

Laatst update: 7 juni 2017

Samenvatting

De doelstelling van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) is om werknemers een sociaal aanvaarde tegenprestatie te geven voor de verrichte arbeid en oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Deze doelstelling staat nog steeds, maar de arbeidsmarkt waarin de doelstellingen moeten worden bereikt is drastisch veranderd. Daarom stelt het kabinet een aantal maatregelen voor tot aanpassing van de WML.

De komende jaren wordt het minimumjeugdloon aangepast, zodat jongeren vanaf 21 jaar het minimumloon gaan verdienen. Verder zal het in de toekomst mogelijk worden huisvestingskosten en de nominale premie Zorgverzekeringswet in te houden op het minimumloon. Daarnaast wil het kabinet een wettelijk minimumuurloon invoeren. Verder bij stukloon het minimumloon laten gelden en bij meerwerk betaling van het minimumloon verplichten. Tot slot zullen ook personen die werken op een overeenkomst van opdracht (ovo), tenzij werkzaam in beroep of bedrijf, onder het minimumloon vallen.

Minimumjeugdloon

Om aan te sluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen wordt de leeftijd van het volwassen minimumloon per 1 juli 2017 verlaagd naar 22 jaar. Het minimumjeugdloon voor 18- tot en met 21-jarigen gaat omhoog. Naar verwachting zal per 1 juli 2019 de minimumloonleeftijd verder worden verlaagd naar 21 jaar. In dat geval zal het loon van jongeren van 18, 19 en 20 meestijgen om het risico te beperken dat leeftijd een rol gaat spelen bij het aannemen van medewerkers. In onderstaande tabel wordt de verhoging van het minimumjeugdloon per 1 juli 2017 en de beoogde verhoging per 1 juli 2019 weergegeven.

leeftijd	nu	1-7-2017	Bedragen per maand per 1 juli 2017 ¹	1-7-2019
15 jaar	30%	30%	€ 469,60	30%
16 jaar	34,5%	34,5%	€ 540,05	34,5%
17 jaar	39,5%	39,5%	€ 618,35	39,5%
18 jaar	45,5%	47,5%	€ 743,55	50%
19 jaar	52,5%	55%	€ 860,95	60%
20 jaar	61,5%	70%	€ 1.095,80	80%
21 jaar	72,5%	85%	€ 1.330,60	100%
22 jaar	85%	100%	€ 1.565,40	100%
23 jaar en ouder	100%	100%		100%

Compensatie voor werkgever voor het hogere minimumjeugdloon van 18- tot en met 21 -jarigen

De compensatie minimumjeugdloonvoordeel voor werkgevers gaat in per 1 januari 2018. De compensatie vindt plaats met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2017. De Belastingdienst betaalt de compensatie automatisch aan werkgevers uit in de tweede helft van 2019 op basis van gegevens UWV. Werkgevers ontvangen dan het voordeel over zowel het tweede half jaar van 2017 als 2018.

Bedragen die bij de tegemoetkoming horen:

leeftijd op 31 december	compensatie per uur	max compensatie over 2 ^e helft 2017 en heel 2018
18 jaar	€ 0,23	€ 478,40
19 jaar	€ 0,28	€ 582,40
20 jaar	€ 1,02	€ 2.121,60
21 jaar	€ 1,58	€ 3.286,40

Uitzonderingen op het verhoogde minimumjeugdloon

Als een mbo'er een leerwerkplek heeft in het kader van de Beroepsbegeleide Leerweg (bbl) dan geldt het verhoogde minimumjeugdloon voor 18- tot en met 20-jarigen niet. Deze werknemers behouden het minimumjeugdloon. Als de mbo'er 21 of 22 jaar is, krijgt hij wel het bijbehorende minimumjeugdloon zoals dit in de eerste tabel staat.

¹ bij een volledige werkweek, exclusief vakantiegeld

Meerwerk

Als werknemers extra uren werken (het zogenaamde meerwerk) dient de werkgever de werknemers zo te betalen dat zij gemiddeld minstens het minimumloon verdienen voor die gewerkte uren. Dit geldt ook voor een werknemer die in deeltijd werkt en extra uren maakt. Deze wijziging gaat in per 1 januari 2018.

Wanneer is sprake van meerwerk? Als de werknemer meer uren werkt dan in zijn contract staat. Of als hij meer uren werkt dan de volledige werkweek binnen de branche of organisatie.

Stel 40 uur is een volledige werkweek, de werknemer werkt 5 uur extra, dan dient de werkgever tenminste gemiddeld 45 keer het minimumloon per uur te betalen over die week. Als de volledige werkweek 36 uur of 38 uur telt, dan geldt het daarbij behorende bedrag uit onderstaande tabel. Voor werknemers jonger dan 22 jaar geldt het minimumjeugdloon.

volledige werkweek	Minimumloon per 1 juli 2017 per uur vanaf 22 jaar (exclusief vakantiegeld)
36 uur	€ 10,04
38 uur	€ 9,51
40 uur	€ 9,04

Zijn er uitzonderingen?

Extra uren kunnen worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd als dit in de cao staat en deze compensatie schriftelijk is afgesproken met de werknemer. Om sociale partners voldoende tijd te bieden om deze mogelijkheid op te nemen in de cao, is tot 31 december 2018 schriftelijke overeenstemming met de werknemer voldoende. Deze uren:

- moet de werknemer uiterlijk voor 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar opnemen, of
- moeten worden uitbetaald aan de werknemer
- moeten, voorzover deze niet zijn gecompenseerd, bij einde dienstverband worden uitbetaald.

Bij compensatie van de extra uren in betaalde vrije tijd dient de werkgever bij te houden wanneer de extra uren zijn opgebouwd en wanneer deze extra uren zijn gecompenseerd in betaalde vrije tijd. De wijze van bijhouden is vormvrij.

Bron:

[Rijksoverheid](#)

Contactpersoon:

Gabriëlle Verberne  gverberne@wenb.nl en Irma Visser  iwisser@wenb.nl