



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juni 2023 nr. 2023-0000311186, tot uitvoering van de Wet invoering minimumuurloon (Regeling invoering minimumuurloon)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 12, vierde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, artikel 44, achtste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, artikel 58, zevende lid, van de Wet arbeid en zorg, artikelen 2:52, derde lid, en 3:10, derde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, artikelen 3, eerste lid, en 9 van de Kaderwet SZW-subsidies, en artikelen 8, derde lid, onderdeel c, en 22 van de Wet arbeid vreemdelingen;

Besluit:

ARTIKEL I. REGELING MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG

Artikel 2 van de Regeling minimumloon en minimumvakantiebijslag vervalt.

ARTIKEL II. REGELING SAMENLOOP ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERING MET INKOMEN

In artikel 4, vierde lid, van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen wordt 'artikel 8, eerste lid, onderdeel a' vervangen door 'artikel 8, eerste lid, onderdeel b', wordt '22 jaar' vervangen door '21 jaar' en wordt 'de normale arbeidsduur' vervangen door '36 uur per week'.

ARTIKEL III. REGELING TEGEMOETKOMING STOFFENGERELATEERDE BEROEPSZIEKTEN

In artikel 13 van de Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten wordt 'artikel 8, eerste lid, onder a' vervangen door 'artikel 8, eerste lid, onder b'.

ARTIKEL IV. REGELING TEGEMOETKOMING WAJONGERS

In artikel 2, vijfde lid, van de Regeling tegemoetkoming Wajongers wordt 'artikel 8, eerste lid, onderdeel a' vervangen door 'artikel 8, eerste lid, onderdeel b'.

ARTIKEL V. REGELING UITVOERING WET ARBEID VREEMDELINGEN 2022

Bijlage I. Uitvoeringsregels, behorende bij de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022, wordt als volgt gewijzigd:

1. In paragraaf 8.1.f Minimumloon wordt 'het wettelijk minimummaandloon als bedoeld in artikel 8, eerste lid onderdeel a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)' vervangen door 'het wettelijk minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)'.
2. In paragraaf 8.3.b.2 Geestelijk bedienaren: kloosterlingen en zendelingen wordt 'minimummaandloon, bedoeld in artikel 8, onderdeel a, van de WML' steeds vervangen door 'minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de WML'.
3. In paragraaf 8.3.c.2 Stagiairs HBO en universitair wordt 'minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de WML' vervangen door 'minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de WML'.
4. In paragraaf 8.3.c.3 Stagiairs MBO wordt 'minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de WML' vervangen door 'minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de WML'.
5. In paragraaf 8.3.c.4 Stagiairs in het kader van het Young Workers Exchange Program wordt 'minimum(jeugd)loon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de WML' vervangen door 'minimum(jeugd)loon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de WML'.



ARTIKEL VI. INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop Wet invoering minimumuurloon in werking treedt.

ARTIKEL VII. CITEERTITEL

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling invoering minimumuurloon.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*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 5 ministeriële regelingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ die nodig zijn in verband met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon. Belangrijkste gevolg van de inwerkingtreding van deze wet is dat in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag een uniform wettelijk minimumuurloon wordt opgenomen.

2. Aanleiding

Op 23 mei 2023 is de Wet invoering minimumuurloon gepubliceerd in het Staatsblad²; de beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2024. De Wet invoering minimumuurloon wijzigt onder andere de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Dit betreft een initiatiefwet van de leden Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks). Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon is voor eenieder 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.

Artikel 8, eerste lid, van de Wml vóór inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon

Vóór 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.

¹ Het Ministerie van Justitie en Veiligheid wijzigt zelf de onder haar verantwoordelijkheid vallende Regeling naturalisatietoets Nederland, Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke eenheid en Voorschrift Vreemdelingen. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport wijzigt zelf de onder haar verantwoordelijkheid vallende Subsidieregeling donatie bij leven en Algemene bij- en toeslagregeling AOR 2002. In de Subsidieregeling ESF 2014–2020 wordt ook verwezen naar artikel 8 van de Wml, maar deze regeling loopt tot uiterlijk 31 maart 2023 en behoeft daarom geen aanpassing.

² Stb. 2023, 168.

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

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

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



Nieuw artikel 8, eerste lid, van de Wml

Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon is in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml een uniform wettelijk minimumuurloon geregeld. Het minimumuurloon is 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 is 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 is 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 ministeriële regelingen

Deze regeling strekt ertoe om de ministeriële regelingen die verwijzen naar het oude 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 of uitwerking van een voorwaarde of drempel (bijvoorbeeld bij kwijtschelding van een studieschuld of als subsidievoorwaarde)⁷. Ook in die gevallen wordt verwezen naar het referentiemaandloon.

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 minimumuurloon.

4. Financiële effecten en regeldrukgevolgen

Budgettaire effecten

Dit besluit is zuiver gericht op het technisch kunnen uitvoeren van de Wet invoering minimumuurloon en heeft geen financiële effecten. Hieronder zijn de budgettaire gevolgen van de Wet invoering minimumuurloon weergegeven op basis van actuelere cijfers dan bij het indienen van het wets-

⁶ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6, p. 16 e.v. (artikel I, onderdeel b).

⁷ Besluit studiefinanciering 2000 en artikel 3 van het Reintegratiebesluit.



voorstel ter invoering van een minimumuurloon⁸, waardoor de bedragen afwijken.

Effecten op uitkeringen van de Wet invoering minimumuurloon 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). Hierbij geldt een groei vanaf het moment van invoering.

Totaal aan budgettaire effecten

x € mln.	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

Het ontwerpbesluit invoering minimumuurloon en de ontwerpregelgeving invoering minimumuurloon zijn ter uitvoeringstoets voorgelegd aan de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA), het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), de Belastingdienst, de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Sociale Verzekeringsbank (SVB), de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). De Belastingdienst heeft het ontwerpbesluit specifiek getoetst op de aanpassing van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Het oordeel van de Belastingdienst is dat de aanpassing uitvoerbaar is en invoering per 1 januari 2024 mogelijk is. DUO heeft aangegeven dat de aanpassingen in het ontwerpbesluit en de ontwerpregelgeving geen invloed hebben op de uitvoering van de wettelijke en andere uitvoeringstaken, welke bij DUO zijn belegd. De VNG heeft geen opmerkingen op de uitvoerbaarheid van het ontwerpbesluit en de ontwerpregelgeving.

De IND heeft aangegeven dat geen uitvoeringstoets nodig is, aangezien het een technische wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen betreft.

Het ontwerpbesluit is eveneens neergelegd bij de politievakorganisaties voor formele afstemming. Daarnaast heeft internetconsultatie over het ontwerpbesluit invoering minimumuurloon en de

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).



ontwerpregeling invoering minimumuurloon plaatsgevonden in de periode van 30 juni 2022 tot en met 28 juli 2022.

Uitvoeringstoets UWV

Het UWV acht de wijzigingen in het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling per 1 januari 2024 uitvoerbaar op voorwaarde dat de implementatieopdracht uiterlijk 1 september 2023 wordt ontvangen.

Daarbij zijn in de uitvoeringstoets enkele opmerkingen gemaakt rondom de effecten van de wijzigingen van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. Deze amvb is opgenomen in het Besluit invoering minimumuurloon. Voor de volledigheid wordt derhalve voor de opmerkingen van het UWV verwezen naar paragraaf 5 van de nota van toelichting bij het Besluit invoering minimumuurloon.

Uitvoeringstoets SVB

De SVB acht het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling uitvoerbaar en handhaafbaar; het betreft enkel een aantal kleine technische wijzigingen. De SVB stelt vast dat de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2024 haalbaar is. Door de SVB wordt wel als voorwaarde gesteld dat uitgegaan mag worden van het actuele en geïndexeerde bedrag van het minimumloon en niet het in het initiatiefwetsvoorstel invoering minimumuurloon genoemde bedrag van het minimumloon uit 2020.¹⁰ Er dient inderdaad te worden uitgegaan van de actuele bedragen. Artikel XXXXI, tweede lid, van het initiatiefwetsvoorstel maakt het mogelijk om na de inwerkingtreding van de wet bij de eerste toepassing de bedragen van het minimumuurloon en het referentiemaandbedrag (artikel 8, eerste lid, onderdeel a en b, van de Wml) te geven bij ministeriële regeling. Daarmee wordt geregeld dat onafhankelijk van de doorlooptijd van het wetsvoorstel het meest recente minimumloon bij de eerste toepassing van het wetsvoorstel bij ministeriële regeling wordt gegeven. Het lijkt voor de hand te liggen dat dit wordt gecombineerd met de reguliere indexatie van de Wml-bedragen per 1 januari 2024 en deze ministeriële regeling wordt naar verwachting uiterlijk in oktober 2023 gepubliceerd in de Staatscourant.

Handhavingstoets NLA

De NLA acht het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling uitvoerbaar en handhaafbaar. In haar uitvoeringstoets heeft de NLA verzocht om de rekenfactor van 4,33 weken per maand die in de Wet invoering minimumuurloon was opgenomen als berekeningsmethodiek bij het omrekenen van het minimummaandloon naar het minimumuurloon te wijzigen naar 4 1/3 weken per maand. Voor de ministeriële regelingen die in de onderhavige regeling worden gewijzigd, is deze omrekening echter niet aan de orde. Dit was wel aan de orde voor een amvb die opgenomen is in het Besluit invoering minimumuurloon. Voor de volledigheid wordt derhalve voor het verzoek van de NLA verwezen naar paragraaf 5 van de nota van toelichting bij het Besluit invoering minimumuurloon.

Advies ATR

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

Internetconsultatie

Het ontwerpbesluit invoering minimumuurloon en de ontwerpregeling invoering minimumuurloon hebben van 30 juni 2022 tot en met 28 juli 2022 open gestaan voor internetconsultatie. De consultatie heeft 50 reacties opgeleverd, te weten van brancheorganisaties (Koninklijke VBW, Cumela en Nederlandse Veiligheidsbranche), sociaal werkbedrijf WSD, de gezamenlijke branches in brede detailhandel en winkelambachten (ANKO, CBL, Dibevo, KNS, NBOV, RND, Vakcentrum voor zelfstandig retailondernemers, NSO Retail, Ambachtelijke Versdetailhandel Nederland, Koninklijke CVAH, KNDB, Koninklijke INretail, MKB-Nederland Nationale Winkelraad, Techniek Nederland, VGL, VNV, Koninklijke VBW) en 38 reacties van burgers dan wel ondernemers waarvan 30 anoniem.

De reacties zien op het principe en de gevolgen van de invoering van een minimumuurloon al dan niet in combinatie met de bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon. De internetconsultatie was echter gericht op het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling ter invoering van een minimumuurloon en niet de Wet invoering minimumuurloon of de bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon. De bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon valt buiten het bestek van het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling en eveneens buiten de Wet invoering minimumuurloon waaruit de aanpassin-

¹⁰ Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 5



gen in het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling voortvloeien. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat de Wet invoering minimumuurloon ten tijde van de internetconsultatie reeds was aangenomen door de Tweede Kamer. De reacties vallen derhalve buiten het bestek van het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling.

II. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I. Regeling minimumloon en minimumvakantiebijslag

Met de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon 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.

Artikelen II tot en met V. De Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen, de Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten, de Regeling tegemoetkoming Wajongers en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022

In de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen, de Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten, de Regeling tegemoetkoming Wajongers en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022, 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 arbeidsongeschiktheids-uitkering met inkomen wordt voorts een omissie hersteld, door de verwijzing naar de leeftijdsgrens van het minimumjeugdloon te wijzingen in de huidige grens (jonger dan 21 jaar).

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