

Vergaderjaar 2022–2023

35 335

Voorstel van wet van 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)

G

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 20 december 2022

Begrijpen de leden van de CDA-fractie het goed dat het voorstel gevolgen heeft voor PGB1.0 en PGB2.0, met dien verstande dat er een nieuwe functionaliteit moet worden toegevoegd en een herstelactie moet worden ingezet?

Met de invoering van het minimumuurloon wordt er van een minimumloon per periode (maand, week of dag) overgegaan naar een minimumloon per uur. Binnen PGB1.0 en PGB2.0 zal dit moeten worden aangepast.

Om te kunnen zien of per gewerkt uur aan het wettelijk minimumuurloon wordt voldaan, wordt bij PGB1.0 en PGB 2.0 de werkzaamheid «aanwezigheidsdienst» toegevoegd aan de zorgovereenkomst die de budgethouder en de zorgverlener afsluiten. Voor PGB2.0 betekent dit dat er een nieuwe functionaliteit moet worden gebouwd. Met het toevoegen van de werkzaamheid «aanwezigheidsdienst» kan er gecontroleerd worden op het minimumuurloon over de als aanwezigheidsdienst te werken/ gewerkte uren.

Ook moet er inderdaad een herstelactie worden uitgevoerd: bij de (lopende) zorgovereenkomsten met een uurtarief onder het wettelijk minimumuurloon moet nagegaan worden of sprake is van een aanwezigheidsdienst of een bereikbaarheidsdienst. In het geval van een aanwezigheidsdienst moet het uurtarief worden verhoogd om aan het minimumuurloon te voldoen. Deze herstelactie is overigens beperkt in omvang: voor PGB1.0 gaat het om z'n 90 zorgovereenkomsten die handmatig gecontroleerd moeten worden en voor PGB2.0 om een handvol (de kosten van de herstelactie zijn incidenteel en gering).

Kan aangegeven worden dat communicatie en voorlichting zodanig worden ingericht dat wanneer er een fout wordt gemaakt in het nieuwe systeem, dat geen effect heeft voor het budget als zodanig?

De maatregelen die hierboven zijn beschreven voorkomen dat de budgethouder en de zorgverlener een te laag uurloon kunnen afspreken en/of de zorgverlener een te laag uurloon uitbetaald kan krijgen.

Ook begrijpen deze leden dat nu ook bereikbaarheidsdiensten onder het Wml gebracht moeten worden, hetgeen blijkbaar tot nu toe niet is gebeurd. Kunnen de initiatiefnemers dit nader uitleggen?

Bereikbaarheidsdiensten vallen momenteel niet onder de Wml en zullen hier ook niet onder vallen na de invoering van het minimumuurloon. De uren die onder deze diensten vallen, worden namelijk niet aangemerkt als arbeidstijd in de zin van de Wml. Enkel de daadwerkelijk gewerkte uren wanneer de zorgverlener wordt opgeroepen moeten voldoen aan de Wml. Deze uren worden separaat achteraf gedeclareerd.

Kathmann
Maatoug