukken een werkgever moet meesturen. Daarnaast had UWV ook een onderdeel in het wetsvoorstel getoetst waar ze nog niet eerder naar hadden gekeken: aanvragen voor werkgevers met afwijkende aangiftetijdvakken.
- UWV oordeelt dat beide onderdelen uitvoerbaar zijn binnen de gemaakte bestuurlijke afwegingen.
- In de reactiebrief bedankt u UWV voor het delen van de toets.
- Daarnaast bekrachtigt u de afspraak dat u geen uitvoeringstoets laat doen op de nvw. De wijzigingen hebben beperkt invloed op de uitvoerbaarheid.

Toelichting

- Het doel van de Wpc is het ondersteunen in een crisis van levensvatbare bedrijven bij het behouden van zoveel mogelijk werknemers. Daarom mag een werkgever de instrumenten bij een werknemer niet langer inzetten als hij voor deze werknemer een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indient bij UWV, ontslagcommissie of kantonrechter. Het doel wordt dan immers niet meer bereikt.
- Als de werkgever overgaat tot bedrijfseconomisch ontslag tijdens de crisis of vier maanden daarna, wordt daarnaast eventuele loonsubsidie voor deze werknemer verlaagd naar 75% van de subsidie die zonder ontslag zou zijn gegeven.
- Aan de bestaande ontslagroutes worden drie vergelijkbare situaties toegevoegd die nu nog ontbreken.
    - De eerste twee zien op situaties dat de werkgever in staat van faillissement is verklaard of de schuldsaneringsregeling van toepassing is. In die situatie kan de curator, respectievelijk de bewindvoerder, de arbeidsovereenkomst opzeggen op grond van de Faillissementswet.
    - De derde ziet op de situatie dat er sprake is van blijvende betalingsonmacht van de werkgever, de werknemer een uitkering op grond van Hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet aanvraagt en UWV met toepassing van artikel 64, tweede lid, een fictieve opzegdag aanwijst. UWV doet dit om te bepalen op welk tijdvak de uitkering ziet in situaties waarin er nog geen stappen zijn gezet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- Het gaat hier om een verplichting in het kader van de Wpc. Dat betekent dus niet dat de curator of bewindvoerder niet tot ontslag mag overgaan. Het betekent enkel dat er rekening gehouden moet worden met de impact in het kader van de Wpc, zijnde: niet langer de instrumenten kunnen inzetten en 25% lagere loonsubsidie.

Financiële/juridische overwegingen

- Aangezien het om beperkte wijzigingen gaat, is de Afdeling advisering van de Raad van State niet gehoord. Dat is alleen aangewezen bij ingrijpende wijzigingen die gerealiseerd worden via nvw.
- De voorgestelde wijzigingen hebben niet geleid tot aanpassing van de geraamde financiële effecten.
    - De technische aanpassingen hebben geen financiële consequenties.
    - Wat betreft de boete bij het schenden van de inlichtingenplicht is het de verwachting dat deze slechts in zeer uitzonderlijke gevallen opgelegd zal worden.
    - Tot slot is in de raming verondersteld dat werkgevers doorgaan met hun activiteiten en dus niet failliet gaan. Daarmee levert de verlaging van de loonsubsidie met 25% bij opzegging door de curator/bewindvoerder of fictieve opzegging geen besparing op. Daarnaast gaat het naar verwachting om een zeer klein percentage op de totale loonsubsidie (in 2025 was per kwartaal in gemiddeld 9 duizend gevallen faillissement de belangrijkste ontslagreden[1] terwijl het totaal aantal werknemers meer dan 8 miljoen bedroeg).
- Naast de verschuiven van de plek waar de arbeidsrechtelijke instrumenten worden opgenomen (artikel 7:628c BW i.p.v. 7:660b BW) was aanvankelijk het plan om in dat artikel ook het lid te laten vervallen dat regelt dat afwijken van de verminderde loondoorbetaling in het nadeel van de werknemer nietig is.
- De reden van dit voornemen was dat tijdens de voorbereiding van de wetsbehandeling is opgemerkt dat dit lid verwarring kan scheppen. Uit artikel 3:40 BW zou namelijk al volgen dat niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken van bepalingen van het BW. Dus ook niet van de verminderde loondoorbetaling.
- Bij nader inzien blijft het voorgestelde achtste lid toch behouden. Uit artikel 3:40 lid 2 BW volgt namelijk dat afwijkingen ten nadele van de werknemer vernietigbaar zijn. Vernietigbaarheid heeft andere juridische gevolgen dan nietigheid. Omdat nietigheid beoogd is, is het nodig dit expliciet te regelen. Het achtste lid blijft daarom onderdeel van het nieuwe artikel.

Strategie en proces

Een concept-nvw is gedeeld met de sociale partners. Hierop zijn naast een beperkt aantal tekstuele opmerkingen geen opmerkingen gegeven.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Aanbiedingsbrief nvw	Verzenden aan TK	
2	Nota van wijziging	Toelichting ondertekenen en verzenden aan TK	Bijlage bij de aanbiedingsbrief
3	Reactiebrief UWV	Verzenden naar UWV	

[1] CBS (24 september 2026) Vaker ontslag om bedrijfseconomische redenen, minder vaak vanwege nieuwe baan