

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van \_\_\_\_\_, 2019-0000157117, tot vaststelling van omstandigheden en daarbij geldende voorwaarden waarbij de verplichting tot loondoorbetaling niet geldt (Regeling onwerkbaar weer)

## **De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,**

Gelet op artikel 628, negende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

### **Besluit:**

#### **Artikel 1. Begripsbepaling**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. loondoorbetalingsplicht: de in artikel 628, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek neergelegde verplichting van de werkgever om het naar tijdruimte vastgestelde loon van de werknemer te voldoen, indien het niet verrichten van arbeid niet in redelijkheid voor rekening van de werknemer dient te komen;
- b. buitengewone natuurlijke omstandigheden: buitengewone natuurlijke omstandigheden, als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de Werkloosheidswet, met dien verstande dat alleen sprake is van buitengewone natuurlijke omstandigheden in verband met:
  - 1°. vorst, ijzel of sneeuwval, indien deze omstandigheden zich voordoen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
  - 2°. overvloedige regenval, indien het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent;
- c. wachtdagen: werkdagen waarin niet kan worden gewerkt ten gevolge van een omstandigheid, genoemd in artikel 3, dat in acht moet worden genomen ingevolge artikel 2, eerste lid, onderdeel c, en waarvoor een melding is gedaan overeenkomstig artikel 4, niet zijnde werkdagen waarop niet wordt gewerkt ten gevolge van feestdagen of bedrijfssluitingsdagen wegens vakantie;
- d. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

#### **Artikel 2. Vrijstelling in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden**

1. De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht indien op dag waarop de buitengewone natuurlijke omstandigheid zich voordoet voldaan is aan de hierna genoemde voorwaarden:

- a. het niet verrichten van de overeengekomen arbeid is het gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden;
  - b. bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens daartoe bevoegde bestuursorganen is een regeling getroffen in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht;
  - c. het aantal wachtdagen, genoemd in artikel 3, is verstreken;
  - d. de betrokken werknemer maakt over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet; en
  - e. de werkgever heeft overeenkomstig artikel 4 melding gedaan aan het UWV van iedere dag waarop ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt.
2. De vrijstelling op grond van het eerste lid geldt niet voor zover een werknemer verlof heeft of vakantie geniet.

### **Artikel 3. Wachtdagen**

Het aantal te verstrijken wachtdagen bedraagt bij:

- a. vorst, ijzel of sneeuwval: twee werkdagen gelegen in de periode, bedoeld in artikel 1, onderdeel b, waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval niet gewerkt kan worden;
- b. overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;
- c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: twee werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval, niet gewerkt kan worden.

### **Artikel 4. Melding bij buitengewone natuurlijke omstandigheden**

1. Op elke dag waarop de overeengekomen arbeid ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden verricht, meldt de werkgever aan het UWV per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie en voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
2. De werkgever doet de melding, bedoeld in het eerste lid, op de dag waarop deze betrekking heeft. De melding geldt voor de gehele dag. Indien de melding betrekking heeft op een omstandigheid als bedoeld in artikel 3, onderdeel a of c, wordt de melding vóór 10:00 uur in de ochtend ontvangen door het UWV.
3. Bij de melding, bedoeld in het eerste lid, maakt de werkgever gebruik van het daartoe door het UWV beschikbaar gestelde formulier.

### **Artikel 5. Vrijstelling wegens ontheffing van het verbod op werktijdverkorting**

De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van andere buitengewone omstandigheden dan buitengewone natuurlijke omstandigheden, voor zover ten gevolge daarvan een ontheffing is verleend als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

### **Artikel 6. Vrijstelling geldt niet of vervalft**

1. De vrijstelling op grond van artikel 2 of 5 geldt niet of vervalft met terugwerkende kracht tot de aanvang van de betreffende omstandigheid, indien:
  - a. het UWV heeft geconstateerd dat een werknemer na 10:00 uur in de ochtend aanwezig is op een locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, of op elke andere locatie waar de werkgever arbeid laat verrichten, op een tijdstip

waarop de werknemer volgens de melding, bedoeld in artikel 4, of een ontheffing als bedoeld in artikel 5 geacht wordt geen arbeid te verrichten;

b. het UWV heeft geconstateerd dat een werknemer arbeid heeft verricht voor de werkgever op een tijdstip waarop de werknemer volgens de melding, bedoeld in artikel 4, of een ontheffing als bedoeld in artikel 5, geacht wordt geen arbeid te verrichten;

c. een persoon, waarvan het redelijk vermoeden bestaat dat hij werknemer is als bedoeld in onderdeel a of b, geweigerd heeft zich bij een controle door het UWV te identificeren;

d. het UWV heeft vastgesteld dat het door de werkgever opgegeven aantal werknemers of arbeidsuren, niet in overeenstemming is met de werkelijk hem ter beschikking staande werknemers of arbeidsuren;

e. de werkgever geen medewerking verleent aan het UWV in het kader van het door het UWV te houden toezicht op de naleving van deze regeling;

f. de werkgever niet beschikt over een administratie aan de hand waarvan het UWV de aan de werkgever ter beschikking staande werknemers, en het aantal niet gewerkte uren per werknemer in verband met omstandigheden als bedoeld in artikel 2 of 5 kan vaststellen.

2. Indien de vrijstelling niet geldt of vervalt op grond van het eerste lid, onderdelen a tot en met f, geldt voor de dagen, waarop in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht, gedurende een jaar na de dag waarop het vervallen van de betreffende vrijstelling is ingegaan, geen vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht voor alle werknemers die werkzaam zijn bij de betreffende werkgever en tellen deze dagen niet mee als wachtdagen.

#### **Artikel 7. Wijziging van een andere regeling**

In artikel X van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juni 2015, nr. 2015-0000103205, tot wijziging van enkele ministeriële regelingen in verband met onder meer de invoering van de Wet werk en zekerheid (Stcrt. 2015, 17649) wordt in de aanhef "artikel I, onderdeel Ca," vervangen door "artikel III".

#### **Artikel 8. Overgangsartikel**

1. In afwijking van artikel 2, eerste lid, onder b, geldt in de periode van 1 januari 2020 tot 1 november 2020 in plaats van de in dat onderdeel genoemde voorwaarde als voorwaarde voor vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht dat bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens daartoe bevoegde bestuursorganen geregeld is onder welke voorwaarden als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht.

2. In afwijking van artikel 4, eerste lid, bevat de in dat lid bedoelde melding, indien deze is gedaan voor 1 november 2020, geen persoonsgegevens van de werknemers die ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden geen arbeid kunnen verrichten.

3. Dagen waarop ten gevolge van vorst, ijzel of sneeuwval niet kan worden gewerkt, gelegen in de periode van 1 november 2019 tot en met 31 december 2019 tellen niet als wachtdag voor de periode, bedoeld in artikel 3, onderdeel a.

#### **Artikel 9. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

#### **Artikel 10. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling onwerkbaar weer.

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

Den Haag,  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

## Toelichting

### 1. Algemeen

Met deze regeling wordt conform de motie Bruins/ Heerma<sup>1</sup> een uniforme wachttijd toegevoegd aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet (WW) in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden (onwerkbaar weer). De motie verzoekt de regering een uniforme wachttijd in te voeren in de nog in te voeren calamiteitenregeling, maar deze regeling zal voorlopig nog niet in werking treden. De beoogd uitvoerder UWV heeft tot 2022 geen veranderruimte in het ICT-portfolio. Met de invoering van de WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract worden de sectorfondsen met ingang van 1 januari 2020 opgeheven. Doordat uitkeringen op grond van cao-regelingen in verband met onwerkbaar weer niet langer uit de sectorfondsen worden betaald, maar uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf), is het bepalen bij cao van het aantal wachtdagen alvorens gebruik gemaakt kan worden van de regeling niet langer logisch. In de ene cao zou bijvoorbeeld gekozen worden voor één wachtdag alvorens bij vorst aanspraak gemaakt kan worden op een WW-uitkering en in de andere cao voor een wachtperiode van twee weken. Onder de huidige sectorindeling is die keuze van invloed op de hoogte van de sectorale premie, maar in het nieuwe stelsel heeft die keuze enkel effect op de AWf-premie die door alle werkgevers wordt afgedragen. Daarom is het wenselijk een uniforme wachttijd te stellen. Dat is dan ook de belangrijkste strekking van deze regeling.

Gelijktijdig met deze regeling zijn bij Koninklijk Besluit van .... 2019 (Stb. ....) het in de Wet werk en zekerheid (Wwz) gewijzigde eerste lid en het nieuwe negende lid van artikel 628 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) in werking getreden en is in verband hiermee tevens het laten vervallen van artikel 627 van Boek 7 van het BW in werking getreden waarin de Wwz eveneens voorziet. Tevens treden in verband met deze regelingen enkele onderdelen van de Wet vereenvoudiging regelingen UWV in werking. In de eerste plaats betreft dit een aanvulling op artikel 25 van de WW in artikel I, onderdeel L, waarin geregeld wordt dat de werkgever ook verplicht is relevante informatie door te geven aan het UWV, voor zover relevant voor een uitkering op grond van artikel 18, eerste lid, van de WW. Daarnaast wordt in artikel I, onderdeel Q, van de Wet vereenvoudiging regelingen UWV geregeld in artikel 36, eerste lid, van de WW dat indien een uitkering op grond van art 18 van de WW wordt teruggevorderd, de werkgever het teruggevorderde bedrag niet kan verhalen op de werknemer. Deze onderdelen treden gelijktijdig in werking met deze regeling.

De grondslag voor deze regeling is gelegen in artikel 628, negende lid, van Boek 7 van het BW. In artikel XXXIV, onderdeel B, van de Verzamelwet SZW 2015 was als overgangsrecht voor de Wwz geregeld dat tot het moment waarop het negende lid in werking treedt, sociale partners bij cao afspraken kunnen maken over de voorwaarden van gebruik van de WW bij onwerkbaar weer. In de memorie van toelichting bij de Verzamelwet SZW 2015<sup>2</sup> staat daarover:

“Beoogd is om per 1 april 2016 de Calamiteitenregeling in werking te laten treden. In deze regeling zal worden bepaald wanneer de verplichting het loon te betalen komt te vervallen als de arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan worden verricht als gevolg van bij die ministeriële regeling te benoemen buitengewone omstandigheden. Gelet op de beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 april 2016 wordt het al opgenomen overgangsrecht aangevuld in die zin dat totdat de nieuwe Calamiteitenregeling in werking treedt, de huidige afwijkingmogelijkheid van de

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 52.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33988, nr. 3.

loondoorbetalingsverplichting blijft bestaan, zij het enkel voor die gevallen waarin van deze afwijkmogelijkheid gebruik wordt gemaakt vanwege buitengewone natuurlijke omstandigheden als bedoeld in artikel 18 van de WW. Dit schept de mogelijkheid om ook na de datum van inwerkingtreding van het door de Wwz gewijzigde artikel 7:628 (beoogde datum is 1 juli 2014) om voornoemde reden en tot de datum van inwerkingtreding van de Calamiteitenregeling bij cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan af te wijken van de loondoorbetalingsplicht. Zie artikel XXXIV, onderdeel B.”

Nu het nieuwe negende lid van artikel 628 in werking is getreden middels het hiervoor genoemde Koninklijk Besluit zijn cao-afspraken over het niet voldoen aan de verplichting tot loondoorbetaling wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden op grond van dat overgangsrecht niet meer mogelijk, maar geldt op grond van artikel 2 van deze regeling een vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht, mits aan de in deze regeling gestelde voorwaarden wordt voldaan.

Indien een werkgever is vrijgesteld van de verplichting tot loondoorbetaling wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden, krijgt de werknemer op grond van artikel 18, eerste lid, van de WW recht op een WW-uitkering op grond van werkloosheid wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden. Het recht op uitkering bestaat alleen als de werkgever niet gehouden is het loon door te betalen en de werknemer als gevolg daarvan ten minste vijf uur per week of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per week minder heeft gewerkt. Daarnaast dient de werknemer beschikbaar te zijn om arbeid te aanvaarden. Als de werkgever voor zijn werknemers bij het UWV een WW-uitkering wil aanvragen in verband met onwerkbaar weer, moet hij daarvoor aan het UWV melden dat de werkzaamheden stilliggen door onwerkbaar weer. Hij dient daarvoor het formulier Aanvraag WW-uitkering wegens onwerkbaar weer te gebruiken.

Ten behoeve van de handhaafbaarheid van de regeling is in artikel 6, eerste lid, voorzien in een aantal gevallen waarin de vrijstelling niet meer geldt of vervalt. Het gaat daarbij onder andere om gevallen waarin het UWV constateert dat een werkgever ondanks de melding dat geen arbeid kan worden verricht, een of meer werknemers toch laat werken en het niet meewerken aan controle. In dergelijke gevallen vervalt de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht voor de werkgever ten aanzien van alle werknemers voor de betreffende werkgever voor de betreffende omstandigheid. Als de vrijstelling niet voor de werkgever geldt, is de werkgever verplicht het loon van de werknemer te voldoen. De reeds op grond van artikel 18 van de WW betaalde uitkeringen zijn onverschuldigd betaald. Indien aan de werkgever reeds WW-uitkeringen zijn verstrekt, zullen deze als gevolg van het vervallen van de vrijstelling van de werkgever worden teruggevorderd op grond van artikel 36, tweede lid, van de WW. De werkgever kan het teruggevorderde bedrag door inwerkingtreding van de hiervoor genoemde toevoeging aan artikel 36, eerste lid, van de WW niet verhalen op de werknemer. Indien de werkgever het niet eens is met het vervallen van de vrijstelling, kan hij tegen deze beslissing van UWV in bezwaar. Weigert de werkgever daarnaast het loon aan de werknemer te betalen omdat hij het niet eens is met het vervallen van de vrijstelling, dient de werknemer een loonvordering in te stellen bij de burgerlijke rechter.

Tevens regelt artikel 6, tweede lid, dat een werkgever in dat geval gedurende een jaar vanaf de dag waarop de betreffende vrijstelling vervalt, voor geen enkele werknemer meer in aanmerking komt voor vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden.

Gedurende dat jaar tellen de dagen waarop in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht, niet mee als wachtdagen. Hierbij is in ogenschouw genomen dat met de onderhavige regeling de werkgever een zekere vrijheid wordt geboden om van de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht gebruik te maken. Daarbij past het om een werkgever een jaar lang uit te sluiten van een vrijstelling op de loondoorbetalingsplicht bij onwerkbaar weer als hiervan misbruik wordt gemaakt. De verwachting is dat hier een sterke preventieve werking vanuit zal gaan.

Tot de datum van inwerkingtreding van deze regeling geldt het in de cao vastgelegde aantal wachtdagen. Na deze datum geldt het aantal wachtdagen zoals vastgelegd in deze regeling. Vanaf het moment dat de regeling in werking treedt, kan na een melding worden begonnen met het tellen van wachtdagen. Dagen waarop niet kan worden gewerkt ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden die eerder dan deze datum hebben plaatsgevonden, tellen niet mee voor het vereiste aantal wachtdagen waarna grond van deze regeling een uitzondering op de loondoorbetalingsplicht geldt.

## **2. Artikelsgewijs**

### *Artikel 1 Begripsbepaling*

Artikel 1 regelt de definities van de begrippen "loondoorbetalingsplicht", "buitengewone natuurlijke omstandigheden", "wachtdagen" en "UWV". Voor zover nodig worden deze begrippen toegelicht bij de artikelen 2 en 3.

### *Artikel 2 Vrijstelling bij buitengewone natuurlijke omstandigheden*

Artikel 2 van deze regeling voorziet in een vrijstelling van de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling op grond van artikel 628, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van buitengewone natuurlijke omstandigheden als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de Werkloosheidswet, en daarover bij collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel bij regeling van het daartoe bevoegde bestuursorgaan, een regeling is getroffen waarin wordt beschreven in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden er niet zal worden gewerkt. Daarnaast dient te worden voldaan aan het in artikel 3 genoemde aantal wachtdagen. Wachtdagen worden in artikel 1 omschreven als werkdagen waarin niet kan worden gewerkt ten gevolge van de een omstandigheid, genoemd in artikel 3, onderdeel a, b of c. De betrokken omstandigheid kan bestaan uit (1) vorst, ijzel of sneeuwval, (2) overvloedige regenval of (3) een andere buitengewone natuurlijke omstandigheid. Wachtdagen mogen daarbij geen werkdagen betreffen waarop ten gevolge van feestdagen niet wordt gewerkt, of dagen waarop een bedrijf wegens vakantie gesloten is, en de betreffende wachtdagen moeten overeenkomstig artikel 4 zijn gemeld aan het UWV. De vrijstelling van de verplichting tot loondoorbetaling is gebaseerd op artikel 628, negende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en stelt de werkgever vrij van de in artikel 628, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek neergelegde verplichting van de werkgever om het naar tijdruimte vastgestelde loon van de werknemer te voldoen, indien het niet verrichten van arbeid niet in redelijkheid voor de rekening van de werknemer dient te komen. Als voorwaarde wordt verder gesteld dat de betrokken werknemers aanspraak hebben op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet. Indien een werknemer niet blijkt te voldoen aan de vereisten voor een WW-uitkering, dient het loon dus te worden doorbetaald. Tot slot dient de werkgever voldaan te hebben aan de meldingsplicht aan UWV overeenkomstig artikel 4.

### *Artikel 3 Wachtdagen*

Voor de omstandigheden vorst, ijzel en sneeuwval gelden er 2 wachtdagen in het betreffende winterseizoen (1 november-31 maart). Daarbij tellen wachtdagen waarbij niet gewerkt kan worden ten gevolge van andere buitengewone natuurlijke omstandigheden dan vorst, ijzel en sneeuwval niet mee, en tellen wachtdagen wegens vorst, ijzel en sneeuwval ook niet mee met de wachtdagen voor andere omstandigheden. In artikel 1 wordt in de omschrijving van het begrip "buitengewone natuurlijke omstandigheden" geregeld dat deze omstandigheden voor een beroep op de uitzondering op de loondoorbetalingsplicht zich moeten hebben voorgedaan in de periode van 1 november tot en met 31 maart. Ook de wachtdagen moeten in die periode zijn gelegen.

Indien ten gevolge van overvloedige regenval niet kan worden gewerkt, wordt voorzien in 19 wachtdagen per kalenderjaar. De wachtdagen voor overvloedige regenval tellen daarbij niet mee met de wachtdagen voor omstandigheden als bedoeld in het eerste of derde lid, en eveneens tellen wachtdagen wegens omstandigheden als bedoeld in het eerste of derde lid niet mee met de wachtdagen voor overvloedige regenval. Opgemerkt wordt dat in artikel 1 tevens als voorwaarde wordt gesteld dat op een dag waarop niet kan worden gewerkt wegens overvloedige regenval het tussen 7.00 en 19.00 uur ten minste 300 minuten per dag moet hebben geregend.

Voor overige buitengewone natuurlijke omstandigheden geldt de voorwaarde dat een wachttijd van 2 werkdagen per kalenderjaar in acht dient te worden genomen, waarin ten gevolge van overige buitengewone natuurlijke omstandigheden niet gewerkt kon worden. Daarbij worden de wachtdagen voor alle overige buitengewone natuurlijke omstandigheden samengeteld. Wachtdagen wegens vorst, ijzel, sneeuwval of regenval wordt niet meegeteld. Opgemerkt wordt nog dat overige buitengewone natuurlijke omstandigheden ook omstandigheden in verband met hoog water kunnen betreffen. Niettemin is voor de naamgeving van deze regeling gekozen voor "Regeling onwerkbaar weer".

### *Artikel 4 Melding bij buitengewone natuurlijke omstandigheden*

In artikel 4 wordt de verplichting geregeld van de werkgever om melding te doen aan het UWV indien zich een buitengewone natuurlijke omstandigheid voordoet ten gevolge waarvan de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht. Bij de melding moet de werkgever per werknemer melden gedurende welk tijdvak van de dag en welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie de arbeid niet kan worden verricht. Daarnaast dient de werkgever de functie van de werknemer aan te geven en waarom als gevolg van de betreffende omstandigheid er niet kan worden gewerkt. Met behulp van deze melding kan het UWV onder meer controleren of voldaan is aan het aantal wachtdagen per categorie van buitengewone natuurlijke omstandigheden. Deze melding moet per dag waarop niet kan worden gewerkt, worden gedaan, en moet op de dag waarop de melding betrekking heeft, zijn ontvangen door het UWV. De melding geldt voor de gehele dag. De melding dient bovendien vanuit het oogpunt van controleerbaarheid vóór 10:00 uur 's morgens door het UWV te zijn ontvangen indien de melding betrekking heeft op een buitengewone natuurlijke omstandigheid wegens vorst, sneeuw of ijzel, dan wel een overige omstandigheid als bedoeld in artikel 3, onderdeel c. Een melding van onwerkbaar weer wegens overvloedige regenval moet op de betreffende dag worden gedaan, omdat een werkgever aan het begin van een werkdag nog niet weet of is voldaan aan het vereiste dat het tussen 7:00 en 19:00 uur ten minste 300 minuten heeft geregend. De melding wordt gedaan



met behulp van een door het UWV beschikbaar te stellen formulier. Indien een werkgever nalaat de melding te doen overeenkomstig dit artikel, worden de niet gewerkte uren ingevolge artikel 2, eerste lid, niet in aanmerking genomen voor de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht of de bepaling van het aantal wachtdagen.

#### *Artikel 5 Vrijstelling wegens ontheffing van het verbod op werktijdverkorting*

In artikel 5 wordt voorzien in een vrijstelling van de plicht tot loondoorbetaling voor zover een ontheffing in verband met werktijdverkorting is verleend op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. In deze regeling zelf wordt echter vooralsnog niet voorzien in een regeling omtrent werktijdverkorting. Om die reden blijft artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vooralsnog van kracht. Het kabinet blijft wel voornemens de calamiteitenregeling in te voeren, waarin werktijdverkorting zelf wordt geregeld, zodra dit uitvoeringstechnisch mogelijk is.

#### *Artikel 6 Vrijstelling geldt niet of vervalt*

In dit artikel is geregeld wanneer de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht niet geldt en wanneer deze, nadat voldaan is aan de hiervoor geldende voorwaarden, met terugwerkende kracht komt te vervallen vanaf de aanvang van de betreffende omstandigheid. Dat is het geval als:

- a. het UWV heeft geconstateerd dat een werknemer na 10:00 uur in de ochtend aanwezig is op een locatie waar de werknemer zijn arbeid gewoonlijk verricht, of op elke andere locatie waar de werkgever arbeid gewoonlijk laat verrichten, op een tijdstip waarop de werknemer in verband met omstandigheden waarvoor een vrijstelling of ontheffing geldt, geen arbeid verricht;
- b. het UWV heeft geconstateerd dat een werknemer arbeid heeft verricht voor de werkgever op een tijdstip waarop de werknemer in verband met omstandigheden waarvoor een vrijstelling of ontheffing geldt geacht wordt geen arbeid te verrichten;
- c. een persoon, waarvan een redelijk vermoeden bestaat dat hij werknemer is, geweigerd heeft zich bij een controle door het UWV te identificeren;
- d. het UWV heeft vastgesteld dat de door de werkgever opgegeven hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet in overeenstemming is met de werkelijk hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit;
- e. de werkgever geen medewerking verleend aan het UWV in het kader van het te houden toezicht op de naleving van de regeling;
- f. de werkgever niet beschikt over een administratie aan de hand waarvan het UWV de beschikbare arbeidscapaciteit van de werkgever en het aantal niet gewerkte uren per werknemer kan vaststellen.

Meldingen door werkgevers zullen door het UWV steekproefsgewijs worden gecontroleerd. Als bij controle blijkt dat één van de hiervoor genoemde situaties zich voordoet, ten aanzien van één of meerdere werknemers, dan geldt op grond van het tweede lid dat de werkgever, voor geen enkele werknemer gedurende een jaar meer een beroep op de regeling zal kunnen doen voor wat betreft buitengewone natuurlijke omstandigheden. De termijn van één jaar gaat in vanaf het moment dat de vrijstelling niet meer geldt of is komen te vervallen. Als één

van de hiervoor genoemde situaties zich voordoet dan komt de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht voor die buitengewone natuurlijke omstandigheid ook met terugwerkende kracht te vervallen op grond van het eerste lid. Opgemerkt zij nog dat het tweede lid niet geldt bij vrijstelling van de loonbetalingsplicht op grond van een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting op grond van artikel 5.

Ten slotte geldt dat als aan de werkgever reeds WW-uitkeringen zijn verstrekt, deze als gevolg van het vervallen van de vrijstelling van de werkgever zullen worden teruggevorderd. Immers door het met terugwerkende kracht vervallen van de vrijstelling, is de werkgever verplicht het loon van de werknemer te voldoen en zijn alle op grond van artikel 18 van de WW betaalde uitkeringen onverschuldigd betaald. Deze wijziging is verder toegelicht in het algemeen deel van deze toelichting.

#### *Artikel 7 Wijziging van een andere regeling*

In artikel 7 wordt in de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juni 2015, nr. 2015-0000103205, tot wijziging van enkele ministeriële regelingen in verband met onder meer de invoering van de Wet werk en zekerheid (Stcrt. 2015, 17649) een technische wijziging aangebracht in de inwerkingtredingsbepaling omdat –anders dan eerder beoogd- het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) niet wordt ingetrokken op het moment waarop de grondslag voor de calamiteitenregeling in werking treedt. De wijzigingen in die regeling voorzien in een technische aanpassing in verband met het vervallen van het BBA 1945.

#### *Artikel 8 Overgangsartikel*

Om een spoedige inwerkingtreding van de regeling mogelijk te maken zijn enkele overgangsregels noodzakelijk. In het eerste lid wordt geregeld dat in de periode tot 1 november 2020 als voorwaarde nog niet geldt dat een CAO moet regelen in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht. Er hoeft slechts een regeling te zijn opgenomen onder welke voorwaarden er niet wordt gewerkt. Te denken valt aan de voorwaarde dat de werkgever de WW-uitkering aanvult tot 100 procent van het loon, zoals doorgaans in cao's is opgenomen. CAO-partijen krijgen hiermee tot 1 november 2020 de gelegenheid de CAO aan te vullen door op te nemen onder welke buitengewone natuurlijke omstandigheden er niet zal worden gewerkt.

In het tweede lid wordt geregeld dat in de melding dat op een bepaalde dag sprake is van onwerkbaar weer tot 1 november 2020 geen persoonsgegevens van de werknemers worden opgenomen die ten gevolge daarvan niet kunnen werken op die dag. Dit is nodig omdat persoonsgegevens ingevolge de Algemene verordening gegevensbescherming op een voldoende beveiligde manier moeten worden aangeleverd. Aangezien de melding elektronisch zal geschieden, en het UWV heeft aangegeven de benodigde technische beveiligingsvoorziening niet eerder gereed te hebben dan 1 november 2020, is het niet mogelijk persoonsgegevens van werknemers op te nemen in de melding. Om die reden hoeft een melding, gedaan voor 1 november 2020 geen persoonsgegevens van werknemers te bevatten. Wel moet het aantal werknemers dat niet kan werken worden gemeld.

In het derde lid wordt erin voorzien dat onwerkbaar dagen ten gevolge van vorst, ijzel of sneeuw in de winterperiode van 1 november 2019 tot en met 31 december 2019 niet meetellen als wachtdag. Vanaf 1 januari 2020 kan dus ook voor die omstandigheden pas worden begonnen met het tellen van wachtdagen.

*Artikel 9 Inwerkingtreding*

In artikel 9 wordt inwerkingtreding per 1 januari 2020 voorzien. Spoedige inwerkingtreding is wenselijk, omdat vanaf 1 januari 2020 de sectorfondsen zijn opgeheven, van waaruit de WW-uitkeringen in verband met onwerkbaar weer werden betaald, en hetgeen aanleiding is om verplicht aantal wachtdagen te introduceren.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees