

Vergaderjaar 1990–1991

22 191

Wijziging van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag met betrekking tot de aanspraken van werknemers die als regel gedurende niet meer dan een derde van de normale arbeidsduur arbeid verrichten en van de Wet loonkostenreductie op minimumloonniveau

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. INLEIDING

1. Algemeen

Op 10 maart 1987 heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken, de «Beleidsnota Deeltijdarbeid» (Tweede Kamer, 1986–1987 nr. 19 902) aangeboden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede, voor advies, aan de Stichting van de Arbeid en de Commissie voor het Georganiseerd Overleg inzake Ambtenarenzaken.

In de nota is aangegeven, dat groot belang wordt gehecht aan een goede regeling van de rechtspositie van deeltijdwerkers. Algemeen uitgangspunt voor die rechtspositie zou moeten zijn het niet maken van onderscheid tussen werknemers op de enkele grond dat de ene werknemer zich voor minder uren per periode verbonden heeft arbeid te verrichten dan de ander, tenzij en voor zover daarvoor een (objectieve) rechtvaardigheidsgrond kan worden aangevoerd. Bij dit uitgangspunt van gelijk(waardig)e rechtspositionele behandeling van deeltijd- en voltijdarbeid, gelden ook overwegingen van emancipatoire aard. In de beleidsnota sprak het (vorige) kabinet als zijn visie uit in beginsel positief te staan tegenover afschaffing van het 1/3-criterium van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, inhoudende dat deeltijdwerkers die als regel niet meer dan één derde van de normale arbeidsduur werken, op grond van die wet geen aanspraak kunnen maken op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Tot daadwerkelijke afschaffing van het 1/3-criterium meende het kabinet vooralsnog niet over te kunnen gaan, wegens vrees voor negatieve werkgelegenheidseffecten.

In zijn brief van 18 juli 1990 heeft de ondergetekende, namens het kabinet, als nadere uitwerking van de Beleidsnota Deeltijdarbeid een notitie aan de Tweede Kamer aangeboden met een standpunt met betrekking tot enkele rechtspositionele aspecten van deeltijdarbeid, waaronder het 1/3-criterium in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Het kabinet komt tot de conclusie, dat thans tot afschaffing van het 1/3-criterium kan worden overgegaan.

Zoals in de genoemde brief uiteengezet meent het kabinet dat een, als gevolg van deze afschaffing te vrezende, negatief werkgelegenheidseffect aanzienlijk kleiner zal zijn dan in het verleden. (Hierop wordt in paragraaf III van deze toelichting mede op basis van inmiddels beschikbare recentere gegevens nader ingegaan). Het mogelijke werkgelegenheidseffect kan thans niet langer als rechtvaardigingsgrond voor handhaving van het 1/3-criterium worden gezien.

Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in de afschaffing van het 1/3-criterium in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. In het verlangde daarvan wordt tevens het in de Wet loonkostenreductie op minimumloonniveau vervatte 1/3-criterium geschrapt.

2. Opvattingen van sociale partners

Sociale partners hebben bij herhaling (1981, 1985, 1989) als hun opvatting uitgesproken, dat een gelijke of gelijkwaardige behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers als uitgangspunt voor de rechtsponele behandeling van deeltijdwerkers zou moeten dienen.

Ten aanzien van het 1/3-criterium in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zij verwezen naar het advies van de Sociaal-Economische Raad van 31 mei 1985 inzake een aantal aspecten van de wettelijke minimumloonregeling.

De SER is ten principale van mening dat in de werkingsfeer van het wettelijk minimumloon, als minimumtegenprestatie voor in dienstbetrekking verrichte arbeid, geen onderscheid dient te worden aangebracht naar gelang de duur van deze arbeid. De SER ziet geen aanleiding om personen die een arbeidsprestatie verrichten gedurende niet meer dan een derde van de normale arbeidsduur aanspraak te ontzeggen op het met hun arbeidsduur overeenkomende deel van het wettelijk minimumloon. In deze optiek dient ook het doel waarmee de arbeid wordt verricht, ter verwerving van hoofd- dan wel nevenverdiensten, geen rol te spelen ten aanzien van de beloning: alleen de prestatie dient maatgevend te zijn. Een nadere overweging voor dit standpunt betreft de toegenomen betekenis van deeltijdarbeid alsmede de verwachting dat het belang van deeltijdarbeid in de toekomst eerder zal toenemen dan afnemen, in verband waarmee een onderscheid ten aanzien van de aanspraak op minimumloon tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers en tussen deeltijdwerkers onderling als onwenselijk wordt gezien. De SER is derhalve ten principale van oordeel dat het huidige 1/3-criterium in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zou dienen te vervallen. De SER geeft daarbij aan zich ervan bewust te zijn dat hierdoor voor bepaalde bedrijfstakken of ondernemingen ongewenste loonkosteneffecten kunnen ontstaan. Het werkgeversdeel in de SER tekent hierbij aan ervan uit te gaan dat afschaffing van het 1/3-criterium onderdeel vormt van een algehele heroverweging van het wettelijk minimumloonstelsel. Het afschaffen van het 1/3-criterium, los van een algehele heroverweging van het wettelijk minimumloonstelsel, acht dit deel ongewenst.

Deze standpuntbepaling keert terug in de «Nota deeltijdarbeid» d.d. 5 april 1989 van de Stichting van de Arbeid. De werkgeversleden achten afschaffing van het 1/3-criterium niet aan de orde, onder constatering dat de door hen in het SER-advies van 1985 bepleite fundamentele herziening van het wettelijke minimumloonstelsel niet heeft plaatsgevonden. De werknemersleden zijn voorstanders van afschaffing, onder verwijzing naar de in het SER-advies genoemde argumenten; bovendien wijzen zij op het sinds 1985 sterk toegenomen belang van deeltijdarbeid, hetgeen h.i. een onderscheid ten aanzien van de aanspraak op het

minimumloon tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers en tussen deeltijdwerkers onderling nog eens extra onwenselijk maakt.

In verband met het voorgaande zij in de eerste plaats verwezen naar het door het (vorig) kabinet gevoerde beleid inzake de aanpassing van het wettelijk minimumloon: dit heeft geresulteerd in het gedurende een reeks van jaren achterblijven van het wettelijk minimumloon bij de gemiddelde loonontwikkeling, vanuit overwegingen van werkgelegenheid. Een zodanige «fundamentele» herziening van het wettelijk minimumloon is thans politiek niet aan de orde.

3. Loonkosten- en werkgelegenheidseffect

In het verleden vormde vrees voor een negatief werkgelegenheidseffect de rechtvaardigingsgrond voor het voornamelijk handhaven van het 1/3-criterium. Dit mogelijk effect zal echter thans aanzienlijk kleiner zijn dan waarvan in het verleden werd uitgegaan. In dat verband zijn de volgende ontwikkelingen van belang:

a. In een aantal met betrekking tot kleine deeltijdwerkers belangrijke cao's zijn inmiddels en ook recentelijk nog afspraken neergelegd, waarbij ook aan werknemers die als regel niet meer dan 1/3 van de (aldaar) gebruikelijke arbeidstijd werken een pro rato beloning op minimumloon-niveau toekomt.

b. Bovendien hebben zich in de periode 1983-1988 aanmerkelijke verschuivingen voorgedaan aan de onderkant van het loongebouw. Hoewel exacte interpretatie van die veranderingen in het licht van het 1/3-criterium WML thans nog niet mogelijk is, is het plausibel te veronderstellen, dat minder (kleine) deeltijdwerkers dan voorheen op of onder het WML-niveau worden betaald dan in 1983.

c. Het relatief achterblijven van het minimumloon ten opzichte van de overige lonen sinds 1982 kan ruwweg op ca. 15% worden geschat.

Het kabinet erkent dat er aan de afschaffing van het 1/3-criterium thans ook nog wel negatieve werkgelegenheidseffecten verbonden zijn; deze zullen echter van beperkte omvang zijn. Deze hangen met name samen met het loonkosteneffect van de voorgestelde maatregel. Uit recente informatie uit hoofde van het algemeen WML-onderzoek van de Loontechnische Dienst (stand december 1988) blijkt dat door middel van extrapolatie van de populatie naar het gehele Nederlandse bedrijfsleven dat naar schatting 8,2% van de werknemers minder dan 1/3 van de normale arbeidsduur werkt, van wie 12,4% (= krap 1% van alle werknemers) onder het naar rato minimumloon wordt betaald. Gemiddeld wordt deze groep bijna 16% beneden het naar rato minimumloon betaald. Het macro-loonkosteneffect van het afschaffen van het 1/3-criterium mag op grond van deze gegevens worden geschat op bijna 0,02 %. In enkele recent afgesloten cao's zijn bepalingen opgenomen, waarbij kleine parttimers recht hebben verkregen op een naar rato minimumloon. Het aantal werknemers dat feitelijk beneden het naar rato minimumloon ontvangt komt daardoor op een nog lager niveau te liggen.

Berekeningen op basis van die cijfers 1988 - overigens tentatief - duiden er op, dat bij bedoeld werkgelegenheidseffect ongeveer structureel 11 000 personen betrokken kunnen zijn tegenover een 5 à 600 000 personen die niet meer dan 1/3 van de normale arbeidsduur werkzaam zijn. Aangezien echter het onderhavige wetsvoorstel - naast de afschaffing van het 1/3-criterium in de WML - een dienovereenkomstige wijziging in de loonkostenreductieregeling op minimumloonniveau omvat, waaraan weer positieve werkgelegenheidseffecten zijn verbonden welke geschat worden op structureel 4 à 5 000 personen. Uiteindelijk zal

het negatief saldo in de sfeer van werkgelegenheidseffecten waarschijnlijk uitkomen op ongeveer 6 à 7 000 personen.

Bij deze becijfering moet overigens de kanttekening worden geplaatst dat de grootte van het werkgelegenheidseffect uiteraard in belangrijke mate afhangt van de omvang van de groep werknemers, die als regel niet meer dan een derde van de normale arbeidsduur werkzaam zijn, en van de mate waarin dezen minder dan het (pro rato) minimumloon voor hun werkzaamheden krijgen uitbetaald. De laatstbekende cijfers die hierop betrekking hebben betreffen 1988. Sedert 1985, op welk jaar de eerder gepresenteerde cijfers waren gebaseerd hebben in sectoren waar relatief veel hulpkrachten voorkomen zich ontwikkelingen in de cao's voorgedaan, die maken dat het aantal werknemers dat minder dan het minimumloon ontvangt nu aanzienlijk lager ligt. Verder is van belang dat door het eerder gememoreerde achterblijven van het wettelijk minimumloon bij de loonontwikkeling, in de afgelopen jaren het aantal zogeheten «kleine» deeltijdwerkers dat minder dan het minimumloon ontvangt is afgenomen.

De mate waarin deze groep gemiddeld minder dan het minimumloon ontvangt is overigens toegenomen.

De vraag kan gesteld worden of het verantwoord is in een periode waarin – mede als gevolg van internationale ontwikkelingen – de economische groei lijkt te stagneren een wettelijke maatregel in te voeren die tot een stijging van de loonkosten en mogelijk tot een beperking van de creatie van de werkgelegenheid leidt.

Het komt mij evenwel voor dat de loonkosten- en werkgelegenheidseffecten niet de enige factoren zijn waartegen de afschaffing van het 1/3-criterium moet worden afgezet. Aan de afschaffing liggen principiële overwegingen ten grondslag zoals gelijkheidsbeginselen ten aanzien van de behandeling van vrouwen en mannen, (naar rato) gelijk loon voor gelijke arbeid, alsmede bevordering van deeltijdarbeid met daaraan verbonden positieve werkgelegenheidseffecten als zodanig. Zoals bekend kan de groei van de werkgelegenheid in de afgelopen periode voor een groot deel worden toegeschreven aan deeltijdarbeid. Het verbeteren van de rechtspositie van deeltijdwerkers kan in deze als een «pull factor» worden beschouwd welke factor overigens niet goed te kwantificeren valt.

Een en ander leidt tot de conclusie dat het loonkosten- werkgelegenheidseffect niet meer zo zwaarwegend kan worden geacht dat het de reeds langer voorgestane afschaffing van het 1/3-criterium in de WML nog zou moeten opschorten.

4. Emancipatie

Gelet op het feit, dat in de Nederlandse situatie 80% van de deeltijdwerkers vrouw is alsmede dat vrouwen onder de z.g. kleine deeltijdwerkers een aanzienlijke meerderheid vormen, zou een verschil in behandeling, dat op zich al als ongewenst kan worden beschouwd, ook nog een indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen met zich kunnen brengen indien voor dit onderscheid geen of onvoldoende rechtvaardigingsgronden aangedragen kunnen worden. In dat geval ontstaat strijdigheid met de tweede EG-richtlijn inzake gelijke behandeling mannen en vrouwen.

Afschaffing van het 1/3-criterium kan derhalve tevens een bijdrage leveren aan de gelijke behandeling, ook binnen de groep van deeltijdwerkers. De feitelijke beloning van grotere deeltijdwerkers geschiedt –

met name ook op grond van cao's – veelal conform het pro rato beginsel; bij de onderhavige categorie van kleine deeltijdwerkers is de situatie, ondanks het feit dat in een aantal voor deze groep relevante cao's het pro rato beginsel recent is ingevoerd, nog verschillend. De Emancipatieraad heeft zich in zijn advies van 7 mei 1985 (en daarna nog enkele malen) uitgesproken vóór afschaffing van het 1/3-criterium in de WML.

5. Alpha-hulpen

Het kabinet is van mening, dat geen aanleiding bestaat bepaalde groepen welke naar de aard van de dienstbetrekking onder de werkingsfeer van WML vallen uit te zonderen. Dat geldt met name ook voor de zogenaamde alpha-hulpen.

II. VOORSTEL

1. Het 1/3-criterium in de Wet minimumloon- en vakantiebijslag

In artikel 2, lid 3, onder b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van 27 november 1968, Stb. 657 (WML), wordt bepaald, dat onder dienstbetrekking niet wordt verstaan de arbeidsverhouding, waarin als regel niet meer dan een derde van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 arbeid wordt verricht. Deeltijdwerkers die als regel niet meer dan 1/3 van de normale arbeidsduur werken, kunnen derhalve op grond van de WML geen aanspraak maken op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Deze drempel betekent niet alleen een verschil in behandeling van deeltijd ten opzichte van voltijdwerkers, doch eveneens van deeltijdwerkers onderling.

Gelet op de voorgaande overwegingen en ontwikkelingen is het kabinet van mening, dat de onderhavige drempel in de WML thans dient te worden weggenomen.

2. Het 1/3-criterium in de Wet loonkostenreductie op minimumloonniveau

In de Wet loonkostenreductie op minimumloonniveau (Stb. 1990, 330) – verder te noemen WLOM – wordt in artikel 1, onder b, voor onder meer de definitie van het begrip dienstbetrekking verwezen naar de WML. In verband met het huidige artikel 2, lid 3, onder b, van de WML, inhoudende dat onder dat begrip niet de arbeidsverhouding wordt begrepen waarin als regel gedurende niet meer dan een derde van de normale arbeidsduur arbeid wordt verricht, komt deze arbeidsverhouding thans ook niet in aanmerking voor toepassing van de loonkostenreductieregeling.

Twee andere categorieën van arbeidsverhoudingen, welke ingevolge artikel 2 van de WML evenmin onder het begrip dienstbetrekking worden begrepen, namelijk de arbeidsverhouding van degene die is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn en van degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een publiekrechtelijk lichaam, zijn ingevolge artikel 2, onder a, van de WLOM voor de toepassing van die wet wel onder het begrip dienstbetrekking gebracht; met betrekking tot deze categorieën voorziet de WLOM echter eveneens in toepassing van het 1/3-criterium.

In verband met de afschaffing van het 1/3-criterium bij de toepassing van de WML, en de corresponderende verruiming van het begrip dienstbetrekking, zal ook de toepassing van de loonkostenreductieregeling

worden verruimd. Mede gezien de doelstelling van de loonkostenreduc-tieregeling acht het kabinet geen termen aanwezig het 1/3-criterium te handhaven in de WLOM.

III. DEREGULERING

Onderhavig wetsvoorstel, dat – zoals hiervoor reeds uiteengezet – strekt tot afschaffing van een wettelijke drempel waarvoor thans geen overwegende rechtvaardigingsgronden meer bestaan, draagt op zichzelf bij aan het streven naar een doorzichtiger en toegankelijker wetgeving.

Er bestaat, noch ontstaat een overlapping met andere wettelijke regelingen, noch worden nieuwe bestuursorganen of -instrumenten in het leven geroepen.

De afschaffing van het 1/3-criterium in de WML zal voor het bedrijfsleven op zichzelf een lastenverzwaring betekenen, nu betaling onder het (pro rata) minimumloon van de zgn. «kleine» deeltijdwerkers niet meer zal zijn toegestaan; anderzijds zullen werkgevers ook voor deze groep volwassen werknemers een beroep kunnen doen op de loonkostenreduc-tieregeling van de WLOM. Per saldo acht het kabinet de lastenverzwaring aanvaardbaar.

Voor de overheid leidt de regeling tot een beperkte toename van lasten. Voor zover het betreft de controle op de naleving van de WML neemt het aantal werknemers dat onder de WML valt toe; een enigszins eenvoudiger uitvoering van de nalevingsonderzoeken staat daar echter tegenover. Met betrekking tot de uitvoering van de WLOM zullen, als gevolg van de te verwachten stijging van het aantal aanvragen, de aanspraken op reductie toenemen.

Daardoor zal zich een lichte verzwaring van de administratieve belasting voordoen. Deze is beperkt gezien de combinatie die zich veelal zal voordoen met aanvragen voor werknemers die meer dan een derde van de normale arbeidsduur werken, terwijl een van de toetsings-aspecten komt te vervallen.

Ook voor het overige getoetst aan de Aanwijzingen inzake de toetsing van ontwerpen van wet en van algemene maatregel van bestuur (Besluit van de minister-president van 16 januari 1985) ontmoet de onderhavige regelgeving geen bezwaren.

IV. BUDGETTAIRE ASPECTEN

De afschaffing van het 1/3-criterium heeft tot gevolg dat voor werkgevers die kleine deeltijders in dienst hebben recht op de loonkos-tenreductie ontstaat.

Op basis van onderzoeksgegevens van de LTD en gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS is een raming gemaakt van de omvang van deze groep. Naar schatting betreft het hier ongeveer 35 000/40 000 personen, inclusief het op basis van CPB-veronderstel-lingen te verwachten gunstige werkgelegenheidseffect als gevolg van de uitbreiding van de werkingsfeer van de WLOM. Het totale reductie-bedrag zal door de uitbreiding van de werkingsfeer kunnen toenemen met ongeveer 25 mln. tot 385 mln. Aangezien dit bedrag de vorm heeft van een korting op de afdracht inkomensheffing, leidt dit niet tot een verhoging van de collectieve uitgaven.

Evenals dat bij de WLOM het geval was, zal de onderhavige uitbreiding van de WLOM ten laste moeten worden gebracht van de AAW/AWBZ-fondsen.

Het bedrag van 25 miljoen zou via een fractionele verhoging van de

betreffende premies en de daaraan verbonden overhevelingstoelage (0.01%) kunnen worden gedekt dan wel door intering op de reserves. Dit bedrag vormt echter geen zelfstandige aanleiding om de hoogte van de premies te herzien.

Bij een in combinatie met andere factoren eventueel wel noodzakelijke premieaanpassing AAW/AWBZ zal in verband met de hogere, door de werkgever toe te kennen overhevelingstoelage ook een deel van de genoemde 25 mln. neerslaan bij de overheid als werkgever en financier collectieve sector, namelijk ongeveer 7 miljoen. Overeenkomstig de eerder bij de WLOM gekozen handelwijze, zal het bedrag van 7 mln. generaal worden gecompenseerd.

Afgezien daarvan kan rekening worden gehouden met de extra belasting- en premieopbrengsten die als gevolg van het afschaffen van het 1/3-criterium ontstaan. Als globale schatting kan worden aangehouden dat de loonsom met een bedrag van ruwweg zo'n f 50 mln. zal toenemen. De extra belasting- en premieopbrengsten bedragen zo'n 17 mln.

De afschaffing van het 1/3-criterium betekent ten aanzien van de alpha-hulpen een kostenstijging van 15 mln. deels in het uurloon en deels in de vakantiebijslag. Deze kostenstijging zal in het kader van de Financiële Overzicht Zorgsector als een nominale kostenmutatie worden meegenomen. Gezien de hoogte van dit bedrag is er geen zelfstandige aanleiding tot premieaanpassing van de AWBZ.

De loonkostenreductieregeling wordt uitgevoerd door de LTD en de Belastingdienst. Op basis van het in het bovenstaande aangegeven aantal personen waarvoor recht op loonkostenreductie ontstaat zal – gezien de combinatie met aanvragen voor werknemers die meer dan een derde van de normale arbeidsduur werken – het aantal werkgevers dat een aanvraag indient naar SZW-schatting slechts licht toenemen.

Deze lichte toename van het aantal aanvragen zal naar verwachting door de Loontechnische Dienst en de Belastingdienst binnen de reeds bestaande personeelsformatie voor de uitvoering van de WLOM kunnen worden opgevangen.

V. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

1. Artikel I

Als gevolg van dit artikel vervalt het 1/3-criterium inzake het begrip dienstbetrekking, zoals genoemd in artikel 2, lid 3, onderdeel b van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De aanhef en het overgebleven onderdeel a vormen na de wijziging gezamenlijk het nieuwe lid 3.

De wijziging heeft zowel betrekking op het minimumloon als op de minimumvakantiebijslag.

2. Artikel II

Het 1/3-criterium vervalt eveneens voor de toepassing van de Wet loonkostenreductie op minimumloonniveau. De in artikel I opgenomen wijziging van het begrip dienstbetrekking heeft, ingevolge artikel 1, onderdeel b, van de WLOM, zijn directe weerslag – zonder dat daarvoor een afzonderlijke voorziening is vereist – op de hantering van dat begrip in en diensgevolge de toepassing van die wet.

Onderdeel A van artikel II strekt tot wijziging van de aanvullende definitie van het begrip dienstbetrekking, zoals die wordt gegeven in

artikel 2, onderdeel a, van de WLOM. Deze wijziging heeft tot gevolg dat voor arbeidsverhoudingen krachtens ambtelijke aanstelling en arbeidscontractanten in dienst van een publiekrechtelijk lichaam eveneens het 1/3-criterium vervalt terzake van de toepassing van de WLOM.

Artikel 3, tweede lid, van de WLOM bevat een aanvullende voorwaarde voor loonkostenreductie ingeval een dienstbetrekking in het kwartaal voorafgaande aan de inwerkingtreding van die wet reeds bestond. Dit lid bepaalt dat de werknemer ook in die voorafgaande periode reeds een loon moet hebben verdiend dat (pro rato) gelijk was aan het minimumloon voor volwassenen. Die voorwaarde, opgenomen teneinde oneigenlijk gebruik van de loonkostenreductieregeling te voorkomen, wordt, in het verlengde van het afschaffen van het 1/3-criterium, nu ook gesteld ingeval er in het kwartaal voorafgaande aan de inwerkingtreding van de onderhavige wet sprake was van een dienstbetrekking, waarin als regel gedurende een derde of minder van de normale arbeidsduur arbeid werd verricht. Daartoe wordt door onderdeel B van artikel II een nieuw derde lid in artikel 3 van de WLOM ingevoegd. Omdat op de betreffende dienstbetrekking in de genoemde periode de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag nog niet van toepassing was, komt de werkgever eveneens voor loonkostenreductie in aanmerking indien hij de desbetreffende werknemer in die voorafgaande periode minder dan het minimumloon betaalde. Geen recht op tegemoetkoming dient echter te bestaan indien de werknemer in die periode reeds meer dan het minimumloon verdiende. Het huidige derde, vierde en vijfde lid wordt vernummerd tot vierde, vijfde en zesde lid.

Artikel IV

Daar de WLOM het recht op een tegemoetkoming in de loonkosten onder meer afhankelijk stelt van de dienstbetrekking van de desbetreffende werknemer in een geheel (kalender)kwartaal, zal (in verband met artikel II) de inwerkingtreding van de wet plaatsvinden met ingang van een kalenderkwartaal.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. de Vries