

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

In dit besluit worden technische wijzigingen doorgevoerd in 17 algemene maatregelen van bestuur (amvb's) die nodig zijn in verband met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon.¹ Belangrijkste gevolg van de inwerkingtreding van deze wet is dat in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag een uniform wettelijk minimumuurloon wordt opgenomen.

Het betreft wijzigingen in amvb's van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het Ministerie van Financiën, het Ministerie van Justitie en Veiligheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het Ministerie van Defensie wijzigt de onder haar verantwoordelijkheid vallende amvb's² in een separaat besluit.

2. Aanleiding

Op [PM] is de Wet invoering minimumuurloon in werking getreden, die onder andere de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wijzigt. Dit was een initiatiefwetsvoorstel van Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks). Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon wordt voor een ieder die onder de reikwijdte van de Wml valt een uniform minimumuurloon ingevoerd. Dit is geregeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml. Naast deze wijziging, zijn hiermee samenhangende wijzigingen doorgevoerd, zoals het schrappen van artikel 12 van de Wml waarin geregeld was wat onder de normale arbeidsduur werd verstaan, en het doorvoeren van technische wijzigingen in meerdere (socialezekerheids)wetten waarin een verwijzing is opgenomen naar artikel 8 van de Wml.

Voor een toelichting op de aanleiding en achtergrond van de introductie van een wettelijk minimumuurloon wordt verwezen naar de memorie van toelichting van de Wet invoering minimumuurloon.³

In artikel 8, eerste lid, van de Wml is de hoogte van het minimumloon geregeld. Hierna worden het oude en huidige artikel 8, eerste lid, van de Wml kort toegelicht.

¹ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335. Stb. [PM].

² Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie en Inkomstenbesluit militairen.

³ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6.

Oude artikel 8, eerste lid, van de Wml

Voor de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon was in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml geregeld dat een werknemer recht had op een bedrag aan minimumloon per maand. In artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml was het minimum weekloon opgenomen en in artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wml het minimum dagloon. De minimum dag- en weekloon bedragen waren afgeleid van het maandloon en werden via een sleutel⁴ omgerekend tot een bedrag aan minimumloon per week respectievelijk per dag.

Een werknemer met een normale arbeidsduur (NAD) had recht op dit maandloon. De NAD is de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen, met dien verstande dat hierbij een arbeidsduur van ten hoogste 40 uren per week in aanmerking wordt genomen.⁵

Dit had tot gevolg dat de hoogte van het (niet wettelijk vastgelegde) minimumloon per uur afhankelijk was van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt. Het minimumloon dat iemand per uur verdiende, was daarmee niet eenduidig in de wet bepaald en mede afhankelijk van de sector waarin iemand werkzaam is. Een werknemer werkzaam in een sector met een NAD van 40 uur per week had daardoor een lager minimumuurloon dan een werknemer die werkzaam is in een sector met een NAD van 36 uur per week.

Huidige artikel 8, eerste lid, van de Wml

Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon wordt in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml een uniform wettelijk minimumuurloon geregeld. Het minimumuurloon wordt via de sleutel als opgenomen in artikel 14, tiende lid, van de Wml afgeleid van het bedrag aan minimumloon per maand door uit te gaan van een werkweek van 36 uren.

De koppeling van de hoogte van het minimumloon aan de NAD wordt losgelaten. Iedere werknemer heeft dus recht op hetzelfde wettelijk minimumuurloon. Werknemers met een NAD van meer dan 36 uur per week gaan er dus financieel op vooruit.

Met de invoering van een wettelijk minimumuurloon zijn het minimumloon per week en per dag geschrapt.

In artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml is nog steeds het minimumloon per maand opgenomen. Het minimumloon per maand blijft bestaan aangezien dit nodig is voor de uitvoering van diverse socialezekerheidsuitkeringen en tegemoetkomingen. Dit minimumloon per maand is slechts van belang voor de koppeling aan diverse socialezekerheidsuitkeringen en dient dus niet als basis voor het minimumloon waarop de werknemer overeenkomstig de dienstbetrekking recht heeft. Dit recht dient steeds gebaseerd te worden op het minimumloon per uur. Zie in dit kader ook de artikelsgewijze toelichting bij de wijziging van artikel 8 van de Wml.⁶

⁴ Oude artikel 14, tiende lid, van de Wml.

⁵ Oude artikel 12, derde lid, van de Wml.

⁶ Kamerstukken II 2019/2020, 35335, nr. 6, p. 16 e.v. (artikel I, onderdeel b).

In artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wml wordt het periodeloan gedefinieerd voor de berekening van een aantal artikelen van de Wml. Hiermee wordt voor deze artikelen eenduidigheid gegeven in de berekeningsmethode, zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) deze hanteert bij de handhaving van die artikelen.

3. Benodigde aanpassing amvb's

Dit besluit strekt ertoe om de amvb's die verwijzen naar artikel 8 van de Wml in overeenstemming te brengen met het huidige artikel 8 van de Wml.

In het merendeel van de gevallen beperkt de technische wijziging zich tot het aanpassen van de verwijzing naar het minimummaandloon naar het referentiemaandloon (de verwijzing naar artikel 8, eerste lid, onderdeel a, wordt gewijzigd in artikel 8, eerste lid, onderdeel b). Het referentiemaandloon is relevant voor de socialezekerheidswetgeving, maar dit wordt ook gebruikt in regelingen als invulling/uitwerking van een voorwaarde/drempel (bijvoorbeeld bij kwijtschelding van een studieschuld of als subsidievoorwaarde)⁷. Ook in die gevallen wordt verwezen naar het referentiemaandloon.

In een aantal amvb's werd aangesloten bij een minimumuurloon door te regelen dat werd aangesloten bij het minimummaandloon verminderd tot een bedrag per uur. In die regelgeving wordt nu verwezen naar het wettelijk minimumuurloon.

Omrekenen naar minimum week- of dagloon

In de Wml zijn geen minimum week- of dagbedragen meer opgenomen. In bepaalde amvb's dient echter nog wel aangesloten te worden bij een minimum week- of dagbedrag. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en het Reïntegratiebesluit.

In dat geval moet in het betreffende artikel zelf een rekenregel worden opgenomen, waarin het (referentie)minimummaandloon (artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml) wordt teruggerekend naar een minimumweek- of minimumdagloon. Daarvoor zijn twee berekeningsmethodieken: de formule in de Wml of de berekeningsmethodiek van het UWV voor de uitvoering van de socialezekerheidswetgeving.

Formule in de Wml

De sleutel die in de Wml wordt gehanteerd voor de omrekening, is dat het minimum maandloon wordt gedeeld door 4,33 om op het bedrag per week uit te komen en het minimum maandloon wordt gedeeld door 21,67 werkdagen om op het dagloon uit te komen.⁸

Dit is de berekeningsmethodiek voor de NLA die de Wml handhaaft.⁹ Bij de wijziging van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 wordt ook aangesloten bij deze berekeningsmethodiek.

⁷ Besluit studiefinanciering 2000 en artikel 3 van het Reïntegratiebesluit.

⁸ Artikelen 14, tiende lid, en 15, tweede lid, van de Wml.

⁹ Kamerstukken II, 2019/2020, 35 335, nr. 12.

Formule voor socialezekerheidswetten

In het kader van de uitvoeringstoets op het Wetsvoorstel tot invoering minimumuurloon heeft het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) opgemerkt dat zij voor de uitvoering van sociale zekerheidswetten uitgaat van 21,75 werkdagen.¹⁰

De sleutel die wordt gehanteerd voor regelgeving die wordt uitgevoerd door het UWV, is dat het minimum maandloon wordt gedeeld door 4,35 om op het bedrag per week uit te komen en het minimum maandloon wordt gedeeld door 21,75 werkdagen om op het dagloon te komen. Deze sleutel wordt bijvoorbeeld toegepast in het Reïntegratiebesluit en het Uitvoeringsbesluit onderwijsvoorzieningen voor jongeren met een handicap.

Het is dus afhankelijk van de specifieke regeling zelf of wordt aangesloten bij de sleutel in de Wml of bij de berekeningsmethodiek van het UWV.

In de Regeling invoering minimumuurloon worden de benodigde wijzigingen doorgevoerd in ministeriële regelingen.

4. Financiële effecten en regeldrukgevolgen

Budgettaire effecten

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

Wel is er een effect op de Loonkostensubsidie (LKS). Via de subsidie worden werkgevers gecompenseerd voor het verschil tussen het minimumloon en de loonwaarde van een werknemer met een arbeidsbeperking. De invoering van een uurloon op basis van een werkweek van 36 uur verhoogt de arbeidskosten die werkgevers maken voor minimumloonverdieners met een werkweek van meer dan 36 uur. Dat geldt ook voor de doelgroep loonkostensubsidie. Het verschil tussen de gestegen arbeidskosten en de loonwaarde wordt daarmee groter en daarmee ook de uitgaven aan LKS.

Daarnaast is er een effect voor toekomstige uitkeringsgerechtigden met een NAD hoger dan 36 uur. Dit zorgt voor een hoger (prijs)niveau in de instroom in loongerelateerde uitkeringen (in de WIA, WW, ZW en TW), aangezien mensen op en net boven Wml een hoger inkomen krijgen (hun laatstverdiende loon in het geval zij aanspraak maken op een loongerelateerde uitkering).

Tot slot is het recht op kindgebonden budget (WKB) inkomensafhankelijk. Bij een hoger inkomen voor de groep met een NAD hoger dan 36 uur wordt de hoogte van het WKB nu iets afgebouwd, wat zorgt voor een klein inverdieneffect.

Het totaal aan budgettaire uitgaven op basis van bovengenoemde aspecten bedraagt jaarlijks 79 mln. (structureel). Dit betreft een recentere raming op basis van actuelere cijfers dan bij het indienen van het wetsvoorstel ter invoering van een minimumuurloon¹¹, waardoor de bedragen afwijken. Hierbij geldt een ingroei vanaf het moment van invoering.

¹⁰ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6, p. 13.

¹¹ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6, p. 7 (4.1. Budgettaire effecten).

Totaal aan budgettaire effecten

<i>x € mln.</i>	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Structureel
Totaal aan budgettaire effecten	0	0	27	34	39	41	79

Arbeidsmarkt- en inkomenseffecten

Dit besluit is zuiver gericht op het technisch kunnen uitvoeren van de Wet invoering minimumuurloon. Aan de wijzigingen in dit besluit zijn derhalve geen aanvullende arbeidsmarkt- en inkomenseffecten verbonden ten opzichte van die ten gevolge van de Wet invoering minimumuurloon.

Regeldrukgevolgen

Dit besluit is zuiver gericht op het technisch kunnen uitvoeren van de Wet invoering minimumuurloon. Aan de wijzigingen in dit besluit zijn derhalve geen extra administratieve lasten verbonden ten opzichte van die ten gevolge van de Wet invoering minimumuurloon.¹²

5. Uitvoeringstoetsen en handhavingstoets

Het ontwerpbesluit is op handhavingsaspecten beoordeeld door de Nederlandse Arbeidsinspectie en op uitvoerbaarheidsaspecten beoordeeld door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), de Belastingdienst, de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). Het ontwerpbesluit is eveneens neergelegd bij de politievakorganisaties voor formele afstemming. Daarnaast heeft internetconsultatie over het ontwerpbesluit plaatsgevonden in de periode van [datum 2022 tot datum 2022].

Uitvoeringstoets UWV

[PM]

Uitvoeringstoets Belastingdienst

[PM]

Uitvoeringstoets DUO

[PM]

Uitvoeringstoets VNG

[PM]

Uitvoeringstoets IND

De IND heeft aangegeven dat geen uitvoeringstoets nodig is, aangezien het een technische wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 betreft.

Handhavingstoets Nederlandse Arbeidsinspectie

¹² Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6, p. 7 (4.7. Regeldruk).

[PM]

Advies ATR

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het geen gevolgen voor de regeldruk heeft.

Formele afstemming politievakorganisaties

Over de wijzigingen van het Besluit bezoldiging politie en het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie is overeenstemming bereikt met de politievakorganisaties conform artikel 3, derde lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994 tijdens het Centraal Georganiseerd Overleg Politie-ambtenarenzaken (CGOP) van 7 april 2022.

Internetconsultatie

[PM]

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikelen I, IX, X, XI, XII en XVII. Arbeidstijdenbesluit, Besluit studiefinanciering 2000, Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999, Besluit Wfsv, Dagloonbesluit werknemersverzekeringen en Vreemdelingenbesluit 2000

In het Arbeidstijdenbesluit, Besluit studiefinanciering 2000, Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999, Besluit Wfsv, Dagloonbesluit werknemersverzekeringen en Vreemdelingenbesluit 2000 wordt een technische wijziging doorgevoerd door de verwijzing naar het minimummaandloon in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml te vervangen door artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml; het huidige onderdeel waarin het maandloon is geregeld.

Artikel II. Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd

In artikel 5, derde lid, van het Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, werd verwezen naar wettelijk minimum bruto-inkomen per week. Het minimum weekbedrag in de Wml is komen te vervallen met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon. Met de onderhavige wijziging in artikel 5, derde lid, wordt voor het bruto-inkomen per week geregeld dat dit betreft: het wettelijk bruto minimumuurloon vermenigvuldigd met 36. Voor een werkweek wordt dus – gelijk aan de wijze waarop het minimumuurloon wordt berekend in de Wet invoering minimumuurloon - uitgegaan van een 36-urige werkweek.

Artikel III. Besluit bezoldiging politie

In artikel 3c van het Besluit bezoldiging politie (Bbp) is de salariëring van vakantiewerkers geregeld. De vakantiewerker ontvangt een salaris dat bestaat uit het wettelijk minimum (jeugd)loon horend bij de leeftijd van de vakantiewerker krachtens de Wml en een maandelijkse aanvulling. In artikel 17a, eerste lid, van het Bbp is voor

werknemers de aanspraak op een toelage opgenomen indien en voor zover het salaris uit de ambtelijke functie minder is dan het minimumloon, zoals dat krachtens de Wml is vastgesteld. In beide salarisbepalingen werd uitgegaan van het maandbedrag van het minimumloon. Vanwege de invoering van een minimumuurloon in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wml, wordt voor de salariëring van deze groepen werknemers niet meer verwezen naar het minimumloon per maand, maar wordt aangesloten bij het wettelijk minimumuurloon.

Artikel IV. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie

Het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie bevat bepalingen over de bovenwettelijke aanspraken van ambtenaren van politie in verband met werkloosheid die worden uitgekeerd in aanvulling op de wettelijke aanspraken in de WW. Met ingang van 1 januari 2013 is de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2021. Artikel 26cc, tweede lid, bevat een AOW-compensatieregeling voor de groepen werknemers die te maken hebben met een AOW-gat doordat zij zijn uitgezonderd van verlenging van de uitkeringsperiode tot de verhoogde AOW-leeftijd. De compensatie bedraagt vanaf het bereiken van de leeftijd van 65 jaar het voor betrokkene geldende aantal maanden verhoging van de AOW-leeftijd vermenigvuldigd met 70% van het bedrag van het minimumloon per maand. Deze AOW-compensatie vormt een tegemoetkoming inzake sociale zekerheid in de zin van artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml.

Artikel V. Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen

Met de introductie van het wettelijk minimumuurloon dient in het Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen verwezen te worden naar het wettelijk minimumuurloon. De technische wijziging van artikel 9, derde en vierde lid, regelt dat.

De wijziging van het Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen is op [PM] voorgehangen.¹³ [PM: uitkomst voorhangprocedure].¹⁴

Artikel VI. Besluit inburgering 2021

Een voorwaarde om in aanmerking te komen voor een vrijstelling voor oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt is dat een minimaal bedrag aan winst uit onderneming wordt behaald (artikel 2.4a, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit inburgering). In artikel 2.4a, tweede lid, van het Besluit inburgering was geregeld dat voor de berekening van die minimale winst moest worden uitgegaan van het wettelijk minimumweekloon (L), zoals dit was opgenomen in de Wml, gedeeld door 40 (om het terug te rekenen naar een uurloon) en dit bedrag vervolgens vermenigvuldigd met 48 en vervolgens vermenigvuldigd met 6. Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon vervalt het wettelijk minimumweekloon en kan voor de berekening van het minimale bedrag aan winst uit onderneming aansluiting worden gezocht bij het wettelijk minimumuurloon. Hiertoe wordt in het overgangsrecht van het Besluit inburgering 2021 (artikel 12.1.a) geregeld dat voor de toepassing van artikel 2.4a, eerste lid, onderdeel b,

¹³ Dit is voorgeschreven in artikel 82a, zevende lid, van de Wet SUWI.

¹⁴ Kamerstukken [PM].

van het Besluit inburgering moet worden uitgegaan van het wettelijk minimumuurloon (M), en de berekening als volgt is: $M * 48 * 6$ (in plaats van de oude berekening $(L / 40) * 48 * 6$). De aangepaste regeling geldt voor verzoeken tot een vrijstelling die worden ingediend op of na [PM: datum inwerkingtreding besluit].

Artikel VII. Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021

In artikel 2, tweede lid, van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 werd voor de bepaling van het minimumloon per uur aangesloten bij het wettelijk bruto minimummaandloon, waarbij dit werd verminderd tot een bedrag per uur, uitgaande van een normale arbeidsduur van 38 uur per week. Met het onderhavige wijziging van artikel 2, tweede lid, wordt voor het minimumloon per uur aangesloten bij het wettelijk minimumuurloon.

Artikel VIII. Besluit minimumjeugdloon

Werknemers die vallen onder het Besluit minimumjeugdloon hebben recht op een percentage van het wettelijk minimumuurloon. Met de onderhavige wijziging wordt geregeld dat in de artikelen 2, eerste lid, en 3, eerste lid, wordt verwezen naar het minimumuurloon in de Wml. Voor het recht op het op grond van artikel 14 van de Wml herziene bedrag, wordt specifiek verwezen naar artikel 14, tiende lid. Daarin is de herziening van het minimumuurloon geregeld. De afrondingsregel in artikel 2, tweede lid, wordt met de onderhavige wijziging eveneens aangepast, aangezien het minimumuurloon niet wordt afgerond op een veelvoud van 5 eurocent (zoals het geval was bij het maand- en weekbedrag), maar op een veelvoud van 1 eurocent.

Artikel XIII. Reïntegratiebesluit

In artikel 3, eerste en tweede lid, van het Reïntegratiebesluit wordt uitgegaan van een minimumloon per dag, waarbij werd verwezen naar artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wml. Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon vervallen het minimum week- en dagloon. Er wordt voor de socialezekerheidswetten verwezen naar het maandloon, waarbij dit vervolgens in de betreffende regeling zelf wordt omgerekend naar een week- of dagloon.

Het UWV voert het Reïntegratiebesluit uit. Voor de omrekening van het minimummaandloon naar een minimumloon per dag, wordt dan ook gebruik gemaakt van de berekeningsmethodiek die het UWV hanteert, waarbij het aantal werkdagen per maand uitkomt op 21,75. Met de onderhavige wijziging is dit doorgevoerd in artikel 3, eerste en tweede lid, van het Reïntegratiebesluit.

Artikel XIV. Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten

In artikel 1, onderdeel I, van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten werd voor de bepaling van het minimumloon per uur aangesloten bij het wettelijk bruto minimummaandloon, waarbij dit werd verminderd tot een bedrag per uur, uitgaande van een normale arbeidsduur van 38 uur per week. Met het onderhavige wijziging van artikel 1, onderdeel I, wordt voor het minimumloon per uur aangesloten bij het wettelijk minimumuurloon. De wijziging heeft betrekking op de vaststelling van de mate van

arbeidsongeschiktheid voor het recht op Wajong-uitkering. Het gaat hierbij om de beoordeling van arbeidsvermogen en de berekening van het maatmaninkomen voor de Wajong. Door de wijzigingen rondom het minimumuurloon, stijgt het minimumloon per uur licht, waardoor er een kleine verschuiving in de mate van arbeidsongeschiktheid kan optreden. Gezien de lichte stijging van het minimumloon per uur zullen deze gevolgen ook gering zijn voor de uitkeringsgerechtigden.

De wijziging van het Schattingsbesluit is op [PM] voorgehangen.¹⁵ [PM: uitkomst voorhangprocedure].¹⁶

Artikel XV. Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965

Onderdeel A

De in artikel 2b, eerste lid, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 (UBLB 1965) opgenomen verwijzing naar artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml wordt gewijzigd in een verwijzing naar artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van die wet, zodat het maandbedrag voor het minimumloon dat ingevolge de Wet invoering minimumuurloon in laatstgenoemd onderdeel wordt opgenomen bepalend blijft voor de vaststelling van het vereiste minimale bruto-inkomen om de arbeidsverhouding van een thuiswerker of de hulp van een thuiswerker als fictieve dienstbetrekking aan te merken. Voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar en die vallen onder het bereik van het minimumjeugdloon is het maandbedrag dat geldt voor het minimumjeugdloon bepalend. Aangezien het Besluit minimumjeugdloon in verband met voornoemde wet zodanig wordt aangepast dat het leeftijdsafhankelijke percentage in artikel 2, eerste lid, van dat besluit niet langer wordt toegepast op het maandbedrag voor het minimumloon maar op het minimumuurloon, wordt - om in artikel 2b UBLB 1965 te blijven aansluiten bij het maandbedrag - dit percentage voortaan toegepast op het maandbedrag dat ingevolge artikel 2b UBLB 1965 geldt voor de thuiswerker of de hulp van een thuiswerker van 21 jaar of ouder.

Onderdeel B

Artikel 2c, eerste lid, van het UBLB 1965 wordt overeenkomstig de hiervoor bij artikel 2b UBLB 1965 toegelichte wijzigingen aangepast. Omdat ingevolge de Wet invoering minimumuurloon artikel 8 van de Wml niet langer in een weekbedrag voor het minimumloon voorziet, terwijl dit ingevolge artikel 2c UBLB 1965 voor de vaststelling van het vereiste minimale bruto-inkomen om de arbeidsverhouding van degene die persoonlijke arbeid verricht als fictieve dienstbetrekking aan te merken bepalend blijft, wordt de deelfactor 4,33 gehanteerd om het maandbedrag te herleiden tot een weekbedrag. Deze deelfactor is ontleend aan de rekenregels van artikel 14, tiende lid, van de Wml (factor B). Ook voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar wordt een overeenkomstige aanpassing als in artikel 2b UBLB 1965 aangebracht onder toepassing van de deelfactor 4,33 om het voor deze groep van toepassing zijnde weekbedrag vast te stellen.

¹⁵ Dit is voorgeschreven in artikel 6, vijfde lid, van de Wet WIA, artikel 18, negende lid, van de WAO, artikel 2, achtste lid, van de WAZ, artikelen 1a:1, negende lid, 2:5, zevende lid, en 3:1, negende lid, van de Wajong en artikel 19ab, vijfde lid, van de Ziektewet.

¹⁶ Kamerstukken [PM].

Artikelen XVI. Uitvoeringsbesluit onderwijsvoorzieningen voor jongeren met een handicap

In artikel 3 van het Uitvoeringsbesluit onderwijsvoorzieningen voor jongeren met een handicap, werd verwezen naar het minimumloon per dag, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wml. Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon zijn het minimum week- en dagloon vervallen. Ter ondervanging hiervan kan worden verwezen naar het wettelijk minimum maandloon, waarbij dit vervolgens in de betreffende regeling zelf wordt omgerekend naar een week- of dagloon.

Het UWV voert het Uitvoeringsbesluit onderwijsvoorzieningen voor jongeren met een handicap uit. Voor de omrekening van het minimummaandloon naar een minimumloon per dag, wordt dan ook gebruik gemaakt van de berekeningsmethodiek die het UWV hanteert, waarbij het aantal werkdagen per maand uitkomt op 21,75. Met de onderhavige wijziging is dit doorgevoerd in artikel 3, eerste en tweede lid, van het Uitvoeringsbesluit onderwijsvoorzieningen voor jongeren met een handicap.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

In deze ministeriële regeling worden technische wijzigingen doorgevoerd in 9 ministeriële regelingen die nodig zijn in verband met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon.¹ Belangrijkste gevolg van de inwerkingtreding van deze wet is dat in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag een uniform wettelijk minimumuurloon wordt opgenomen.

Het betreft wijzigingen in ministeriële regelingen van het Ministerie van Justitie en Veiligheid, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.²

2. Aanleiding

Op [PM] is de Wet invoering minimumuurloon in werking getreden, die onder andere de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wijzigt. Dit was een initiatiefwetsvoorstel van Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks). Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon wordt voor een ieder die onder de reikwijdte van de Wml valt een uniform minimumuurloon ingevoerd. Dit is geregeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml. Naast deze wijziging, zijn hiermee samenhangende wijzigingen doorgevoerd, zoals het schrappen van artikel 12 van de Wml waarin geregeld was wat onder de normale arbeidsduur werd verstaan, en het doorvoeren van technische wijzigingen in meerdere (socialezekerheids)wetten waarin een verwijzing is opgenomen naar artikel 8 van de Wml.

Voor een toelichting op de aanleiding en achtergrond van de introductie van een wettelijk minimumuurloon wordt verwezen naar de memorie van toelichting van de Wet invoering minimumuurloon.³

In artikel 8, eerste lid, van de Wml is de hoogte van het minimumloon geregeld. Hierna worden het oude en huidige artikel 8, eerste lid, van de Wml kort toegelicht.

Oude artikel 8, eerste lid, van de Wml

Voor de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon was in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml geregeld dat een werknemer recht had op een bedrag aan minimumloon per maand. In artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml was het minimum weekloon opgenomen en in artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wml het minimum dagloon. De minimum dag- en weekloon bedragen

¹ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335. Stb. [PM].

² Het Ministerie van Justitie en Veiligheid wijzigt de onder haar verantwoordelijkheid vallende Regeling naturalisatietoets Nederland in een separate regeling. In artikel D20 van Bijlage 1a van de Subsidieregeling ESF 2014–2020 wordt ook verwezen naar artikel 8 van de Wml, maar deze regeling loopt tot uiterlijk 31 maart 2023.

³ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6.

waren afgeleid van het maandloon en werden via een sleutel⁴ omgerekend tot een bedrag aan minimumloon per week respectievelijk per dag.

Een werknemer met een normale arbeidsduur (NAD) had recht op dit maandloon. De NAD is de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen, met dien verstande dat hierbij een arbeidsduur van ten hoogste 40 uren per week in aanmerking wordt genomen.⁵

Dit had tot gevolg dat de hoogte van het (niet wettelijk vastgelegde) minimumloon per uur afhankelijk was van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt. Het minimumloon dat iemand per uur verdiende, was daarmee niet eenduidig in de wet bepaald en mede afhankelijk van de sector waarin iemand werkzaam is. Een werknemer werkzaam in een sector met een NAD van 40 uur per week had daardoor een lager minimumuurloon dan een werknemer die werkzaam is in een sector met een NAD van 36 uur per week.

Huidige artikel 8, eerste lid, van de Wml

Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon wordt in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml een uniform wettelijk minimumuurloon geregeld. Het minimumuurloon wordt via de sleutel als opgenomen in artikel 14, tiende lid, van de Wml afgeleid van het bedrag aan minimumloon per maand door uit te gaan van een werkweek van 36 uren.

De koppeling van de hoogte van het minimumloon aan de NAD wordt losgelaten. Iedere werknemer heeft dus recht op hetzelfde wettelijk minimumuurloon. Werknemers met een NAD van meer dan 36 uur per week gaan er dus financieel op vooruit.

Met de invoering van een wettelijk minimumuurloon zijn het minimumloon per week en per dag geschrapt.

In artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml is nog steeds het minimumloon per maand opgenomen. Het minimumloon per maand blijft bestaan aangezien dit nodig is voor de uitvoering van diverse socialezekerheidsuitkeringen en tegemoetkomingen. Dit minimumloon per maand is slechts van belang voor de koppeling aan diverse socialezekerheidsuitkeringen en dient dus niet als basis voor het minimumloon waarop de werknemer overeenkomstig de dienstbetrekking recht heeft. Dit recht dient steeds gebaseerd te worden op het minimumloon per uur. Zie in dit kader ook de artikelsgewijze toelichting bij de wijziging van artikel 8 van de Wml.⁶

In artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wml wordt het periodeloan gedefinieerd voor de berekening van een aantal artikelen van de Wml. Hiermee wordt voor deze artikelen eenduidigheid gegeven in de berekeningsmethode, zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) deze hanteert bij de handhaving van die artikelen.

⁴ Oude artikel 14, tiende lid, van de Wml.

⁵ Oude artikel 12, derde lid, van de Wml.

⁶ Kamerstukken II 2019/2020, 35335, nr. 6, p. 16 e.v. (artikel I, onderdeel b).

3. Benodigde aanpassing ministeriële regelingen

Deze regeling strekt ertoe om de ministeriële regelingen die verwijzen naar artikel 8 van de Wml in overeenstemming te brengen met het huidige artikel 8 van de Wml.

In het merendeel van de gevallen beperkt de technische wijziging zich tot het aanpassen van de verwijzing naar het minimummaandloon naar het referentiemaandloon (de verwijzing naar artikel 8, eerste lid, onderdeel a, wordt gewijzigd in artikel 8, eerste lid, onderdeel b).

In de Regeling minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt een wijziging doorgevoerd in verband met het vervallen van artikel 12, derde lid, van de Wml, waarin geregeld was wat onder de NAD werd verstaan.

Omrekenen naar minimum week- of dagloon

In de Wml zijn geen minimum week- of dagbedragen meer opgenomen. Indien in de lagere regelgeving nog wel dient te worden aangesloten bij een minimum week- of dagbedrag, moet in het betreffende artikel zelf een bepaalde berekeningsmethodiek worden geregeld. Voor de ministeriële regelingen die in de onderhavige regeling worden gewijzigd, is dit echter niet aan de orde. Dit was wel aan de orde bij een aantal algemene maatregelen van bestuur (amvb's) die moesten worden gewijzigd vanwege de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon. Voor de volledigheid wordt voor de te hanteren berekeningsmethodieken verwezen naar paragraaf 3 van de nota van toelichting bij het Besluit invoering minimumuurloon⁷.

4. Financiële effecten en regeldrukgevolgen

Budgettaire effecten

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

Wel is er een effect op de Loonkostensubsidie (LKS). Via de subsidie worden werkgevers gecompenseerd voor het verschil tussen het minimumloon en de loonwaarde van een werknemer met een arbeidsbeperking. De invoering van een uurloon op basis van een werkweek van 36 uur, verhoogt de arbeidskosten die werkgevers maken voor minimumloonverdieners met een werkweek van meer dan 36 uur. Dat geldt ook voor de doelgroep loonkostensubsidie. Het verschil tussen de gestegen arbeidskosten en de loonwaarde wordt daarmee groter en daarmee ook de uitgaven aan LKS.

Daarnaast is er een effect voor toekomstige uitkeringsgerechtigden met een NAD hoger dan 36 uur. Dit zorgt voor een hoger (prijs)niveau in de instroom in loongerelateerde uitkeringen (in de WIA, WW, ZW en TW), aangezien mensen op en net boven Wml een hoger inkomen krijgen (hun laatstverdiende loon in het geval zij aanspraak maken op een loongerelateerde uitkering).

⁷ Besluit invoering minimumuurloon, Stb. [PM]

Tot slot is het recht op kindgebonden budget (WKB) inkomensafhankelijk. Bij een hoger inkomen voor de groep met een NAD hoger dan 36 uur wordt de hoogte van het WKB nu iets afgebouwd, wat zorgt voor een klein inverdieneffect.

Het totaal aan budgettaire uitgaven op basis van bovengenoemde aspecten bedraagt jaarlijks 79 mln. (structureel). Dit betreft een recentere raming op basis van actuelere cijfers dan bij het indienen van het wetsvoorstel ter invoering van een minimumuurloon⁸, waardoor de bedragen afwijken. Hierbij geldt een ingroei vanaf het moment van invoering.

Totaal aan budgettaire effecten

<i>x € mln.</i>	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Structureel
Totaal aan budgettaire effecten	0	0	27	34	39	41	79

Arbeidsmarkt- en inkomenseffecten

Deze regeling is zuiver gericht op het technisch kunnen uitvoeren van de Wet invoering minimumuurloon. Aan de wijzigingen in deze regeling zijn derhalve geen aanvullende arbeidsmarkt- en inkomenseffecten verbonden ten opzichte van die ten gevolge van de Wet invoering minimumuurloon.

Regeldrukgevolgen

Deze regeling is zuiver gericht op het technisch kunnen uitvoeren van de Wet invoering minimumuurloon. Aan de wijzigingen in dit besluit zijn derhalve geen extra administratieve lasten verbonden ten opzichte van die ten gevolge van de Wet invoering minimumuurloon.⁹

5. Uitvoeringstoetsen en handhavingstoets

De ontwerpregelgeving is op handhavingsaspecten beoordeeld door de Nederlandse Arbeidsinspectie en op uitvoerbaarheidsaspecten beoordeeld door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), de Belastingdienst, de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). De ontwerpregelgeving is eveneens neergelegd bij de politievakorganisaties voor formele afstemming. Daarnaast heeft internetconsultatie over de ontwerpregelgeving plaatsgevonden in de periode van [datum 2022 tot datum 2022].

Uitvoeringstoets UWV
[PM]

Uitvoeringstoets IND

De IND heeft aangegeven dat geen uitvoeringstoets nodig is, aangezien het een technische wijziging van het Voorschrift Vreemdelingen betreft.

Uitvoeringstoets SVB
[PM]

⁸ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6, p. 7 (4.1. Budgettaire effecten).

⁹ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6, p. 7 (4.7. Regeldruk).

Handhavingstoets Nederlandse Arbeidsinspectie
[PM]

Advies ATR

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het geen gevolgen voor de regeldruk heeft.

Formele afstemming politievakorganisaties

Over de wijzigingen van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke eenheid is overeenstemming bereikt met de politievakorganisaties conform artikel 3, derde lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994 tijdens het Centraal Georganiseerd Overleg Politie-ambtenarenzaken (CGOP) van 7 april 2022.

Internetconsultatie
[PM]

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikelen I, IV tot en met VIII en IX. Algemene bij- en toeslagregeling AOR 2002, de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen, de Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten, de Regeling tegemoetkoming Wajongers, de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022, de Subsidieregeling donatie bij leven en het Voorschrift Vreemdelingen

In de Algemene bij- en toeslagregeling AOR 2002, de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen, de Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten, de Regeling tegemoetkoming Wajongers, de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022, de Subsidieregeling donatie bij leven en het Voorschrift Vreemdelingen, wordt een technische wijziging doorgevoerd door de verwijzing naar het minimummaandloon in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml te vervangen door artikel 8, eerste lid, onder b, van de Wml: het huidige onderdeel waarin het maandloon is geregeld.

In artikel 4, vierde lid, van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen wordt voorts een omissie hersteld, door de verwijzing naar de leeftijdsgrens van het minimumjeugdloon te wijzigen in de huidige grens (jonger dan 21 jaar).

Artikel II. Regeling minimumloon en minimumvakantiebijslag

Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumloon vervalt artikel 12 van de Wml. In het oorspronkelijke artikel 12 was een regeling gegeven waarbij de hoogte van het minimumloon werd gerelateerd aan de zogenoemde normale arbeidsduur. Door de invoering van een minimumloon per uur speelt de normale arbeidsduur echter geen rol meer in het kader van het minimumloon. Artikel 2 van de Regeling minimumloon en minimumvakantiebijslag, waarin een berekening werd geregeld met de normale arbeidsduur als uitgangspunt, kan daarom vervallen.

Artikel III. Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke eenheid

De Regeling ontslaguitkering vliegers van de landelijke eenheid bevat bepalingen over de ontslaguitkering voor vliegers die op 31 december 2006 en vanaf 1 januari 2007 de functie van vlieger bij het voormalige Korps landelijke politiediensten, thans landelijke eenheid, hebben en gebruik maken van de vroegpensioenregeling. Met ingang van 1 januari 2013 is de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2021. Artikel 13a bevat een AOW-compensatieregeling voor de groepen vliegers die te maken hebben met een AOW-gat doordat zij zijn uitgezonderd van verlenging van de uitkeringsperiode tot de verhoogde AOW-leeftijd. De compensatie bedraagt vanaf het bereiken van de leeftijd van 65 jaar het voor betrokkene geldende aantal maanden verhoging van de AOW-leeftijd vermenigvuldigd met 70% van het bedrag van het minimumloon. Deze AOW-compensatie vormt een tegemoetkoming inzake sociale zekerheid in de zin van artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wml.

CONCEPT