

Ambtelijk concept

Internetconsultatie

Voorstel van wet [[]]

houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon (Wet minimumuurloon)

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het noodzakelijk is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag te herzien zodat deze wet beter aansluit bij de huidige arbeidsmarkt waar variatie in arbeidsduur en (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan gebruikelijker is geworden en om de handhaafbaarheid van de wet verder te verbeteren en dat als gevolg daarvan ook andere wetten dienen te worden aangepast;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel I Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt als volgt gewijzigd:

A

Na artikel 5 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 5a

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder arbeidsduur: de tijd dat de werknemer in dienstbetrekking arbeid verricht of de tijd waarover hij recht op loon heeft als bedoeld in artikel 7, vijfde lid.
2. Voor zover het loon niet naar tijdruimte is vastgesteld maar afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichte arbeid, wordt voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde als arbeidsduur aangemerkt: de daadwerkelijke tijd die de werknemer heeft besteed aan de uitvoering van de verrichte arbeid.

B

Artikel 8 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
 1. Het minimumloon bedraagt:
 - a. per uur € ;
 - b. bij een werkweek met een arbeidsduur van uren over elke uitbetalingstermijn van een maand €..

C

Artikel 11 komt te luiden:

Artikel 11

Indien ten aanzien van een werknemer op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of een schriftelijke arbeidsovereenkomst sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week en een vaste beloning per maand, en dit in een uitbetalingstermijn van een maand zou kunnen leiden tot een beloning lager dan het

minimumloon omdat het aantal werkbare dagen in die maand hoger is dan gemiddeld, wordt over een periode van 12 maanden voorafgaand aan die maand of zoveel korter vanaf het tijdstip dat de diensbetrekking is aangevangen, aan de werknemer gemiddeld per uur tenminste het minimumloon betaald.

D

Artikel 12 vervalt.

E

In artikel 12a, eerste lid, wordt "artikel 12, zesde lid" vervangen door: artikel 5, tweede lid.

F

In artikel 12b, eerste lid, wordt "artikel 12, zesde lid" vervangen door: artikel 5, tweede lid.

G

Artikel 13a wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. Indien de feitelijke arbeidsduur van de werknemer binnen een uitbetalingstermijn langer is dan de overeengekomen arbeidsduur kan deze langere arbeidsduur worden uitbetaald uiterlijk in de eerstvolgende uitbetalingstermijn na de uitbetalingstermijn waarin deze is ontstaan.

2. In het vierde lid wordt "uitbetalingstermijn, bedoeld in artikel 8, in samenhang met artikel 11," vervangen door "uitbetalingstermijn" en wordt "De uitbetaling vindt plaats overeenkomstig de bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, die gelden" vervangen door: De uitbetaling vindt plaats overeenkomstig het bedrag, genoemd in artikel 8, eerste lid, onder a, dat geldt.

H

Artikel 14 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste, tweede, vierde tot en met zesde en veertiende lid wordt "artikel 8, eerste lid, onder a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

2. Het tiende lid komt te luiden:

10. Bij een herziening overeenkomstig het eerste tot en met zesde lid wordt tevens het minimumuurloon, genoemd in artikel 8, eerste lid, onder a, herzien overeenkomstig de volgende formule, waarbij het resultaat naar boven wordt afgerond op een veelvoud van €0,01:

$$\text{minimumuurloon} = \frac{A / B}{C}$$

waarbij:

A = het herziene minimummaandloon overeenkomstig het eerste tot en met zesde lid

B = het aantal weken per maand dat wordt gesteld op 4 1/3.

C = het aantal uren per week dat wordt gesteld op PM.

I

Artikel 15, tweede lid, komt te luiden:

2. De in het eerste lid bedoelde som wordt geacht het drievoud van het minimumloon te overschrijden indien deze over de uitbetalingstermijn van een maand, liggende in het tijdvak waarover recht op vakantiebijslag bestaat, gemiddeld meer bedraagt dan het drievoud van het in artikel 8, eerste lid, onder b, genoemde bedrag van het minimumloon. Indien de uitbetalingstermijn betrekking heeft op een andere periode dan een maand, wordt het minimumloon naar evenredigheid berekend. Hierbij wordt voor een uitbetalingstermijn van een week uitgegaan van 4 1/3 weken in een maand. Indien de uitbetalingstermijn betrekking heeft op een andere tijdsduur dan een maand of week wordt die andere tijdsduur vermenigvuldigd met het aantal van de in die termijn begrepen werkdagen, waarbij een maand wordt gesteld op 21 2/3 werkdagen. Onder werkdag wordt verstaan een dag die behoort tot de arbeidsduur.

Artikel II

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1:1, eerste lid, onderdeel m, wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door "artikel 8, eerste lid, onderdeel b".

C

In artikel 3:7, tweede lid, wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door "artikel 8, eerste lid, onderdeel b".

Artikel III

De Participatiewet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 2, onderdeel c, komt te luiden: c. *wettelijk minimumloon*: het wettelijk minimumloon per uur, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 22 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per uur, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet.

B

In de artikelen 6, eerste lid, onderdeel e, vervalt: met voltijdse arbeid.

C

In artikel 6b, eerste lid, wordt "de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag" vervangen door: de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

D

In de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, derde lid, onderdeel c, en 10, eerste lid, wordt na "ten minste het minimumloon" ingevoegd: vermenigvuldigd met de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

E

Artikel 10d wordt als volgt gewijzigd:

1. Het vierde lid komt te luiden:

4. De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, is per uur het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon per uur vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag, maar is ten hoogste 70 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverlasten. De overeengekomen arbeidsduur, bedoeld in de vorige zin, is maximaal de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

2. In het vijfde lid wordt na "het totale bedrag van het wettelijk minimumloon" ingevoegd: vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur.

3. Het vijfde lid, de laatste zin, komt te luiden: De overeengekomen arbeidsduur, bedoeld in de vorige zin, is maximaal de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

F

In artikel 37, eerste lid, wordt "genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

G

Aan hoofdstuk 7A wordt een artikel waarvan de nummering aansluit op het laatste artikel van dat hoofdstuk toegevoegd, luidende:

Artikel # Overgangsrecht invoering wettelijk minimumuurloon

1. Door het college op grond van artikel 10d genomen besluiten, zoals dit artikel luidde voor # , blijven tot een jaar na inwerkingtreding van artikel III, onderdeel E, van de Wet minimumuurloon gelden als door hem genomen besluiten op grond van deze wet.

2. Het college brengt de in het eerste lid bedoelde besluiten binnen twaalf maanden na inwerkingtreding van artikel III, onderdeel E, van de Wet minimumuurloon in overeenstemming met deze wet, voor zover die besluiten afwijken van deze wet.

3. Op een aanvraag op grond van artikel 10d waarop niet is beslist voor de datum van inwerkingtreding van artikel III, onderdeel E, van de Wet minimumuurloon wordt beslist met toepassing van artikel 10d, zoals deze luidt na inwerkingtreding van artikel III, onderdeel E, van de Wet minimumuurloon.

4. Op een bezwaar- of beroepschrift dat vóór of op de datum van inwerkingtreding van artikel III, onderdeel E, van de Wet minimumuurloon is ingediend tegen een door het college op grond van de artikel 10d van de Participatiewet genomen besluit en waarop

op die datum nog niet onherroepelijk is beslist, wordt beslist met toepassing van artikel 10d, zoals dit artikel luidde voor #.

Artikel IV

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt gewijzigd als volgt:

A

In artikel 12, eerste lid, onderdeel b, wordt "artikel 8, eerste lid" vervangen door "artikel 8, eerste lid, onderdeel b".

B

In artikel 14, eerste lid, wordt "het bedrag genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien" vervangen door: het bedrag genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien.

C

In de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, wordt na "ten minste het minimumloon" ingevoegd: per uur, vermenigvuldigd met de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

Artikel V

De Werkloosheidswet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1b, zevende lid, wordt "artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien.

B

Artikel 14, tweede lid, komt te luiden:

2. Minimumloon is het minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 22 jaar betreft, het op grond van de artikelen 7, derde lid, en 8, derde lid, van die wet voor zijn leeftijd geldende minimumloon, beide vermeerderd met de daarover berekende vakantietoeslag, bedoeld in artikel 15 van die wet en vervolgens gedeeld door 21,75.

Artikel VI

Artikel 1, eerste lid, van de Toeslagenwet wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel f, onder 1°, wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

2. In onderdeel f, onder 2°, wordt " het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en

minimumvakantiebijslag in verbinding met artikel 8, derde lid, van die wet" vervangen door: het op grond van de artikelen 7, derde lid, en 8, derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag voor zijn leeftijd geldende minimumloon.

Artikel VII

De Ziektewet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, eerste lid, onderdeel I, wordt "artikel 8, eerste lid" vervangen door "artikel 8, eerste lid, onderdeel b" en wordt "het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van die wet" vervangen door: het op grond van de artikelen 7, derde lid, en 8, derde lid, van die wet voor zijn leeftijd geldende minimumloon.

B

In artikel 16, eerste lid, wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien.

Artikel VIII

De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 8, achtste lid, wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door "artikel 8, eerste lid, onderdeel b", en wordt "het minimumloon per maand dat voor zijn leeftijd geldt op grond van artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet" vervangen door: het op grond van de artikelen 7, derde lid, en 8, derde lid, van die wet voor zijn leeftijd geldende minimumloon.

B

In artikel 13, tweede lid:

1. wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b;
2. vervalt: (Stb. 1968, 657); en
3. wordt "voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet" vervangen door: op grond van de artikelen 7, derde lid, en 8, derde lid, van die wet voor zijn leeftijd geldende minimumloon.

C

In artikel 15, eerste lid, wordt "artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Stb. 1968, 657) wordt herzien" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien.

Artikel IX

In de artikelen 4b, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en 4b, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen wordt "de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag" vervangen door: de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

Artikel X

In de artikelen 2, eerste lid, onderdeel a, en 63a, derde lid, onderdeel e, onder 9°, van de Algemene nabestaandenwet, 1, eerste lid, onderdeel d, en 29, derde lid, van de Algemene Ouderdomswet, en 1, derde gedachtestreepje, van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" telkens vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XI

In de artikelen 8, eerste lid, onderdeel f, van de Wet arbeid vreemdelingen wordt na "artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag" toegevoegd: vermenigvuldigd met de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

Artikel XII

Artikel 32c, eerste lid, onderdeel b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen komt te luiden:

b. die als gevolg van psychische, verstandelijke of lichamelijke beperkingen niet in staat zijn tot het verdienen van het minimumloon per uur, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 22 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per uur, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van die wet; en.

Artikel XIII

In de artikelen 10.2b en 10.7 van de Wet inkomstenbelasting 2001 wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" telkens vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XIV

In artikel 25, eerste en tweede lid, van de Wet uitkeringen burger-oorlogsslachtoffers 1940-1945 wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XV

In artikel 35, eerste en tweede lid, van de Wet buitengewoon pensioen Indisch verzet wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XVI

In artikel 17 van de Wet op de huurtoeslag wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XVII

In artikel 1, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op het kindgebonden budget wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XVIII

In artikel 18, eerste en tweede lid, van de Wet uitkeringen vervolgingslachtoffers 1940-1945 wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XIX

Artikel 3:23 van de Wet arbeid en zorg wordt als volgt gewijzigd:

1. In het derde lid wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.
2. In het vierde lid wordt "artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XX

In artikel 18 van de Wet financiering sociale verzekeringen wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien.

Artikel XXII

In artikel 31a, eerste en tweede lid, van de Wet buitengewoon pensioen 1940-1945 wordt "Artikel 8, eerste lid, onder a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onder b.

Artikel XXII

In artikel 28a, eerste en tweede lid, van de Wet buitengewoon pensioen zeelieden-oorlogsslachtoffers wordt "Artikel 8, eerste lid, onder a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onder b.

Artikel XXIII

In artikel 1, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de zorgtoeslag wordt "artikel 8, eerste lid, onderdeel a" vervangen door: artikel 8, eerste lid, onderdeel b.

Artikel XXIV

Artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, van de Wet tegemoetkomingen loondomein wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste subonderdeel wordt "€ PM" vervangen door "€ PM", en wordt "€ PM" vervangen door: € PM.

2. In het tweede subonderdeel wordt "€ PM" vervangen door "€ PM" en wordt "€ PM" vervangen door: € PM.

Artikel XXV

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 252a, tweede lid, onderdeel b, wordt "artikel 8 lid 1 onderdeel a" vervangen door: artikel 8 lid 1 onderdeel b.

B

In artikel 626, eerste lid, wordt "alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en vakantiebijslag recht heeft" vervangen door: alsmede van het bedrag van het uurloon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en vakantiebijslag recht heeft.

C

In artikel 650, zesde lid, wordt na "wier in geld vastgesteld loon" ingevoegd: per uur.

Artikel XXVI

Indien het bij Koninklijke boodschap van 1 mei 2013 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht tot wet is of wordt verheven en die wet eerder in werking is getreden of treedt dan artikel I, onderdeel A van deze wet, wordt aan het in artikel I, onderdeel A, van deze wet opgenomen artikel 5a een lid toegevoegd, luidende:

3. Ten aanzien van degene die op grond van artikel 2, tweede lid, in dienstbetrekking staat, wordt de arbeidsduur bepaald door de tijd die gemoeid is met de uitvoering van de werkzaamheden.

Artikel XXVII

Deze wet kan worden aangehaald als: Wet minimumuurloon.

Artikel XXVIII

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN DEEL

Hoofdstuk 1 Inleiding

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag heeft, naast het kunnen voorzien in de primaire kosten van levensonderhoud, als belangrijke doelstelling om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, en in het verlengde daarvan verdringing van binnenlands arbeidsaanbod, tegen te gaan. In de Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen (Stb. 2017, 8, hierna te noemen: Wet herziening Wet minimumloon) is hiervoor al een aantal maatregelen getroffen. Op grond van dit wetsvoorstel dient over zogenoemd meerwerk het minimumloon te worden betaald en bij stukloon - in beginsel - over elk gewerkt uur ten minste het minimumloon te worden betaald. Voor zover het betalen van stukloon op minimumloonniveau mogelijk blijft, is dat op basis van een sectoraal afgesproken norm, in plaats van op basis van verschillende door individuele werkgevers vastgestelde normen. De handhaafbaarheid van de wet is hiermee verbeterd.

Onderhavig wetsvoorstel brengt verdere wijzigingen aan in de WML en strekt tot invoering van een, voor een ieder die onder de reikwijdte van de WML valt, geldend uniform minimumuurloon. Enerzijds omdat dit beter aansluit bij de huidige arbeidsmarkt waar variatie in arbeidsduur en (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan gebruikelijker is geworden, anderzijds om de handhaving te vereenvoudigen waardoor de voor de handhaving beschikbare capaciteit effectiever kan worden benut. De invoering van een wettelijk minimumuurloon leidt tot een eerlijker en transparanter minimumloon. De hoogte van het minimumloon per uur wordt hierdoor niet alleen voor iedereen gelijk, maar ook inzichtelijker. Dat laatste zal tot gevolg hebben dat de Inspectie SZW gemakkelijker kan vaststellen of iemand het wettelijk minimumloon heeft ontvangen. Na aanvaarding van dit wetsvoorstel zal de WML eenduidiger zijn, meer toekomstbestendig zijn en efficiënter kunnen worden gehandhaafd.

Omdat de WML sinds de invoering ervan in 1969 geconstrueerd is rondom de normale arbeidsduur (hierna: NAD), die per sector of individuele werkgever of werknemer kan verschillen, is zorgvuldigheid geboden bij de aanpassing van dit systeem. Het kabinet heeft daarom meer tijd genomen om de gevolgen van het invoeren van een uniform minimumuurloon preciezer in kaart te kunnen brengen en te bespreken met sociale partners alvorens te komen tot een voorstel, zoals verwoord in de hoofdlijnenbrief betreffende de herziening van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het wetsvoorstel is in 2017 voor internetconsultatie uitgezet.

In het vervolg van het algemeen deel van deze memorie wordt in hoofdstuk 2 nader ingegaan op de achtergrond van het voorstel tot invoering van een minimumuurloon. In hoofdstuk 3 wordt het voorstel zelf nader toegelicht en wordt ingegaan op de gevolgen hiervan voor uitkeringen, loonkostensubsidie en het zogenoemde lage inkomensvoordeel (LIV). In hoofdstuk 4 zal worden ingegaan op de budgettaire effecten van het voorstel, de arbeidsmarkt- en inkomenseffecten en op de gevolgen voor de uitvoeringskosten, de regeldruk en de handhaving. In hoofdstuk 5 wordt ten slotte ingegaan op internationale aspecten.

Hoofdstuk 2 Achtergrond invoering uniform minimumuurloon

2.1 Inleiding

Het wettelijk minimumloon wordt conform de huidige WML berekend op maandbasis. Hiervan worden vervolgens het minimumloon per week en per dag afgeleid. De hoogte van het daarvan (niet wettelijk vastgelegde) afgeleide minimumloon per uur is afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt, de zogenoemde normale arbeidsduur (hierna: NAD), veelal zoals die is afgesproken in de cao. Het minimumloon dat iemand per uur verdient, is daarmee niet eenduidig in de wet bepaald en mede afhankelijk van de sector waarin iemand werkzaam is.

De herziening Wet minimumloon heeft een aantal knelpunten opgelost als het gaat om het voorkomen van onderbetaling en de handhaving daarvan. Een volgende verbetering kan worden bereikt door het introduceren van een minimumloon per uur, in plaats van een minimumloon op basis van de NAD.

2.2. Hanteren NAD sluit niet aan bij huidige arbeidsmarkt

Waar in de jaren van invoering van de WML een 40-urige werkweek voor het grootste deel van de (mannelijke) werknemers nog de standaard was, is dit niet langer het geval. De systematiek van de NAD past dan ook niet meer bij de huidige arbeidsmarkt, waar variatie in arbeidsduur en (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan gebruikelijker is geworden. Mensen kunnen op één moment in de tijd meerdere werkgevers hebben en werkgevers kunnen bij hun bedrijfsvoering met meerdere cao's te maken hebben. De regering is van mening dat het enkele feit dat iemand in een bepaalde sector werkt, geen afdoende argument is om een verschil in minimale beloning per uur te rechtvaardigen. Zoals blijkt uit tabel 1, verschilt het minimumuurloon afhankelijk van de NAD. Voor ieder gewerkt uur hoort men eenvoudigweg recht te hebben op dezelfde minimumbeloning. Dit moet dan ook uitgangspunt zijn in een normstellende wet die de WML is.

Tabel 1: Hoogte van het minimumuurloon naar normale arbeidsduur (per 1 januari 2017)

Normale arbeidsduur	Bruto maandloon	Bruto weekloon	Bruto dagloon	Bruto uurloon
40 uur	€ 1.551,60	€ 358,05	€ 71,61	€ 8,96
38 uur	€ 1.551,60	€ 358,05	€ 71,61	€ 9,43
36 uur	€ 1.551,60	€ 358,05	€ 71,61	€ 9,95

De verscheidenheid aan NAD's is, zo blijkt uit de jaarlijkse cao-rapportage van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aanzienlijk en loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. Hierdoor hangt het aantal uur per week dat een voltijder moet werken om het minimumloon te verdienen sterker dan vroeger het geval was af van de sector waarin iemand werkzaam is. Waar de ene werknemer in staat is om met 36 uur per week het minimumloon te verdienen moet een andere werknemer 40 uur per week werken om hetzelfde minimumloon te verdienen. Het omgerekende uurloon verschilt daarmee per sector. Hieraan gerelateerd doet zich ook de situatie voor dat deeltijders bij een gelijk aantal gewerkte uren, maar werkzaam op het niveau van het minimumloon in verschillende sectoren een verschillend brutomaandloon ontvangen. Per uur bedraagt het (omgerekende) minimumloon in sectoren waar de NAD 36 uur per week is € 9,95, terwijl dat in sectoren met een NAD van 40 uur per week € 8,96 bedraagt. Door het

ontbreken van een uurloon zijn er werknemers die 11% meer verdienen dan andere werknemers, louter omdat zij werkzaam zijn in een sector waar een andere NAD geldt.

De beloningsverschillen als gevolg van verschillen in de NAD zijn eens te meer relevant vanwege de grote variatie in zowel NAD als de feitelijk overeengekomen arbeidsuur die in ons land zichtbaar is. In Nederland wordt namelijk relatief vaak in deeltijd gewerkt, ook op basis van een nulurencontract of een min/maxcontract. Het is daarom des te meer opvallend dat Nederland een van de weinige EU-lidstaten is met een wettelijk minimumloon waarbij er geen wettelijk minimumuurloon is gespecificeerd. Het loslaten van het minimummaandloon met de NAD als uitgangspunt kan het normstellende karakter dat voor een goed werkende en efficiënter te handhaven WML noodzakelijk is, verbeteren. Zowel bezien in het licht van de variëteit aan arbeidsduur die Nederland kent, als in het licht van het doel van tegengaan van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en verdringing.

2.3. De toepassing en handhaving van de NAD

Al lange tijd is bekend dat het ontbreken van een uniform wettelijk minimumuurloon tot complicaties kan leiden in de toepassing en de handhaving van de WML. Om die reden heeft de regering in 1985 de Stichting van de Arbeid verzocht, mede op advies van de SER, om er bij cao-partijen op aan te dringen over de NAD in cao's duidelijkheid te verschaffen. Daarbij is aangegeven dat de formulering van de NAD in de cao zou moeten passen binnen de formulering in de wet. Uit een daarop volgend onderzoek van de Dienst collectieve arbeidsvoorwaarden uit 1990 is gebleken dat in bijna de helft van de onderzochte cao's nog in onvoldoende mate aan het verzoek tegemoet was gekomen. Een onderzoek van de toenmalige Arbeidsinspectie uit 1997 bevestigde het beeld dat de onduidelijkheid rondom de NAD in veel gevallen de oorzaak was van onderbetaling. Hierin werd geconcludeerd dat in de onderzochte bedrijven het merendeel van de werknemers werd onderbetaald. De belangrijkste reden was dat de werkgever bij het naar rato vaststellen van het minimumloon van deeltijders uitgaat van een onjuiste NAD in een volledig dienstverband. Uit latere onderzoeken van de toenmalige Arbeidsinspectie blijkt dat het problematisch was om de juiste cao's te vinden waaruit die NAD moest blijken en vervolgens was de vraag hoe die NAD moest worden geïnterpreteerd.

Op pragmatische gronden is van 2011 tot halverwege 2014 bij de handhaving door de Inspectie SZW standaard uitgegaan van een NAD van 40 uur per week. Dit leidde er toe dat voor beperkte onderbetalingen in bedrijven en organisaties waar de NAD lager lag dan 40 uur per week geen boetes werden opgelegd, hetgeen de regering onbevredigend achtte, maar wel noodzakelijk uit oogpunt van een efficiënte handhaving. Uit een uitspraak van de Raad van State van 7 mei 2014 over het uitgangspunt bij de handhaving door de Inspectie dat wanneer meer werd gewerkt dan 40 uur (meerwerk) het loon ook navenant hoger diende te zijn, volgde dat de wet geen grondslag bood voor deze gestandaardiseerde NAD. In het wetsvoorstel herziening Wet minimumloon is dat probleem opgelost met de grondslag voor meerwerk. Met dat wetsvoorstel is geregeld dat als meer arbeid verricht wordt dan de geldende NAD per week, het verschuldigde minimumloon naar rato wordt vermeerderd en wordt de NAD voor het WML gemaximeerd op 40 uur per week.

De NAD betreft een civielrechtelijke afspraak tussen werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in een cao of afspraken tussen een individuele werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst. Hierbij geldt ook als uitgangspunt dat deze afspraken civielrechtelijk worden gehandhaafd. Bij bestuursrechtelijke handhaving leidt het moeten hanteren van civielrechtelijke afspraken als basis voor de handhaving –

gelet op het feit dat partijen contractsvrijheid kennen en eigen definities en reikwijdtes van afspraken bepalen – tot complicaties. Een efficiënte bestuursrechtelijke handhaving van een minimumnorm vraagt immers om eenduidige wettelijke normen die voor iedereen hetzelfde zijn. Een praktijk waarbij een voor de werknemer geldend minimumuurloon afhangt van het resultaat van onderhandelingen tussen sociale partners, verhoudt zich moeizaam met het juist wettelijk hebben gesteld van een minimumloon.

Uit voorgaande blijkt naar het oordeel van de regering de noodzaak om de WML te ontdoen van de NAD. De NAD belemmert de toepassing van de WML voor werkgevers, omdat zij niet altijd op voorhand duidelijkheid kennen over de precieze hoogte van de WML, zeker daar waar geen cao van toepassing is. Het is voor werknemers complexer om te begrijpen waar zij recht op hebben en ook daarom is onderhavig wetsvoorstel noodzakelijk. Bovendien ondervindt de Inspectie in de praktijk van de handhaving problemen bij het vaststellen welke cao van toepassing en vervolgens bij het bezien welke NAD volgens de cao geldt. Niet alle cao's geven daarover de gewenste duidelijkheid. Indien er geen cao van toepassing is, moet door de Inspectie onderzocht en vastgesteld worden wat de gebruikelijke NAD is in de branche of onderneming, hetgeen complex en arbeidsintensief is. Deze onduidelijkheid leidt bij werkgevers tot discussies met de Inspectie en uitvraagprocedures bij werkgevers.

Hoofdstuk 3 Naar een wettelijk minimumuurloon

3.1. Voorstel

Gelet op de geconstateerde gebreken in de huidige WML, waarbij nog steeds wordt uitgegaan van een NAD, stelt de regering voor om een minimumuurloon in te voeren. Hiermee kan een einde worden gemaakt aan de geschetste problemen in de toepassing en handhaving van de WML en een hernieuwd fundament gelegd onder de reeds bestaande en door het parlement breed gedragen doelstellingen van de wet. Het kabinet heeft in de Wet herziening Wet minimumloon een expliciete juridische grondslag gecreëerd voor betaling van minimumloon over meerwerk. Daarmee is een maximering aangebracht welke aansluit bij wat in cao's veelal als maximale NAD voorkomt.

Echter om beter aan te sluiten bij de veranderde arbeidsmarkt, is een volgende stap wenselijk. Een stap die een belangrijk deel van de eerder beschreven problemen zal oplossen en dat is de invoering van een wettelijk minimumuurloon. De invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon zorgt voor een eerlijker minimumloon, omdat dit per tijdseenheid voor een ieder gelijk is. Het is immers niet meer afhankelijk van een NAD. Voorts biedt een uniform wettelijk minimumuurloon daarmee ook voor werkgevers en werknemers een helder normstellend kader en vormt dit voor de Inspectie een uniform kader voor toetsing. De Inspectie kan zodoende makkelijker vaststellen of iemand het wettelijk minimumloon heeft ontvangen en indien geconstateerd wordt dat sprake is van onderbetaling, bestuursrechtelijke sancties opleggen.

Bij een alternatief waarin de NAD blijft bestaan, blijft sprake van bestuursrechtelijke handhaving op basis van civielrechtelijke normen waarvan de reikwijdte noch de uitleg eenduidig en met de benodigde snelheid kan worden vastgesteld. Belangrijker echter is dat de regering van mening is dat uitgangspunt moet zijn dat de wettelijke minimumnorm voor iedereen hetzelfde is en een nadere invulling (verlaging of verhoging van die minimumnorm) via civielrechtelijke afspraken zich hier niet mee verhoudt. De NAD blijven hanteren als uitgangspunt staat hieraan dus in de weg.

Gelet hierop stelt de regering voor over te gaan tot invoering van een wettelijk uniform minimumuurloon dat is afgeleid van het huidige minimummaandloon. Het huidige minimummaandloon wordt daarbij omgerekend naar een uurloon. Het minimumuurloon wordt hierbij gebaseerd op de gemiddelde NAD van werknemers op WML-niveau. Om een eerste indicatie van de gewogen gemiddelde NAD te kunnen geven is onderzoek gedaan naar de NAD in cao's. Uit de cao-rapportage 2014 blijkt dat op basis van 95 onderzochte cao's de NAD gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,2 uur bedraagt. Als alleen de 57 cao's in ogenschouw worden genomen waarin de laagste loonschaal op WML-niveau ligt, komt de gewogen gemiddelde arbeidsduur op basis van deze informatie uit op 37,4 uren per week.

De regering erkent dat de overgang naar dit uniforme minimumuurloon kan betekenen dat het minimumloon in sectoren waarin de NAD beneden de gewogen gemiddelde NAD ligt, naar beneden zou kunnen gaan. In hoeverre dit doorwerkt in het inkomen van de individuele werknemer wordt bepaald door de hoogte van het loon waarop zij nu reeds recht hebben (bijvoorbeeld op grond van een cao). Een alternatief waarbij een uniform minimumuurloon zou worden afgeleid van een NAD van 36 uur per week acht de regering evenwel niet haalbaar gelet op de te grote effecten die dit zal hebben op de loonkosten voor werkgevers die werknemers in functies betalen op WML-niveau. Immers, bij een dergelijk alternatief, zou voor alle sectoren waarin de NAD hoger ligt dan 36 uur per week sprake zijn van een verhoging van het minimumloon per maand. Een ander alternatief waarbij het uniform minimumuurloon zou worden afgeleid van een NAD van 40 uur per week, zou gemiddeld genomen leiden tot een afname van het minimummaandloon voor werknemers die worden betaald op WML-niveau, hetgeen voor de regering evenmin aanvaardbaar is.

Naar opvatting van de regering wordt door aan te sluiten bij de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op WML-niveau het beste recht gedaan aan de huidige situatie. Op dat moment kan met een arbeidsduur gelijk aan de gewogen gemiddelde NAD op WML-niveau het wettelijk sociaal aanvaardbaar minimummaandloon worden verdiend. De invoering van een wettelijk minimumuurloon moet hierin geen verandering brengen. Voorts wordt hiermee optimaal tegemoet gekomen aan het uitgangspunt van de regering dat de loonkosten als gevolg van een invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon gemiddeld genomen gelijk blijven zodat er voor de arbeidsmarkt als geheel geen effecten voor de werkgelegenheid uit voort vloeien.

3. 2. Gevolgen voor uitkeringen en loonkostensubsidie

De regering is van mening dat invoering van een wettelijk minimumuurloon geen gevolgen moet hebben voor de hoogte van de uitkeringen. Derhalve is ervoor gekozen om het voor de uitkeringen relevante referentieminimummaandloon in de WML te handhaven. De methode van indexering en afronding van dit maandloon blijft dan ook ongewijzigd.

Bij de verwijzing naar de doelgroep waarvoor de gemeente dan wel het UWV verantwoordelijk is voor ondersteuning wordt aangesloten bij het minimumloon te verdienen bij een voltijdsdienstverband. Dit wordt op dit moment getoetst aan de hand van een 38-urige werkweek. In het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten wordt uitgegaan van een NAD van 38 uur per week. Dit zal worden gewijzigd naar de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur op WML-niveau.

Op grond van artikel 10d van de Participatiewet kunnen gemeenten loonkostensubsidies aan werkgevers verstrekken. De doelgroep loonkostensubsidie bestaat uit mensen die

onder de Participatiewet vallen en die arbeidsvermogen hebben, maar die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon per uur te verdienen. De loonkostensubsidie wordt bepaald als het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde die de werknemer heeft. Loonwaarde is kort samengevat gedefinieerd als een percentage van het rechtens geldende loon van iemand die in die functie wel het wettelijk minimumloon per uur kan verdienen. Middels loonkostensubsidie wordt de werkgever dan gecompenseerd voor de loonkosten voor het deel dat de betrokken werknemer geen loonwaarde heeft. Loonkostensubsidie is een dragend instrument binnen de Participatiewet. Het is erop gericht om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. De invoering van het wettelijk minimumuurloon kan - evenals dat voor de beloning van werknemers geldt- tot hogere en tot lagere loonkostensubsidies leiden. Dit is afhankelijk van welke NAD in een bepaalde sector geldt. Bij een NAD hoger dan de gemiddelde gewogen NAD stijgt het minimumloon. Ook de loonkostensubsidies stijgen. Gemeenten zullen alle bestaande gevallen waarin loonkostensubsidie is toegekend opnieuw moeten bezien. De loonkostensubsidie zal opnieuw moeten worden vastgesteld.

3.3. Gevolgen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel is per 1 januari 2017 ingevoerd. Het LIV is bedoeld ervoor te zorgen dat mensen met een laag inkomen een grotere kans op werk hebben. Deze tegemoetkoming in de loonkosten is bedoeld voor werkgevers die mensen aannemen met een loon rond het minimum. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgevers, waardoor de kans op werk toeneemt zonder dat iemand minder salaris krijgt. Werkgevers die werknemers in dienst nemen of hebben met een uurloon tussen 100% en 125% van het minimumloon kunnen maximaal 2000 euro per jaar ontvangen van de Belastingdienst als tegemoetkoming in de loonkosten. Aangezien er thans (nog) geen uniform minimumuurloon bestaat, is voor de berekening van het uurloon in het LIV een 40-urige werkweek als uitgangspunt genomen. Op die manier komen de middelen terecht aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zoals is beoogd. In onderhavig wetsvoorstel wordt een minimumuurloon ingevoerd. Dit betekent dat ook voor de toepassing van het LIV met ingang van deze wet, het minimumuurloon zal worden gebaseerd op de gewogen gemiddelde NAD. Bij de verdere uitwerking van het uniform wettelijk minimumloon per uur zal nader worden bezien hoe dit zijn uitwerking heeft op de LIV.

Daarnaast is in de Wet herziening Wet minimumloon voor de wijziging van het minimumjeugdloon een compensatieregeling vormgegeven om werkgevers tegemoet te komen in de hogere loonkosten voor 18- tot en met 21-jarigen. Voor de compensatie wordt gebruik gemaakt van het instrumentarium van de Wet tegemoetkomingen loondomein. Doel van de compensatie is om werkgevers tegemoet te komen in de verhoging van de loonkosten en daarmee de negatieve effecten op de werkgelegenheid voor jongeren te verminderen. Bij de vormgeving van deze compensatieregeling is rekening gehouden met de spreiding van het wettelijk minimumloon per uur door de verschillen in de normale arbeidsduur. Bij de toepassing van deze compensatieregeling zal het minimumuurloon per leeftijd worden gebaseerd op de gewogen gemiddelde NAD.

Hoofdstuk 4 Budgettaire effecten, arbeidsmarkt- en inkomenseffecten en gevolgen voor uitvoeringskosten, regeldruk en handhaving

4.1. Budgettaire effecten

Effecten op uitkeringen zijn nihil omdat bij de introductie van het wettelijk minimumuurloon, het zogenoemde referentieminimummaandloon niet wordt aangepast. De uitkeringsnormen blijven hierdoor ongewijzigd.

De voorgestelde invoering van het uniform wettelijk minimumuurloon kan tijdens een periode van overgangsrecht consequenties hebben voor de kosten die gemoed zijn met de verstrekking van loonkostensubsidies door gemeenten. Of en in hoeverre overgangsrecht, bijvoorbeeld in de vorm van een ingroeipad voor werknemers die werken op basis van een NAD die lager ligt dan het gemiddelde gewogen NAD, gevolgen kan hebben voor gemeenten zal bij de vormgeving van het overgangsrecht worden gezien.

4.2. Arbeidsmarkt- en inkomenseffecten

De regering is zich terdege bewust dat de invoering van het minimumuurloon een effect heeft op de inkomens van werknemers op het niveau van het wettelijk minimumloon en op de loonkosten van werkgevers. Uitgangspunt bij de invoering van het wettelijk minimumuurloon is daarom, zoals verwoord in hoofdstuk 3 van deze toelichting, dat de invoering van het minimumuurloon gemiddeld genomen geen effect mag hebben op de loonkosten van werkgevers en de inkomens van werkenden op het minimumloonniveau. Om die reden heeft de regering er voor gekozen het uurloon te baseren op de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon, hetgeen de beste benadering van de normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon is. In deze paragraaf zal achtereenvolgens worden ingegaan op de kenmerken van werknemers met een baan op WML-niveau, en de arbeidsmarkt- en inkomenseffecten van de invoering van het wettelijk minimumuurloon.

4.2.1 Kenmerken van werknemers met een baan op WML-niveau

Exacte cijfers over hoeveel mensen recht hebben op het wettelijk minimumloon en daadwerkelijk maximaal het minimumloon verdienen ontbreken. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) geven echter wel een indicatie van het aantal banen op het niveau van het minimumloon. Uit deze cijfers blijkt dat in 2014 in Nederland voor 490 duizend banen maximaal (het voor die leeftijd van de werknemer geldende) minimumloon werd betaald. Dit komt overeen met 6,4 procent van de banen van werknemers in Nederland. Dit aandeel is de afgelopen jaren redelijk constant. Deze cijfers zijn echter, zoals het CPB (2016) in zijn notitie opmerkt, vermoedelijk een overschatting van het daadwerkelijke aantal minimumloners. Deze cijfers omvatten namelijk ook directeur-groootaandeelhouders (dga's), werknemers die werken op basis van de Wet sociale werkvoorziening en stagiaires. Met name bij de groep stagiaires gaat het om substantiële aantallen blijkt uit cijfers van het CBS. In 2014 ging het namelijk om 92 duizend banen van stagiaires die maximaal het minimumloon verdienden.

Het is op basis van de cijfers van het CBS mogelijk om ook op andere kenmerken van werknemers van minimumloonbanen zicht te krijgen. Zo blijkt uit de cijfers, die weergegeven zijn in tabel 2, dat minimumloners relatief vaak vrouw zijn. Van het totaal aantal banen wordt namelijk 48% uitgevoerd door vrouwen, terwijl dat 55% van de minimumloonbanen is. Ook blijkt dat relatief veel banen op het minimumloon worden uitgevoerd door werkenden met een andere nationaliteit. Vooral mensen uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie verdienen relatief vaak maximaal het minimumloon. De leeftijdsverdeling onder banen op het minimumloonniveau is ook anders dan gemiddeld. Vooral veel jongeren onder de 25 jaar hebben een baan op minimumloon, terwijl het aandeel boven de 45 jaar juist lager ligt dan gemiddeld op de arbeidsmarkt.

Tabel 2: Werknemerskarakteristieken van banen tot maximaal het minimumloonniveau (2014)

	Totaal banen	Minimumloonbanen
Totaal aantal banen	7.706.000	490.000
<i>Geslacht</i>		
Man	52%	45%
Vrouw	48%	55%
<i>Nationaliteit</i>		
Nederlands	94%	89%
EU-15	2%	2%
EU-13 (vanaf 2004)	2%	8%
Overige landen	1%	2%
<i>Leeftijd</i>		
15-25 jaar	17%	47%
25-45 jaar	42%	31%
45-74 jaar	41%	22%

Met de EU-13 worden de landen bedoeld die sinds 1 januari 2004 tot de EU zijn toegetreden, te weten: Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slowakije, Slovenië, Tsjechië, Bulgarije, Roemenie en Kroatië. Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline, <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81406NED&D1=0-1&D2=0-2,16-19&D3=0&D4=I&HDR=G2,T&STB=G1,G3&VW=T>, geraadpleegd 8 november 2016.

Uit cijfers van het CBS zijn voorts nog een aantal andere baankarakteristieken van minimumloonbanen op te maken. Deze karakteristieken zijn weergegeven in tabel 3. Zo blijkt uit deze cijfers dat voor deeltijdbanen relatief vaker het minimumloon wordt betaald dan voor voltijdbanen. Bij 16 procent van het totale aantal banen bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 1 tot 12 uur, bij minimumloonbanen bedraagt dit 32 procent. Minimumloonbanen laten zich dus kenmerken door een relatief beperkte arbeidsduur per week. Tevens blijkt dat minimumloonbanen relatief vaker banen zijn met een contract voor bepaalde tijd. Een duidelijk onderscheid naar bedrijfsomvang blijkt niet uit de cijfers.

Tabel 3: Baankarakteristieken van banen tot maximaal het minimumloonniveau (2014)

	Totaal banen	Minimumloonbanen
Totaal aantal banen	7.706.000	490.000
<i>Arbeidsduur per week</i>		
1 tot 12 uur	16%	32%
12 tot 20 uur	10%	17%
20 tot 30 uur	17%	17%
meer dan 30 uur	57%	34%
<i>Bedrijfsomvang</i>		
0 tot 10 werknemers	15%	22%
10 tot 100 werknemers	23%	20%
100 of meer werknemers	61%	58%
<i>Contractsoort</i>		
bepaalde tijd	31%	67%
onbepaalde tijd	66%	31%

Een baan wordt hier door het CBS omschreven als een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat. De data zijn gebaseerd op het stelsel van sociaal-statistische bestanden (SSB).

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline,

<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81486NED&D1=0->

[1&D2=a&D3=0&D4=l&HDR=G2,T&STB=G1,G3&VW=T](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81486NED&D1=0-1&D2=a&D3=0&D4=l&HDR=G2,T&STB=G1,G3&VW=T), geraadpleegd op 26 februari 2016.

Op basis van de cijfers van het CBS is het voorts mogelijk om een onderscheid te maken naar de sectoren waarin de werknemers op minimumloonbanen werkzaam zijn. Uit deze cijfers blijkt dat het grootste deel van de minimumloonbanen (in verhouding tot de omvang van de sector) zich bevindt in de sectoren horeca, verhuur en overige zakelijke diensten, en cultuur, sport en recreatie..

4.2.2 Inkomenseffecten van de introductie wettelijk minimumuurloon

De regering heeft het Centraal Planbureau (CPB) gevraagd de effecten van de invoering van het introduceren van een wettelijk minimumuurloon inzichtelijk te maken. Het CPB beschrijft in de notitie de structurele effecten als gevolg van de introductie van het uurloon.. Op de korte termijn kunnen deze effecten, mede als gevolg van overgangsrecht, afwijken van de structurele effecten.

Het CPB geeft aan dat er op het niveau van de individuele werknemer en werkgever mogelijk beperkte effecten optreden door de invoering van een minimumuurloon. Voor werknemers die werkzaam zijn in een sector waar de normale arbeidsduur lager is dan de gemiddelde normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon, ligt het omgerekende uurloon op dit moment hoger dan het in te voeren minimumuurloon. Dit betekent dat het loon voor de werknemers in deze sectoren mogelijk daalt. In hoeverre dit echter doorwerkt op het inkomen van individuele werknemers wordt bepaald door de hoogte van het loon waarop zij nu, op grond van de cao of individuele arbeidsovereenkomst, recht hebben.

Werknemers die werkzaam zijn in sectoren waar de normale arbeidsduur hoger ligt dan de gemiddelde normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon, zien het loon stijgen. Het omgerekende minimumuurloon ligt in deze sector lager dan het te introduceren minimumuurloon. In hoeverre hier een inkomenseffect voor een individuele werknemer optreedt is afhankelijk van de hoogte van het loon waarop de individuele werknemer op dit moment, op grond van de cao of individuele arbeidsovereenkomst, recht heeft.

De effecten op de loonkosten van werkgevers zijn op de langere termijn spiegelbeeldig aan de effecten van werknemers. In sectoren waar de normale arbeidsduur hoger ligt dan de gemiddelde normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon zullen de loonkosten voor werkgevers stijgen. Dat geldt, zoals blijkt uit tabel 4, bijvoorbeeld het geval te zijn in de zakelijke dienstverlening, de bouwnijverheid en de sector vervoer en communicatie. In sectoren als de overige dienstverlening zullen de loonkosten voor werkgevers op de langere termijn dalen, aangezien het omgerekende uurloon thans hoger ligt dan het voorgenomen te introduceren wettelijk minimumuurloon. De mate waarin de loonkosten voor werkgevers veranderen hangt af van de afspraken in cao's en individuele arbeidsovereenkomsten en het aantal werknemers dat nu op of rond het minimumloon beloond wordt.

Het is echter niet goed te kwantificeren hoe groot de groep werknemers is die er qua inkomen op voor- dan wel achteruitgaat en in welke mate werkgevers te maken krijgen met een verandering van de loonkosten. Op basis van de cijfers van het CBS over het aantal minimumloners kan wel een grove indicatie gegeven worden van het aantal banen waarvoor er mogelijk een aanpassing van het loon plaatsvindt. Het gaat daarbij

om 490 duizend banen op maximaal het minimumloonniveau. Het aantal banen waarvoor de lonen als gevolg van opwaarts, dan wel neerwaarts worden aangepast op de langere termijn is niet nader te duiden, omdat exacte gegevens over het aantal minimumloners dat onder een bepaalde cao valt ontbreken. Indicatief is in onderstaande tabel 4 wel een beeld geschetst in welke sectoren op de langere termijn de lonen wijzigen als gevolg van de introductie van het minimumuurloon.

Tabel 4: Gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van cao's waarin de laagste loonschaal op het minimumloon ligt, naar sector

Sector	Klassengemiddelde normale arbeidsduur	% loonwijziging bij uurloon
Landbouw en visserij	38,0	1,6
Industrie	37,5	0,3
Bouwnijverheid	38,9	4,0
Handel en horeca	37,9	1,3
Vervoer en communicatie	39,0	4,3
Zakelijke dienstverlening	38,9	4,0
Overige dienstverlening	36,3	-2,9
Totaal	37,4	0,0

Bron: CPB (2016), PM verwijzing naar notitie, op basis van Ministerie van SZW (2015), Cao-afspraken 2014

4.2.3 Werkgelegenheidseffecten van de introductie van een wettelijk minimumuurloon

De effecten voor werkgevers zijn spiegelbeeldig aan de effecten van werknemers. Dit impliceert dat werkgevers met een normale arbeidsduur die hoger ligt dan de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon, voor zover zij mensen in dienst hebben die het wettelijk minimumloon verdienen, hun loonkosten zien stijgen, terwijl werkgevers waarbij de normale wekelijkse arbeidsduur lager ligt dan de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon hun loonkosten zien dalen, voor zover zij mensen in dienst hebben die het wettelijk minimumloon verdienen.

Omdat het minimumuurloon gebaseerd wordt op de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur op het niveau van het wettelijk minimumloon blijven de loonkosten op macroniveau ongewijzigd. De invoering van het minimumuurloon heeft daarom, volgens het CPB (2016), geen belangrijke gevolgen voor de totale werkgelegenheid. Het CPB geeft namelijk aan dat wanneer de gemiddelde arbeidsduur voor banen op het niveau van het wettelijk minimumloon gelijk is aan het gewogen gemiddelde van de cao's met de laagste loonschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon dat dan de invoering van het uurloon geen gemiddelde verandering van het wettelijk minimumloon impliceert. Het totale werkgelegenheidseffect is naar verwachting ongeveer nihil.

Het werkgelegenheidseffect kan echter per sector verschillen, zoals het CPB aangeeft in zijn notitie. Een beperkte stijging van de werkgelegenheid kan zich voordoen in de overige dienstverlening, waar het uurloon voor werknemers die werkzaam zijn op het niveau van het wettelijk minimumloon effectief afneemt met 2,9 procent, zoals blijkt uit tabel 4. In andere sectoren zou zich een beperkte werkgelegenheidsdaling voor kunnen doen, omdat de introductie van het minimumuurloon leidt tot een stijging van het loon voor mensen op het niveau van het wettelijk minimumloon. De stijging van het loon voor mensen op wml-niveau varieert van 0,3 tot 4,3%. Hierbij is van belang dat een aantal empirische studies geen werkgelegenheidseffect vindt na een beperkte aanpassing in het wml. Ook de werkgelegenheidseffecten binnen sectoren blijven daarom naar verwachting beperkt.

Op korte termijn kan de ontwikkeling wat afwijken van het beeld dat geschetst wordt in de CPB-notitie over de werkgelegenheidseffecten van aanpassing van het wettelijk minimumloon. In de notitie geeft het CPB namelijk de effecten op de langere termijn weer. Een bekend verschijnsel uit de literatuur is namelijk dat lonen zich (nominaal) doorgaans niet neerwaarts aanpassen. Dit zou kunnen betekenen dat er op korte termijn wel kleine negatieve werkgelegenheidseffecten kunnen optreden.

4.3. Uitvoeringskosten UWV, Belastingdienst, gemeenten (VNG)

Dit wetsvoorstel leidt tot incidentele kosten voor UWV en heeft tevens effect op de structurele uitvoeringskosten.

PM U-toetsen en pre-toetsen

4.4. Regeldruk

De inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het kunnen voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) en de administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. De regering streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Daar waar aanpassing van wet- en regelgeving toch tot een toename van regeldruk leidt, probeert de regering deze toename zo beperkt mogelijk te houden. Het onderhavige wetsvoorstel heeft met name gevolgen voor de regeldruk bij bedrijven (werkgevers). Voor werkgevers geldt dat zij zullen moeten kennisnemen van de gewijzigde regels met betrekking tot de WML. De kennisname van de gewijzigde regels leidt tot eenmalige regeldrukeffecten. Daarnaast betekent het overgaan op een minimumuurloon dat de loonadministratie aangepast dient te worden.

4.5. Handhavingseffecten

Door een met onderhavig wetsvoorstel beoogde verbetering in de handhaving is de verwachting dat meer onderzoeken van de Inspectie SZW zullen leiden tot boetebeschikkingen, waardoor het aantal boetebeschikkingen kan stijgen. Dit kan mogelijk leiden tot een toename van het aantal procedures en een toename van de werklast tot gevolg hebben. De versteviging van het normstellende karakter in de WML en de vereenvoudiging die het wettelijk minimumuurloon aanbrengt vergroten echter ook de rechtszekerheid voor werkgever en werknemer. De verwachting is dan ook dat van structurele wijzigingen in de werklast van de Inspectie SZW en bezwaar- en beroepsjuristen geen sprake zal zijn.

PM Handhavingstoets

Hoofdstuk 5 Internationale aspecten

Dit wetsvoorstel raakt aan een aantal internationale verplichtingen en regelgeving.

De Europese Unie heeft geen bevoegdheid als het gaat om het vaststellen van beloning, zoals blijkt uit artikel 153, lid 5 VWEU. In zoverre behoeft de aanpassing van de Wml niet aan het EU-recht te worden getoetst.

Bepalingen in algemene zin over een behoorlijke beloning zijn wel te vinden in internationale verdragen zoals het Europees Sociaal Handvest (ESH) en het VN-Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR) en in de Universele Verklaring van de rechten van de mens.

In artikel 4 ESH, 7 IVESCR en artikel 23 van de Universele Verklaring is het recht van werknemers weergegeven op een billijke beloning die hen een behoorlijk levenspeil voor

henzelf en hun gezin waarborgt. Naar de mening van de regering heeft de invoering van het minimumuurloon geen effect op deze waarborg. Uitgangspunt is dat het minimumloon de kosten van levensonderhoud van een werknemer en zijn gezinsleden moet dekken en in een redelijke verhouding moet staan tot het algemene loonpeil en de levensstandaard van andere sociale groepen. Ook met betrekking tot de frequentie van de periodieke bijstelling van het minimumloon gelden geen specifieke voorschriften, maar kunnen de staten deze zelf bepalen. De regering is van mening dat het onderhavige wetsvoorstel in lijn is met deze ILO-verdragen en ook in lijn met deze verdragen tot stand is gekomen.

Dan zijn er de door Nederland geratificeerde ILO-verdragen 26 (voor thuiswerkers waarvoor geen cao's gelden), 99 (voor de landbouwsector waar geen cao geldt) en 131 (algemeen) die de staten ertoe verplichten voor de specifiek genoemde groepen, respectievelijk alle groepen werknemers voor wie dat passend is, een systeem op te zetten voor de vaststelling van een minimumloon en te voorzien in periodieke bijstelling daarvan. Bij de bepaling van de groepen werknemers (ILO 131) waarvoor het minimumloon geldt dienen de sociale partners worden betrokken. Bij het bepalen van het minimumloon moeten, voor zover mogelijk en passend in het licht van nationale praktijken en omstandigheden, als elementen in aanmerking worden genomen de behoeften van werknemers en hun gezin, rekening houdend met het algemene loonpeil, de kosten van levensonderhoud, sociale zekerheidsuitkeringen en de levensstandaard in vergelijking met andere sociale groepen, en met economische ontwikkelingen en de werkgelegenheid. Deze verdragen stellen dus geen specifieke normen voor de hoogte van het minimumloon, maar laten de staten de nodige vrijheid om de beoogde bescherming te bieden al naar gelang de nationale situatie.

Op grond van artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) heeft iedereen recht op het ongestoord genot van zijn eigendom. Het onderhavige wetsvoorstel leidt niet tot een aanpassing van sociale verzekeringsuitkeringen, zodat in die zin geen sprake is van aantasting van eigendomsrechten. De invoering van een minimumuurloon in plaats van een minimumloon op dag-, week- of maandbasis kan in sectoren waar de normale arbeidsduur lager is dan de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur leiden tot een verlaging van het voor een individuele werknemer geldende (minimum)loon. In dat geval zou sprake zijn van een aantasting van eigendomsrecht. De regering is van mening dat het algemeen belang dat wordt gediend met de invoering van een minimumuurloon groot is, maar heeft ook oog voor de effecten van deze invoering op individueel niveau. Daarom zal in overgangsrecht worden voorzien, hetgeen in een later stadium wordt uitgewerkt.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A (artikel 5a)

(Eerste lid)

Om te bepalen over welke tijd het minimumloon moet worden betaald is het van belang te weten wat onder arbeidstijd wordt verstaan. Gelet op de invoering van het wettelijk minimumuurloon is in dit artikel hiervoor expliciet een definitie gegeven. Voor de omschrijving van het begrip 'arbeidstijd' is aangesloten bij het bepaalde in het huidige artikel 7, eerste lid: het door de werknemer verrichten van arbeid in dienstbetrekking. Onder arbeidstijd wordt mede de fictieve arbeidstijd verstaan, bedoeld in het huidige artikel 7, vijfde lid. Uit deze bepaling volgt dat periodes waarin de werkgever geen

arbeid verricht maar toch recht heeft op loon ook als arbeidstijd worden aangemerkt, zoals bijvoorbeeld bij loondoorbetaling tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 BW en het recht op loondoorbetaling bij vakantiedagen.

De bepaling van de arbeidstijd in situaties waarin op basis van een overeenkomst van opdracht wordt gewerkt is niet anders dan wanneer op basis van een arbeidsovereenkomst wordt gewerkt. Wanneer er op basis van een overeenkomst van opdracht tegen beloning arbeid wordt verricht voor een ander, zal de arbeidstijd worden bepaald door de tijd die is gemoeid met de uitvoering van de opdracht. De opdrachtgever is verplicht om administratieve bescheiden te kunnen overleggen aan de toezichthouder waaruit het gewerkte aantal uren blijkt en het loon dat is betaald. Bij opdrachtneming geldt in het algemeen dat de opdrachtnemer gehouden is de opdrachtgever op de hoogte te houden van zijn werkzaamheden en dat hij de wijze waarop hij de opdracht heeft uitgevoerd verantwoordt (artikel 7:403 BW). Het is derhalve niet onredelijk de opdrachtgever te houden aan de verplichting de gewerkte uren te overleggen. Degenen die arbeid verrichten op basis van een overeenkomst van opdracht krijgen vaak stukloon uitbetaald. Hiervoor is een regeling gegeven in het tweede lid.

(Tweede lid)

In het tweede lid is een regeling gegeven voor de situatie dat niet naar tijdruimte wordt beloond maar dat stukloon wordt toegepast. Hierbij is het loon afhankelijk van de verrichte arbeid. Stukloon is toegestaan, mits over de gewerkte aantal uren het wettelijk minimumuurloon wordt betaald. Deze bepaling is identiek aan het huidige artikel 12, zesde lid, waarbij voor de toepassing van stukloon als arbeidsduur de daadwerkelijke tijd geldt die de werknemer heeft besteed aan de uitvoering van de verrichte arbeid. Tevens is het mogelijk dat op grond van artikel 12a specifieke werkzaamheden in een bedrijfstak zijn aangewezen voor welke als arbeidsduur wordt aangemerkt: de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering van de te verrichten arbeid is gemoeid. Deze tijd wordt dan in aanmerking genomen bij de berekening van het minimumloon.

Artikel I, onderdeel B (artikel 8)

Artikel 8 regelt de hoogte van het minimumloon. Tot nu toe is het uitgangspunt een bedrag per maand en daarnaast nog een minimumloon per week en per dag. Deze bedragen zijn op grond van het huidige artikel 12 gekoppeld aan de normale arbeidsduur; als een arbeidsduur is overeengekomen die korter of langer is dan de normale arbeidsduur wordt het voor de werknemer geldende minimumloon naar evenredigheid verminderd onderscheidenlijk vermeerderd.

Bij dit wetsvoorstel wordt de koppeling van de hoogte van het minimumloon aan de normale arbeidsduur losgelaten. In artikel 8, eerste lid, worden belangrijke wijzigingen aangebracht, te weten: de introductie van een minimumloon per uur en het schrappen van het minimumloon per week en per dag. Het in het eerste lid, onder b, opgenomen minimumloon per maand blijft in verband met de benodigdheid hiervan voor diverse sociale zekerheidsuitkeringen bestaan. Het minimumloon per maand is hierbij gerelateerd aan een werkweek vanuren (**NB nog nader te bepalen**); zie in dit verband het algemeen deel van de memorie van toelichting. Het minimumuurloon wordt via de sleutel als bedoeld in artikel 14, tiende lid, afgeleid van het bedrag aan minimumloon per maand als geldend voor een **werkweek vanuur**. Benadrukt wordt dat dit minimumloon per maand slechts van belang is voor de koppeling aan de diverse sociale zekerheidsuitkeringen en dus niet als basis dient voor het minimumloon waarop de werknemer overeenkomstig de dienstbetrekking recht heeft. Dit recht dient steeds te worden gebaseerd op het minimumloon per uur.

Artikel I, onderdeel C (artikel 11)

Het oorspronkelijke artikel 11 is vervallen. Waar tot nu toe het minimumloon werd bepaald over een tijdseenheid gerelateerd aan de normale arbeidsduur (uitbetalingstermijn), is nu het uitgangspunt dat het minimumloon wordt gebaseerd op een minimumuurloon over de arbeidstijd. In verband hiermee is deze bepaling niet meer nodig. In de artikelen 7:623 BW (naar tijdruimte vastgesteld geldloon) en 7:624 BW (stukloon) is een regeling gegeven over de betalingstermijnen van het loon. In gebruikelijke situaties waarbij sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week met een vaste maandbetaling moet het echter wel mogelijk blijven om deze praktijk te kunnen continueren zonder dat in het geval een bepaalde maand meer arbeidsdagen heeft dan andere maanden, dit, afhankelijk van het overeengekomen uurloon, leidt tot overtreding van de Wml. In het nieuwe artikel 11 is hiervoor een voorziening getroffen. In deze situatie wordt over een periode van 12 maanden voorafgaand aan de desbetreffende maand van uitbetaling of, wanneer dit korter is vanaf het tijdstip dat de dienstbetrekking is aangevangen, het gemiddelde uurloon vastgesteld. Aan de werknemer dient dan gemiddeld per uur tenminste het minimumloon te zijn betaald. Opgemerkt wordt dat dit artikel uitsluitend van toepassing is wanneer er in een maand meer wordt gewerkt omdat die maand meer werkbare dagen kent en niet wanneer er meer wordt gewerkt in verband met bijvoorbeeld overwerk. Voor meerwerksituaties is artikel 13a van toepassing.

Dit artikel kan alleen worden toegepast wanneer in een toepasselijke cao of in een schriftelijke arbeidsovereenkomst een vaste arbeidsduur per week is overeengekomen. Dit artikel is niet van toepassing in de situatie dat er geen sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur, zoals bij een zogenoemd nulurencontract, of in de situaties waarin de omvang van de arbeid niet eenduidig is vastgelegd, bijvoorbeeld bij zogenoemde min. max. contracten. In die gevallen geldt uit de aard van die overeenkomsten reeds dat per betalingsperiode elk feitelijk gewerkt uur moet worden uitbetaald conform het wettelijk minimumuurloon.

Artikel I, onderdeel D (artikel 12)

Artikel 12 vervalt. In het oorspronkelijke artikel 12 was een regeling gegeven waarbij het de hoogte van het minimumloon werd gerelateerd aan de zogenoemde normale arbeidsduur. Hierbij was o.a. geregeld dat wanneer een arbeidsduur is overeengekomen die korter of langer is dan de normale arbeidsduur het voor de werknemer geldende minimumloon naar evenredigheid wordt verminderd onderscheidenlijk vermeerderd.

Door de invoering van een minimumloon per uur speelt de normale arbeidsduur echter geen rol meer in het kader van het minimumloon. In het zesde lid van dit artikel was voor gevallen waarin niet op grond van tijdloon maar via stukloon wordt betaald een regeling getroffen wat in deze situatie als arbeidsduur heeft te gelden. Nu met de invoering van een wettelijk minimumuurloon tevens wordt voorgesteld dat ook werknemers die worden betaald via stukloon per uur het wettelijk minimumuurloon moeten verdienen, komt ook het zesde lid van artikel 12 te vervallen (en daarmee het gehele artikel).

Artikel I, onderdeel E (artikel 13a)

In artikel 13a is een regeling gegeven voor meerwerk. Dit artikel is in overeenstemming gebracht met het onderhavige wetsvoorstel. Het oorspronkelijke eerste lid is aangepast. In dit eerste lid werd bepaald dat wanneer de feitelijke arbeidsduur binnen een uitbetalingstermijn langer is dan de overeengekomen arbeidsduur (meerwerk) het

minimumloon naar evenredigheid wordt vermeerderd. Deze regeling is niet meer noodzakelijk in verband met de invoering van een minimumuurloon. Over de uren die betrekking hebben op de langere arbeidsduur dient het minimumuurloon te worden betaald. Dit onderdeel van het eerste lid is dus geschrapt. Het tweede gedeelte, dat regelt dat het meerwerk uiterlijk in een volgende uitbetalingstermijn kan worden betaald is gehandhaafd.

De tijd-voor-tijdregeling blijft voor het overige gelijklopend aan hetgeen reeds is geregeld. Op grond van het tweede lid kan meerwerk geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd. Hierbij is het van belang dat de compensatie in tijd wordt gecompenseerd binnen de overeengekomen arbeidsduur. Dit is ook logisch omdat anders feitelijk geen sprake is van compensatie in *betaalde* vrije tijd. Hierbij gaat het dus om vrije tijd met behoud van het op het moment van opnemen van de vrije tijd geldende loon.

Deze compensatie-uren kunnen dan in één van de volgende uitbetalingstermijnen worden gecompenseerd in geld of in betaalde vrije tijd; maar uiterlijk voor 1 juli van het volgende kalenderjaar (op grond van het opnieuw vastgestelde derde lid).

De tijd-voor-tijdregeling heeft geen betrekking op de situatie waarbij de compensatie van meerwerk in betaalde vrije tijd plaatsvindt binnen dezelfde uitbetalingstermijn. Bijvoorbeeld bij een uitbetalingstermijn van maand kan bij een overeengekomen arbeidsduur van 36 uur per week in week 1 40 uur worden gewerkt, terwijl in week 2 32 uur wordt gewerkt en de weken 3 en 4 36 uur. De compensatie in vrije tijd vindt dan plaats in week 2, terwijl het maandloon gelijk blijft.

Ook de overige voorwaarden voor de toepassing van de tijd-voor-tijd-regeling op grond van het derde tot en met vijfde lid blijven onverkort van toepassing.

Artikel I, onderdeel F en G (artikelen 12a en 12b)

De verwijzingen in deze artikelen naar de bijzondere regeling van stukloon voor specifieke werkzaamheden die zijn aangewezen bij ministeriële regeling zijn technisch aangepast.

Artikel I, onderdeel H (artikel 14)

In het eerste subonderdeel wordt de verwijzing naar het minimumloon per maand technisch herzien. Hoewel voor werknemers dient te worden uitgegaan van een wettelijk minimumuurloon, conform het voorgestelde artikel 8, eerste lid, onderdeel a, Wml, wordt bij de herziening van de bedragen het minimumloon per maand als uitgangspunt genomen. Het uitgangspunt van het wetsvoorstel is immers dat het minimumloon per maand als referentie voor de verscheidene sociale zekerheidswetten gelijk blijft. Om afrondingsverschillen te voorkomen, dient daarom bij de herziening van het minimumloon eerst het maandloon te worden herzien. Het wettelijk minimumloon per uur wordt hiervan afgeleid, door eerst het herziene maandloon te delen door 4 1/3 en daarna te delen door **(NB aantal arbeidsuren per week waarvan het uurloon is afgeleid)**. Om het voor de praktijk hanteerbaar te maken wordt het wettelijk minimumloon per uur afgerond op twee decimalen. Om te voorkomen dat bij een terugrekening van het op twee decimalen afgeronde wettelijk minimumuurloon naar een bedrag per maand wordt uitgekomen onder het in het eerste lid, onderdeel b, opgenomen bedrag, is bij afronding van het minimumuurloon op twee decimalen sprake van een afronding naar boven. Dat wil zeggen dat een bedrag van bijvoorbeeld 0,002 wordt afgerond op 0,01. Uit het ongewijzigde elfde lid volgt dat deze afronding van het minimummaandloon op de dichtstbijzijnde veelvoud van €0,60 bij een volgende herziening buiten beschouwing blijft. Nu de indexering van het uurloon de indexering van dit maandloon volgt, geldt eveneens dat de hiervoor beschreven afronding van het

uurloon op twee decimalen bij de eerstvolgende herziening buiten beschouwing blijft. Indexering vindt aldus steeds plaats op basis van onafgeronde bedragen.

Artikel I, onderdeel I (artikel 15)

Aan het loon, waarover de vakantiebijslag wordt berekend, is een bovengrens gesteld. Het bedrag waarmee de som van het loon en de uitkeringen het drievoud van het minimumloon overschrijdt blijft op grond van artikel 15, eerste lid, buiten beschouwing. Het tweede lid van artikel 15 geeft een nadere uitwerking van de in het eerste lid gebruikte termen "overschrijding van het drievoud van het minimumloon". De in het eerste lid bedoelde som wordt geacht het drievoud te overschrijden als deze over de uitbetalingstermijn gemiddeld meer bedraagt dan het drievoud van het in artikel 8 bedoelde minimumloon.

Het tweede lid is gewijzigd waarbij nu wordt verwezen naar een uitbetalingstermijn van een maand en het minimumloon per maand. Niet kan worden verwezen naar het minimumuurloon omdat de som van het ontvangen loon en uitkeringen worden betaald in een uitbetalingstermijn en deze som wordt vergeleken met het drievoud van het minimumloon over die uitbetalingstermijn.

Indien de uitbetalingstermijn betrekking heeft op een andere periode dan een maand, wordt het minimumloon naar evenredigheid berekend. Hierbij wordt voor een uitbetalingstermijn van een week uitgegaan van $4 \frac{1}{3}$ weken in een maand. Indien de uitbetalingstermijn betrekking heeft op een andere tijdsduur dan een maand of week wordt die andere tijdsduur vermenigvuldigd met het aantal van de in die termijn begrepen werkdagen, waarbij een maand wordt gesteld op $21 \frac{2}{3}$ werkdagen. Onder werkdag wordt verstaan een dag die behoort tot de arbeidsduur. In artikel 5a, eerste lid, is het begrip "arbeidsduur" gedefinieerd.

Er wordt nog op gewezen dat het niet de bedoeling is dat over elke uitbetalingstermijn afzonderlijk wordt nagegaan of het drievoud van het minimumloon wordt overschreden. De berekening heeft betrekking op de hele periode waarover de werknemer jegens de werkgever aanspraak heeft op vakantiebijslag.

Artikel II

Gezien de koppeling van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) aan het minimum(jeugd)loon, moet deze wet ook worden gewijzigd. In de onderdelen A en C zijn de wijzigingen technisch van aard. Deze hangen samen met de voorgestelde wijzigingen in de artikelen 7, en 8, eerste lid, van de WML.

Artikel III

De Participatiewet bevat ook meerdere verwijzingen naar het wettelijk minimumuurloon. De wijzigingen in onderdelen A en F, zijn technisch van aard. Deze hangen samen met de voorgestelde wijzigingen in de artikelen 7, en 8, eerste lid, van de WML. In artikel 2, onderdeel c, is het begrip wettelijk minimumloon gewijzigd naar het wettelijk minimumuurloon. Dit is van belang voor de verwijzing in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen en artikel 29b van de Ziektewet. Bij deze artikelen wordt verwezen naar personen van wie door het UWV is vastgesteld dat deze niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. Hiermee wordt bedoel dat iemand niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumuurloon.

In onderdeel B wordt de omschrijving van de doelgroep loonkostensubsidie aangepast naar aanleiding van de invoering van het wettelijk minimumuurloon. Het gaat bij de doelgroep loonkostensubsidie om mensen die een verminderde productiviteit per uur hebben. In de huidige situatie is er geen sprake van een wettelijk minimumuurloon. In

de WML wordt alleen het wettelijk minimummaandloon (of –weekloon) genoemd. Daarom staat in de huidige definitie van de doelgroep dat iemand niet in staat is om *met voltijds arbeid* het wettelijk minimumloon te verdienen. Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon is deze formulering niet langer nodig en kan eenvoudigweg gesteld worden dat iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort als hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumuurloon .

In onderdeel C wordt het begrip medisch urenbeperkt technisch gewijzigd. In het huidige artikel 6b, van de Participatiewet is de beoordeling van het begrip medisch urenbeperkt gericht op de vraag of iemand als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling voor een geringer aantal uren belastbaar is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Wml. Dit criterium 'normale arbeidsduur' wordt echter in de Wml geschrapt. In verband hiermee wordt artikel 6b technisch gewijzigd door te bepalen dat de normale arbeidsduur de arbeidsduur is welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Bij deze formulering is aangesloten bij het huidige artikel 12, tweede lid, Wml. Deze wijziging komt overeen met de wijziging in artikel IX ten aanzien van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In onderdeel D wordt verduidelijkt dat in de artikelen 7 en 10 van de Participatiewet wordt aangesloten bij het wettelijk minimumloon geldend voor de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Het college blijft namelijk verantwoordelijk tot het moment waarop een persoon twee jaar het wml verdient. Bij de invoering is beoogd dat 'de termijn van twee jaren pas ingaat vanaf het moment dat de werknemer het volledige wml ontvangt, terwijl de werkgever geen loonkostensubsidie meer krijgt'. Om dit te bewerkstelligen is in verband met de afbakening van verantwoordelijkheden tussen het college en het UWV verduidelijkt dat er wordt aangesloten bij het wettelijk minimumloon voor een voltijds dienstverband. Deze wijziging komt overeen met de wijziging voorgesteld in artikel IV, onderdeel C, van onderhavig wetsvoorstel. Hierbij worden de artikelen 34a, 35 en 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gewijzigd overeenkomstig het voorgaande.

De wijzigingen voorgesteld in onderdeel E hangen samen met de huidige verwijzing naar het wettelijk minimummaandloon en de normale arbeidsduur in verband met de vaststelling van de hoogte van de loonkostensubsidie in artikel 10d van de Participatiewet. Door het loslaten van het minimummaandloon en de normale arbeidsduur in de Wml wordt voorgesteld om bij de hoogte van de loonkostensubsidie aan te sluiten bij het wettelijk minimumloon per uur, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, Wml, vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur. Daardoor is het ook niet langer nodig om –zoals in de huidige situatie geregeld is- een bepaling te laten staan over evenredige vermindering van loonkostensubsidie in geval van deeltijdwerk. Om te voorkomen dat de loonkostensubsidie wordt gebaseerd op een overeengekomen arbeidsduur die hoger is dan de normale arbeidsduur, wordt voorgesteld om te bepalen dat overeengekomen arbeidsduur maximaal de arbeidsduur is welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Deze formulering sluit aan bij de huidige formulering van de normale arbeidsduur in de Wml.

Tevens wordt voorzien in overgangsrecht, zodat besluiten over de toekenning van loonkostensubsidie niet meteen hoeven te worden gewijzigd na inwerkingtreding van dit onderdeel, maar de colleges een jaar de tijd hebben om deze besluiten indien noodzakelijk te wijzigen aan de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon.

Artikelen IV tot en met XXIII en XXV, onderdeel A

In de voorgestelde artikelen IV tot en met XXIII zijn wijzigingen opgenomen van verschillende wetten op het terrein van de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt. Deze wijzigingen zijn grotendeels technisch van aard en hangen samen met de voorgestelde wijzigingen in artikel 8, eerste lid, van de WML. De desbetreffende wijzigingen hebben geen inhoudelijke consequenties. De berekening van de hoogte van de uitkeringen en dergelijke zullen dus op dezelfde wijze blijven geschieden als nu het geval is.

Deze wijzigingen zien op de herzieningen van de daglonen in de sociale zekerheidswetten (artikelen IV, onderdeel B, V, onderdeel A, VII, onderdeel B, VIII, onderdeel B en XXII). Doel is dat de berekening van de herzieningen op dezelfde wijze blijven geschieden als nu het geval is. De wijzigingen voorgesteld in artikel IV, onderdeel C, lopen synchroon met de wijziging in artikel III, onderdeel D, zie ook de toelichting op dat artikel.

Artikel IX

Deze wijzigingen in de artikelen 4b van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen lopen synchroon met de wijziging van de bepaling van medisch urenbeperkt in artikel 6b van de Participatiewet (artikel III, onderdeel C, van onderhavig wetsvoorstel). Voor verdere toelichting wordt verwezen naar de voorgestelde wijziging van dat artikel.

Artikel XI

In artikel 8, eerste lid, onderdeel f, van de Wet arbeid vreemdelingen wordt verduidelijkt dat de vreemdeling over een periode van een maand met de desbetreffende arbeid ten minste het minimumloon verdient dat hoort bij een volledige dienstbetrekking. Hierdoor dient het wettelijk minimumuurloon te worden vermenigvuldigd met de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning wordt aan dit criterium getoetst en indien de beloning niet aan dit criterium voldoet wordt de vergunning geweigerd.

Artikel XXIV

De wijzigingen van de bedragen die genoemd worden in de Wet tegemoetkomingen loondomein zijn afhankelijk van de precieze vaststelling van het bedrag van het wettelijk minimumuurloon. Daarom kunnen deze bedragen nu nog niet worden ingevoegd.

Artikel XXV, onderdeel B

In artikel 626 van Boek 7 BW is een regeling gegeven over de loonstrook. In het eerste lid is een technische wijziging aangebracht in verband met de wijziging van de Wml. Thans is het minimumloon per maand of over een andere tijdseenheid gebaseerd op de normale arbeidsduur, zijnde de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Bij de wijziging van de Wml wordt een minimumuurloon geregeld dat niet afhankelijk is van een normale arbeidsduur. Het geldende minimumuurloon dat, gelet op de leeftijd van de werknemer, van toepassing is dient op de loonstrook te worden vermeld.

Artikel XXV, onderdeel C

In artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is een regeling voor boetebedingen opgenomen, waarbij voor werknemers, wiens loon meer bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon een andere regeling geldt. Verduidelijkt wordt dat hierbij gekeken wordt naar het vastgestelde loon per uur.

Artikel XXVI

Indien er geen sprake is van een dienstbetrekking maar wordt gewerkt op basis van een overeenkomst van opdracht, welke niet is aangegaan in de uitoefening van beroep of bedrijf, is voor de bepaling van de arbeidstijd een aparte regeling getroffen. Anders dan arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst, wordt er bij arbeid op basis van eerst genoemde overeenkomsten niet gewerkt op basis van een gezagsrelatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer. De arbeidsduur wordt in deze situaties bepaald door de tijd die gemoeid is met de uitvoering van de werkzaamheden. Hierbij is aansluiting gezocht bij de regeling voor de vaststelling van het minimumloon in het geval wordt beloond op basis van stukloon, zoals die is opgenomen in artikel 5a, tweede lid.

Artikel XXVII

In dit artikel is de citeertitel vastgesteld. Deze wet kan worden aangehaald als Wetminimumuurloon.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher