

Vergaderjaar 2022–2023

**36 415**

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

**Nr. 3 HERDRUK<sup>1</sup>**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. Algemeen**

##### **§ 1. Inleiding**

Dit wetsvoorstel beoogt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving, de socialezekerheidswetgeving als wetgeving rondom de structuur van de uitvoeringsorganisaties.

Het wetsvoorstel bevat onder andere wijzigingen die voortvloeien uit door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en de Sociale verzekeringsbank (hierna: SVB) aangedragen aandachtspunten in de uitvoering. Ook ziet het wetsvoorstel op wijziging van wetgeving op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor Caribisch Nederland. Het gaat hierbij om tekstuele aanpassingen, technische verbeteringen en verheldering van bepaalde punten. Tot slot dienen enkele voorstellen ter verduidelijking en nadere invulling van eerder gemaakte beleidskeuzes en het herstellen van omissies. Met de voorgestelde wijzigingen worden geen substantiële beleidswijzigingen beoogd. Het wetsvoorstel behelst derhalve enkel zogenoemd «klein beleid». Hiermee voldoet het wetsvoorstel aan de drie criteria die de regering in de brief van 20 juli 2011 heeft gesteld aan verzamelwetgeving, namelijk onderlinge samenhang, geen omvangrijke en complexe onderdelen en geen politiek omstreden inhoud.<sup>1</sup> Het wetsvoorstel heeft geen (substantiële) financiële consequenties. De meeste wijzigingen hebben geen financiële consequenties. Bij de onderwerpen die wel beperkte financiële consequenties hebben, is dit nader beschreven in de toelichting. De kleine beleidsmatige wijzigingen worden hieronder per onderwerp toegelicht. In het artikelsgewijze deel van de memorie van toelichting wordt nader ingegaan op de verschillende wijzigingsvoorstellen.

<sup>1</sup> I.v.m. correctie in het opschrift

<sup>1</sup> *Kamerstukken I* 2010/11, 32 500 VI, M. Zie ook Aanwijzing 6.4 van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

## **§ 2. Klein beleid**

### **§ 2.1 ARTIKEL VII WERKLOOSHEIDSWET**

In artikel 16, tweede lid, WW wordt geregeld dat een verlies aan (arbeids-)uren van minder dan 5 uur niet tot een recht op WW-uitkering kan leiden in de situatie dat dat verlies, gelet op het totale patroon van werken (inclusief eventuele niet verzekeringsplichtige uren), minder bedraagt dan de helft van het totale aantal (arbeids)uren (inclusief niet verzekeringsplichtige uren). Met ingang van 1 januari 2013 is het begrip arbeidsuren geïntroduceerd in de WW en is (ook) artikel 16 WW hierop aangepast. Nu blijkt dat deze aanpassing niet juist is geweest. Op grond van de tekst van artikel 16, tweede lid, WW zoals die vanaf 1 januari 2013 luidt, wordt het resterende aantal arbeidsuren vergeleken met het gemiddelde aantal arbeidsuren, terwijl het de bedoeling is dat de verloren arbeidsuren vergeleken worden met het gemiddeld aantal arbeidsuren. Met onderhavige wijziging wordt deze omissie hersteld en sluit de wettekst (weer) aan bij de uitvoeringspraktijk.

### **§ 2.2 ARTIKEL VIII WET ARBEID EN ZORG**

In de Wet arbeid en zorg is geregeld dat bepaalde personen, zoals een directeur grootaandeelhouder, die niet voorkomen in de polis administratie van het UWV eveneens een uitkering kunnen krijgen in verband met het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof. De uitkering bedraagt, naar rato van de arbeidsduur per week, 70% van het minimumloon per maand. De pro rato berekening vindt plaats ongeacht de variabele normomvang van een fulltime arbeidsovereenkomst. De normomvang kan variëren tussen de 36 en 40 uren per week. Voor de berekening van de uitkering wordt echter standaard uitgegaan van 40 uren. Hiermee wordt bereikt dat het UWV niet steeds de normomvang van een fulltime arbeidsovereenkomst hoeft uit te vragen en te controleren. Gekozen is voor 40 uur omdat in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van ten hoogste 40 uren wordt uitgegaan (artikel 12, derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

De norm van 40 uur is met ingang van 2 augustus 2022 opgenomen in de artikelen 4:2, zevende lid, en 6:3, zevende lid, van de Wet arbeid en zorg. In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof is opgenomen dat de norm van 40 uren zal worden gewijzigd in 36 uur indien het voorstel van wet van het lid Gijs van Dijk (inmiddels de leden Kathmann en Maatoug), houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon en enige andere wijzigingen (Wet invoering minimumuurloon) (Kamerstukken 35 335) tot wet wordt verheven en in werking treedt (zie Kamerstukken II 2020/21, 35 613, nr. 3, pag. 24).

Nu de Wet invoering minimumuurloon in beide kamers is aanvaard kan voornoemde wijziging worden doorgevoerd. De inwerkingtreding van deze wijziging zal op hetzelfde moment plaatsvinden als de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon.

#### *Onderdeel B (artikel 6:1)*

De Wet betaald ouderschapsverlof wijzigde de Wet arbeid en zorg (Wazo), de Wet flexibel werken (Wfw) en enige andere wetten in verband met de implementatie in de Nederlandse wetgeving van Richtlijn 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. De richtlijn beoogt het evenwicht tussen werk en privéleven en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te nemen. Daartoe bevat de richtlijn maatregelen op het gebied van verlof voor zorgtaken en flexibel werken. Deze maatregelen zijn geïmplementeerd in de wet betaald ouderschapsverlof.

De Wet betaald ouderschapsverlof wijzigde abusievelijk niet de bepaling dat een werknemer die arbeid buiten Nederland verricht, recht op ouderschapsverlof heeft, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Dit is echter niet in lijn met de Richtlijn 2019/1158, omdat die richtlijn het recht geeft op 4 maanden ouderschapsverlof, waarvan 2 maanden betaald (in Nederland omgezet in 9 weken). Het weigeren van verlof wegens zwaarwegend dienstbelang is niet toegestaan volgens deze richtlijn. Voor de volledigheid zij opgemerkt, dat de inroostering wel kan worden gewijzigd. Dat laatste is reeds geregeld in 6:5 van de Wazo.

### **§ 2.3 ARTIKEL X WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN**

Wanneer een persoon op 1 juli van een kalenderjaar recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij een arbeidsongeschiktheid van 35% of meer of recht heeft op arbeidsondersteuning, heeft deze persoon daarnaast recht op een tegemoetkoming. Dat regelt artikel 3:75 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: Wajong). Met de Wet vereenvoudiging Wajong zijn de arbeidsongeschiktheidsklassen uit de oWajong gehaald. Alle personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de oWajong vallen hiermee onder de doelgroep van de tegemoetkoming jonggehandicapten. Met voorliggende wijziging van artikel 3:75, eerste lid, van de Wajong, wordt de doelgroepomschrijving weer in lijn gebracht met de rest van de wet door de eis van een arbeidsongeschiktheid van 35% of meer te laten vervallen.

### **§ 2.4 ARTIKEL XI WET ARBEIDSVORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE**

*Artikel X. Wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie*

#### *Onderdeel A*

Op grond van artikel 8 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) is het verplicht om een melding te doen van werknemers die worden gedetacheerd naar Nederland. De buitenlandse dienstverrichter moet in die melding een aantal gegevens invoeren. Dit artikel betreft de implementatie van artikel 9, eerste lid, onderdeel a, van de Handhavingsrichtlijn<sup>2</sup>. Bij de implementatie van dit onderdeel is besloten om onder meer de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon op te nemen in de selectie van gegevens die de buitenlandse dienstverrichter al tijdens de melding moet invoeren. Dit omdat werd voorzien dat het een risico-

<sup>2</sup> Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (PbEU 2014, L159/11).

indicator betreft, die van invloed kan zijn voor de risicoanalyse van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Er zijn signalen ontvangen van de Europese Commissie (EC) waaruit blijkt dat het mogelijk een ongerechtvaardigde inbreuk op het vrij verkeer van diensten oplevert om dit specifieke gegeven op te vragen, omdat het niet is opgenomen in de opsomming, genoemd in het voornoemde onderdeel in de Handhavingsrichtlijn. Eveneens is gebleken dat het gegeven niet meegenomen wordt in de risicoanalyses van de Arbeidsinspectie, voornamelijk omdat de loonverantwoordelijke slechts in een zeer klein percentage van de meldingen een ander dan de werkgever is. Er zijn geen plannen om het in de toekomst op te nemen in de risicoanalyse.

Daarom wordt middels deze wijziging het vereiste voor de voor loon verantwoordelijke persoon verwijderd in het eerste en zesde lid van artikel 8.

De wijziging op grond van het derde lid van onderdeel A heeft betrekking op het actueel houden van de melding. Dat de melding door de dienstverrichter en de meldingsplichtige zelfstandige actueel moet worden gehouden, kan nu worden afgeleid uit de verplichting dat de melding juist moet zijn.<sup>3</sup> Dit wordt uitdrukkelijk beoogd door de Handhavingsrichtlijn.<sup>4</sup>

Met de Implementatiewet Richtlijn 1057/2020/EU inzake detachering in de wegvervoersector is er voor de wegvervoersector een alternatieve meldplicht ingevoerd, in artikel 9e WagwEU. Dit artikel kent een tweede lid, waarin expliciet de verplichting is opgenomen om de detachingsverklaring actueel te houden. Om te voorkomen dat door de formulering van dit nieuwe artikel 9e de indruk ontstaat dat de algemene meldplicht van artikel 8 niet actueel gehouden hoeft te worden, dan wel dat deze verplichting niet effectief kan worden gehandhaafd, wordt de verplichting om de melding actueel te houden ook expliciet gemaakt in artikel 8 WagwEU. Met het voorgestelde nieuwe negende lid wordt dus een verduidelijking beoogd.

#### *Onderdeel B*

Op grond van onderdeel B wordt het eerste lid van artikel 9 WagwEU opnieuw vastgesteld, en wordt een wijziging aangebracht in het tweede lid. Inhoudelijk gaat het om wijzigingen die in drie delen behandeld worden; ten eerste de verwijdering van het vereiste over de documenten over de voor het loon verantwoordelijke persoon, ten tweede de aanpassing van de definitie van het loonstrookje en ten derde een aanpassing over de arbeidsovereenkomst of een gelijkwaardig document dat op de werkplek beschikbaar moet worden gehouden.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2015/16, 34 408, nr. 3: «Indien er gedurende de werkzaamheden veranderingen optreden in één van de verplichte gegevens, dient de dienstverrichter zijn melding aan te passen. Ditzelfde geldt indien de werkzaamheden de opgegeven duur overschrijden.»

<sup>4</sup> Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (PbEU 2014, L159/11). Zie overweging 25: «Een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter stelt de bevoegde instanties in de lidstaat van ontvangst onverwijld in kennis van elke significante wijziging in de informatie in de verklaring van de dienstverrichter, teneinde feitelijke controles op de arbeidsplaats mogelijk te maken.»

### 1. Verwijdering vereiste bewijsstuk voor loonverantwoordelijke

Gekoppeld aan het vereiste om de identiteit van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon te melden tijdens de melding, vereist artikel 9, eerste lid, momenteel om onder meer documenten over de identiteit van de voor het loon verantwoordelijke persoon beschikbaar te houden op de werkplek tijdens de duur van de detachering. Ook hier geldt dat er signalen zijn ontvangen dat dit vereiste verder gaat dan wat de Handhavingsrichtlijn mogelijk maakt in artikel 9, eerste lid, onderdeel b. Aangezien de voor het loon verantwoordelijke persoon in vrijwel alle gevallen ook zal blijken uit het loonstrookje dan wel het betalingsbewijs, die op grond van de WagwEU eveneens beschikbaar moeten zijn op de werkplek, wordt het specifieke vereiste voor de bewijsstukken voor de voor loon verantwoordelijke persoon geschrapt. Dit heeft dus geen substantiële invloed op de mogelijkheden om de regelgeving voor gedetacheerde werknemers te handhaven.

### 2. Aanpassing definitie loonstrookje

De Handhavingsrichtlijn maakt mogelijk dat de dienstverrichter kan worden verplicht om een aantal documenten beschikbaar te houden op de werkplek, zodat hier gebruik van gemaakt kan worden door de Arbeidsinspectie. Onder meer kunnen de lidstaten verplichten om, in de terminologie van de richtlijn, loonstrookjes beschikbaar te houden. Dit onderdeel is destijds geïmplementeerd door in artikel 9 WagwEU te verwijzen naar artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW). De EC signaleert echter dat dit BW-artikel eisen stelt aan de loonopgave, die mogelijk niet in elke lidstaat gelden. Het zou dan ook een onevenredige administratieve belasting vormen voor dienstverrichters om het loonstrookje in deze specifieke vorm beschikbaar te maken. Daarom wordt de verwijzing naar dit BW-artikel vervangen door de in de richtlijn gebruikte term loonstrookje.

Het blijft echter belangrijk om vast te houden aan enkele minimale vereisten voor een loonstrookje uit dit BW-artikel, aan de hand waarvan de Arbeidsinspectie effectief en adequaat toezicht kan houden op de WagwEU. Zo wordt voorkomen dat de Arbeidsinspectie onduidelijke of fraudegevoelige documenten aantreft op de werkplek. De essentiële elementen van de loonstrook worden dan ook overgenomen in artikel 9, eerste lid, onderdeel a, WagwEU.

### 3. Aanpassing definitie arbeidsovereenkomst

Op grond van de Handhavingsrichtlijn mag ook «de arbeidsovereenkomst of een gelijkwaardig document in de zin van Richtlijn 91/533/EEG van de Raad» verplicht beschikbaar gemaakt worden op de werkplek. Richtlijn 91/533/EEG (inmiddels vervangen door Richtlijn 2019/1152<sup>5</sup>) is in Nederland geïmplementeerd in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Daarom is dit artikel van de Handhavingsrichtlijn geïmplementeerd door in artikel 9, eerste lid, WagwEU te verwijzen naar dit BW-artikel. Hierover zijn eveneens signalen ontvangen dat dit niet volledig conform de Handhavingsrichtlijn is. Aan artikel 7:655 BW zijn sinds de implementatie enkele elementen toegevoegd, die niet zijn opgenomen in het corresponderende artikel in Richtlijn 2019/1152. Daarnaast schrijft de Handhavingsrichtlijn voor dat een arbeidsovereenkomst of een gelijkwaardig document kan worden verlangd, terwijl het huidige artikel 9 WagwEU verplicht om zowel de arbeidsovereenkomst als het document,

<sup>5</sup> Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L186).

genoemd in artikel 6:755 BW beschikbaar te houden. Het kan een ongerechtvaardigde inbreuk op het vrij verkeer van diensten zijn om de buitenlandse dienstverrichter beide documenten in deze specifieke vorm beschikbaar te laten houden op de werkplek.

Daarom wordt voorgesteld het huidige artikel 9, eerste lid, onderdeel a, WagwEU te verwijderen en artikel 9, eerste lid, onderdeel c aan te passen om nauwer aan te sluiten op de formulering van de Handhavingsrichtlijn. Daarbij kunnen twee onderdelen, die wel in artikel 7:655 BW zijn opgenomen, achterwege blijven in het gewijzigde eerste lid, onderdeel b, van artikel 9 WagwEU. Ten eerste is het niet noodzakelijk dat de buitenlandse werkgever, in het document dat hij gedurende de detachering op de werkplek beschikbaar dient te houden, de opzegtermijnen vermeldt indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd, of de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld. Zulke arbeidsvoorwaarden vormen geen onderdeel van de «harde kern» van arbeidsvoorwaarden, en zijn uitdrukkelijk uitgezonderd van de uitgebreide harde kern die van toepassing wordt bij langdurige detacheringen (zie artikel 2, tweede lid, WagwEU). Deze voorwaarde wordt daarom niet opgenomen in het nieuwe wetsartikel. De gedetacheerde werknemer verliest geen bescherming met het schrappen van dit onderdeel, aangezien het nationale recht dat van toepassing is op diens arbeidsovereenkomst een vergelijkbare bepaling moet bevatten, ter implementatie van Richtlijn 2019/1152 inzake transparante arbeidsvoorwaarden. De buitenlandse werkgever blijft dus verplicht om deze informatie schriftelijk aan de werknemer mede te delen.

Ten tweede is het niet relevant of de werkgever in de arbeidsovereenkomst of het gelijkwaardige document informatie heeft opgenomen over de duur van die werkzaamheid en de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, indien de werknemer voor een langere termijn dan vier aaneengesloten weken werkzaam zal zijn buiten Nederland. Dit is niet aan de orde bij grensoverschrijdende detachering naar Nederland. Daarom wordt deze voorwaarde niet opgenomen in het nieuwe wetsartikel. Voor wat betreft de detachering *naar* Nederland kan deze informatie voldoende worden afgeleid uit andere onderdelen in dit artikel, met name de onderdelen 3, 4, 7 en 8 van lid 1, onder b, en uit de loonstroken, urenregistraties en betaalbewijzen.

Hieronder staat een overzicht van de elementen die de arbeidsovereenkomst of het «gelijkwaardige document» moet bevatten op grond van Richtlijn 2019/1152, de implementatie daarvan in artikel 7:655 BW, en het nieuwe onderdeel in artikel 9 WagwEU.

<b>Richtlijn 2019/1152</b>	<b>Artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek</b>	<b>Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, WagwEU (nieuw)</b>
de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie,	naam en woonplaats van partijen	1°. de identiteit van de partijen
de plaats van het werk	de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht en indien de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen	2°. indien de arbeid niet of niet hoofdzakelijk op een vaste werkplek wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen (van dit onderdeel wordt alleen het laatste deel overgenomen, aangezien de werkplek al in het kader van de meldingsplicht moet worden opgegeven, en deze documenten voorts al op de werkplek beschikbaar moeten worden gehouden – daarom wordt niet gevraagd om documentatie met betrekking tot die werkplek beschikbaar te houden, tenzij er nog andere werkplekken betrokken kunnen zijn dan de werkplek waar de controle door de Arbeidsinspectie wordt uitgevoerd)
de aard van de arbeid	de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid	3°. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid
de aanvangsdatum	het tijdstip van indiensttreding	4°. het tijdstip van indiensttreding
indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum, evenals de duur en voorwaarden van de eventuele proeftijd	indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de einddatum of de duur van de overeenkomst	5°. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de einddatum of de duur van de overeenkomst
de duur van betaald verlof	de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken	6°. de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken
de opzegtermijnen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd of de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld	de procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld	– (dit onderdeel vervalt)

Richtlijn 2019/1152	Artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek	Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, WagwEU (nieuw)
het basisloon, andere bestanddelen van het loon, inclusief overwerk, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen;	het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid	7°. het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid
de duur van de normale werkdag of -week indien het werkpatroon voorspelbaar is indien het werkpatroon onvoorspelbaar is, moet de werkgever de werknemer informeren over de referentiedagen en -uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken, de minimale termijn voor kennisgeving vóór de aanvang van het werk en het aantal gewaarborgde betaalde uren	indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht: 1°. geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten; of 2°. geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn: i. het beginsel dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren; ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten; en iii. de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn	8°. de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer
–	of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling	– (dit onderdeel vervalt omdat het niet rechtstreeks voortvloeit uit Richtlijn 2019/1152)

Richtlijn 2019/1152	Artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek	Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, WagwEU (nieuw)
de landen waar het werk moet worden verricht en de verwachte duur ervan; de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald; in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn; informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer naar zijn land geregeld is en de geldende voorwaarden.	indien de werknemer voor een langere termijn dan vier aaneengesloten weken werkzaam zal zijn buiten Nederland, het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht en de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is	– (dit onderdeel vervalt)
collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn op de arbeidsomstandigheden van de werknemer;	de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	9°. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
–	of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690, dan wel een payrollovereenkomst is als bedoeld in artikel 692	– (dit onderdeel vervalt omdat het niet rechtstreeks voortvloeit uit Richtlijn 2019/1152. Daarnaast zal dit gegeven ook blijken uit onderdeel 3; de aard van de arbeid)
–	of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan	– (dit onderdeel vervalt omdat het niet rechtstreeks voortvloeit uit Richtlijn 2019/1152. Daarnaast zal dit gegeven ook blijkt uit onderdeel 5; indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de einddatum of de duur van de overeenkomst)
–	of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, lid 9 en 10	– (dit onderdeel vervalt omdat het niet rechtstreeks voortvloeit uit Richtlijn 2019/1152. Daarnaast zal dit gegeven ook blijken uit onderdeel 3; de aard van de arbeid)
in het geval van uitzendkrachten, de identiteit van de inlenende onderneming (d.w.z. de onderneming die van de diensten van de uitzendkracht gebruikmaakt), indien en zodra deze bekend is.	In het geval van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is	(dit onderdeel vervalt omdat het gegeven ook zal blijken uit het eerste lid, onderdeel d; de identiteit van de dienstontvanger)

Richtlijn 2019/1152	Artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek	Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, WagwEU (nieuw)
indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum, evenals de duur en voorwaarden van de eventuele proeftijd	indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd	10°. indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd
het recht op opleiding, indien van toepassing	indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op scholing	11°. indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op scholing
de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen, voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is	voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever	– (dit onderdeel vervalt omdat het gegeven ook zal blijken uit het eerste lid, onder d; bewijsstukken voor de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen)

#### *Onderdeel C*

Deze wijziging hangt samen met de wijziging van onderdeel B. Naast artikel 9 WagwEU, bevat ook artikel 9f, tweede lid, WagwEU in onderdeel c een verwijzing naar de opgave als bedoeld in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Nu die verwijzing in artikel 9 wordt vervangen, gebeurt dat in artikel 9f WagwEU eveneens, door te verwijzen naar het gelijkwaardig document als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b.

#### *Onderdeel D*

Deze wijziging hangt samen met de wijziging in onderdeel A, waarmee een nieuw negende lid aan artikel 8 WagwEU wordt toegevoegd, met de verduidelijking dat de dienstverrichter een eenmaal ingediende melding ook actueel moet houden. Voorheen werd aangenomen dat de verplichting om de melding actueel te houden gold op grond van artikel 8, eerste lid, WagwEU. Het niet naleven van deze verplichting was dus beboetbaar op grond van artikel 12, tweede lid, onderdeel b, WagwEU, dat verwijst naar artikel 8, eerste lid. Nu de verplichting om de melding actueel te houden wordt opgenomen in een nieuw negende lid van artikel 8, dient artikel 12, tweede lid, onderdeel b, mede naar dit nieuwe negende lid te verwijzen.

### **§ 2.5 ARTIKEL XII WET INKOMENSVOORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE WERKLOZE WERKNEMERS EN ARTIKEL XIII WET INKOMENSVOORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE GEWEZEN ZELFSTANDIGEN**

Aan de hand van eerdere wijzigingen in de Participatiewet wordt de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ of IOAW/Z) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW of IOAW/Z) gewijzigd. Het buiten beschouwing houden van de doelgroepen behorende tot de IOAW/Z wordt met de beoogde wijzigingen hersteld.

## **Recht op een IOAW/Z-uitkering bij gedwongen opname**

In 2021 is de Wijziging van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg en de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten teneinde de uitvoering te vereenvoudigen en technische onvolkomenheden en omissies te herstellen, door het parlement aangenomen en in werking getreden<sup>6</sup>. Onderdeel van de wetswijziging is, in Artikel III, het gewijzigd amendement van het lid Kwint c.s.<sup>7</sup>. Met deze wijziging is artikel 13, derde lid, van de Participatiewet gewijzigd. De wijziging ziet erop toe dat bij een gedwongen opname op grond van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg en de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten – net zoals bij vrijwillige opname in een ggz-instelling – het recht op algemene bijstand behouden blijft. Hiermee wordt voorkomen dat mensen die gedwongen geholpen worden met hun geestelijke problemen tijdens of na de behandeling financiële problemen overhouden. Deze wijziging van de Participatiewet is op 1 januari 2022 in werking getreden.<sup>8</sup>

Met de voorliggende wijziging wordt de vrijlating ook geregeld voor personen met een uitkering op grond van de IOAW/Z. Beide uitkeringen vullen het (gezins)inkomen aan tot het bijstandsniveau. Door de indieners van het amendement is de doelgroep IOAW/Z niet bewust uitgesloten. De beoogde wijziging voorziet erin dat het onbedoeld buiten beschouwing houden van deze doelgroep wordt hersteld.

### *Financiële gevolgen*

Aangezien het aantal personen dat onder dwang is opgenomen in een ggz-instelling en met deze wijziging recht zou hebben op een uitkering op grond van de IOAW/Z zeer beperkt is, heeft de wetswijziging geen budgettaire gevolgen.

### **Vrijlating van inkomsten uit arbeid**

Met de Wet uitvoeren Breed Offensief (Stb. 2022, 499) is een nieuwe vrijlating van inkomsten uit arbeid in de Participatiewet geregeld. Het gaat om een vrijlating van 15% van de arbeidsinkomsten voor mensen die in deeltijd werken met loonkostensubsidie en nog aanvullend bijstand ontvangen. Op grond van artikel 10c van de Participatiewet kan ook voor mensen met een IOAW/Z-uitkering loonkostensubsidie worden ingezet. De vrijlating voor mensen die werken met loonkostensubsidie is met de Wet uitvoeren Breed Offensief alleen geregeld voor mensen met een bijstands-uitkering, niet voor mensen met een uitkering op grond van de IOAW/Z. Een klein aantal mensen met een aanvullende IOAW/Z-uitkering werkt in deeltijd met loonkostensubsidie. Met de voorliggende wijziging wordt de vrijlating ook geregeld voor deze doelgroep. Het onbedoeld buiten beschouwing houden van deze doelgroep bij de Wet uitvoeren Breed Offensief wordt met deze wijziging hersteld.

Omdat de uitkering op basis van de IOAW/Z als vangnet van de sociale zekerheid een complementair karakter heeft, worden – behoudens een aantal uitzonderingen – alle vermogens- en inkomensbestanddelen tot de middelen gerekend waarover betrokkene beschikt of redelijkerwijs kan beschikken. De regering wil bevorderen dat werken, ook in deeltijd, voor mensen met beperkingen loont. Daarom wordt in dit wijzigingsvoorstel voor hen een specifieke tijdelijke vrijlatingsregeling van inkomsten uit

<sup>6</sup> Stb. 2021, 468; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-468.html>.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 667, nr. 37.

<sup>8</sup> Stb. 2021, 523; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-523.html>.

arbeid voorgesteld met de mogelijkheid van verlenging, gelijk aan de vrijlatingsregeling die sinds 1 januari 2023 is ingevoerd in de Participatiewet. Mensen die niet uit de bijstand zijn gestroomd omdat zij in deeltijd werken met loonkostensubsidie, merken daardoor dat werken loont. Hieronder wordt deze wijziging toegelicht.

Werken moet lonen voor mensen die gaan werken vanuit een uitkering. De IOAW/Z biedt voor de colleges een aantal mogelijkheden om hen daartoe financieel te stimuleren, waaronder de gedeeltelijke vrijlating van inkomsten, voor zover het inkomsten betreft lager dan de toepasselijke bijstandsnorm. De reeds bestaande in dit verband relevante vrijlatingen in de IOAW/Z betreffen<sup>9</sup>:

- het inkomen uit arbeid gedurende zes maanden tot 25 procent van dit inkomen, met een maximum van € 389,66 per maand, voor zover een uitkering wordt ontvangen en dit naar het oordeel van burgemeester en wethouders bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
- inkomen uit arbeid van een alleenstaande ouder tot 12,5 procent van dit inkomen, met een maximum van € 243,11 per maand, gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 30 maanden, voor zover hij een uitkering ontvangt, ingeval:
  - a. hij de volledige zorg heeft voor zijn kind tot 12 jaar,
  - b. de periode van zes maanden, bedoeld in het tweede lid, is verstreken, en
  - c. dit volgens het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.
- inkomen uit arbeid van een persoon die medisch urenbeperkt is tot 15 procent van dit inkomen uit arbeid, met een maximum van € 247,07 per maand, voor zover hij een uitkering op grond van deze wet ontvangt, tenzij het tweede of vijfde lid van toepassing is

Werknemers uit de doelgroep loonkostensubsidie met een deeltijddienstverband die met het naar rato verminderde cao- of minimumloon een inkomen lager dan het sociaal minimum bereiken, krijgen nu een aanvullende uitkering. Het karakter van deze aanvullende uitkering zorgt er echter voor dat werken niet «beloond wordt», in de zin dat het niet tot meer inkomen leidt dan een volledige IOAW/Z-uitkering. Op dit moment is er geen specifieke vrijlatingsregeling van arbeidsinkomsten voor deze groep van toepassing.

Alleen ingeval de belanghebbende naast verminderde loonwaarde ook als medisch urenbeperkt wordt beschouwd, geldt de regeling structurele inkomensvrijlating voor medisch urenbeperkten (artikel 8, zevende lid van de IOAW en artikel 8, elfde lid van de IOAZ).

Dit wetsvoorstel voegt aan de IOAW/Z een vrijlatingsregeling toe voor mensen die vanwege een arbeidsbeperking met toepassing van loonkostensubsidie werkzaam zijn en een inkomen hebben dat lager is dan de toepasselijke uitkeringsnorm en geen medische urenbeperking hebben. Het gaat hier om een vrijlatingsregeling die specifiek van toepassing is op inkomsten uit werkzaamheden die met toepassing van loonkostensubsidie worden verricht. Dit wetsvoorstel voorziet in een tijdelijke vrijlating voor de duur van twaalf maanden voor mensen die werken met loonkostensubsidie, met de mogelijkheid van verlenging van deze vrijlatingsduur wanneer er naar het oordeel van het college in de persoon gelegen omstandigheden zijn, die uitbreiding van de uren (vrijwel) onmogelijk maakt.

---

<sup>9</sup> Bedragen per 1 januari 2023.

Het gedeeltelijk vrijlaten van het nettoloon uit arbeid wanneer iemand in deeltijd met loonkostensubsidie aan de slag is, levert voor de belanghebbende een financieel voordeel op. Voor de mensen met een arbeidsbeperking moet, naar de mening van de regering, ook het werken in deeltijd lonen. Juist vanwege de arbeidsbeperking is het namelijk moeilijker om aan het werk te blijven en uit de uitkering te stromen dan voor mensen zonder een arbeidsbeperking. Het is belangrijk om bij het formuleren van zo'n financiële prikkel ervoor te zorgen dat «werken blijft lonen» en dat een armoedeval zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Het doel van de nieuwe vrijlating is dus mensen met een verminderde loonwaarde die in deeltijd werken én daardoor aangewezen zijn c.q. blijven op een aanvullende uitkering, in aansluiting op de bestaande vrijlatingen, een deel van hun inkomsten uit arbeid vooralsnog tijdelijk te laten behouden. Thans bestaat er geen specifieke vrijlatingsregeling voor deze groep, hetgeen een reden kan zijn om niet in deeltijd met een aanvulling vanuit de uitkering, te gaan werken. Met de nieuwe vrijlatingsregeling gaat voor deze groep, anders dan nu, óók werken in deeltijd daadwerkelijk lonen. Voorts geldt dat werknemers in het systeem van loonkostensubsidie een cao- of minimumloon ontvangen en over dat loon pensioen opbouwen. Dat stimuleert werknemers eveneens om te gaan werken. Indien werknemers parttime werken, leidt uitbreiding van het aantal gewerkte uren dus tot een hoger loon, meer pensioenopbouw en uiteindelijk tot uitstroom uit de uitkering. Hiermee beoogt de regering ook voor deze doelgroep een goede balans te realiseren tussen de mogelijkheden voor gedeeltelijk vrijlating van inkomsten uit een loonkostensubsidie arbeidsverband, het vangnetkarakter van de IOAW/Z en het stimuleren van volledige uitstroom uit de uitkering.

De voorgestelde vrijlatingsregeling is qua hoogte te vergelijken met de vrijlatingsregeling voor medisch urenbeperkten; niet qua duur. Mensen met een medische urenbeperking hebben in beginsel géén mogelijkheid om méér uren/dagen te (gaan) werken en daardoor uit de uitkering te stromen. Mensen met een medische urenbeperking die in deeltijd werken en daarmee een inkomen genereren dat lager is dan de op hen van toepassing zijnde uitkeringsnorm, komen thans reeds in aanmerking voor aanvullende uitkering én de voor hen geldende structurele vrijlating.

Hierdoor loont het reeds voor deze doelgroep om ook bij een beroep op een aanvullende uitkering, naar vermogen te gaan en te blijven werken.

In de nieuwe vrijlatingsregeling voor mensen die met loonkostensubsidie werkzaam zijn, geldt voor wat betreft de partners, net als bij de overige reeds bestaande vrijlatingsregels, dat iedere partner afzonderlijk recht heeft op de inkomstenvrijlating wanneer beide partners onder de doelgroep vallen. Voorts geldt in dit verband dat ook de nieuwe vrijlatingsregels zijn gekoppeld aan de inkomsten in een maand, ongeacht het aantal uren dat wordt gewerkt. Aan de hand van het maandinkomen wordt bepaald of een dergelijke persoon recht heeft op een uitkering (artikel 5, eerste lid, van de IOAW en de IOAZ).

#### *Mogelijkheid tot verlenging duur vrijlating*

Een structurele gedeeltelijke vrijlating van arbeidsinkomsten van een arbeidsbeperkte die geen medische urenbeperking heeft maar wel met loonkostensubsidie werkzaam is, zou de belanghebbende om financiële redenen kunnen weerhouden om zijn werkuren iets uit te breiden. Immers indien een arbeidsinkomen op of net boven het sociaal minimum wordt gegenereerd, dan is er geen recht meer op een aanvullende uitkering, en dus ook niet op de vrijlating van inkomsten. Personen met een medische

urenbeperking daarentegen kunnen in het algemeen gesteld hun werkuren niet uitbreiden; mensen die geen urenbeperking hebben, maar alleen een verminderde loonwaarde kunnen dat in beginsel wel, waardoor in individuele gevallen ook uitstroom uit de uitkering tot de mogelijkheden kan behoren. Dat laatste beoogt de regering ook met de nieuwe vrijlatingsregeling te stimuleren.

Om te voorkomen dat iemand die met loonkostensubsidie werkzaam is, langer dan nodig aangewezen blijft op een aanvullende uitkering, is er in de voorgestelde nieuwe vrijlatingsregeling geen sprake van een structurele vrijlating, maar van een tijdelijke vrijlating voor de duur van twaalf maanden. Langer in de uitkering blijven dan nodig, terwijl – gelet op de arbeidsmogelijkheden van de belanghebbende – uitstroom mogelijk moet worden geacht, wordt door de tijdelijkheid van de vrijlating op den duur financieel onaantrekkelijker. De tijdelijke vrijlating eindigt na de genoemde periode van 12 maanden. Na de eerste vrijlating beoordeelt het college of er sprake is van een situatie waarbij door in de persoon gelegen omstandigheden uitbreiding van de arbeidsuren niet of bijna niet mogelijk is. Als dat naar het oordeel van het college het geval is, zal de gemeente een nieuwe vrijlating toekennen. Deze wordt voortgezet zolang de belanghebbende – gelet op in de persoon gelegen individuele omstandigheden – niet meer uren kan werken, en daardoor een uitbreiding van de deeltijduren niet mogelijk wordt geacht. Voor het formeel beëindigen van deze verlengde vrijlating dient het college – na toetsing van de veranderde persoonlijke omstandigheden – een besluit te nemen, anders loopt de vrijlating door. De toekenning ervan vindt plaats aan personen waarvan geen wijziging in de omstandigheden is te verwachten en zal dan ook voortduren zolang die omstandigheden inderdaad niet veranderen. Wanneer er wel sprake is van veranderde omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de vrijlating van inkomsten, zullen deze op grond van artikel 13, eerste lid, van de IOAW en IOAZ aan het college moeten worden gemeld. Het college kan dan toetsen of nog steeds voldaan wordt aan de criteria van de vrijlating. Mocht dit niet langer het geval zijn dan zal het college de vrijlating formeel beëindigen en dit in een beschikking aan belanghebbende kenbaar maken.

Met in de persoon gelegen omstandigheden doelt de regering hier niet op de aanwezigheid van een medische urenbeperking, maar bijvoorbeeld op eventuele individuele praktische belemmeringen die de belanghebbende ondervindt bij het uitbreiden van zijn werkuren en zijn feitelijke aanwezigheid op het werk. Deze belemmeringen kunnen uiteraard wel een relatie hebben met de individuele medische beperking van de belanghebbende. Te denken valt aan de beschikbaarheid van hulp van derden die voor de belanghebbende noodzakelijk is bij de dagelijkse verzorging, huishouding en vervoer van en naar het werk en die een voorwaarde is om meer uren aan het arbeidsproces deel te nemen. Voorts kan verlenging afhangen van andere aspecten ter beoordeling van het college, waarmee belanghebbende met een arbeidsbeperking alleen wordt geconfronteerd indien een daadwerkelijke uitbreiding van de werkuren aan de orde is. Het betreft hier dus bij uitstek individueel maatwerk. In dit verband hecht de regering eraan om te benadrukken dat «het niet kunnen uitbreiden van werkuren, omdat die extra uren binnen de organisatie van de werkgever niet voor handen zijn», niet als een individuele belemmering wordt beschouwd.

Met dit wetsvoorstel zullen mensen die met loonkostensubsidie in deeltijd werken én naar het oordeel van het college vanwege hun individuele omstandigheden niet meer uren kunnen werken voor langere tijd voor deze vrijlating in aanmerking kunnen komen.

Aangezien het gaat om zeer beperkte aantallen personen met een uitkering op grond van de IOAW/Z die met loonkostensubsidie (LKS) op grond van artikel 10d van de Participatiewet zullen werken en er impliciet rekening is gehouden met gebruik van IOAW/Z in de LKS-raming, heeft uitbreiding geen budgettaire gevolgen.

## **§ 2.6 ARTIKEL XIV WET KINDEROPVANG**

Voor de veiligheid van kinderen in de kinderopvang is iedereen die werkt of woont op een locatie waar kinderen worden opgevangen, sinds 1 maart 2018 verplicht zich in te schrijven in het Personenregister kinderopvang (hierna: PRK). Met het PRK worden medewerkers continu gescreend op strafbare feiten die belemmerend of bezwaarlijk zijn bij het werken met kinderen. Bij inschrijving in het PRK dient een Verklaring Omtrent het Gedrag (hierna: VOG) natuurlijke personen overgelegd te worden. Deze VOG mag op dat moment niet ouder zijn dan 2 maanden. De grondslag hiervoor is opgenomen in artikel 1.50, derde lid, van de Wet kinderopvang.

Wanneer een kindercentrum wordt ingeschreven in het Landelijk Register Kinderopvang (hierna: LRK) worden alle bestuurders, vennoten, maten en beheerders (hierna kortheidshalve aangeduid als bestuurders) van die rechtspersoon getoetst op strafbare feiten door middel van een VOG rechtspersonen. Na ontvangst van de VOG rechtspersonen worden deze bestuurders ingeschreven in het PRK.

Indien een bestuurder, aangesteld ten tijde van de inschrijving het LRK, wordt vervangen door een nieuwe bestuurder geldt dat deze nieuwe bestuurder net als andere personen binnen het kindercentrum een VOG natuurlijke personen moet kunnen overleggen. Bestuurders vallen namelijk binnen de kaders van artikel 1.50, derde lid. Ter illustratie, deze personen kunnen werkzaam zijn op de locatie waar kinderen worden opgevangen (onderdeel c) en zij hebben toegang tot informatie over de kinderen doordat zij beschikking hebben over diverse systemen (onderdeel e).

Hoewel bestuurders binnen de kaders vallen van artikel 1.50, derde lid, worden zij daarin niet specifiek genoemd. Wel worden bestuurders expliciet genoemd in artikel 35, tweede lid, van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens, voor de VOG rechtspersonen. In de praktijk leidt dit tot verwarring. Met de voorgestelde wijziging wordt dit verduidelijkt door bestuurders van het kindercentrum op te nemen in artikel 1.50, derde lid, onderdeel a, van de Wet kinderopvang.

## **§ 2.7 ARTIKEL XVI WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG**

Op 1 januari 2024 treedt de Wet invoering minimumuurloon in werking. Deze wet wijzigt onder andere de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml), met als belangrijkste wijziging de introductie van een wettelijk minimumuurloon in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml.

Uitvoerende instanties, waaronder de Nederlandse Arbeidsinspectie, hebben echter in het derde kwartaal van 2022 aangegeven dat de huidige formulering van artikel 11 voor knelpunten zorgt in de uitvoering. Er dienen daarom technische aanpassingen plaats te vinden in dit artikel. In de paragraaf hieronder worden de voorgestelde wijzigingen toegelicht. De

voorgestelde wijzigingen zijn afgestemd met de initiatiefnemers van de Wet invoering minimumuurloon.

Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen het aan werkgevers en werknemers is om te bepalen wat de omvang van een voltijds dienstverband is. Daarin brengen de Wet invoering minimumuurloon en het onderhavige wetsvoorstel geen verandering. Eveneens onveranderd blijft welke geldelijke inkomsten uit dienstbetrekking onder loon worden verstaan (het loonbegrip zoals geregeld in artikel 6 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

(a) Vaste maandbetaling (artikel 11, eerste lid)

In artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml is geregeld dat per gewerkt uur het minimumuurloon betaald dient te worden. Dit heeft ten gevolge dat niet meer uitgegaan kan worden van een gemiddeld aantal werkbare uren per maand (gebaseerd op een vaste overeengekomen arbeidsduur per week) met een vaste maandelijkse beloning. Deze praktijk komt echter wel vaak voor en met het huidige artikel 11 werd destijds door de initiatiefnemers beoogd deze bestaande praktijk te continueren.<sup>10</sup>

In artikel 11, eerste lid, is daarom geregeld dat – uitgaande van een in de collectieve arbeidsovereenkomst, publiekrechtelijke regeling, of schriftelijke arbeidsovereenkomst vaste overeengekomen arbeidsduur per week – mag worden uitgegaan van een gemiddeld aantal te werken uren per maand. Hiermee wijkt artikel 11, eerste lid, af van de hoofdregel van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml. Het gemiddeld aantal te werken uren per maand dient berekend te worden op basis van het feitelijke aantal werkbare dagen waarop de desbetreffende werknemer in dat kalenderjaar arbeid verricht. Over het gemiddelde aantal arbeidsuren per maand dient minimaal het in die maand van toepassing zijnde minimumuurloon te worden betaald aan de werknemer.

Ter illustratie: bij een vaste overeengekomen arbeidsduur van 36 uur per week, geldt bijvoorbeeld een totale arbeidsduur van 1.872 uren per jaar (in dit voorbeeld wordt uitgegaan van een kalenderjaar met 260 werkbare dagen, waardoor de berekening neerkomt op 7,2 uur per dag x 260 dagen). Per maand is dit gemiddeld 156 uren (1.872 uren per jaar / 12 maanden) en dient elke maand minimaal 156 maal het minimumuurloon van het betreffende tijdvak te worden betaald.

Een vaste overeengekomen arbeidsduur kan hierbij overigens ook bestaan uit een vast arbeidspatroon met in verschillende weken een verschillend afgesproken aantal gewerkte uren waarbij er gerekend kan worden met een vast gemiddeld aantal arbeidsuren per week. Voorbeeld: de werknemer heeft een vaste overeengekomen arbeidsduur van 36 uur met een arbeidspatroon waarin er in de ene week 32 uur wordt gewerkt en in de andere week 40 uur. Als vaste overeengekomen wekelijkse arbeidsduur kan dan worden uitgegaan van de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur.

Van belang is dus het arbeidspatroon. Het feitelijke aantal werkbare dagen per jaar is per werknemer te berekenen als sprake is van een vast arbeidspatroon. In dat geval is namelijk precies bekend welke dagen van de week deze werknemer werkt en daarmee, voor elk heel kalenderjaar, wat het totale aantal werkdagen van die werknemer is. In de situatie van een vast arbeidspatroon zal de Arbeidsinspectie bij het toezicht en de

<sup>10</sup> *Kamerstukken II 2019/2020, 35 335, nr. 6, p. 17.*

handhaving dan ook uitgaan van het aantal werkbare dagen in dat kalenderjaar op basis van dat arbeidspatroon van de betreffende werknemer. Dit is een nuancering ten opzichte van de werkwijze die is toegelicht in de tweede nota van wijziging bij de Wet invoering minimum-  
uurloon.<sup>11</sup>

Als er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur zonder vast arbeidspatroon, dan kan de Arbeidsinspectie niet precies vooraf het feitelijke aantal werkbare dagen (en dus te werken uren) per jaar berekenen. Bij het toezicht en de handhaving op mogelijke onderbetaling kan de Arbeidsinspectie alleen met feitelijk gewerkte arbeidsuren rekenen als het desbetreffende kalenderjaar is afgelopen en exact bekend is op welke dagen hoeveel uur is gewerkt. Indien dat niet het geval is hanteert de Arbeidsinspectie de werkwijze zoals die eerder bij de tweede nota van wijziging is aangegeven. Dat betekent dat de Arbeidsinspectie ervan uitgaat dat een maand 4 1/3 week omvat. Met deze rekenfactor stelt de Arbeidsinspectie het aantal te werken uren per maand bij benadering vast *gegeven* de vaste overeengekomen arbeidsduur per week voor die specifieke werknemer.

Voor de werkgever geldt overigens onverminderd dat, nadat het kalenderjaar is beëindigd, alle door de werknemer gewerkte uren conform het minimumuurloon moeten zijn betaald.

Tot slot nog het volgende. Onder artikel 7:623, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek mogen bij schriftelijke overeenkomst andere tijdstippen van uitbetaling worden bepaald dan die welke samenlopen met het bedongen loonbetalingstijdvak. Onder andere tijdstippen van uitbetaling kan bijvoorbeeld ook een kwartaal worden verstaan met als voorwaarde dat er sprake is van een vast maandloon. Dit vaste maandloon dient berekend te worden op basis van het feitelijke aantal werkbare dagen in een kalenderjaar.

(b) Plus-min-urensysteem (artikel 11, tweede lid)

Een andere praktijk waarvan wenselijk is dat deze wordt gecontinueerd na de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon, is de toepassing van een plus-min-urensysteem indien deze is vastgelegd in een cao (of publiekrechtelijke regeling).

De bekendste is de jaarurensystematiek. Hierbij wordt de arbeidsduur niet uitgedrukt in een aantal te werken uren per week, maar in een aantal te werken uren per jaar (jaarurennorm). Aan het einde van het jaar is dan de periode van afrekening. Een periode van afrekening omvat meerdere uitbetalingstermijnen. De jaarurennorm levert een gemiddeld aantal te werken uren per betalingstermijn op en over het gemiddelde aantal werkbare uren per betalingstermijn wordt dan minimaal het wettelijk minimumloon betaald. In een cao kan ook een kortere periode van afrekening worden afgesproken, bijvoorbeeld drie of zes maanden. Op dit moment is een plus-min-urensysteem in meerdere (grote) cao's<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2019/20, 35 335, nr. 12.

<sup>12</sup> Voorbeelden van cao's met een plus-min-urensysteem zijn: Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf, Cao Gehandicaptenzorg en Cao Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus (periode van afrekening 12 maanden), Cao Groothandel in Groenten en Fruit, Cao Sociale Werkvoorziening en Cao voor Tankstations en Wasbedrijven (periode van afrekening zes maanden) en de Cao Bouw & Infra en Cao Openbaar Vervoer (periode van afrekening drie maanden).

geregeld. Deze in artikel 11, tweede lid, toegestane systematiek is een afwijking van de hoofdregel van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml.

Voor werkgevers is het hierdoor mogelijk om werknemers in bepaalde periodes van het jaar meer uren te laten werken dan in andere periodes. Dit is aan de orde wanneer het werk gebruikelijke fluctuaties in dal- en piekmomenten kent. Het salaris is per periode (maand) gelijk, maar het feitelijk aantal gewerkte uren niet. Hierdoor ontstaan zogenaamde plus- en minuren. Wanneer een werknemer in een bepaalde periode meer heeft gewerkt, kunnen de meer gewerkte uren gecompenseerd worden met periodes waarin minder wordt gewerkt. Na de periode van afrekening wordt vervolgens bekeken of de werknemer de urennorm heeft gehaald. In een CAO kan vervolgens ook geregeld zijn hoe aan het einde van de periode van afrekening wordt omgegaan met eventuele plus- en/of minuren.

Per abuis is de bestaande praktijk van een plus-min-urensysteem niet meegenomen in het huidige artikel 11. Dit wordt met het onderhavige wetsvoorstel hersteld. Dit is wenselijk, omdat deze systematiek in diverse cao's geregeld is, en bovendien in cao's van branches waarin al sprake is van grote personeelstekorten (bijvoorbeeld in de kinderopvang en in de gehandicaptenzorg).

### **§ 3. Uitvoering**

Dit wetsvoorstel is aan de uitvoerende instanties voorgelegd die één of meer van de wijzigingen in dit voorstel uitvoeren<sup>13</sup>. Het voorliggende wetsvoorstel is door de Minister ter toetsing voorgelegd aan de Belastingdienst, DUO, de SVB, de Nederlandse Arbeidsinspectie en UWV. Gemeenten zijn via het Uitvoeringspanel gemeenten van het Ministerie van SZW in de gelegenheid gesteld om op het wetsvoorstel te reageren. Voor de onderdelen die betrekking hebben op «BES-wetgeving» is het wetsvoorstel voor uitvoeringstoets uitgezet bij de – onder de departementale organisatie van SZW ressorterende – RCN-unit SZW en bij de openbare lichamen en Centraal Dialogen in Caribisch Nederland.

#### **Belastingdienst**

De Verzamelwet SZW 2024 wijzigt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving, de socialezekerheidswetgeving als wetgeving rondom de structuur van de uitvoeringsorganisaties. Met de voorgestelde wijzigingen worden geen substantiële beleidswijzigingen beoogd. Het betreft wijzigingen die geen of slechts een beperkte impact hebben op de uitvoering door de Belastingdienst en Dienst Toeslagen.

#### **DUO**

DUO heeft gereageerd op de voorgestelde wijziging van de Wet kinderopvang (artikel XIV). De opmerkingen van DUO hebben niet geleid tot een aanpassing van het voorgestelde artikel 1.50, derde lid, onderdeel a. Daarnaast heeft DUO van de gelegenheid gebruik gemaakt om verduidelijking te vragen over het screenen van nieuwe bestuurders. Nadere regels omtrent het uitgebreid screenen van bestuurders, aan de hand van een VOG natuurlijke personen, worden vastgelegd door middel van uitvoeringsafspraken. Het ministerie zal hierover met DUO en andere betrokken partijen in gesprek gaan.

<sup>13</sup> Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

## **Nederlandse Arbeidsinspectie**

De Verzamelwet geeft de Nederlandse Arbeidsinspectie geen aanleiding tot het maken van opmerkingen bij de toezichtbaarheid op de voorgestelde wijzigingen in de socialezekerheidswetgeving.

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft aangegeven dat de wijzigingen in artikel 8 en 9 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie uitvoerbaar en handhaafbaar zijn.

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft aangegeven dat de wijziging van artikel 11 in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag uitvoerbaar en handhaafbaar is mits nader wordt toegelicht hoe de berekening van de onderbetaling van het minimumloon plaatsvindt, rekening houdend met het aantal werkbare dagen per jaar. Bij haar toezicht zal de Nederlandse Arbeidsinspectie de rekenfactor in het betreffende kalenderjaar voor het aantal weken per maand daarom berekenen door het feitelijke aantal werkbare dagen in een jaar te delen door het aantal werkdagen per week en vervolgens te delen door 12 maanden. Dit kan bijvoorbeeld 4,35 weken zijn bij 261 werkbare dagen, afhankelijk van het feitelijke aantal werkbare dagen van dat betreffende kalenderjaar. Dit is een nuancering ten opzichte van hetgeen is toegelicht in de tweede nota van wijziging bij de Wet invoering minimumuurloon.<sup>14</sup> Door op deze wijze rekening te houden met het aantal werkbare dagen in het betreffende kalenderjaar kan de Nederlandse Arbeidsinspectie onderbetaling berekenen.

## **RCN-unit SZW**

De reactie van de RCN-unit SZW betreft de voorgestelde wijziging van de Wet minimumlonen BES. RCN-unit SZW bevestigt de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van het wijzigingsvoorstel. Voor de klant zal deze verandering meer inzicht geven in de wijze waarop de Unit tot een bepaald uit te keren bedrag komt. Voor alle nieuwe en veranderde aspecten van dit voorstel geldt dat ze moeten voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid. Aan dit voorstel zitten verder geen bijzondere aspecten die qua informatie uitwisseling en informatiebeveiliging afwijken van de bestaande uitkeringen. RCN-unit SZW verwacht dat het voorstel nagenoeg geen consequenties op het gebied van automatisering zal hebben en dat het geen aanmerkelijke effecten zal hebben op de capaciteit van de Unit. RCN-unit SZW voorziet geen eenmalige invoeringskosten en ook geen structurele uitvoeringskosten.

## **SVB**

De SVB geeft aan dat de negen taalkundige- en technische wijzigingsvoorstellen van wetsvoorstellen die de SVB uitvoert (artikelen I, II, IV, V, VI, XIII, XIV, XV en XVIII) geen gevolgen hebben voor burgers en de uitvoering van de SVB. De financiële effecten betreffen eenmalige uitvoeringskosten en zijn beperkt. De SVB kan de kosten daarom binnen de reguliere begroting financieren.

## **Uitvoeringspanel gemeenten**

Het wetsvoorstel is voorgelegd aan het Uitvoeringspanel van gemeenten van het Ministerie van SZW. Daarop hebben twee gemeenten gereageerd dat er geen opmerkingen waren. Daarnaast hebben twee gemeenten een inhoudelijke vraag gesteld.

---

<sup>14</sup> Kamerstukken II, 2019/20, 35 335, nr. 12.

In een reactie van gemeente Rheden werd gevraagd of de kinderbijslag als middel aangemerkt zou worden. In artikel 31, tweede lid, van de Participatiewet vervalt onderdeel w omdat er in dit onderdeel verwezen wordt naar artikelen die niet meer in werking zijn. Uit artikel 31, lid 2, onderdeel b volgt dat «kinderbijslag ontvangen ten behoeve van zijn in of buiten Nederland woonachtige kinderen» niet tot de middelen van de belanghebbende worden gerekend. Dit blijft onveranderd.

In een reactie van gemeente Groningen werd een vraag gesteld over het opnemen in de Verzamelwet van een verwijzing naar de Studietoeslag in de Participatiewet. De studietoeslag heeft sinds de hervorming (inwerkingtreding 1 april 2022) een eigen grondslag. Een verwijzing naar artikel 44, eerste lid, van de wet, is niet opgenomen in artikel 36b, zesde lid, van de wet, omdat deze studietoeslag met terugwerkende kracht aangevraagd kan worden. Als de aanvrager kan aantonen dat de structurele medische beperking ook bestond in de periode waarvoor terugwerkende kracht wordt aangevraagd, is er recht op studietoeslag voor deze periode als ook aan alle andere voorwaarden is voldaan.

## **UWV**

Dit wetsvoorstel bevat voor UWV relevante wijzigingen in de WW, de Wajong, WAZO. Verder worden enkele technische punten hersteld in de WIA, WAZ, WAO, Wajong, WAZO, ZW en TW.

UWV acht het wetsvoorstel uitvoerbaar. De impact voor UWV van de in het voorstel opgenomen wijzigingen is klein. De uitvoeringskosten voor UWV zijn incidenteel en worden geraamd op 0,25 miljoen euro. UWV heeft geen structurele kosten geraamd.

## **§ 4. Advies en internetconsultatie**

### *§ 4.1 Advies Vereniging van Nederlandse Gemeenten*

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft gereageerd op de voorgestelde wijzigingen van de Wet kinderopvang (artikel XIV). De VNG heeft een aantal opmerkingen gemaakt over de bewoordingen van het nieuwe artikel 1.50, derde lid, onderdeel a van de Wet kinderopvang. Naar aanleiding van deze opmerkingen is de memorie van toelichting verduidelijkt.

### *§ 4.2 Internetconsultatie*

De internetconsultatie voor dit wetsvoorstel heeft geduurd van 21 april 2023 tot 19 mei 2023. Op de consultatie zijn negen reacties binnengekomen, waarvan zes openbare reacties en drie niet-openbare reacties. De reacties zagen op drie onderwerpen uit het wetsvoorstel: de wijziging van artikel 11 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Werkloosheidswet en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Daarnaast bestonden een aantal reacties uit suggesties voor wijziging van wetten of artikelen die niet waren opgenomen in het wetsvoorstel. In verband met de planning van het wetstraject is het niet mogelijk om deze suggesties op dit moment op te nemen in het wetsvoorstel, maar mogelijk zullen deze onderwerpen op een later tijdstip worden meegenomen in een ander traject. Naar aanleiding van de reacties op de internetconsultatie is het wetsvoorstel niet aangepast.

#### § 4.2.1 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Twee partijen hebben op deze wijziging gereageerd: Loonbureau.nl en Koeleman accountants & belastingadviseurs B.V. Daarnaast is één anonieme reactie ontvangen en zien drie niet openbare reacties ook op dit wijzigingsvoorstel. Hieronder wordt ingegaan op een clustering van reacties per lid van de wijziging van artikel 11 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

*Lid 1: vaste betaling per maand bij een vast overeengekomen arbeidsduur per week*

Er wordt gevraagd om te expliciteren dat het vaste maandbedrag, wat wordt berekend op basis van het totaal aantal arbeidsuren in een jaar, afhangt van het feitelijke aantal werkbare dagen in een kalenderjaar. In de toelichting is geëxpliciteerd dat er gerekend dient te worden met het feitelijke aantal werkbare dagen in een kalenderjaar. Hierbij is dus uitdrukkelijk niet gekozen voor een vast aantal werkbare dagen (van bijvoorbeeld 260 werkbare dagen per jaar) omdat de initiatiefwet beoogt de werknemer per feitelijk gewerkt uur het wettelijk minimumloon te betalen.

Er wordt gevraagd naar de gevolgen van de halfjaarlijkse indexatie van het wettelijk minimumloon op het vaste maandbedrag waarmee gerekend wordt. Het is inderdaad juist dat het wettelijk minimumloon op 1 januari en 1 juli geïndexeerd wordt. Zoals artikel 11, eerste lid, voorschrijft, wordt aan de werknemer tenminste het minimumuurloon dat geldt in het betreffende tijdvak betaald over het gemiddeld aantal arbeidsuren van de betreffende maand, afgeleid van het totaal aantal arbeidsuren in dat betreffende kalenderjaar. Het gemiddeld aantal arbeidsuren per maand blijft dus in een kalenderjaar hetzelfde. Het minimumuurloon waarmee dit gemiddeld aantal arbeidsuren per maand wordt vermenigvuldigd om tot een vast maandbedrag te komen, verandert op 1 januari en 1 juli door de halfjaarlijkse indexatie. Hierdoor kan het vaste maandbedrag verschillen als gevolg van halfjaarlijkse indexatie.

Ook kan het vaste maandbedrag verschillen doordat een werknemer een jaar ouder wordt waardoor hij in een andere trede van het jeugdloon terecht komt, waardoor het minimumuurloon van de betreffende werknemer wijzigt.

Gevraagd is of een vast arbeidspatroon waarbij er bijvoorbeeld de ene week 32 uur en de andere week 40 uur wordt gewerkt, mag worden gerekend met een gemiddelde arbeidsduur per week, namelijk 36 uur per week. Hierop kan het vaste maandbedrag dan gebaseerd worden. Om dit toe te mogen passen, is de toelichting hierop verduidelijkt.

Er wordt gevraagd naar een vergelijkbare werkwijze als onder lid 1 waarbij er wordt gewerkt met een loontijdvak per kwartaal. Voor kwartaal-tijdvakverloning geldt volgens artikel 7:623, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek de voorwaarde dat er sprake moet zijn van een vast maandloon. Het vaste maandloon dient dan berekend te worden zoals artikel 11, eerste lid, voorschrijft waarbij het gemiddeld aantal uren per maand wordt berekend op basis van het feitelijke aantal werkbare dagen in het betreffende kalenderjaar. Het vaste loon dat de werknemer per kwartaal krijgt, bestaat dan dus uit drie vaste maandlonen. Dit is verduidelijkt in de toelichting. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat daarnaast een loontijdvak van een kwartaal mogelijk is als in een publiekrechtelijk regeling of collectieve arbeidsovereenkomst een plus-min-urensysteem is afgesproken waarin een periode van afrekening een kwartaal kan zijn.

Tot slot wordt er gevraagd hoe de afronding dient plaats te vinden. Volgens de WML wordt het wettelijk minimumuurloon afgerond op twee decimalen. Het risico van tussentijdse afronding is dat uiteindelijk niet aan de WML wordt voldaan. Wanneer tussentijdse afronding van bijvoorbeeld de berekening van het gemiddeld aantal uren per maand leidt tot onderbetaling, dient dit te worden voorkomen. Nadere regelgeving lijkt hierbij niet nodig. Ook de huidige WML kent immers geen afrondingsvoorwaarden ten aanzien van de sommen die werkgevers in voorkomende gevallen moeten maken.

#### *Lid 2: Plus-min-urensystematiek*

Er wordt door gevraagd om duidelijkheid over of het plus-minurensysteem ook is toegestaan voor een schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Het eerste lid van artikel 11 regelt dat bij een vaste overeengekomen arbeidsduur per week een vaste beloning per maand mag worden betaald. Dit is ook toegestaan indien dit is geregeld in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Dit is iets anders dan de jaarurensystematiek die is geregeld in het tweede lid van artikel 11. Hiervoor wordt conform de huidige regelgeving (huidige artikel 11 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) voorgeschreven dat dit in publiekrechtelijke regeling of in een collectieve arbeidsovereenkomst moet zijn geregeld. Deze voorwaarde is destijds in de WML opgenomen zodat geborgd is dat voldoende rekening wordt gehouden met de belangen van betrokkenen. Er is geen beleidsmatige wijziging beoogd ten aanzien van dit oorspronkelijke uitgangspunt.

#### § 4.2.2 Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

In een reactie kwam de vraag of niemand tussentijds is benadeeld in de periode voordat het recht op tegemoetkoming is hersteld, zoals opgenomen in dit wetsvoorstel. Dit is niet het geval doordat UWV de regeling reeds heeft uitgevoerd conform de bedoeling van de wet. Met de wijziging in dit wetsvoorstel wordt de wet weer in lijn gebracht met de uitvoering van de wet.

### **§ 5. Regeldruk**

De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. In deze paragraaf komen de voorgestelde wijzigingen aan bod die naar verwachting een effect zullen hebben op de regeldruk. Van de voorgestelde wijzigingen die hieronder niet worden genoemd, worden de gevolgen voor de regeldruk nihil geacht. Het wetsvoorstel is aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voorgelegd. Het ATR heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat de gevolgen voor de regeldruk van burgers en bedrijven beperkt van omvang zijn en toereikend in beeld zijn gebracht.

De voorgestelde wijziging de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen heeft beperkte gevolgen voor de regeldruk voor gemeenten. De invoering van het recht op een uitkering tijdens een gedwongen opname in een ggz-instelling vertaalt zich naar verwachting in een zeer beperkt aantal extra verstrekte uitkeringen per jaar. Gemeenten zijn als uitvoerders al bekend met het recht op een uitkering bij een gedwongen opname in een ggz-instelling, omdat deze per 1 januari 2022 is ingevoerd voor personen die onder de Participatiewet vallen. Er is hier sprake van

uniformering met de algemene bijstand. De verandering van het recht op algemene bijstand is destijds door gemeenten getoetst op uitvoerbaarheid. De uitkomst van deze toets was dat gemeenten de uitvoerbaar achten met ingang 1 januari 2022, oftewel drie maanden voorbereidingstijd en een startdatum gelijk aan de reguliere halfjaarlijkse wijzigingen in de Participatiewet.

Invoering van het recht op een uitkering tijdens een gedwongen opname in een ggz-instelling heeft geen gevolgen voor de administratieve lasten van bestaande uitkeringsgerechtigden. Voor personen voor wie nu een recht op een IOAW/Z-uitkering ontstaat, gelden de normale procedures voor het aanvragen van de uitkering en het nakomen van de bijbehorende verplichtingen, voor zover deze op hen van toepassing zijn. De vrijlating heeft geen gevolgen voor bedrijven.

Het invoeren van de nieuwe vrijlating heeft geen gevolgen voor de administratieve lasten van uitkeringsgerechtigden. Immers voor wat betreft het beroep op een aanvullende uitkering wordt het inkomen van de betrokkene die met loonkostensubsidie werkzaam is, nu ook reeds getoetst aan de van toepassing zijnde uitkeringsnorm. De vrijlating heeft geen gevolgen voor bedrijven. De gevolgen voor de gemeenten zijn beperkt, immers de nieuwe vrijlating sluit qua hoogte van de vrijlatingsnorm naadloos aan bij de reeds bestaande vrijlating voor mensen met een medische urenbeperking in artikel 8 IOAZ en IOAW. Gemeenten zijn als uitvoerders al bekend met deze vrijlating, omdat deze per 1 januari 2023 is ingevoerd voor personen die onder de Participatiewet vallen. Alleen ten aanzien van de beoordeling van de duur van de vrijlating vindt één jaar na verlening daarvan een controle- c.q. beslismoment op basis van de individuele omstandigheden van de belanghebbende plaats.

De voorgestelde wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelage heeft geen gevolgen voor de regeldruk. Gesteld kan worden dat wijziging van artikel 11 juist zorgt voor een verlaging van de regeldruk. Als gevolg van de wijziging van artikel 11 kunnen Softwareontwikkelaars van de loonadministratie namelijk de bestaande praktijken van hantering van een vaste beloning per maand en vaste arbeidsduur per week blijven hanteren en blijft de jaarurensystematiek bestaan – terwijl deze werkwijze niet meer kan plaatsvinden als artikel 11 niet wordt gewijzigd middels dit voorstel.

## **II. Artikelsgewijs**

### **ARTIKEL I ALGEMENE NABESTAANDENWET**

De wijziging is wetstechnisch van aard en hangt samen met het vervallen van artikel 37 van het Wetboek van Strafrecht. Tegelijkertijd met het vervallen van artikel 37 van het Wetboek van Strafrecht is in de desbetreffende SZW-wetten geregeld dat het rechtens ontnomen zijn van de vrijheid, bedoeld in de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg, in de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten en in artikel 2.3 van de Wet forensische zorg niet gezien wordt als het rechtens ontnomen zijn van de vrijheid dat geldt als uitsluitingsgrond voor een recht op een uitkering (*Stb. 2018, 37*). Hierdoor is de verwijzing naar artikel 37 van het Wetboek van Strafrecht in de begripsbepaling van het begrip «vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel» betekenisloos geworden en om die reden wordt de verwijzing naar dat artikel geschrapt.

## **ARTIKEL II ALGEMENE OUDERDOMSWET**

*Onderdeel A (artikel 1, eerste lid, onderdeel h)*

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I.

*Onderdeel B (artikel 8d)*

In artikel 8d vijfde lid Algemene Ouderdomswet staat: »Voor het derde is artikel 14, eerste lid, van overeenkomstige toepassing.» Tussen de woorden «derde» en «is», is per abuis het woord «lid» weggevallen. Dit wordt met de voorgestelde wijziging gecorrigeerd.

## **ARTIKEL III PARTICIPATIEWET**

*Onderdeel A (artikel 10d)*

In de wijziging van artikel 10d, tweede lid, onderdeel a, subonderdeel 1, van de Participatiewet, zoals gewijzigd door artikel I, onderdeel F, van de Wet van 30 november 2022 tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief) (Stb. 2022, 499), wordt abusievelijk verwezen naar artikel 10f van de vervallen Wet op het voortgezet onderwijs. Dit wordt met de voorgestelde wijziging gecorrigeerd.

*Onderdeel B (artikel 31)*

In artikel 31, tweede lid, worden de vermogens- en inkomensbestanddelen genoemd die voor de bijstand niet tot de middelen van de betrokkene worden gerekend. De artikelen genoemd in onderdeel w hebben betrekking op het vrijgelaten deel van de toeslag, uitkering, kinderbijslag of ouderdomspensioen. Deze artikelen zijn per 1 januari 2017 komen te vervallen<sup>15</sup>, waarmee het onderdeel overbodig is geworden.

Er vindt geen verlettering plaats van de onderdelen x tot en met aa. De reden daarvoor is dat er jurisprudentie is over artikel 31, tweede lid, onderdelen x tot en met aa. Verlettering maakt die jurisprudentie minder toegankelijk en is daarom in dit geval niet wenselijk.

*Onderdelen C en D (artikelen 36 en 36b)*

In artikel 36 is geregeld dat personen van 21 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd met een langdurig laag inkomen, die geen in aanmerking te nemen vermogen en geen uitzicht op inkomensverbetering hebben, onder voorwaarden individuele inkomensvoorslag kunnen ontvangen. In artikel 36b is geregeld dat studenten met een chronische, medische beperking onder voorwaarden studietoelage kunnen ontvangen. Personen die binnen de voorwaarden van artikel 36 en 36b vallen kunnen hiervoor een aanvraag indienen bij de eigen woongemeente. Volgens artikel 3:1 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) is een aanvraag een verzoek van een persoon om een besluit te nemen. Een aanvraag wordt in beginsel schriftelijk ingediend (artikel 4:1 van de Awb). Door in deze artikelen te spreken van een aanvraag, in plaats van te spreken van een verzoek, sluit de tekst beter aan op het woordgebruik in de Awb en de uitvoering.

---

<sup>15</sup> Stb. 2016, 318; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2016-318.html>.

In het vierde lid van artikel 36 is geregeld welke artikelen van de Participatiewet niet van toepassing zijn bij de individuele inkomensvoorziening. Voorgesteld wordt om de verwijzing naar artikel 12 in dit vierde lid te laten vervallen. Artikel 12 betreft de onderhoudsplicht van ouders voor 18- tot 21-jarigen. De verwijzing naar artikel 12 is overbodig omdat in het eerste lid van artikel 36 is geregeld dat individuele inkomensvoorziening van toepassing is bij een minimumleeftijd van 21 jaar. Deze betreffende groep jong-meerderjarigen kan dus geen aanspraak maken op de individuele inkomensvoorziening vanwege de leeftijdseis. Een verwijzing naar de onderhoudsplicht is dus niet nodig.

In het zesde lid van artikel 36b is geregeld dat artikel 40, eerste lid, en paragraaf 6.4, de Participatiewet van overeenkomstige toepassing zijn op de studietoelage, met dien verstande dat waar «bijstand» staat steeds gelezen wordt «studietoelage». In paragraaf 6.4, de artikelen 58 en 60c, wordt gerefereerd aan de inlichtingenplicht voor de bijstand. In dat kader wordt verwezen naar artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet, en artikel 30c, tweede en derde lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Voor de studietoelage is er in artikel 36b, vierde lid, een specifieke inlichtingenplicht. Daarom is het van belang dat daar, voor zover het om de studietoelage gaat, steeds gelezen wordt «de verplichting, bedoeld in artikel 36b, vierde lid». Daarin voorziet het voorgestelde derde lid van onderdeel C.

#### **ARTIKEL IV REMIGRATIEWET**

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I.

#### **ARTIKEL V TOESLAGENWET**

De uitkeringsgerechtigde die een werknemersverzekering ontvangt en daarnaast een aanvullende toeslag ontvangt kan daarnaast ook inkomsten uit werkzaamheden hebben. Binnen deze werkzaamheden kan zich de situatie van onbetaald verlof voordoen. Hierdoor vindt een (tijdelijke) vermindering van het loon plaats. Doordat voor het recht op aanvullende toeslag wordt gekeken naar het totale gezinsinkomen en in het geval van onbepaald verlof dat inkomen lager is, zou de aanvullende toeslag deze vermindering opvangen. Omdat het opnemen van onbetaald verlof een bewuste keuze is van de werknemer, met de daarbij horende financiële gevolgen, zorgt artikel 4 van de Toeslagenwet ervoor dat deze inkomensvermindering niet door de Toeslagenwet wordt weggenomen. Er bestaat in deze situatie geen recht op toeslag voor het inkomensverlies dat wordt veroorzaakt door het opnemen van het onbetaald verlof.

In 2010 is via de *Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving* een delegatiegrondslag opgenomen in artikel 6 van de Toeslagenwet.<sup>16</sup> Dit was onder meer bedoeld om op geharmoniseerde wijze voor de socialezekerheidswetgeving bij algemene maatregel van bestuur te regelen wat onder inkomen wordt verstaan en hoe om te gaan met gevallen zoals onbetaald verlof. Dit is geregeld in artikel 2:3, eerste lid, van het Algemeen Inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB) (naast de Toeslagenwet ook van toepassing voor de Algemene nabestaandenwet, de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen). In artikel 2:3 AIB is bepaald dat indien er sprake is van verlof, als inkomen wordt beschouwd het inkomen uit arbeid dat werd genoten in het

<sup>16</sup> *Stb.* 2010, 867.

voorliggende aangiftetijdvak. Het effect hiervan is dat het inkomensverlies uit bijvoorbeeld onbetaald verlof niet wordt gecompenseerd doordat het hogere loon uit het voorliggende aangiftetijdvak – waarin geen verlof werd genoten en zich dus geen inkomstenvermindering voordeed – wordt overgenomen voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullende toeslag of uitkering.

Artikel 4 Toeslagenwet en artikel 2:3, eerste lid, van het AIB hebben derhalve eenzelfde uitwerking voor de vaststelling van de aanvullende toeslag in het geval de uitkeringsgerechtigde onbetaald verlof geniet tijdens een dienstverband. Dat komt door de in 2010 gemaakte keuze om dit voortaan te regelen in het AIB. De grondslag daarvoor is gelegen in artikel 6 van de Toeslagenwet. Artikel 4 van de Toeslagenwet is daarmee overbodig geworden. Dat is ten tijde van de wetswijziging in 2010 per abuis over het hoofd gezien. Dat wordt met het onderhavige voorstel hersteld door artikel 4 van de Toeslagenwet te laten vervallen. Artikel 2:3 van het AIB kent overigens een bredere toepassing en ziet ook op andere verlofvormen, zoals aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof.

## **ARTIKEL VI VERZAMELWET BREXIT**

Hoofdstuk 4 van de Verzamelwet Brexit bevat één artikel, namelijk artikel VII. Dit artikel bevat een tijdelijke delegatiegrondslag om sociale zekerheidswetten aan te kunnen passen. Deze tijdelijke delegatiegrondslag is gecreëerd met het oog op een mogelijke no deal Brexit. De Europese Unie (EU) en het Verenigd Koninkrijk (VK) hebben op 24 december 2020 echter een akkoord bereikt over afspraken rond de Brexit. In het Protocol betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid (SSC) van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst (HSO) en in titel 3 «coördinatie van de socialezekerheidsstelsels» van het Terugtrekkingsakkoord zijn afspraken gemaakt, die de noodzaak van aanpassing van sociale zekerheidswetten wegneemt. De delegatiebepaling zal daarom niet in werking treden, en wordt met dit wetsvoorstel ingetrokken. Daarmee is duidelijk dat ook in de toekomst geen gebruik gemaakt zal worden van deze delegatiebepaling.

## **ARTIKEL VII WERKLOOSHEIDSWET**

In dit artikel wordt artikel 16, tweede lid, WW gewijzigd. Door in de tweede zin een zinsnede op te nemen dat ziet op de arbeidsuren van de werknemer, wordt de rechtspositie zoals deze was voor 1 januari 2013 hersteld. Door te verwijzen naar de eerste zin van artikel 16, tweede lid, is het niet meer nodig om in de derde zin te verwijzen naar de tweede zin. In de derde zin vervalt daarom «en tweede».

## **ARTIKEL VIII WET ARBEID EN ZORG**

### *Onderdeel A (artikelen 4:2b en 6:3)*

In de artikelen 4:2b, zevende lid, en 6:3, zevende lid, van de Wet arbeid en zorg wordt «40 uren per week» vervangen door «36 uren per week». Hierdoor wordt bij de berekening van de uitkering uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week. Daarnaast wordt het artikel redactioneel aangepast.

### *Onderdeel B (artikel 6:1)*

Het artikel 6:1, derde lid, vervalt. Zie voor een nadere toelichting paragraaf § 2.2.

## **ARTIKEL IX WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING ZELFSTANDIGEN**

*Onderdeel A (artikel 1, eerste lid, onderdeel o)*

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I.

*Onderdeel B (artikel 21b)*

Dit betreft een technische wijziging ter herstel van een omissie. In artikel 21b, eerste en derde lid, wordt verwezen naar artikel 7, zevende lid, van de wet. Artikel 7 bevat echter geen zevende lid. Per 1 december 2001 is via de Invoeringswet arbeid en zorg het vierde lid van artikel 7 komen te vervallen en als gevolg daarvan is het zevende lid vernummerd naar het zesde lid (artikel XIV, onderdeel B, tweede lid).<sup>17</sup> Daarbij is per abuis over het hoofd gezien dat artikel 21b nog verwijzingen bevat naar genoemd artikel met vernummerde artikellieden. Dat wordt met onderhavig voorstel hersteld door de verwijzingen naar artikel 7, zevende lid, te vervangen door verwijzing naar artikel 7, zesde lid.

## **ARTIKEL X WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN**

*Onderdeel A (artikel 1:1, eerste lid, onderdeel r)*

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I.

*Onderdeel B (artikel 3:75)*

In het eerste lid van artikel 3:75 wordt geregeld dat een persoon die op 1 juli van het kalenderjaar recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering of recht heeft op arbeidsondersteuning, ook recht heeft op een tegemoetkoming. Met de wijziging hoeft een persoon niet een arbeidsongeschiktheid te hebben van 35% of meer. Alle personen die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering zullen recht hebben op deze tegemoetkoming.

## **ARTIKEL XI WET ARBEIDSVORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE**

Zie voor een nadere toelichting paragraaf § 2.4.

## **ARTIKEL XII WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE WERKLOZE WERKNEMERS (IOAW) EN ARTIKEL XIII WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE GEWEZEN ZELFSTANDIGEN (IOAZ)**

*Onderdeel A (artikel 6 van de IOAW en IOAZ)*

In lijn met artikel 13, derde lid, van de Participatiewet, worden artikel 6, vierde lid, van de IOAW en artikel 6, vijfde lid, van de IOAZ gewijzigd. De wijziging ziet erop toe dat bij een gedwongen opname op grond van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg of de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten het recht op een IOAW/Z-uitkering behouden blijft.

---

<sup>17</sup> *Stb.* 2001, 568.

### *Onderdelen B en C (artikel 8 van de IOAW en IOAZ)*

In zowel de IOAW als de IOAZ worden drie leden toegevoegd aan artikel 8. De eerste twee leden treden met terugwerkende kracht in werking en zijn om die reden in onderdeel B opgenomen. Voor het laatste lid, dat in onderdeel C staat, geldt dat niet. Deze leden zijn bedoeld voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en die, omdat zij in deeltijd werken, met hun inkomen onder het sociaal minimum vallen. Zij ontvangen een (aanvullende) uitkering naast het inkomen uit hun dienstbetrekking.

Deze groep kan gedurende de eerste zes maanden dat zij een uitkering ontvangt, gebruik maken van de algemene gedeeltelijke vrijlatingsregeling van artikel 8, tweede lid, van de IOAW en artikel 8, derde lid, van de IOAZ. Daarin is geregeld dat inkomsten uit arbeid tot 25 procent van deze inkomsten, met een maximum van € 389,66 per maand (bedrag per 1 januari 2023), niet tot de middelen worden gerekend.

Het nieuwe negende lid van de IOAW en dertiende lid van de IOAZ, regelt dat na deze periode van zes maanden, gedurende een periode van 12 maanden voor iedereen die werkt met loonkostensubsidie en daarnaast een aanvullende bijstandsuitkering krijgt, een deel van de inkomsten niet tot de middelen wordt gerekend.

Het betreft een nettobedrag. De inkomsten die worden vrijgelaten, zijn beperkt tot de inkomsten die de persoon ontvangt uit zijn dienstbetrekking met de werkgever die loonkostensubsidie ontvangt. Als de persoon nog andere inkomsten ontvangt, dan worden die onder deze regeling dus niet vrijgelaten.

Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie na afloop van de periode van 12 maanden van het negende lid van de IOAW en dertiende lid van de IOAZ, nog steeds niet in staat is het sociaal minimum te verdienen, omdat een uitbreiding van zijn arbeidsomvang (nog) niet mogelijk is gebleken. Het college heeft in dat geval de mogelijkheid de termijn van de vrijlating te verlengen voor zolang de omstandigheden ongewijzigd zijn waardoor uitbreiding van de uren niet mogelijk is. Het percentage en het maximumbedrag aan vrij te laten middelen zijn bij dit onderdeel hetzelfde als bij het negende lid van de IOAW en het dertiende lid van de IOAZ.

Voor personen met een medische urenbeperking is al een vrijlating geregeld in het zevende lid van de IOAW en het elfde lid van de IOAZ. Deze vrijlating is voor het percentage en het maximumbedrag aan vrij te laten middelen gelijk aan het negende lid van de IOAW en het dertiende lid van de IOAZ, maar in tijd onbeperkt (het betreft een structurele vrijlating). Omdat deze doelgroep al van deze vrijlating gebruik kan maken, is zij in het negende lid van de IOAW en het dertiende lid van de IOAZ uitgezonderd, zodat de vrijlatingen niet allebei tegelijk gelden. Uit de systematiek van de wet volgt dat deze groep ook niet in aanmerking komt voor de vrijlating van het tiende lid van de IOAW en het veertiende lid van de IOAZ.

In het elfde lid van de IOAW is geregeld dat het bedrag in het negende en tiende lid wordt gewijzigd met ingang van de dag waarop het in artikel 31, tweede lid, onderdelen z en aa, van de Participatiewet genoemde bedrag wordt gewijzigd. Dit is tevens van toepassing op de IOAZ, waarbij dit is geregeld in het vijftiende lid en betrekking heeft op het dertiende en veertiende lid.

## ARTIKEL XIV WET KINDEROPVANG

Voorgesteld wordt om artikel 1.50, derde lid, onderdeel a, van de Wet kinderopvang uit te breiden met bestuurders, vennoten, maten of beheerders van de rechtspersoon. Als bovengenoemde personen die functie vervullen op het moment van oprichting van het kindercentrum, moeten zij een VOG rechtspersonen overleggen. Dit volgt uit artikel 35, tweede lid, van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. De VOG rechtspersonen toetst op strafbare feiten waaraan artikel 51, tweede lid, subonderdeel 2, van het Wetboek van Strafrecht ten grondslag heeft gelegen. Als een bestuurder, vennoot, maat of beheerder deze functie op een later moment gaat bekleden, dan geldt de VOG-verplichting van artikel 1.50, derde lid, van de Wet kinderopvang. Voor een VOG natuurlijke personen wordt per sector vastgesteld op welke functieaspecten deze personen getoetst moeten worden. De functieaspecten zijn niet wettelijk vastgelegd, maar zijn per sector uitgewerkt in samenspraak met Justis.

## ARTIKEL XV WET MINIMUMLONEN BES

In het voorgesteld artikel wordt de formule van het minimummaandloon in artikel 8 de Wet minimumlonen BES geherformuleerd. Hiermee is een beter uitlegbare formule beoogd. Het effect ervan op de uitkomst is te verwaarlozen en beperkt tot geringe afrondingsverschillen.

De Wet minimumlonen BES schrijft de berekening van het minimummaandloon voor door middel van de volgende formule:

*minimum-maandloon = minimumuurloon \* aantal gewerkte uren per week \* 4,33.*

In de Beleidsregels besluit onderstand BES 2019<sup>18</sup> wordt echter voor de berekening van het minimummaandloon de volgende formule gebruikt, met als uitgangspunt een voltijdsbaan van 40 uur (dit is de gebruikelijke arbeidsduur in de marktsectoren van Caribisch Nederland):

*minimum-maandloon = minimumuurloon \* 40 uur \* 52 weken / 12 maanden.*

Ook in communicatie-uitingen over de omrekening van het wettelijk minimumuurloon naar maandbedragen worden in de praktijk rekenvoorbeelden gebruikt die als gevolg van een andere dan de wettelijke formule tot geringe verschillen in uitkomst leiden.

De zeer geringe verschillen in uitkomst van de verschillende formules zijn terug te voeren tot afronding. 52/12 is namelijk 4 1/3, wat licht verschilt ten opzichte van 4,33.

Het verdient de voorkeur om de formule zodanig aan te passen zodat deze begrijpelijker en herleidbaarder is. Overeenkomstig de hierboven aangehaalde formule uit het Besluit onderstand BES, wordt de volgende formule voorgesteld:

*minimum-maandloon = minimumuurloon \* aantal gewerkte uren per week \* 52 weken / 12 maanden.*

---

<sup>18</sup> *Stcrt.* 2019, 6045.

## **ARTIKEL XVI WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG**

### *Onderdeel A (artikel 8)*

In artikel 8, eerste lid, onderdeel c, wordt een technische wijziging doorgevoerd, aangezien artikel 16 (de regeling over de minimumvakantiebijslag) abusievelijk niet was opgenomen in de opsomming van artikelen waarvoor dit artikel geldt.

### *Onderdeel B (artikel 11)*

Voor de toepassing van het wettelijk minimumuurloon bevat artikel 11 afwijkingen van de hoofdregel van artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml.

In artikel 11, eerste lid, worden enkele technische wijzigingen doorgevoerd, zodat na de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon de bestaande praktijk – waarbij sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week met een vaste maandbetaling – kan worden gecontinueerd. De publiekrechtelijke regeling als bedoeld in artikel 5 of 6 van de Wet op de loonvorming was abusievelijk niet opgenomen in artikel 11 en wordt daarom toegevoegd aan het eerste lid.

Aan artikel 11 wordt ook een nieuw lid toegevoegd waardoor de bestaande praktijk van een plus-min-urensysteem kan worden gecontinueerd na de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon onder de voorwaarde dat dit is geregeld in een cao of publiekrechtelijke regeling. In die gevallen is geborgd dat met de belangen van de betrokkenen voldoende rekening is gehouden. Het nieuwe tweede lid is gelijklopend aan artikel 11 zoals dat luidde voor de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon. Bij de systematiek van een plus-min-urensysteem wordt bij de beoordeling of de werkgever tijdig het minimumloon én meerwerk heeft betaald aan de werknemer (artikelen 7, zesde lid, 8 en 13 van de Wml), gekeken naar de periode van afrekening. Een periode van afrekening mag maximaal 12 maanden omvatten en omvat meerdere betalingstermijnen.

## **ARTIKEL XVII WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERING**

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I.

## **ARTIKEL XVIII WET TOEZICHT GELIJKE KANSEN BIJ WERVING EN SELECTIE**

Het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie wijzigt de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het wetsvoorstel introduceert een werkwijze en vergewisplicht voor zowel werkgevers als intermediairs alsmede een meldplicht voor uitsluitend intermediairs.

Aan de werkwijze, vergewisplicht en meldplicht kunnen nadere regels bij algemene maatregel van bestuur worden gesteld. Met betrekking tot voornoemde werkwijze en vergewisplicht is bepaald dat het niet naleven van de op grond van de in de algemene maatregel van bestuur gestelde regels als overtreding wordt aangemerkt, voor zover dit bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald. Het voorgaande dient eveneens voor de (bij nota van wijziging aan het wetsvoorstel toegevoegde) meldplicht te gelden. De bepalingen die de grondslag leggen om

bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen met betrekking tot de meldplicht (de voorgestelde artikelen 5a, derde lid, en 12ca, derde lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) zijn abusievelijk achterwege gelaten in de relevante bepaling daartoe (artikel II, onderdeel K, onder nummer 2, dat artikel 16, tweede lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wijzigt). Dit wordt met de huidige wijziging hersteld.

## **ARTIKEL XIX WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN**

*Onderdeel A (artikel 1)*

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I.

*Onderdeel B (artikel 67, zesde lid)*

Artikel 67, zesde lid, WIA bevat een verkeerde verwijzing. In Art 67, zesde lid, WIA moet worden verwezen naar het vijfde lid en niet naar het zesde lid.

## **ARTIKEL XX ZIEKTEWET**

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I.

## **ARTIKEL XXI INWERKINGTREDING**

Het voornemen is de artikelen van deze wet in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2024.

Artikelen XII, onderdeel A, en XIII, onderdeel A, werken terug tot en met 1 januari 2023, omdat personen binnen de IOAW/Z onbedoeld buiten beschouwing zijn gehouden bij het indienen van het amendement van het lid Kwint c.s.<sup>19</sup>. De artikelen in de IOAW/Z hebben een complementair karakter met de artikelen in de Participatiewet. Destijds zijn de wijzigingen van artikel 6, vierde lid, van de IOAW en artikel 6, vijfde lid, van de IOAZ niet gelijktijdig meegenomen met de wijziging van artikel 13, derde lid, van de Participatiewet, waarbij het recht op een uitkering behouden wordt bij een gedwongen opname in een ggz-instelling. Het niet meenemen van de doelgroep binnen de IOAW/Z is incorrect en moet daarom zo snel mogelijk gerepareerd worden. Voor artikelen XII, onderdeel B, en XIII, onderdeel B, geldt ook dat deze terugwerken tot 1 januari 2023. Daarmee wordt aangesloten bij de initiële inwerkingtredingsdatum van de Wet uitvoeren Breed Offensief. De vrijlating voor mensen die werken met loonkostensubsidie is met de Wet uitvoeren Breed Offensief alleen geregeld voor mensen met een bijstandsuitkering, niet voor mensen met een uitkering op grond van de IOAW/Z. Met de wijzigingen genoemd in artikelen XII, onderdeel B, en XIII, onderdeel B, wordt dit met terugwerkende kracht hersteld. Daarnaast zal vanaf het moment van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer worden geanticipeerd op de voorgestelde wijziging. Het gaat hier om een zeer beperkte groep waardoor er geen budgettaire gevolgen zijn geconstateerd. Bovendien wordt hierbij aangesloten op de uitvoering van de Participatiewet. De voorgestelde wijzigingen zijn begunstigend voor de burger.

De inwerkingtreding van de artikelen VIII en XVI zal op hetzelfde moment plaatsvinden als de inwerkingtreding van de Wet invoering minimum-uurloon.

<sup>19</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 667 nr. 37.

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

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