



# Werkgever moet naar evenredigheid minimumloon over meerwerk betalen

Wijziging Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag per 1 januari 2018

Tot 1 januari 2018 bestond er geen plicht voor een werkgever om aan de werknemer die het minimumloon verdiende ook de extra gewerkte uren te betalen. Het kon dus zijn dat een werknemer alléén het minimumloon gebaseerd op zijn contractuele arbeidsduur betaald kreeg. De extra gewerkte uren werden niet aan de werknemer betaald. Gelet op het aantal gewerkte arbeidsuren verdiende de werknemer dan in feite minder dan het wettelijk minimumloon.

Auteur: Mélusine Janssen



## De werkgever dient zijn werknemer zo te betalen dat de werknemer gemiddeld minstens het minimumloon verdient voor de gewerkte uren

Om aan die praktijk een einde te maken, is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag per 1 januari 2018 gewijzigd. Voortaan vallen ook de extra gewerkte uren onder het loonbegrip van artikel 6 WML. Dit betekent dat een werkgever naar evenredigheid het minimumloon over meerwerk dient te betalen.

Concreet: een werkgever dient zijn werknemer zo te betalen dat de werknemer gemiddeld minstens het minimumloon verdient voor de gewerkte uren. Dit geldt ook als een werknemer in deeltijd werkt en extra uren werkt (artikel 12 WML).

### Wanneer werkt een werknemer extra uren?

Een werknemer werkt extra uren indien hij meer uren werkt dan in zijn contract staat of meer uren werkt dan de volledige werkweek zoals die geldt in de branche of organisatie.

### Kunnen extra gewerkte uren worden gecompenseerd met vrije tijd?

De extra gewerkte uren kunnen met betaalde vrije tijd worden gecompenseerd indien die mogelijkheid in de cao is opgenomen of indien deze compensatie schriftelijk met de werknemer is afgesproken (artikel 13a WML).

Deze extra gewerkte uren moet de werknemer dan wel uiterlijk voor 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin ze zijn opgebouwd opnemen. Mocht dat niet lukken, dan moeten die

extra gewerkte uren alsnog aan de werknemer worden uitbetaald.

Bij beëindiging van het dienstverband dienen de extra gewerkte uren die niet zijn uitgekeerd in vrije tijd of (nog) niet zijn betaald bij de eindafrekening worden betaald.

### Vakantiebijslag over de extra gewerkte uren

Zoals gezegd vallen de extra gewerkte uren onder het loonbegrip van artikel 6 WML. Dat betekent dat een werkgever voortaan naar evenredigheid het minimumloon over het meerwerk moet betalen. Maar het betekent ook dat de werkgever vanaf 1 januari 2018 8% vakantietoeslag over die extra gewerkte uren moet betalen (artikel 15 WML).

### Verplichting voor werkgever

De wijziging van de WML betekent voor de werkgever dat hij de extra gewerkte uren van een werknemer moet noteren wanneer deze zijn gemaakt en wanneer ze zijn opgenomen of uitbetaald. Komt een werkgever die plicht niet na, dan kan hij daarvoor middels oplegging van een bestuurlijke boete worden gestraft (artikel 18b lid 2 sub c WML).

### Aanpassing WML niet snel aan de orde bij werkgevers die ver boven minimumloon betalen

De wijziging van de WML komt niet snel aan de orde bij werkgevers die hun werknemers ver boven het minimumloon betalen. Een voorbeeld: Het minimumuurloon voor een bepaalde werkne-



Mr. Mélusine Janssen is jurist, gespecialiseerd in arbeidsrecht en was vijftien jaar werkzaam als advocaat. Voor vragen naar aanleiding van bovenstaand artikel en eventueel andere arbeidsrechtelijke vragen kunt u Mélusine bereiken via: [janssen@jaararbeidsrecht.nl](mailto:janssen@jaararbeidsrecht.nl).

mer is € 10,12 bruto. Het salaris van de werknemer bedraagt € 3.500,- bruto per maand. Het uurloon van deze werknemer bedraagt dan 3.500/173,33 uur = € 20,19 bruto. Indien deze werknemer in een maand 225 uur werkt, dan heeft hij 51,67 overuren. Voor deze werknemer geldt dan een uurloon van 3.500/225 uur = € 15,55. Dat uurloon ligt boven het voor de werknemer geldende minimumuurloon. Deze werkgever voldoet dus aan de wettelijke plicht om de feitelijk gewerkte arbeidsuren, inclusief de extra gewerkte uren (51,67 uren), op het niveau van het minimumloon te vergoeden.

Het is duidelijk dat werkgevers die hun werknemers het minimumloon of net daarboven betalen met deze wetswijziging te maken kunnen krijgen.



Be social

Scan of ga naar:

[www.dehovenier.nl/artikel.asp?id=7-7401](http://www.dehovenier.nl/artikel.asp?id=7-7401)