

Vergaderjaar 2023–2024

**36 415**

## **Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2024)**

**Nr. 9**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 19 oktober 2023

#### **I. Algemeen**

##### **1. Inleiding**

*De leden van de **VVD-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van de Verzamelwet SZW 2024. Deze leden hebben nog een verdiepende vraag.*

*De leden van de **D66-fractie** zijn dankbaar voor de voorgestelde wijzigingen in de Verzamelwet SZW 2024. Deze leden achten het positief dat jaarlijks wordt bezien of verbetering mogelijk is op de beleidsterreinen van SZW en dat geïdentificeerde verbeterpunten worden gecodificeerd en bijeengebracht in de Verzamelwet. Omdat ook deze op het oog kleine wijzigingen grote gevolgen kunnen hebben, stellen deze leden nog een aantal vragen bij deze verzamelwet en plaatsen zij een aantal opmerkingen richting de regering.*

*De leden van de **CDA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden hebben geen vragen of opmerkingen bij het voorliggende wetsvoorstel.*

*De leden van de **PvdA-fractie** en de leden van de **GroenLinks-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van de verzamelwet.*

Met veel belangstelling heeft de regering kennisgenomen van de vragen die de leden van de hiervoor genoemde fracties hebben gesteld over dit wetsvoorstel. In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties. Voor de beantwoording van de vragen is de volgorde van het verslag aangehouden. De oorspronkelijke tekst van het verslag is integraal opgenomen in deze nota en cursief weergegeven. Daar waar vragen of opmerkingen zich lenen voor gezamenlijke beantwoording zijn zij gegroepeerd. Na de passages met de vragen en opmerkingen volgt telkens de reactie van de regering.

## 2. Klein beleid

### 2.1 Artikel VII Werkloosheidswet

*De leden van de **PvdA-fractie** en de leden van de **GroenLinks-fractie** vragen naar de beleidsmatige onderbouwing van de 5-uur grens. Deze leden vragen zich af waarom niet voor een andere grens is gekozen.*

De voorgestelde wijziging in het tweede lid van artikel 16 WW verandert niets aan de definitie van werkloosheid en aan de ondergrens van vijf uur. Deze 5-uur grens is al vanaf 1987 opgenomen in de WW en is voortgekomen uit constante jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep.<sup>1</sup> De definitie in de WW om te bepalen of een werknemer werkloos wordt, is omschreven als een «verlies van arbeidsuren». Dat arbeidsurenverlies moet een bepaalde minimumomvang hebben om tot een recht op uitkering te kunnen leiden. De hoofdregel in de WW is dat er sprake moet zijn van een «relevant» arbeidsurenverlies per kalenderweek en vanaf 1987 is dat dus vastgesteld op een verlies van ten minste vijf arbeidsuren. Ook wordt een verlies van ten minste de helft van het aantal arbeidsuren per week beschouwd als relevant arbeidsurenverlies wanneer de werknemer minder dan tien uur per week werkte.

*De leden van de **PvdA-fractie** en de leden van de **GroenLinks-fractie** vragen of de verkeerde toepassing (resterende arbeidsuren) sinds 2013 heeft geleid tot nadelige gevolgen voor personen. Deze leden vragen voorts om hoeveel mensen het in dat geval ging.*

De tekst van het tweede lid van artikel 16 WW is met de introductie van het begrip «arbeidsuren» per 1 januari 2013 niet op de juiste wijze gewijzigd. UWV heeft laten weten dat deze bepaling wel conform de bedoeling van de wet is uitgevoerd. Voor zover bekend zijn er geen nadelige gevolgen voor personen geweest. Met onderhavige wijziging van het artikellid wordt de omissie, die is ontstaan in 2013, hersteld.

### 2.2 Artikel VIII Wet arbeid en zorg

*De leden van de **fractie van D66** vragen naar uitkeringen voor aanvullend geboorteverlof aan zelfstandig ondernemers en hoe deze zich verhouden tot de uitkering voor aanvullend geboorteverlof aan directeur-groootaandeelhouders (dga's).*

De regelingen voor aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof uit de Wet arbeid en zorg (Wazo) richten zich op werknemers. Dga's zijn aan te merken als werknemer en hebben daarom recht op genoemde verlofregelingen en de uitkeringen die tijdens de verlofopname worden verstrekt. Zelfstandig ondernemers hebben zeggenschap over hun eigen werktijden en dienen er zelf voor te zorgen dat zij perioden waarin zij geen of minder inkomsten genereren kunnen overbruggen. Ook de Europese Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, die mede aan de grond ligt van de regeling voor betaald ouderschapsverlof, richt zich alleen op werknemers. Zelfstandig ondernemers kunnen geen rechten ontlenen aan deze richtlijn.

*De leden van de **D66-fractie** vragen of de regering kan toelichten of de maatregelen uit Artikel VIII individueel moeten worden aangevraagd door mantelzorgers, hoe zij over deze steunmaatregelen worden geïnformeerd,*

<sup>1</sup> Kamerstuk 19 261, nr. 3, blz. 46.

*wat het verwachte gebruik van deze steun voor mantelzorgers is en welke rol de werkgever heeft bij deze maatregelen, vragen deze leden. Voorts vragen deze leden naar een overzicht van alle losse regelingen waarmee mantelzorgers geholpen kunnen worden in Nederland.*

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de vragen over mantelzorgers die door de leden van de D66-fractie zijn gesteld geen betrekking hebben op het voorliggende wetsvoorstel. In de Wazo is wel het kort- en langdurend zorgverlof opgenomen. Hiermee wordt de combinatie van werk en mantelzorg gefaciliteerd. Een werknemer kan per jaar 2 keer het wekelijkse aantal werkuren aan kortdurend zorgverlof opnemen en 6 keer het wekelijkse aantal werkuren aan langdurend zorgverlof. Tijdens het kortdurend zorgverlof betaalt de werkgever minimaal 70% van het salaris door. Het langdurend zorgverlof is wettelijk onbetaald. Het gaat hier dus niet om een uitkering van UWV. Het Ministerie van SZW onderzoekt hoe het verlofstelsel kan worden vereenvoudigd. Het zorgverlof maakt onderdeel uit hiervan. Ik streef ernaar uw Kamer hier voor het einde van het jaar over te informeren. Verder hebben de Staatssecretaris van Volksgezondheid en de Minister voor Langdurige Zorg, Welzijn en Sport op 6 juli jl. de brief Aanpak Sociale Basis inclusief Mantelzorgagenda 2023–2026 aan uw Kamer gestuurd. In deze mantelzorgagenda zijn acties op korte en lange termijn opgenomen om de positie van mantelzorgers te versterken.

*Voorts vragen de leden van de **D66-fractie** de regering om een toelichting te geven op het verwachte effect van de maatregelen zoals die zijn opgenomen in deze verzamelwet en hoe het effect wordt gemonitord. Daarbij vragen deze leden specifiek naar de manieren waarop de arbeidsparticipatie van vrouwen verder wordt bevorderd en wat de regering beoogt rond de beloningsverschillen tussen sectoren die aansluit bij het aantal vrouwen dat werkzaam is in dergelijke sectoren. Zij vragen of de regering naast werkgevers ook met andere sociale partners heeft gesproken over manieren om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen.*

De regering wijst erop dat de verlofperiode waarop deze wijziging ziet, beperkt is en een aantal weken omvat. Het gaat namelijk maximaal om 5 weken aanvullend geboorteverlof en 9 weken betaald ouderschapsverlof. Gevolg is dat de hoogte van de uitkering gedurende dit verlof voor de betrokken werknemers die minder dan 40 uur werken, mogelijk iets stijgt. Dit komt doordat de uitkering maximaal het wettelijk minimumloon bedraagt naar rato van de deeltijdfactor. Daarbij wordt uitgegaan van normale arbeidsduur van 40 uur per week. Na wijziging van de wet wordt uitgegaan van 36 uur. Dit betekent dat de deeltijdfactor voor ieder die minder dan 40 uur werkt hoger wordt en dit werkt door in de te ontvangen uitkering.

Mogelijk wordt het voor deze doelgroep hiermee iets aantrekkelijker het verlof op te nemen. Gezien het echter gaat om een beperkt effect gedurende een korte periode is de inschatting dat het effect hiervan op de arbeidsparticipatie van vrouwen verwaarloosbaar is.

## **2.5 Artikel XII Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en Artikel XIII Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen**

*De leden van de **D66-fractie** begrijpen dat het college van burgemeester en wethouders (hierna: het college) oordeelt of een vrijlating mogelijk is omdat inkomen uit arbeid bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van*

*iemand met een Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)-uitkering. Deze leden vragen hoe wordt voorkomen dat er grote verschillen ontstaan tussen deze oordelen tussen gemeenten.*

*Ook de leden van de **D66-fractie** steunen de maatregelen om ervoor te zorgen dat werken loont, ook voor mensen met een IOAW/Z-uitkering. Deze leden vragen naar het effect van de voorgestelde maatregelen en de mate waarin het nu ook voor mensen met deze uitkering loont om te werken. Voorts vragen zij naar een overzicht van wanneer mensen recht hebben op loonkostenvoordeel en wanneer sprake is van loonkostensubsidie, met daarbij de effecten voor werkgevers en werknemers op inkomen, sociale zekerheid inclusief pensioen en (netto-)overheidsuitgaven. Hoeveel mensen met een IOAW/Z-uitkering bouwen pensioen op, cq. hoe vaak heeft iemand in een dergelijk geval een inkomen dat hoger is dan de Algemene Ouderdomswet (AOW)-franchise, vragen deze leden ook.*

*Gelet op de herbeoordeling voor een termijn van vrijlating door het college voor de doelgroep loonkostensubsidie na afloop van de periode van twaalf maanden van het negende lid van de IOAW en het dertiende lid van de IOAZ, vragen de leden van de **D66-fractie** naar de termijn en frequentie van deze herbeoordelingen. Hoe wordt voorkomen dat er disproportioneel hoge administratieve lasten zijn voor deze herbeoordelingen.*

De leden van de D66-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat er grote verschillen ontstaan tussen de oordelen van gemeenten over de toepassing van de vrijlating. Verschillen in uitvoering en beleid zijn onderdeel van een bredere discussie en deze verschillen vragen in toenemende mate onze aandacht. De uitvoering van de IOAW en IOAZ is evenals die van de Participatiewet gedecentraliseerd naar gemeenten. Met de Wet uitvoeren Breed Offensief is een nieuwe inkomensvrijlating in de Participatiewet geregeld voor mensen die in deeltijd met de inzet van loonkostensubsidie werken en aanvullend bijstand ontvangen. Met voorliggend wetsvoorstel wordt dezelfde vrijlating geregeld voor mensen in de IOAW of IOAZ. Gemeenten zijn op grond van het gelijkheidsbeginsel gehouden om mensen in gelijke gevallen gelijk te behandelen. Dit geldt zowel bij het opstellen van gemeentelijke verordeningen als bij individuele beoordelingen. Voor de beoordeling of de in het wetsvoorstel bedoelde vrijlating kan worden ingezet is individueel maatwerk noodzakelijk. Risico's op ongelijkheid – als keerzijde van maatwerk – zijn inherent aan regelingen met discretionaire ruimte. Naast het toezicht door de gemeenteraad op de uitvoering door het college van burgemeester en wethouders, kan betrokkene uiteraard bezwaar tegen een beschikking aantekenen en in beroep gaan.

De leden van de D66-fractie vragen naar het effect van de voorgestelde maatregelen en de mate waarin het nu ook voor mensen met een IOAW/Z-uitkering loont om te werken. De IOAW en IOAZ kennen een vrijlating vergelijkbaar met de Participatiewet. Voorliggend wetsvoorstel regelt een nieuwe vrijlating naast de bestaande vrijlatingen voor mensen die in deeltijd met loonkostensubsidie werken. De nieuwe vrijlating wordt ingezet als aan de voorwaarden daarvoor wordt voldaan nadat de eerdergenoemde vrijlatingen zijn toegepast. De nieuwe vrijlating bedraagt 15 procent van de arbeidsinkomsten voor in beginsel een jaar. Dit deel van de arbeidsinkomsten mogen mensen dus houden boven op hun IOAW/Z-uitkering. Na een jaar beoordeelt de gemeente of de vrijlating wordt verlengd. Verlenging vindt plaats als mensen niet meer uren

kunnen werken. Doel van de nieuwe vrijlating is om werken meer (en zo nodig ook langer) te laten lonen voor mensen die in deeltijd met loonkostensubsidie werken. De maximale bedragen worden elk half jaar opnieuw vastgesteld in de normenbrief (Normenbrief 1 juli 2023 – informatie voor gemeenten | Publicatie | Rijksoverheid.nl). De bedragen en duur per 1 juli 2023 worden in onderstaand schema weergegeven.

Bedragen 2023 IOAW/IOAZ	Algemene vrijlating	Alleenstaande ouders	Medische urenbeperking	Breed Offensief (nieuwe vrijlating bij Loonkostensubsidie)
Percentage	25%	12,5%	15%	15%
Max. p.m.	€ 396,16	€ 247,25	€ 249,53	€ 157,96
Duur	6 maanden	30 maanden	Structureel	1 jaar, evt. verlenging
Ook voor jongeren tot 27 jaar?	Nee	Nee	Ja	Ja

Ook is het mogelijk een premie (één- of tweemaal per jaar, van in totaal ruim 2.500 euro per kalenderjaar) gericht op arbeidsinschakeling te ontvangen die wordt vrijgesteld van verrekening. Met het wetsvoorstel Wijziging van de Participatiewet in verband met het op onderdelen in balans brengen van de wet tussen bestaanszekerheid, re-integratie en handhaving, is het kabinet voornemens om de regels voor bijverdienden te harmoniseren en een langere duur van de vrijlating mogelijk te maken. Dit wetsvoorstel is inmiddels uit consultatie en de inbreng wordt nu verwerkt.

De leden van de D66-fractie vragen naar een overzicht van wanneer mensen recht hebben op loonkostenvoordeel, met daarbij de effecten voor werkgevers en werknemers op inkomen, sociale zekerheid inclusief pensioen en (netto-)overheidsuitgaven. De loonkostenvoordelen moeten ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Er zijn vier categorieën loonkostenvoordeel (LKV), namelijk 1) het LKV oudere werknemer, 2) het LKV arbeidsgehandicapte werknemer, 3) het LKV doelgroep banenafsprake en scholingsbelemmerden en 4) het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. In relatie tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) is het LKV oudere werknemer naar verwachting het meest relevant. De werkgever heeft recht op het LKV oudere werknemer als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan vier voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
- Hij had, in de maand voor hij in dienst kwam, recht op 1 van de volgende uitkeringen: werkloosheidsuitkering (WW, IOW), arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil), inkomensondersteuning Wet Wajong, bijstandsuitkering (Participatiewet, IOAW, IOAZ), uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als de bovenstaande Nederlandse uitkeringen.

Als een werknemer recht heeft op het LKV oudere werknemer ontvangt de werkgever 3,05 euro per verloond uur met een maximum van 6.000 euro per jaar. De maximale termijn is 3 jaar. Daarbij moet worden aangemerkt dat het kabinet voornemens is om het LKV oudere werknemer per 1 januari 2025 te verlagen en per 1 januari 2026 af te schaffen. De werkgever ontvangt het LKV, het LKV heeft daarom geen effect op het inkomen, sociale zekerheid en pensioen van de werknemer. De totale uitgaven aan de LKV's bedroegen in 2022 137 miljoen euro.

Voorts vragen deze leden wanneer sprake is van loonkostensubsidie. Ook vragen zij naar de effecten voor werkgevers en werknemers op inkomen, sociale zekerheid inclusief pensioen en (netto-)overheidsuitgaven. De doelgroep loonkostensubsidie bestaat uit mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om arbeidsondersteuning te bieden (dat zijn bijvoorbeeld mensen met bijstand, een IOAW- of IOAZ-uitkering), die niet in staat zijn om met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben. Het gaat in feite om mensen met een verminderde productiviteit per uur. Bij de inzet van loonkostensubsidie ontvangt de werknemer het wettelijk minimumloon of cao-loon over de uren die hij werkt. Over de gewerkte uren kan hij ook pensioen opbouwen. Ook bouwt hij over die uren sociale zekerheidsrechten op. De productiviteit van een werknemer per uur wordt uitgedrukt in zijn loonwaarde. De werkgever ontvangt ter compensatie van de loonkosten als gevolg van de verminderde productiviteit van de werknemer loonkostensubsidie van de gemeente ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de werknemer. Ook voor de werkgeverslasten wordt de werkgever gecompenseerd door middel van een vergoeding (op dit moment 23,5 procent van de loonkosten). De netto-overheidsuitgaven bestaan uit de kosten voor de loonkostensubsidie en de vergoeding voor de werkgeverslasten plus een deel uitvoeringskosten. Er waren in 2022 31.480 loonkostensubsidies volgens het CBS, maar er kan van worden uitgegaan dat slechts in een enkel geval loonkostensubsidie ten behoeve van mensen met een IOAW/Z-uitkering werd verstrekt.

De leden van de D66-fractie vragen hoeveel mensen met een IOAW/Z-uitkering pensioen opbouwen en hoe vaak iemand in een dergelijk geval een inkomen heeft dat hoger is dan de AOW-franchise. Er worden in 2023 naar verwachtingen circa 13.900 IOAW-uitkeringen en 1.600 IOAZ-uitkeringen ontvangen, door een alleenstaande of een paar. Niet bekend is hoeveel mensen naast deze uitkeringen werken en hoe hoog het inkomen van die mensen dan is.

De leden van de D66-fractie vragen naar de termijn en frequentie van beoordeling van verlenging van de voorgestelde vrijlating en hoe wordt voorkomen dat er disproportioneel hoge administratieve lasten zijn voor herbeoordelingen. De voorgestelde vrijlating duurt in beginsel een jaar. Na een jaar beoordeelt de gemeente of er in de persoon gelegen omstandigheden zijn die uitbreiding van het aantal uren (vrijwel) onmogelijk maken en of verlenging van de vrijlating aan de orde kan zijn. Als dat het geval is kan de verlenging van de vrijlating plaatsvinden. Als de omstandigheden wijzigen, beëindigt de gemeente de vrijlating. Het is aan de gemeenten om hier zicht op te houden. Gelet op het beperkte aantal mensen dat voor de in voorliggend wetsvoorstel voorgestelde vrijlating in aanmerking zal komen, zal geen sprake zijn van disproportioneel hoge administratieve lasten.

## 2.6 Artikel XIV Wet kinderopvang

*In aanvulling op eerdere vragen hierover,<sup>2</sup> vragen de leden van de **D66-fractie** naar de status van de samenloop van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor personen die werken in zowel het onderwijs als de kinderopvang. Deze leden begrijpen de verschillende eisen die aan een dergelijke VOG worden gesteld, maar zien de wenselijkheid van één VOG voor beide sectoren als medewerkers van een kindcentrum in beiden willen kunnen werken. Bovendien zien deze leden de kansen voor het*

<sup>2</sup> Aanhangsel van de Handelingen II, vergaderjaar 2021–2022, nr. 2472 en Aanhangsel van de Handelingen II, vergaderjaar 2021–2022, nr. 3297.

*terugdringen van tekorten. Ziet de regering deze voordelen ook, vragen zij, en zo ja, wat heeft de regering reeds gedaan en wil het nog gaan doen om het aanvragen van een VOG voor beide sectoren te vereenvoudigen.*

Uw Kamer heeft gevraagd te kijken naar het samenvoegen van VOG's voor de kinderopvang en primair onderwijs. Hiervoor heeft screeningsautoriteit Justis een impactanalyse opgeleverd. Daarin worden uitvoeringsconsequenties van een aanpassing van het VOG-screeningsprofiel in het primair onderwijs uitgezocht. OCW verkent momenteel de mogelijkheid en wenselijkheid van de door Justis geschetste opties en zal uw Kamer mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hier naar verwachting in Q4 van 2023 over informeren. Betere aansluiting tussen kinderopvang en onderwijs kan een positieve bijdrage leveren. Dit is een van de redenen waarom we dit ook verkennen.

## **2.7 Artikel XVI Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag**

*De leden van de VVD-fractie hebben een vraag over het arbeidspatroon. Hoeveel afwijking van het aantal gewerkte uren is er nodig om een wijziging in het arbeidspatroon te bewerkstelligen?*

De VVD-fractie vraagt hoeveel afwijking van het aantal gewerkte uren er nodig is om een wijziging in het arbeidspatroon te bewerkstelligen. Er is vanuit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet een bepaald aantal (niet) gewerkte uren dat als drempel dient om te concluderen dat de arbeidsduur of het arbeidspatroon wijzigt. Het is in principe aan de werkgever en de werknemer om te bepalen dat de arbeidsduur of het arbeidspatroon wijzigt.

Het kabinet gaat ervan uit dat de VVD met «aantal gewerkte uren» refereert aan de feitelijke arbeidsduur en met «arbeidspatroon» refereert aan de dagen in de week waarop door een werknemer gewerkt wordt. Daarbij is het zo dat het aantal gewerkte uren (in een kalenderjaar) volgt uit het arbeidspatroon van een medewerker (en niet andersom, zoals de vraag van de VVD lijkt te suggereren). Voor de berekening van het vaste bedrag per maand van een werknemer op basis van artikel 11, eerste lid, is van belang om te weten wat het arbeidspatroon is, omdat niet elke dag van de week altijd precies 52 keer in een jaar voorkomt. Een vast arbeidspatroon kan in het ene jaar tot een hoger totaal aantal gewerkte uren leiden dan in een ander jaar. Dat leidt in verschillende kalenderjaren ook tot een ander gemiddeld aantal werkbare dagen/uren per maand waar het vaste bedrag per maand op gebaseerd moet worden. Indien het arbeidspatroon van een werknemer structureel verandert, kan dat leiden tot een wijziging in het aantal gewerkte uren in een kalenderjaar.

Bij toepassing van een vast bedrag per maand bij een vast afgesproken arbeidsduur per week (artikel 11, eerste lid) is het aantal gewerkte uren per jaar namelijk afhankelijk van het feitelijke te werken dagen. In artikel 11, eerste lid, is geregeld dat – uitgaande van een in de collectieve arbeidsovereenkomst, publiekrechtelijke regeling, of schriftelijke arbeidsovereenkomst vast overeengekomen arbeidsduur per week en een vaste beloning per maand – mag worden uitgegaan van een gemiddeld aantal te werken uren per maand. Dit gemiddeld aantal te werken uren per maand dient dan berekend te worden op basis van het feitelijke aantal werkbare dagen per kalenderjaar waarop de desbetreffende werknemer arbeid verricht.

Het feitelijke aantal werkbare dagen kan als gevolg van een structurele wijziging van het arbeidspatroon dus wel wijzigen. Als iemand door structurele wijziging van het arbeidspatroon op een andere dag gaat

werken dan kan dit effect hebben op het totaal aantal werkbare dagen in een jaar.

Bijvoorbeeld: iemand werkte volgens het oorspronkelijke arbeidspatroon op een dinsdag en die dinsdag kwam in dat betreffende kalenderjaar 52 keer voor in een jaar. Vervolgens wordt het arbeidspatroon structureel gewijzigd (de arbeidsduur per week blijft hetzelfde) waardoor iemand in plaats van op dinsdag op woensdag gaat werken. De woensdag komt in dat betreffende kalenderjaar 53 keer voor. Hierdoor wijzigt het aantal te werken dagen waarop de desbetreffende werknemer arbeid verricht in dat kalenderjaar. Deze wijziging van één werkbare dag brengt met zich mee dat het gemiddelde aantal te werken uren per maand wijzigt. Hierdoor zal het vaste bedrag per maand (gemiddeld aantal te werken uren per maand x wettelijk minimumuurloon) vanaf de structurele wijziging van het arbeidspatroon veranderen.

Het gaat dan dus om de afwijking van één werkbare dag die invloed heeft op het totaal aantal te werken dagen in dat betreffende kalenderjaar.

Wellicht ten overvloede: voor meerwerk moet ook per uur meerwerk het wettelijk minimumuurloon worden betaald. Meerwerk kan immers ook gezien worden als een afwijking van het arbeidspatroon.

Deze nota wordt ondertekend mede namens de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip