



Document **Wijzigingen in wettelijk minimumloon**

Per 1 juli 2017 en in volgende jaren zijn er belangrijke wijzigingen in het wettelijk minimumloon.

Op hoofdpunten gaat het om de volgende wijzigingen:

- Een stapsgewijze verlaging van de leeftijd waarop het recht bestaat op het wettelijk minimumloon voor volwassenen:
 - o van 23 via 22 jaar per 1 juli 2017 en
 - o vervolgens naar 21 jaar per 1 juli 2019.
- Een stapsgewijze verhoging van het minimumjeugdloon voor 18-, 19-, 20- en 21- jarigen, per 1 juli 2017 en per 1 juli 2019;
- Nadere regels m.b.t. het begrip normale arbeidsduur (NAD);
- Aanvullende regels voor betaling en handhaving van het minimumloon in geval van meerwerk, dat wil zeggen over verrichte arbeid boven de voltijd of overeengekomen arbeidsduur, ingaande per 1 januari 2018;
- Een aanpassing van de stukloonregeling zodat kan worden voorkomen dat betaling op basis van stukloon leidt tot betaling beneden het minimumloon;
- Uitbreiding van het wettelijk minimumloon naar overeenkomsten van opdracht, die niet worden uitgevoerd in de uitoefening van een bedrijf of beroep.

Daarnaast bevat de wet een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen, die van belang zijn voor de toepassing, berekening van het WML.

Wettelijk minimumjeugdloon

In Nederland ligt de leeftijdsgrens voor het volwassen wettelijk minimumloon op 23 jaar. Dat is een relatief hoge leeftijd, als dat wordt vergeleken met omringende landen in Europa. Ook is opvallend dat de leeftijdsstaffel, die nu nog in de wet gebruikt wordt relatief hoog is, te weten 15%. Het gevolg is dat het minimumloon voor personen van 22 jaar 15% lager ligt en voor een 21- jarige weer 15% lager dan dat van een 22-jarige en zo verder naar beneden.¹

Er is nog steeds draagvlak voor een wettelijk minimumloon, maar niet meer voor de leeftijdsgrens van 23 jaar. Over de vraag wat die leeftijdsgrens dan moet worden, was de Kamer verdeeld. De regering heeft gekozen voor 21 jaar en de Kamer heeft dat aanvaard. De invoering zal in twee stappen plaatsvinden. Per 1/7/2017 stap 1 naar 22 jaar en de stap naar 21 jaar wordt 2 jaar later (1/7/2019) gezet.

Ook zal de staffel voor 21-, 20-, 19- en 18-jarigen in twee stappen worden aangepast.

Voor 15-, 16- en 17-jarigen blijft de oude staffel van toepassing, omdat in die leeftijdsfase het leren en/of kwalificeren voorgegaat boven werken. Een hoger minimumloon voor die leeftijdscategorieën,

¹ Bij de invoering van het wettelijk minimumjeugdloon was de staffel 7%. In de tijd van recessie in de jaren '80 is de staffel in 2 keer aangepast naar het huidige niveau.

zou ertoe kunnen leiden, dat jongeren kiezen voor werken in plaats van leren, aldus de regering. Ook voor deze gedachtegang bestaat een Kamer-meerderheid.

Medio 2018 wordt de eerste stap geëvalueerd en alsdan blijkt dat de maatregel contraproductief werkt, dat wil zeggen dat jonge medewerkers uit de verschillende leeftijdsgroepen minder aan het werk komen, dan zal aanvullende wetgeving worden gemaakt en zou er eventueel voor kunnen worden gekozen de tweede stap niet te maken.

Hoe zien de veranderingen eruit?

Leeftijd	Tot 1 juli 2017	Per 1 juli 2017	Per 1 juli 2019
15 jaar	30%	30%	30%
16 jaar	34,5%	34,5%	34,5%
17 jaar	39,5%	39,5%	39,5%
18 jaar	45,5%	47,5%	50%
19 jaar	52,5%	55%	60%
20 jaar	61,5%	70%	80%
21 jaar	72,5%	85%	100%
22 jaar	85 %	100%	100%
23 jaar en ouder	100%	100%	100%

Wettelijk minimumloon per maand bij en volledige werkweek per 1 juli 2017

Leeftijd	
15 jaar	€ 469,60
16 jaar	€ 540,05
17 jaar	€ 618,35
18 jaar	€ 743,55
19 jaar	€ 860,95
20 jaar	€ 1095,80
21 jaar	€ 1330,60
22 jaar en ouder	€ 1565,40

Uitzondering voor werknemers die op een leerwerkplek MBO-BBL werkzaam zijn

Om de kosten voor werkgevers die leerwerkplekken aanbieden in het MBO middels de zogenaamde beroepsbegeleidende leerweg, niet hoger te laten worden, is er voor leer-arbeidsovereenkomsten een uitzondering gemaakt. Voor die leerling- werknemers van 18-,19-,20 en 21 jaar blijft bij de eerste stap de WML- staffel van toepassing, zoals die tot 1 juli 2017 geldt.

Bij de tweede stap blijft die regeling nog van toepassing op de 18-, 19- en 20- jarigen.

Op CAO- niveau of individueel niveau mag daar natuurlijk wel in voor de werknemer positieve zin van worden afgeweken.

Bij de eerste stap wordt het wettelijk volwassen minimumloon wel van toepassing op leerling- werknemers van 22 jaar en vanaf de tweede stap ook op leerling- werknemers vanaf 21 jaar.

Compensatie voor de werkgever

Lage-inkomensvoordeel

Door de verlaging van de leeftijdsgrens worden de arbeidskosten die een werkgever moet maken voor 22-jarigen en 2 jaar later ook voor de 21-jarigen die aanspraak maken op het minimumloon, hoger. De werkgever kan evenwel in aanmerking komen voor het zogenaamde lage inkomens voordeel, waardoor de arbeidskosten lager uitvallen.

Als de werknemer bij de nieuwe werkgever tenminste 1248 uren werkt en het gemiddelde uurloon ligt tussen de € 9,54 en € 10,49 bruto, dan heeft de werkgever recht op een lage-inkomensvoordeel van € 1,01² per verloond uur met een maximum van € 2000. De hoogte wordt door de Belastingdienst aan de hand van de polis administratie berekend en na afloop van het jaar aan de werkgever uitgekeerd.

Minimumjeugdloonvoordeel

Voor werknemers van 18 tot en met 21 jaar betaalt de Belastingdienst automatisch een minimumjeugdloonvoordeel uit aan de werkgever in de tweede helft van 2019 op basis van de loongegevens van het UWV. De werkgever ontvangt dan het voordeel over zowel het tweede halfjaar van 2017, als 2018. Hieronder staan de bedragen die bij deze compensatie horen

Leeftijd op 31 december	Compensatie per uur	Maximale compensatie over tweede helft van 2017 en heel 2018
18 jaar	€ 0,23	€ 478,40
19 jaar	€ 0,28,	€ 582,40
20 jaar	€ 1,02	€ 2121,60
21 jaar	€ 1,58	€ 3286,40

Meerwerk en wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon is gebaseerd op een maandloon bij een normale arbeidsduur (NAD).

De normale arbeidsduur is doorgaans 40 uur, in veel bedrijfstakken zelfs lager, bijvoorbeeld 38 of 36 uur. In enkele bedrijfstakken geldt een langere duur bijvoorbeeld 45 uur. In de praktijk komt het voor dat werknemers 50 uur per week werken, terwijl in casu sprake is van een normale arbeidsduur van 40 uur. Dat betekent dat de werkgever op grond van de WML kan volstaan met het betalen van het minimumloon dat geldt voor de NAD (van € 1551 bruto), terwijl de werknemer veel meer dan de NAD werkt. Uit de jurisprudentie blijkt dat de WML geen expliciete bepalingen bevat waarop een werknemer het minimum- uurloon kan claimen voor de meer gewerkte uren.

In de gewijzigde wet zijn extra bepalingen opgenomen.

- Onder de **normale arbeidsduur** wordt verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen, met dien verstande dat hierbij een arbeidsduur van ten hoogste 40 uren per week in aanmerking wordt genomen, dus ten hoogste 40 uren per week;
- Als een arbeidsduur is overeengekomen die korter of langer is dan de normale arbeidsduur, dan wordt het bedrag van het wettelijk minimum maandloon, naar evenredigheid verminderd of vermeerderd;

² Bedragen 2017

- Als er geen arbeidsduur is overeengekomen, zoals bijvoorbeeld bij oproepkrachten, wordt de feitelijke arbeidsduur als grondslag genomen voor de berekening van het minimumloon
- De meerdere uren worden berekend per betalingstermijn en dienen uiterlijk in de eerstvolgende betalingstermijn te worden betaald.

In onderstaande tabel staat het minimumuurloon per 1 juli 2017 vanaf 22 jaar.

Normale arbeidsduur volledige werkweek	Minimumloon per uur voor 22- jarige en ouder per 1 juli 2017
36 uur	€ 10,04
38 uur	€ 9,51
40 uur	€ 9,04

Compensatie van meer gewerkte uren door betaalde vrije tijd

Hoofregel is dat de minimumloner uitbetaald krijgt over alle feitelijk gewerkte (meer-) uren. Er zijn echter bedrijfstakingen/ bedrijven die meerwerk niet of gedeeltelijk uitbetalen en (gedeeltelijk compenseren in betaalde vrije tijd op een ander tijdstip. In de nieuwe WML is bepaald dat in gevallen van minimumloon, compensatie in betaalde vrije tijd onder de volgende voorwaarden mogelijk is:

- Er moet daartoe strekkende bepaling in de cao van de werkgever (of CAO van de inlener bij ter beschikking stelling) zijn opgenomen;
 - o Ontbreekt een dergelijke toepasselijke cao-bepaling, dan is compensatie in door betaalde vrije tijd niet mogelijk
- Van tevoren dient de compensatie in betaalde vrije tijd schriftelijk te zijn overeengekomen met de werknemer;
- Uiterlijk per 1 juli van het volgende jaar dient de compensatie te hebben plaatsgehad;
- Bij uitdiensttreding wordt de te nog niet gecompenseerde tijd, alsnog uitbetaald.

Een en ander dient te blijken uit een deugdelijke registratie/ administratie.

Let op: Deze wijziging m.b.t meerwerk gaat per 1 januari 2018 in.

Stukloon en wettelijk minimumloon

Kenmerkend voor stukloon is dat de hoogte van het loon niet naar tijdruimte is vastgesteld, maar afhankelijk is gesteld van het presteren door de werknemer. De resultaten van de verrichte arbeid, de stuks, tellen. Meer stuks, meer loon.

Ook zij die voor stukloon werken, werknemers, uitzendkrachten of opdrachtnemers, hebben volgens de wet recht op het toepasselijke wettelijke minimumloon voor ieder gewerkt uur.

Om die reden is in de wet de bepaling opgenomen dat bij stukwerk als arbeidsduur wordt aangemerkt: de daadwerkelijke tijd, die de werknemer heeft besteed aan de uitvoering van de verrichte arbeid, inclusief wachttijden of leegloopuren die voor rekening van de werkgever komen.

De werkgever/opdrachtgever moet er dus voor zorgen dat de werknemer/opdrachtgever ten minste het toepasselijke wettelijke minimumuurloon verdient in de uren dat hij voor de werkgever werkt.

In veel situaties zal dat geen probleem zijn, namelijk als het gaat om arbeid of diensten waarin je hoog productief kunt zijn. Maar dat is anders als er laag betaald wordt en als er relatief veel tijd nodig is om het werk te doen en/of als het aanbod van werk achterblijft en/of als er andere redenen zijn die verhinderen om een hoge productie te leveren.

Deugdelijke urenadministratie

Om te kunnen controleren of de werkgever aan de WML- verplichting voldoet, dient de werkgever te beschikken over een deugdelijke uren-registratie. Dus ook in het geval van stukwerk, dient de werkgever een deugdelijke urenadministratie bij te houden, waaruit blijkt hoeveel tijd de werknemer heeft gewerkt. Van deze gewerkte uren dient aan de werknemer een afschrift te worden gegeven, zodat deze de gewerkte uren zelf kan controleren. Het alternatief is dat de werknemer de uren bijhoudt en dat deze worden afgetekend door de werkgever en in de administratie worden opgenomen.

Onderstaande tabel bevat een overzicht met de wettelijke minimumuurlonen per 1 juli 2017

Leeftijd	Uurloon bij NAD van 36 uur per week	Uurloon bij NAD van 38 uur per week	Uurloon bij NAD van 40 uur per week
15 jaar	€ 3,02	€ 2,86	€ 2,71
16 jaar	€ 3,47	€ 3,29	€ 3,12
17 jaar	€ 3,97	€ 3,76	€ 3,57
18 jaar	€ 4,77	€ 4,52	€ 4,29
19 jaar	€ 5,52	€ 5,23	€ 4,97
20 jaar	€ 7,03	€ 6,66	€ 6,33
21 jaar	€ 8,53	€ 8,09	€ 7,68
22 jaar en ouder	€ 10,04	€ 9,51	€ 10,04

Afwijking van de hoofdregel: normtijden voor specifieke werkzaamheden

In de Tweede Kamer is een afwijkende regeling voorgesteld om is situaties waarin de werknemer een zekere mate van vrijheid heeft om zelf de werkzaamheden in te richten in combinatie met de omstandigheid dat de werkgever of in geval van uitzendarbeid, de opdrachtgever, ook geen of moeilijk toezicht kan houden op de uitvoering van deze werkzaamheden.

Hiervan zal sprake zijn als de werknemer zelf het tijdstip of de vervolgtijdstippen waarop de werkzaamheden worden verricht en de duur van de werkzaamheden kan bepalen en de werkgever hier beperkt zicht op heeft. In dergelijke situaties kan de werkgever niet bijhouden hoeveel uur de werknemer heeft gewerkt. Te denken valt aan postbestellers, krantenverzorgers en dergelijke.

Voor die situaties kunnen op sectorniveau tussen werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties afspraken gemaakt worden over stukloonnormen.

Vervolgens kunnen de werkgever en werknemersorganisaties een gezamenlijk aanvraag indienen bij de Stichting van de Arbeid. Na beoordeling door de Stichting of de norm op redelijke gronden is gebaseerd en juist is berekend, wordt de norm voorgelegd aan het Ministerie van Sozawe, die de norm formeel moet vaststellen.

Wet minimumloon van toepassing op overeenkomsten van opdracht

Op 28 maart 2017 heeft de Eerste Kamer ingestemd met een wetsvoorstel om mensen die zonder arbeidsovereenkomst werken voor een opdrachtgever en dat niet doen in de uitoefening van een bedrijf of beroep, onder het wettelijk minimumloon te brengen. Het gaat om ca. 50.000 mensen die hiermee recht krijgen op het wettelijk minimumloon. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan postbezorgers en folderbezorgers e.d.

De wet treedt in werking met ingang van de eerste dag van zesde kalendermaand na de datum van uitgifte van het Staatsblad, waarin zij wordt geplaatst.

Individuele personen werken zonder arbeidsovereenkomst als zij werk doen voor een werkgever, zonder dat er een gezag relatie is en/of en waarbij de werknemer zich mag laten vervangen.

De verplichting om tenminste het wettelijk minimumloon te voldoen geldt dus niet voor personen die het werk uitvoeren in de uitoefening van een bedrijf en staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Vriendendienst e.d.: geen wettelijk minimumloon

Ook is het wettelijk minimumloon niet van toepassing op onverplicht werk, dat wil zeggen op werkzaamheden waartoe de uitvoerder niet verplicht is en het betreffende werk of klus(je) dus op vrijwillige basis doet. Volgens de Memorie van toelichting en antwoord kan hierbij gedacht worden aan vriendendiensten, burenhulp, hulp in familieverband, en activiteiten in de vorm van een heitje voor een karweitje. Allemaal voorbeelden van activiteiten die in het maatschappelijk verkeer niet op een lijn staan met arbeid op grond van een opdrachtovereenkomst of aanneming van werk.

Stages: geen WML, tenzij

Stages vallen ook niet onder het wettelijk minimumloon, als kan worden aangetoond, dat het leren en/of opdoen van werkervaring leidend is en niet het uitvoeren van productieve arbeid.

Algemene maatregel van bestuur op komst

Bij algemene maatregel van Bestuur zal de regering regelen dat het verrichten van betaalde arbeid op grond van een andere overeenkomst dan de overeenkomst van opdracht, zoals bijvoorbeeld de vervoersovereenkomst of de aanneemovereenkomst, ook komt te vallen valt ook onder WML

De wetswijziging m.b.t de overeenkomst van opdracht gaat zes maanden na publicatie in het Staatsblad in werking. Ten tijde van het schrijven van deze info, heeft nog geen publicatie plaatsgevonden.

Bronnen:

Voorstel van wet: Wijziging van de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht, 10 oktober 2013, Memorie van toelichting en verslagen Tweede Kamer, 33623

Memorie van Antwoord, 29 november 2013, Eerste Kamer 33623

Brief d.d. 27 maart van minister Ascher aan de voorzitter van de Eerste Kamer, naar aanleiding van motie Rinnooij Kan