Initiatiefwetsvoorstel invoering minimumuurloon

Impact: **beperkt** / middelgroot / ingrijpend



Interactie burgers/bedrijven			x
Maakbaarheid systemen			x
Handhaafbaarheid		nvt	
Fraudebestendigheid		nvt	
Complexiteitsgevolgen		nvt	

Risico procesverstoringen: groot / gemiddeld / **klein**

Uitvoeringskosten	*incidenteel*	*structureel*
• Dienstverlening	€ 0	€ 0
• Handhaving/toezicht	€ 0	€ 0
• Automatisering	€ 0	€ 0

Personele gevolgen: 0 fte incidenteel
0 fte structureel

Invoering mogelijk per: 01 – 01 – 2024

Beslag portfolio: jaaraanpassing

Eindoordeel: uitvoerbaar

Beschrijving voorstel/regeling
De hoogte van het (niet wettelijk vastgelegde) minimumloon per uur is onder de huidige wetgeving afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt, de zogenoemde normale arbeidsduur (hierna: NAD). Het minimumloon dat iemand per uur verdient, is daarmee niet eenduidig in de wet bepaald en mede afhankelijk van de sector waarin iemand werkzaam is. Het initiatiefwetsvoorstel voorziet in een uniform wettelijk minimumuurloon. Daarmee wordt beoogd om te komen tot een eerlijker en transparanter minimumloon, onafhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt. Het uniform wettelijk minimumuurloon wordt gebaseerd op een 36-urige werkweek. De hoogte van het minimum-uurloon wordt in het voorstel zodanig bepaald dat dit in de praktijk in veel gevallen feitelijk tot een verhoging van het minimumloon zal leiden.

Interactie burgers/bedrijven
De Belastingdienst communiceert niet specifiek over de hoogte van het minimumloon. Eventuele aanpassing van de informatie op de Belastingdienst website is onderdeel van de reguliere jaaraanpassingen.

Een minimumloon heeft gevolgen voor de hoogte van de toeslag. In het jaarlijkse MAC-proces (massaal automatisch continueren van toeslagen) kan een deel van de burgers automatisch worden meegenomen. Overige toeslaggerechtigden zullen op tijd hun nieuwe inkomen moeten doorgeven, anders ontvangen ze teveel toeslag die ze later moeten terugbetalen. Deze groep moet vanuit Toeslagen hierop worden geattendeerd.

Maakbaarheid systemen
Voor inwerkingtreding per 1 januari 2024 moet de wijziging uiterlijk half november 2023 bekend zijn. De wijziging kan dan tijdig worden gerealiseerd.

Invoering per 1 juli 2023 heeft gevolgen voor de hoogte van het lage-inkomensvoordeel. In het geval invoering per 1 juli 2023 noodzakelijk zou zijn, dan toetst de Belastingdienst de uitvoeringsgevolgen en IV-impact in een aanvullende uitvoeringstoets.

Handhaafbaarheid
Als sprake is van wijzigingen, bijvoorbeeld bij de beoordeling van zogenoemde cafetariaregelingen, die nietig of vernietigbaar zijn wegens strijd met dwingendrechtelijke bepalingen over een minimumuurloon, geeft de Belastingdienst vooraf geen zekerheid over de gevolgen voor de loonheffingen.[1]

Fraudebestendigheid
Niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen
Niet van toepassing.

Risico procesverstoringen
Het risico op procesverstoringen is klein.

Uitvoeringskosten
De incidentele communicatie- en automatiseringskosten vallen binnen de jaaraanpassingen. Er zijn geen structurele uitvoeringskosten.

Personele gevolgen
Er zijn geen personele gevolgen.

Invoeringsmoment
Invoering is mogelijk per: 1 januari 2024.

Eindoordeel
Het voorstel is uitvoerbaar.

[1] Zie onderdeel 2.3 van het besluit Loonheffingen. Wijziging beloningen; cafetariaregelingen, van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (Stcrt. 2017, 71047).