



Aan Minister van SZW

nota

Nota invoeringstoets Wet invoering minimumuurloon en
motie loonbegrip

BRIEF ONDERTEKENEN

Directie

Datum
22-04-2025

Onze referentie
2025

Ongesteld door
Persoonsgegevens

Bijlage(n)
2

Aanleiding

- Het minimumuurloon is per 1 januari 2024 ingevoerd. De invoeringstoets is afgerond. Hieruit volgt dat het **eld om verheldering** vraagt van het **loonbegrip**. Daarnaast is er een omissie geconstateerd ten aanzien van de vergoeding van meerwerk.
- Met bijgevoegde conceptbrief **informeert u de TK dat u de wet op deze twee technische punten gaat aanpassen**. U geeft daarbij aan dat u hiermee tevens invulling geeft aan **de motie Van Kent**. In die motie vraagt de TK om te bezien of het loonbegrip in de Wet minimumloon (Wml) gewijzigd dient te worden om voor helderheid, gelijke behandeling en betere handhaafbaarheid van het Wml te kunnen zorgen.

Geadviseerd besluit

-  **2**. Bent u akkoord met de **Kamerbrief** en zo ja, wilt u deze brief ondertekenen?
- Bent u akkoord met het meenemen van de **aanpassing van het loonbegrip en** aanpassing van de vergoeding van meerwerk in de **Verzamelwet SZW 2027**, gegeven de benodigde personele capaciteit bij WBJA? Dit wetstraject start in Q4 van 2025. In principe zal het wetsvoorstel na de zomer van 2026 met de TK worden gedeeld en per 1 januari 2027 in werking treden.

Kernpunten

Invoeringstoets Wet invoering minimumuurloon

- Met de invoering van het minimumuurloon is de Wml-systematiek voor het eerst sinds 1969 ingrijpend gewijzigd: van een maandloon naar een uurloon.
- Voor de invoeringstoets is afgelopen jaar gesproken met verschillende partijen: een aantal werkgeversorganisaties, softwareontwikkelaars van salarisadministratie, vakbonden, cao-partijen, uitvoerende en handhavende instanties, departementen en het werkgeverspanel van SZW.

Bevindingen uit de invoeringstoets

- Het doel van de wet – een minimumuurloon dat voor eenieder gelijk is – wordt breed ondersteund door de partijen.
- Er kan nog steeds een vast maandloon worden uitbetaald. Eén van de voorwaarden hierbij is dat het **3 maandloon gebaseerd moet zijn op het aantal verwachte werkbare dagen in een kalenderjaar**. Het aantal werkbare dagen per jaar (en dus het bijbehorende maandloon) kan per individu verschillen omdat dit afhankelijk is van het arbeidspatroon van de werknemer.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nota motie loonbegrip en invoeringstoets Wet invoering minimumuurloon

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

veld om verheldering
loonbegrip.
ief informeert u de TK dat u de wet op deze twee technische punten gaa
de
de motie Van Kent. In die motie vraagt de TK om te bezien of het loonbegrip in de Wet minimumloon (Wml) gewijzigd dient te
worden omvoor helderheid, gelijke behandeling en betere handhaafbaarheid van het Wml te kunnen zorge
Kamerbrief
aanpassing van het loonbegrip en
Verzamelwet SZW

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Akkoord

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

maandloon gebaseerd moet zijn op het aantal
verwachte werkbare dagen in een kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen
per jaar (en dus het bijbehorende maandloon) kan per individu verschillen
omdat dit afhankelijk is van het arbeidspatroon van de werknemer.

- Deze ¹dividuele benadering knelt volgens sommige partijen met de collectieve benadering van maandlonen. Alternatief is een vast aantal werkbare dagen per maand vast te stellen. Ieder aantal werkbare dagen is echter arbitrair omdat dit per jaar wisselt. Werkgevers en vakbonden verschillen dan ook van mening over het aantal werkbare dagen per maand dat zou moeten worden vastgezet. In dat geval wordt er ook getornd aan de hoofdgedachte van de wet dat elke werknemer voor ieder gewerkt uur het minimumuurloon dient te ontvangen. Daarmee is dit volgens ons geen voor de hand liggend alternatief.
- De SVB geeft aan dat het bij de controle op vaste maandlonen binnen het PGB-domein lastig is om vooraf het aantal werkbare dagen van zorgverleners te bepalen, o.a. omdat er veelal geen vast werkrooster is. De SVB onderzoekt momenteel samen met VWS wat een ²assende oplossing kan zijn.

Datum
22-04-2025

Onze referentie
2025

Onduidelijkheid door samenloop artikel 8 en artikel 6

- Voor ieder gewerkt uur heeft de werknemer ten minste recht op het wettelijk minimumuurloon (momenteel € 14,06; vastgesteld in artikel 8 Wml). In combinatie met het aantal uren waarover de werknemer per (betalings)periode recht op loon heeft, wordt duidelijk wat de minimale hoogte van het loon over die periode is.
- Het Wml-loonbegrip in artikel 6 Wml suggereert dat verschillende looncomponenten gebruikt kunnen worden om te voldoen aan het wettelijk minimum(uur)loon. Componenten als toeslagen voor ploegendienst en onregelmatig werk zijn loon volgens artikel 6 van de Wml.
 - Neem als voorbeeld de ploegentoeslag. Die kon in het verleden worden meegeteld om aan het Wml te voldoen. Dit staat echter op gespannen voet met het huidige uitgangspunt van artikel 8 Wml waarin de minimale beloning per uur is vastgelegd. Als iemands 'basis'uurloon, vermeerderd met een toeslag per uur, zoals de ploegentoeslag, precies aan dit minimumuurloon voldoet dan voldoet het basisuurloon in zichzelf dus niet aan het wettelijk minimumuurloon.
- Dit betekent dat niet voldaan wordt aan het vereiste uit artikel 8 Wml en een dergelijke werknemer ³nder het niveau van het Wml betaald wordt. Er zit dus spanning tussen de suggestie van artikel 6 (dat je bepaalde looncomponenten zoals toeslagen net als in het verleden mag meetellen) en het uitgangspunt van het nieuwe artikel 8 (dat uitgaat van een minimumuurloon). Werkgevers en werknemers hebben ons ook op deze onduidelijkheid gewezen.

Omissie artikel 13a Wml

- Vóór de invoering van het minimumuurloon gold bij meerwerk dat het minimumloon naar evenredigheid werd verhoogd. Dat had alleen betekenis voor werknemers die op of rond het minimumloon verdienden. Werknemers die aanzienlijk meer verdienden dan het minimumloon lagen met hun salaris immers al hoger dan die evenredige vermeerdering.
- Sinds de invoering van het minimumuurloon geldt dat voor ieder gewerkt uur ten minste het minimumuurloon moet worden betaald. Artikel 13a Wml is in lijn met die gedachte aangepast: voor ieder overuur is dus het wettelijk minimumuurloon verschuldigd. De Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving heeft erop gewezen dat daarmee onbedoeld is geregeld dat ook werknemers die een loon hebben dat aanzienlijk hoger ligt dan het minimumloon, voor ieder overuur ten minste het minimumuurloon dienen te ontvangen.

Pagina: 2

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
individuele benadering knelt volgens sommige partijen met de collectieve
aantal werkbare dagen
Werkgevers en vakbonden verschillen dan ook van
mening over het aantal werkbare dagen per maand dat zou moeten worden
vastgezet.

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
passende oplossing
looncomponenten gebruikt kunnen worden om te voldoen aan het wettelijk
minimum(uur)loon. Componenten als toeslagen voor ploegendienst en
onregelmatig werk zijn loon volgens artikel 6 van de Wml.
waarin de minimale
beloning per uur is vastgelegd. Als iemands 'basis'uurloon, vermeerderd
met een toeslag per uur, zoals de ploegentoeslag, precies aan dit
minimumuurloon voldoet dan voldoet het basisuurloon in zichzelf dus niet
aan het wettelijk minimumuurloon.

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
onder het niveau van het Wml betaald wordt.
aanzienlijk meer verdienen dan het minimumloon lagen met hun salaris
immers al hoger dan die evenredige vermeerdering.
ieder overuur is dus het wettelijk
minimumuurloon verschuldigd.
voor ieder overuur ten minste het minimumuurloon
dienen te ontvangen.

- Dit onbedoelde gevolg moet worden hersteld. De Wml beoogt immers de werknemer te beschermen die op of rond het minimumloon verdient.

Datum
22-04-2025

Motie loonbegrip

Onze referentie
2025

- Uw voorganger heeft de motie oordeel Kamer gegeven. Tijdens de stemming is de motie met algemene stemmen aangenomen.
- Gezien de hierboven omschreven onduidelijkheid gaan wij het loonbegrip verduidelijken om zo te kunnen voldoen aan het vereiste uit artikel 8 Wml. Dit houdt in dat het **1 basis'uurloon moet voldoen aan het wettelijk minimumuurloon en dat toeslagen of andere 'extra's' niet mogen worden meegerekend om tot dit wettelijk minimumuurloon te komen.**
- Aandachtspunt hierbij is dat in de Wml het recht op **vakantiebijslag** is opgenomen. De hoogte hiervan wordt berekend over het loon zoals dit in het huidige artikel 6 is opgenomen. Met de invoering van het minimumuurloon is **niet beoogd om de vakantiebijslag aan te passen.**
- De wijze waarop de wet kan worden aangepast en de mogelijke gevolgen voor de vakantiebijslag en het toezicht op de Wml bereiden wij voor met de Arbeidsinspectie en consulteren wij bij andere partijen.

Handhaving Arbeidsinspectie

- De Arbeidsinspectie denkt ook dat **verduidelijking van het loonbegrip ten goede komt van werknemers, werkgevers en het toezicht.**
- De huidige werkwijze is dat de Arbeidsinspectie het minimumuurloon controleert, daarbij kijkt naar het loon in een bepaalde periode, en de **looncomponenten (waaronder toeslagen) die in de Wml (art. 6) niet zijn uitgezonderd van het loonbegrip, meetelt als ontvangen loon.** Dit betreft bijvoorbeeld de **ploegentoeslag** en de **onregelmatigheidstoelage**. Zolang de verduidelijking niet in de Wml is geregeld, kan de Arbeidsinspectie echter niet voor een andere invulling kiezen van haar toezicht.
- Voorlopige inschatting is dat verduidelijking van het loonbegrip (dus dat verschillende 'looncomponenten' niet tot het 'basisloon' worden gerekend) ook het toezicht op betaling van dit basisloon ten goede komt. Er hoeft namelijk alleen te worden gekeken naar dit basisloon, niet naar andere betalingen.
- De Arbeidsinspectie kan nog niet inschatten wat dit betekent voor het toezicht op betaling van de minimumvakantiebijslag, omdat de concrete wetswijziging nog niet bekend is. Als voor dat toezicht wel rekening met het basisloon én andere betalingen moet worden gehouden, dan ontstaan de facto twee loonbegrippen. Voor het toezicht is dit niet aan te raden.
- Een definitief oordeel zal pas kunnen volgen via een U&H-toets op een concreet wetsvoorstel.

Toelichting

Politieke context

- Het aanpassen van het loonbegrip vergroot de duidelijkheid voor werkgever en werknemer en bevordert zodoende een eerlijk, gelijk en transparant minimumloon. Daarmee ondersteunt de aanpassing de oorspronkelijke doelen van de invoering van het minimumuurloon. Dit kan politiek gezien een argument zijn voor het aanpassen van het loonbegrip.
- In het verlengde hiervan kan het aanpassen van het huidige loonbegrip in het licht van bestaans- en inkomenszekerheid en de gedachte dat werken moet lonen door partijen als wenselijk worden gezien.

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

'basis'uurloon moet voldoen aan het wettelijk
minimumuurloon en dat toeslagen of andere 'extra's' niet mogen worden
meegerekend om tot dit wettelijk minimumuurloon te komen.
vakantiebijslag
niet beoogd om de vakantiebijslag aan te passen.
verduidelijking van het loonbegrip ten
goede komt van werknemers, werkgevers en het toezicht.
looncomponenten (waaronder toeslagen) die in de Wml (art. 6) níet zijn
uitgezonderd van het loonbegrip, meetelt als ontvangen
ploegentoeslag
onregelmatigheidstoelage.

- De invoeringstoets is ontwikkeld in reactie op het rapport Ongekend onrecht. Het is een hulpmiddel om actief te onderzoeken hoe nieuwe regelgeving in de praktijk uitpakt. Vanuit de Kamer is hier veel aandacht voor. Met de invoeringstoets naar het minimumuurloon kan het kabinet aantonen dat naar de signalen en uitwerking van de nieuwe wet is gekeken.

Datum
22-04-2025

Onze referentie
2025-

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Motie Loonbegrip	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Kamerbrief invoeringstoets minimumuurloon & motie loonbegrip	Verzenden aan TK	