



Open Teelten 2024 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 maart 2024 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Open Teelten

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies B.V. namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland), Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO), Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos) en Koninklijke Algemeene Vereniging voor Bloembollencultuur (KAVB);

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Open Teelten¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 3 lid 16, 17 en 28 komen te luiden:

16. Maandloon: Het uurloon vermenigvuldigd met factor (38 x 52,2 gedeeld door 12). Hierbij is het uitgangspunt een 38-urige werkweek. Bij een kortere of langere arbeidsduur per week wordt het maandloon naar rato aangepast.

17. Weekloon: Het uurloon vermenigvuldigd met het aantal overeengekomen (gemiddelde) arbeidsuren per week.

28. Inlenersbeloning:

1. De rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
 - a. Het geldende periodeloon in de schaal behorende bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld. Voor de inschaling wordt verwezen naar lid 28 onder 2.
 - b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld.
 - c. Alle toeslagen.
 - d. Initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever.
 - e. Alle kostenvergoedingen.
 - f. Periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald). Voor de toepassing hiervan wordt verwezen naar lid 28 onder 3.
 - g. Vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt).
 - h. Eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige

¹ Stcrt. 8 mei 2023, nr. 10356.



uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld.

- i. Thuiswerkvergoedingen.
 - j. Vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).
 - Onder vaste eindejaarsuitkeringen worden alle inkomensbestanddelen verstaan die jaarlijks dan wel anders periodiek repeterend worden uitgekeerd, zoals een 13de maand, eindejaarsuitkering en kerstgratificatie.
 - Toekenning vindt plaats volgens de bij de opdrachtgever geldende afspraken, zoals het moment van uitbetalen (bepaalde datum en/of bij einde dienstverband) en de voor de toekenning geldende voorwaarden.
 - Als er bij de opdrachtgever afspraken zijn gemaakt om de vaste eindejaarsuitkering onder te brengen in een systeem van uitruil van arbeidsvoorwaarden zoals een individueel keuzebudget (IKB) en dat (deel van de) uitruilregeling niet reeds aan de uitzendkracht wordt uitbetaald, dan wordt de vaste eindejaarsuitkering herleidbaar in de uitruilregeling bij de opdrachtgever toegekend aan de uitzendkracht onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever.
2. *Inschaling*
- a. Als het bij de opdrachtgever ten aanzien van het periodeloon in de schaal beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de werkervaring, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht.
 - b. Als de opdrachtgever bij de inschaling geen rekening houdt met de voor de functie relevante werkervaring dan wordt hier bij de uitzendkracht toch rekening mee gehouden. In dat geval kan de uitzendkracht niet worden ingeschaald in de laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is. De uitzendonderneming stelt dan in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de uitzendkracht.
 - c. Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap wordt – bij de inschaling minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een tredeverhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de uitzendkracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.
 - d. Voor het vaststellen van de relevante werkervaring van de uitzendkracht houdt de uitzendonderneming in elk geval rekening met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties verstrekt door de uitzendkracht.
 - e. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling en de uitzendonderneming is verplicht hieraan gevolg te geven.
3. *Periodieken*
- a. Periodieken worden op dezelfde wijze als bij opdrachtgever aan de uitzendkracht toegekend.
 - b. Als het toekennen van een periodiek bij de opdrachtgever afhankelijk is van de beoordeling van de uitzendkracht, dan geldt het volgende:
 - de uitzendkracht krijgt altijd een periodiek toegekend, behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever geen periodiek zou hebben ontvangen;
 - wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendkracht de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.
 - c. De uitzendkracht mag geen periodiek mislopen doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling voor het toekennen van een periodiek ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.'

Artikel 10 lid 6 komt te luiden:

'6. De piekarbeider ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimum (jeugd)uurloon.'

Artikel 11 lid 4 onder a komt te luiden:

4. **Beloning**

- a. De seizoenarbeider ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimumuurloon. Voor de bepaling van het weekloon wordt het wettelijk minimumuurloon vermenigvuldigd met 38 uur. Voor de bepaling van het maandloon wordt het wettelijk minimumuurloon vermenigvuldigd met factor (38 x 52,2 gedeeld door 12).

Hierbij wordt, indien van toepassing, het cao-jeugdloonpercentage gehanteerd. Zie bijlage V en Artikel 17 Lid 2 f. Bij de berekening van het week- en maandloon is het uitgangspunt een 38-urige werkweek.'



Artikel 12 lid 2 komt te luiden:

2. Beloning

De zaterdaghulp ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimumuurloon. Voor de jeugdlonen wordt het cao-jeugdloonpercentage gehanteerd. Bij de berekening van het week- en maandloon is het uitgangspunt een 38-urige werkweek. Zie bijlage V en Artikel 17, Lid 2 f.'

Artikel 17 lid 1 onder c komt te luiden:

1. Algemeen

c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als bijlage IV.B opgenomen.'

Artikel 18 lid 3 en lid 4 komen te luiden:

'3. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk afspraken maken over vorm van prestatiebeloning, waarbij als minimum de uurloon tabellen gelden opgenomen in deze cao.'

Lonen

4. Verhoging en uitkering

De feitelijke lonen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- a. Per 1 maart 2023: 5,0%
- b. Per 31 december 2023: 3,0%

In de loontabellen, opgenomen in bijlage IV.B zijn bovenstaande loonsverhogingen verwerkt. In bijlage II is de berekeningswijze van de loonsverhoging voor de Open Teelten alle sectoren vermeld.'

Artikel 41 lid 1 sub b en c komen te luiden:

1. Afstandsvergoeding

b. De in a genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:

- i. Meer dan 10 km tot en met 15 km:
met ingang van:
 - 1-1-2024: € 4,29 per gewerkte dag.
- ii. Meer dan 15 km:
met ingang van:
 - 1-1-2024: € 5,94 per gewerkte dag.

Bovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.

- c. Verworven rechten met betrekking tot de afstandsvergoeding worden gerespecteerd. Het betreft een afstandsvergoeding behorend bij een afstand van meer dan 5 km tot en met 10 km. Deze is alleen nog van toepassing voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 1 juli 2002 in dienst waren bij een werkgever overeenkomstig Artikel 1, Lid 1, m.u.v. de bloembollenteelt, en bedraagt:
met ingang van:
 - 1-1-2024: € 3,38 per gewerkte dag.'

Bijlage II komt te luiden:

'BIJLAGE II TOELICHTING BIJ ARTIKEL 17 EN LOONTABELLEN BIJ ARTIKEL 17 LID 3 EN ARTIKEL 18

Loonsverhoging

De cao-lonen en de feitelijke lonen worden per 1 maart 2023 met 5% en per 31 december 2023 met 3% verhoogd.

Berekeningswijze

De loonsverhogingen worden in 4 achtereenvolgende stappen berekend.

Voor alle hierna vermelde stappen geldt dat de nieuwe bedragen worden afgerond met twee decimalen achter de komma.

Voor de jeugdlonen gelden de jeugdloonpercentages volgens onderstaande tabel.



Stap 1: De cao loonsverhoging wordt berekend over de cao-uurloon bedragen (21 jaar tot AOW leeftijd).

Stap 2: De jeugdurlonen worden afgeleid van het cao uurloon met 0 functiejaren.

Stap 3: De maandlonen (21 jaar tot AOW leeftijd) worden afgeleid van de urlonen (21 jaar tot AOW leeftijd) gebaseerd op een 38-urige werkweek, waarbij de volgende formule wordt gehanteerd: uurloon vermenigvuldigd met factor (38 x 52,2 gedeeld door 12) en afronding op twee decimalen.

Stap 4: De jeugdmaandlonen worden afgeleid van het maandloon met 0 functiejaren en vermenigvuldigd met het jeugdloonpercentage

Tabel met jeugdloonpercentage

Voor de cao jeugdlonen gelden de navolgende percentage:

- 15 jaar: 40%
- 16 jaar: 45%
- 17 jaar: 50%
- 18 jaar: 60%
- 19 jaar: 70%
- 20 jaar: 80%

De loontabellen zijn opgenomen in bijlage IV.B.

Indien bij toekomstige stijgingen van het WML het cao loon lager is, dan geldt het WML. Iedere werknemer moet per uur, ongeacht het aantal arbeidsuren per week, minimaal het wettelijk minimum-uurloon zoals vastgesteld door de overheid ontvangen.'

Bijlage IV.B wordt toegevoegd en komt te luiden:

'BIJLAGE IV.B LONEN PER 1 JANUARI 2024 OPEN TEELTEN ALLE SOORTEN, BIJ ARTIKEL 17 EN ARTIKEL 18 (N.A.V. DE INVOERING EN VERHOOGING VAN HET WETTELIJK MINIMUM (JEUGD)LOON PER 1 JANUARI 2024)

De loontabellen per 31 december 2023 zijn naar aanleiding van de invoering en verhoging van het wettelijk minimum (jeugd)uurloon per 1 januari 2024 aangepast. De rekenregels zoals onder andere weergegeven in bijlage II van de cao zijn hierbij niet gehanteerd. Alleen de bedragen onder het wettelijk minimum (jeugd)uurloon per 1 januari 2024 zijn opgehoogd naar het wettelijk minimum (jeugd)uurloon. Voor deze bedragen geldt dat de maandlonen zijn berekend door het wettelijk minimum (jeugd)uurloon te vermenigvuldigen met factor (38 x 52,2 gedeeld door 12). Deze bedragen zijn afgerond naar boven met twee decimalen achter de komma volgens de door de overheid gehanteerde afrondingssystematiek.

UURLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 4,84	€ 4,99	€ 5,21	€ 5,47	€ 5*,82	€ 6,22	€ 6,73
16 jaar	€ 5,45	€ 5,61	€ 5,86	€ 6,15	€ 6,55	€ 7,00	€ 7,57
17 jaar	€ 6,05	€ 6,24	€ 6,51	€ 6,84	€ 7,28	€ 7,78	€ 8,42
18 jaar	€ 7,26	€ 7,48	€ 7,81	€ 8,20	€ 8,73	€ 9,34	€ 10,10
19 jaar	€ 8,47	€ 8,73	€ 9,11	€ 9,57	€ 10,19	€ 10,89	€ 11,78
20 jaar	€ 10,62	€ 10,62	€ 10,62	€ 10,94	€ 11,64	€ 12,45	€ 13,46
21 jaar tot AOW leeftijd							
Startschaal	WML						
0 eerste halfjaar	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,67	€ 14,55	€ 15,56	€ 16,83
0 tweede halfjaar	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,67	€ 14,55	€ 15,56	€ 16,83
1	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,42	€ 14,18	€ 15,10	€ 16,24	€ 17,54
2	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,86	€ 14,67	€ 15,67	€ 16,86	€ 18,25
3	€ 13,27	€ 13,44	€ 14,26	€ 15,19	€ 16,25	€ 17,50	€ 19,00
4	€ 13,27	€ 13,79	€ 14,66	€ 15,65	€ 16,79	€ 18,15	€ 19,72
5		€ 14,08	€ 15,08	€ 16,16	€ 17,35	€ 18,78	€ 20,46
6			€ 15,49	€ 16,64	€ 17,95	€ 19,44	€ 21,18
7				€ 17,12	€ 18,50	€ 20,06	€ 21,90
8					€ 19,06	€ 20,70	€ 22,63



UURLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
9						€ 21,36	€ 23,35
10							€ 24,05

MAANDLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 800,05	€ 824,52	€ 860,88	€ 903,86	€ 962,05	€ 1.028,83	€ 1.112,80
16 jaar	€ 900,06	€ 927,58	€ 968,49	€ 1.016,84	€ 1.082,30	€ 1.157,43	€ 1.251,90
17 jaar	€ 1.000,07	€ 1.030,65	€ 1.076,11	€ 1.129,83	€ 1.202,56	€ 1.286,04	€ 1.391,00
18 jaar	€ 1.200,08	€ 1.236,77	€ 1.291,33	€ 1.355,79	€ 1.443,07	€ 1.543,24	€ 1.669,20
19 jaar	€ 1.400,09	€ 1.442,90	€ 1.506,55	€ 1.581,76	€ 1.683,58	€ 1.800,45	€ 1.947,40
20 jaar	€ 1.755,49	€ 1.755,49	€ 1.755,49	€ 1.807,72	€ 1.924,10	€ 2.057,66	€ 2.225,60
21 jaar tot AOW leeftijd							
Startschaal	WML ¹						
0 eerste halfjaar	€ 2.193,54	€ 2.193,54	€ 2.193,54	€ 2.259,65	€ 2.405,12	€ 2.572,07	€ 2.782,00
0 tweede halfjaar	€ 2.193,54	€ 2.193,54	€ 2.193,54	€ 2.259,65	€ 2.405,12	€ 2.572,07	€ 2.782,00
1	€ 2.193,54	€ 2.193,54	€ 2.218,33	€ 2.343,95	€ 2.496,03	€ 2.684,47	€ 2.899,36
2	€ 2.193,54	€ 2.193,54	€ 2.291,06	€ 2.424,95	€ 2.590,25	€ 2.786,96	€ 3.016,73
3	€ 2.193,54	€ 2.221,63	€ 2.357,18	€ 2.510,91	€ 2.686,13	€ 2.892,75	€ 3.140,70
4	€ 2.193,54	€ 2.279,49	€ 2.423,30	€ 2.586,95	€ 2.775,39	€ 3.000,20	€ 3.259,72
5		€ 2.327,42	€ 2.492,72	€ 2.671,25	€ 2.867,96	€ 3.104,33	€ 3.382,04
6			€ 2.560,50	€ 2.750,59	€ 2.967,14	€ 3.213,43	€ 3.501,05
7				€ 2.829,94	€ 3.058,05	€ 3.315,92	€ 3.620,07
8					€ 3.150,62	€ 3.421,71	€ 3.740,74
9						€ 3.530,81	€ 3.859,76
10							€ 3.975,47

¹ Sinds de invoering van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 is niet langer sprake van een wettelijk minimumloon per maand. Het maandloon in de startschaal wordt berekend door het wettelijk minimumuurloon van een 21-jarige te vermenigvuldigen met factor (38 x 52,2 gedeeld door 12).

Bijlage V komt te luiden:

'BIJLAGE V WETTELIJK MINIMUMLOON

Zie Artikel 11 Lid 4 van de cao Open Teelten.

Het wettelijk minimumloon, dan wel afgeleide hiervan, geldt voor de groepen werknemers genoemd in Artikel 10 (Piekarbeider), Artikel 11 (Seizoenarbeider), Artikel 12 (Zaterdaghulp) en Artikel 17 lid 2 d (Werknemers met een arbeidsbeperking).

Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe WML bedragen.

- a. Seizoenarbeiders en Zaterdaghulpen en Werknemers met een arbeidsbeperking:
 - Het uurloon wordt berekend door het wettelijk minimumuurloon van een 21 jarige te vermenigvuldigen met het cao jeugdloonpercentage (Seizoenarbeiders en Zaterdaghulpen) dan wel met de periodiektoeslag (Werknemers met een arbeidsbeperking).
 - Het weekloon wordt berekend door het naar boven afgeronde uurloon te vermenigvuldigen met het aantal arbeidsuren van 38 in de sector Open Teelten.
 - Het maandloon wordt berekend door het naar boven afgeronde uurloon te vermenigvuldigen met factor (38 x 52,2 gedeeld door 12).

Afronding met twee decimalen achter de komma vindt naar boven plaats volgens de door de overheid gehanteerde afrondingsystematiek.

- b. Piekarbeiders: het uurloon volgt de door de overheid gepubliceerde afgeronde bedragen.



Wettelijk minimumloon¹

Ingangsdatum	per uur		
1 januari 2024	€ 13,27		

¹ vermeld is het bedrag voor een 21-jarige en ouder
Voor seizoenarbeiders en zaterdaghulpverleners geldt het cao-jeugdloonpercentage, Artikel 11 en Artikel 12
Voor piekarbeiders geldt het wettelijk jeugdloonpercentage, Artikel 10 Lid 6.

Cao-jeugdloon percentages voor Seizoenarbeiders en Zaterdaghulpverleners:

Van toepassing per 1 januari 2024 ¹				
Leeftijd	% van het WML	uurloon	Weekloon afgeleid van uurloon	Maandloon afgeleid van uurloon
21 jaar en ouder	100%	€ 13,27	€ 504,26	€ 2.193,54
20 jaar	80%	€ 10,62	€ 403,56	€ 1.755,49
19 jaar	70%	€ 9,29	€ 353,02	€ 1.535,64
18 jaar	60%	€ 7,97	€ 302,86	€ 1.317,45
17 jaar	50%	€ 6,64	€ 252,32	€ 1.097,60
16 jaar	45%	€ 5,98	€ 227,24	€ 988,50
15 jaar	40%	€ 5,31	€ 201,78	€ 877,75

¹ De overheid past het wettelijk minimumloon twee keer per jaar aan: per 1 januari en 1 juli.

Wettelijk minimum (jeugd)loon voor Piekarbeiders¹:

Van toepassing per 1 januari 2024		
Leeftijd	% van het WML	uurloon
21 jaar en ouder ¹	100%	€ 13,27
20 jaar	80%	€ 10,62
19 jaar	60%	€ 7,96
18 jaar	50%	€ 6,64
17 jaar	39,5%	€ 5,24
16 jaar	34,5%	€ 4,58
15 jaar	30%	€ 3,98

¹ De overheid past het wettelijk minimumloon twee keer per jaar aan: per 1 januari en 1 juli.

Werknemers met arbeidsbeperking. Zie ook Artikel 17 Lid 2 d.

Voor de werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet te weten werknemers met een WSW-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, werknemers met een WSW indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen, is naast het bestaande loongebouw een aparte loonschaal ingevoerd.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal – dat wil zeggen uitgezonderd de bestaande (lagere) loonschalen voor specifieke doelgroepen zoals gelegenheidswerknemers, starters – substantieel hoger is dan 120% WML, zal het maximum van de nieuwe specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn.

De nieuwe loonschaal kent groeistappen die aansluiten op de bestaande stappen in het bestaande loongebouw. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is.

NB. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren, werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.



Loontabel voor werknemers met arbeidsbeperking

Loontabel Periodiektoeslag Uurloon per 1 januari 2024			Weekloon afgeleid van uurloon	Maandloon afgeleid van uurloon
Aanvang	100% WML 21 jaar ¹	€ 13,27	€ 504,26	€ 2.193,54
Na 1 jaar	WML*1,04	€ 13,81	€ 524,78	€ 2.282,80
Na 2 jaar	WML*1,08	€ 14,34	€ 544,92	€ 2.370,41
Na 3 jaar	WML*1,12	€ 14,87	€ 565,06	€ 2.458,02
Na 4 jaar	WML*1,16	€ 15,40	€ 585,20	€ 2.545,62
Na 5 jaar	WML*1,2	€ 15,93	€ 605,34	€ 2.633,23

¹ De overheid past het wettelijk minimumloon twee keer per jaar aan: per 1 januari en 1 juli. Voor jeugdigen zijn de jeugdloonpercentages van toepassing.

B

Dictum III wordt als volgt gewijzigd en komt te luiden:

'Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen per 1 januari 2024 lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de nieuwe wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat per 1 januari 2024 in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 21 maart 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekhan*