

Vergaderjaar 2024–2025

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)

Nr. 24

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 mei 2025

Op 1 januari 2024 is de Wet invoering minimumuurloon in werking getreden. Hiermee is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) ingrijpend gewijzigd. Niet langer is er sprake van een minimum maand-, week- en dagloon, maar van een minimumuurloon. Ik vind het belangrijk om een beeld te hebben van de uitwerking van deze stelselwijziging in de praktijk. Mijn ministerie heeft daarom een invoeringstoets uitgevoerd. De invoeringstoets is een beknopte bestudering van de werking van nieuwe regelgeving in de praktijk, met bijzondere aandacht voor de gevolgen voor de doelgroep en de uitvoering. Met deze brief deel ik mijn bevindingen uit de invoeringstoets. Ook maak ik graag van de gelegenheid gebruik om uitvoering te geven aan de motie van het lid Van Kent.¹

Invoeringstoets

Het afgelopen jaar is met verschillende partijen gesproken die met het minimumuurloon te maken hebben. Het gaat om werkgeversorganisaties, vakbonden, softwareontwikkelaars van salarisadministratie, cao-partijen, uitvoerende en handhavende instanties, departementen en het werkgeverspanel van SZW. Uit die gesprekken volgt dat het doel van de wet – een minimumuurloon dat voor eenieder gelijk is – breed ondersteund wordt door partijen. Als positief wordt ook ervaren dat niet meer gekeken hoeft te worden naar de normale arbeidsduur in cao's om tot het minimumuurloon te komen. Wel vraagt het veld om verheldering van het huidige loonbegrip in de Wml (artikel 6 Wml). Daarnaast is er een omissie geconstateerd ten aanzien van de vergoeding van meerwerk (artikel 13a Wml).

¹ Kamerstukken II 2021/2022, 35 335, nr. 19.

Onduidelijkheid loonbegrip

De hoogte van het minimumuurloon (artikel 8 Wml) geeft aan dat de werknemer per gewerkt uur ten minste recht heeft op het wettelijk minimumuurloon (momenteel € 14,06). 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. Dit is het «basis»uurloon.

In artikel 6 Wml wordt het loon echter omschreven als de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking met uitzondering van een aantal componenten die specifiek benoemd worden. Componenten als toeslagen voor ploegdienst en onregelmatig werk zijn loon volgens artikel 6 van de Wml. Hiermee suggereert dit loonbegrip dat verschillende looncomponenten gebruikt kunnen worden om te voldoen aan het wettelijk minimumuurloon. Dit is niet in lijn met artikel 8 Wml, waaruit volgt dat het kale uurloon ten minste gelijk moet zijn aan het wettelijk minimumuurloon. Het huidige loonbegrip zorgt hiermee voor onduidelijkheid. In de wet moet daarom worden verhelderd dat het wettelijk minimumuurloon het «basis»uurloon is en geen toeslagen of andere «extra's» kunnen worden meegerekend om tot dit wettelijk minimumuurloon te komen.

Vergoeding bij meerwerk

In artikel 13a van de Wml is de situatie geregeld waarin de werknemer meer werkt dan afgesproken. Vóór de invoering van het minimumuurloon gold bij meerwerk dat het minimumloon naar evenredigheid moest worden 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. Hiermee is onbedoeld 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.

Motie van het lid Van Kent over het Wml-loonbegrip

In het verlengde van de noodzaak om het loonbegrip te verduidelijken ligt de motie van Van Kent. Deze motie verzoekt de regering te onderzoeken welke begrippen binnen het loonbegrip in artikel 6 van de Wml toegevoegd, gewijzigd of verhelderd moeten worden om voor helderheid, gelijke behandeling en betere handhaafbaarheid van het Wml te kunnen zorgen. Uit de invoeringstoets is gebleken dat het loonbegrip in artikel 6 Wml verduidelijkt dient te worden. Het kale basisloon moet voldoen aan het minimumuurloon. Deze verduidelijking bevordert een eerlijk, gelijk en transparant minimumloon. Hiermee beschouw ik dit onderzoek dan ook als afgerond.

Bovenstaande in beeld gekomen onduidelijkheid en omissie vragen om aanpassing door middel van een wetswijziging. Ik ben voornemens om die aanpassingen bij een eerstvolgend passend traject te doen, gegeven de personele capaciteit die hiervoor nodig is. Dit zal de Verzamelwet SZW 2027 worden. Het wetstraject hiervoor start in het vierde kwartaal van

2025. De belanghebbende partijen zullen hierbij betrokken worden. In principe zal het wetsvoorstel na de zomer van 2026 met uw Kamer worden gedeeld en per 1 januari 2027 in werking treden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum