

WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES: uitleg over verplichtingen inzake de WML

Vanaf 1 januari 2016 zijn de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) die van invloed zijn op de specificatie van de loonstrook en de betaling van het wettelijk minimumloon van kracht. Het onderdeel van de WAS dat gaat over de inhoudingen en verrekeningen is per 1 januari 2017 in werking getreden. In deze publicatie geven wij meer duidelijkheid op een aantal vragen die in de praktijk kunnen voorkomen.

Bij vragen die ten opzichte van de vorige versie nieuw zijn toegevoegd aan dit document is dit vermeld achter de vraag.

Begripsbepalingen:

WML: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

BW: Burgerlijk wetboek

Loonheffing: Loonbelasting en premies volksverzekeringen

Pensioenpremies: Premies voor een (aanvullend) ouderdoms- nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidspensioen volgens de Pensioenwet

WGA/WIA-gat: Er is sprake van een WGA/WIA-gat als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer zijn resterende verdien capaciteit niet volledig kan benutten.

1. Loonbegrip en betalingen

a. De arbeidsovereenkomst dus ook het overeengekomen loon wordt geregeld in het BW. Welk loonbegrip hanteert het BW?

Het loonbegrip is in het BW niet gedefinieerd. Uit de rechtspraak van de Hoge Raad blijkt dat onder loon in de definitie van de arbeidsovereenkomst moet worden verstaan 'de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid'. Vergoedingen van kosten gemaakt voor het werk, zoals de werkelijk gemaakte reis- en verblijfkosten, telefoon, eigen gereedschap ed. zijn geen loon.

b. Wat wordt in de WML bedoeld met loon?

Volgens art 6 WML is loon de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking. Hiermee worden bruto bedragen bedoeld. Niet tot het loon volgens de WML behoren:

- vakantiebijslagen
- winstuitkeringen
- uitkeringen bij bijzonder gelegenheden
- uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen
- vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer i.v.m. zijn dienstbetrekking heeft te maken
- bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden
- uitkeringen ingevolge de spaarloonregeling
- eindejaarsuitkeringen
- een werkgeversbijdrage in de premie ziektekostenverzekering voor militairen.

Ook overwerk en meerwerk moet conform WML worden betaald.

c. Behoren onkostenvergoedingen voor gedetacheerde werknemers tot het loon?

Vergoedingen voor onkosten van reizen, huisvesting of voeding die een gedetacheerde werknemer als bedoeld in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) maakt in verband met zijn detachering behoren niet tot het loon.

d. Wat wordt bedoeld met het netto equivalent van het wettelijk minimumloon?

Het netto equivalent van het wettelijk minimumloon is geen wettelijk begrip en kan per individuele werknemer verschillen. Een werkgever is op grond van de WML wel verplicht het netto wettelijk minimum loonbedrag giraal aan de werknemer te betalen. In het algemeen kan worden gesteld dat onder het netto equivalent van het wettelijk minimumloon wordt verstaan:

- het bruto minimumloon bepaald volgens art. 6 WML
- minus de verplichte en toegestane inhoudingen zoals
- loonheffing
- pensioenpremies
- ingevolge een pensioenregeling verschuldigde bedragen voor aanvullende ANW- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

e. Het nieuwe artikel 7a van de WML verplicht het loon giraal uit te betalen. Wordt hiermee het bruto of het (equivalent van het) nettoloon bedoeld?

De werkgever is op grond van het nieuwe artikel 7a WML verplicht het verschuldigde minimumloon giraal uit te betalen. Hiermee wordt bedoeld het netto equivalent van het wettelijk minimumloon.

f. Waarom moet het loon giraal worden uitbetaald?

Het loon moet giraal aan de werknemer worden uitbetaald op een rekening die (mede) op naam staat van de werknemer, zodat vastgesteld kan worden of tenminste het netto equivalent van het wettelijk minimumloon is betaald. Het bankafschrift is een objectief en transparant document. Bij een contante betaling is niet met zekerheid vast te stellen of het verschuldigde loon daadwerkelijk aan de werknemer is uitbetaald.

g. Bij ziekte is de werkgever het eerste jaar verplicht minimaal het minimumloon door te betalen maar het 2e jaar volstaat 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon en dat kan minder zijn dan het wettelijk minimumloon. Hoe moet de werkgever hiermee omgaan?

Uit artikel 7:629, eerste lid, BW volgt dat de werknemer die tijdens ziekte, zwangerschap of bevalling arbeidsongeschikt is, voor een tijdvak van 104 weken recht houdt op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Daaruit volgt dat de werkgever in het tweede jaar niet verplicht is minimaal het minimumloon te betalen, maar op grond van dit artikellid kan volstaan met 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon (overeenkomstig de overige eisen die artikel 7:629 hieraan stelt). In dit geval kan het verschuldigde loon dus lager zijn dan het wettelijk minimumloon zonder dat sprake is van een overtreding van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

h. Wat moet de werkgever doen als een werknemer geen bankrekening heeft, zijn bankgegevens niet wil doorgeven, of het loon wil laten overmaken naar een rekening die niet op zijn naam staat?

Indien een werknemer het loon wil laten overmaken naar een rekening die niet op zijn naam staat,

dient hij een volmacht aan de werkgever te geven waarmee hij dit verklaart. Als een werknemer zelf dus geen bankrekening heeft kan hij ook via een dergelijke volmacht het loon laten overmaken naar een rekening die niet op zijn naam staat.

2. Inhoudingen en verrekeningen

a. Wat is het verschil tussen een inhouding en een verrekening?

Inhoudingen zijn wettelijk geregeld in artikel 7:631 BW en verrekeningen in artikel 7:632 BW:

o Inhouding: Bij inhouding gaat het om bestedingen van de werknemer. Een werknemer mag zijn loon vrij besteden. Elk beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon in te houden is nietig. De werknemer mag aan de werkgever wel een machtiging geven (er is dus sprake van instemming van de werknemer) om zijn loon op een bepaalde manier te besteden waarbij de werkgever dan namens hem via inhouding op het loon een betaling verricht. Daarnaast zijn inhoudingen zonder expliciete machtiging toegestaan voor betalingen van werknemers in verband met deelname in een pensioenfonds of spaarfonds. Uiteraard zijn ook inhoudingen gebaseerd op wettelijke basis toegestaan (zie hierna).

o Verrekening: bij verrekening gaat het om vorderingen die de werkgever heeft op de werknemer. De werkgever mag (eenzijdig) en onder bepaalde voorwaarden een aantal limitatief genoemde vorderingen die hij heeft op de werknemer (zoals voor huisvesting en boetes) verrekenen met het door de werkgever verschuldigde loon.

b. Mogen nog wel bedragen worden ingehouden?

Ja, bedragen mogen nog wel worden ingehouden. Verplichte inhoudingen gebaseerd op wettelijke basis zoals loonheffing en pensioenpremies moeten nog steeds worden ingehouden. Ook andere inhoudingen (via specifieke machtiging, zie hierboven) mogen nog steeds worden gedaan. Inhoudingen zijn met de invoering van de WAS nog maar beperkt toegestaan als door de inhouding minder dan het wettelijk minimumloon wordt uitbetaald. Inhoudingen mogen alleen plaatsvinden op het meerdere loon en op de (minimum)vakantiebijslag.

c. Mogen nog wel bedragen worden verrekend?

Ja, de in artikel 7:632 van het Burgerlijk Wetboek genoemde vorderingen mogen nog wel worden verrekend. Verrekeningen zijn met het wettelijk minimumloon echter niet meer toegestaan als door de verrekening minder dan (het netto equivalent van) het wettelijk minimumloon wordt uitbetaald. Verrekeningen mogen wel plaats vinden op het meerdere loon en op de (minimum)vakantiebijslag. Het is daarmee dus van belang dat het aan de werknemer uitbetaalde loon niet onder de grens van (het netto equivalent van) het wettelijk minimumloon komt. Een uitzondering is gemaakt voor voorschotten op loon. Mits schriftelijk overeen gekomen mogen voorschotten in mindering gebracht worden op een volgende loonbetaling. Het loon is immers uitbetaald, alleen op een eerder tijdstip.

d. Hoe zit het met de inhouding loonheffing?

De loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) wordt voor werknemers bij wijze van inhouding geheven. Dit betekent dat de werkgever in zijn hoedanigheid als inhoudingsplichtige voor de loonbelasting de wettelijke verplichting heeft om deze belasting en premies op het bruto minimumloon in te houden. Deze inhoudingen vinden plaats op grond van de Wet op de

loonbelasting en zijn daarom toegestaan. Op basis van verdragen wordt de loonbelasting en de sociale premies van sommige werknemers in een ander land afgedragen. Voor deze loonbelasting en sociale premies geldt het inhoudingsverbod op het minimumloon ook niet en is deze dus toegestaan. De werkgever dient er wel zorg voor te dragen dat het brutoloon van de werkgever op het niveau van het wettelijk minimumloon is.

e. Hoe zit het met de inhouding van pensioenpremies?

Pensioenpremies mogen nog steeds worden ingehouden. Deze inhouding is gebaseerd op grond van een wettelijke bepaling. De Pensioenwet geeft namelijk de mogelijkheid dat een deel van de pensioenpremie betaald wordt door de werknemer. Artikel 7:631 BW geeft de uitdrukkelijke bevoegdheid om pensioenpremies in te houden (waarbij hij natuurlijk wel verplicht is deze bedragen aan het pensioenfonds te voldoen).

f. Hoe zit het met inhoudingen die op grond van een cao verplicht zijn?

Inhoudingen op grond van de cao zijn in beginsel niet uitgezonderd met de WAS van het inhoudingsverbod en mogen dus niet plaatsvinden als door de inhouding minder dan (het netto equivalent van) het minimumloon wordt betaald. Dit is anders indien het een van de uitzonderingen betreft die in artikel 631 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn omschreven. Dit betreft:

Deelneming aan een pensioenfonds die voldoet aan de Pensioenwet;

Bijdrage voor premiebetaling voor een verzekering overeenkomstig de voorschriften dienaangaande door de Pensioenwet gesteld: dit kan ook een verzekering voor arbeidsongeschiktheidspensioen of een aanvulling op een vervolg- of loonaanvullingsuitkering betreffen mits deze voldoen aan de eisen die op grond van de Pensioenwet gesteld worden;

Deelneming aan een fonds die voldoet aan het Besluit fondsen en spaarregelingen (dit kunnen ook cao-fondsen betreffen); en

Deelneming aan een spaarregeling die voldoet aan het Besluit fondsen en spaarregelingen.

g. Hoe te handelen met inhoudingen voor ANW-gat, WIA-hiaat verzekeringen e.d.

Dergelijke 'losse' inhoudingen worden niet gedaan op grond van een wettelijke verplichting. Deze bedragen mogen dus niet worden ingehouden, ook niet na machtiging, als door de inhouding minder dan (het netto equivalent van) het minimumloon wordt betaald. Dit in tegenstelling tot een premie voor een aanvullende verzekering die voldoet aan de voorschriften die op grond van de Pensioenwet gesteld zijn. Dit kunnen ook verzekeringen voor aanvullingen voor de loonaanvullingsuitkering of de vervoluitkeringen betreffen, mits deze voldoen aan de eisen die op grond van de Pensioenwet gesteld worden. Dan biedt de Pensioenwet een wettelijke basis en is de inhouding wèl toegestaan (zie het antwoord op de vraag over de pensioenpremie).

h. Hoe zit het met de Whk-premie en de WGA-premie?

Inhoudingen op het wettelijk minimumloon zijn na inwerkingtreding van het inhoudingsverbod niet meer toegestaan. Alleen wettelijke inhoudingen zoals loonheffing en pensioenpremie zijn toegestaan. Het verhalen van de Whk-premie of de WGA-premie op het minimumloon is toegestaan, mits dat wordt gedaan volgens de voorwaarden gesteld in de Wet financiering sociale verzekeringen. Dan is er namelijk sprake van een inhouding met een wettelijke basis.

i. Welke inhoudingen mogen nog in mindering worden gebracht op het minimumloon?

In principe zijn inhoudingen op het wettelijk minimum loon verboden tenzij er een wettelijke basis is voor de inhouding in bijvoorbeeld de pensioenwet of de Wet op de loonbelasting. Inhoudingen zijn ook nog mogelijk voor huisvesting en voor zorgverzekering inclusief herverzekering eigen risico indien de werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht verleend aan de werkgever. Voor huisvesting geldt hierbij een maximum van 25% van het voor de werknemer geldende minimumloon. De huisvesting moet tevens gecertificeerd zijn overeenkomstig de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normen betreffende de kwaliteit van huisvesting van werknemers of de verhuurder is een woningcorporatie. Voor inhouding van de zorgverzekering moet een afschrift van de zorgpolis overlegd worden waarbij een maximum geldt van de geraamde gemiddelde nominale premie. Dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt in 2017 € 1.241 (in 2018 € 1.371 en in 2019 € 1.432). Dit komt neer op (afgerond) € 103,42 per kalendermaand in 2017 (in 2018 € 114,25 en in 2019 € 119,35) . Daarbij geldt dat alleen de premie voor de basisverzekering en de herverzekering van het eigen risico tot dit maximum mag worden ingehouden. Een aanvullende verzekering kan niet op het minimumloon worden ingehouden.

Voor werknemers met een arbeidsbeperking zijn naast de hiervoor vermelde inhoudingen ook inhoudingen mogelijk voor nutsvoorzieningen, rioolheffing en waterschapsbelasting indien de werknemer ook hiervoor een schriftelijke volmacht verleend aan de werkgever. Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt voor inhouding voor huisvesting niet het maximale bedrag van 25% van het minimumloon. Ook het hiervoor genoemde maximum voor de zorgverzekering geldt niet voor werknemers met een arbeidsbeperking. De wettelijke basis voor de inhoudingen ligt bij het besluit van november 2016 tot wijziging van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag en is ingegaan op 1 januari 2017.

j. Is er ook sprake van een inhouding als de werkgever zelf de verhuurder is?

Ja, in de MvT van de Vaststelling van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken II 1993-1994, 23 438, nr. 3) is met betrekking tot inhoudingen aangegeven dat er sprake kan zijn van betalingen aan de werkgever (zelf). Derhalve kunnen huisvestingskosten worden ingehouden op het minimumloon indien werkgever en verhuurder dezelfde entiteit zijn (mits aan de overige voorwaarden voor inhouding wordt voldaan).

k. Mag op het minimumloon van de werknemer ook de zorgverzekeringspremie van zijn/haar partner worden ingehouden?

Nee, de uitzondering om de zorgverzekeringspremie (voor de basisverzekering en de herverzekering van het eigen risico) in te houden op het minimumloon geldt alleen voor de premie van de werknemer zelf.

l. Mag een schriftelijke volmacht voor een inhouding in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen? En is er een voorbeeld van een volmacht? (nieuw)

Een schriftelijke volmacht voor een inhouding is een verklaring van de werknemer dat er op zijn loon een bepaald bedrag mag worden ingehouden met als doel aan een bepaalde betalingsverplichting te voldoen. De werkgever kan vervolgens voldoen aan de wens van de werknemer om het bedrag in te houden, maar tekent niet de volmacht. Daarmee is de volmacht iets anders dan een arbeidsovereenkomst, omdat bij een arbeidsovereenkomst werkgever en werknemer allebei de overeenkomst ondertekenen. Hierdoor kan de volmacht niet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Het dient een apart document te zijn.

Een voorbeeld van een volmacht is er niet, omdat een dergelijke volmacht vormvrij is. Het dient schriftelijk te zijn, maar de werknemer kan vervolgens zelf bepalen hoe het eruit ziet. Voor een goede volmacht is wel nodig dat daarin is opgenomen wie de volmacht geeft, aan wie de volmacht wordt gegeven, welk bedrag op het loon kan worden ingehouden en met welk doel (aan welke betalingsverplichting wordt voldaan).

m. Mag ik nog wel een voorschot verrekenen?

Ja, dat mag als dit een voorschot op het loon is. Het voorschot op het loon is als een uitzondering opgenomen op het verbod om te verrekenen onder het minimumloon (het nieuwe artikel 7:632, tweede lid, BW). U kunt door het verrekenen van het voorschot ook onder het netto equivalent van het wettelijk minimumloon uitkomen. Het loon is immers uitbetaald, alleen op een eerder tijdstip. Voorwaarde is wel dat een dergelijke verrekening vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen. Per saldo moet van het voorschot en de slotbetaling wel het netto equivalent van het wettelijk minimum loon giraal aan de werknemer zijn overgemaakt.

n. Als er te veel loon betaald is, kan dit bij de volgende loonbetaling worden gecorrigeerd? (nieuw)

Verrekening van het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald (in juridische termen artikel 7:632, eerste lid, onderdeel d, BW) mag inderdaad niet verrekend worden op het wettelijk minimumloon (artikel 13 van de WML). Een uitzondering is in de wet slechts mogelijk gemaakt voor het verrekenen van voorschotten met het minimumloon, mits dit vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen (zie artikel 7:632, tweede lid, en artikel 13, derde lid, WML). Een verrekening van teveel betaald loon kan niet meer op het wettelijk minimumloon in de betaalperiode erna. Dit verbod is in de wet opgenomen en per 1 januari jl. in werking getreden en heeft dus al vanaf die datum consequenties voor de mogelijkheden tot verrekening.

Ook bij het verrekenen van teveel betaald loon kan de werknemer in de latere betaalperiode immers (fors) onder het wettelijk minimumloon betaald worden. Doel van het inhoudingenverbod is om ervoor zorg te dragen dat de werknemer bij de uitbetaling niet onder het wettelijk minimumloon komt. Dat kan ook het geval zijn bij verrekeningen van teveel betaald loon in een betaalperiode ervoor. Achtergrond is dat de werkgever zelf zorgvuldigheid dient te betrachten in zijn loonbetaling. Verschil met het verrekenen van een voorschot is dat dit plaatsvindt op schriftelijk verzoek van de werknemer zelf.

Dat betekent niet dat de werkgever geen mogelijkheden heeft: hij heeft immers onverschuldigd aan de werknemer betaald en kan op die titel geld terugvragen van zijn werknemer, ook buiten de loonbetaling om. Dit kan alleen niet meer eenzijdig via een 'correctie' op de maand erna op het minimumloon. Tevens geldt de grens van het verrekenen slechts tot het minimumloon, niet voor het bovenwettelijke gedeelte van het minimumloon. Ook daarop zou een correctie kunnen plaatsvinden. Bij dergelijke verrekeningen op het loon boven het wettelijk minimumloon dient men natuurlijk wel de overige eisen van artikel 7:632 en de eisen van redelijkheid en billijkheid (zie bijv. Ktr Delft 13 februari 1997) in acht te nemen.

o. Kunnen te veel opgenomen verlofdagen worden verrekend met het minimumloon? (nieuw)

Te veel opgenomen verlofdagen betekent dat de werkgever een vordering heeft op de werknemer. Verrekening van een vordering op de werknemer kan alleen als er sprake is van een voorschot op het loon en een dergelijk voorschot moet schriftelijk overeengekomen zijn. Hiervan is bij te veel opgenomen verlofdagen geen sprake. De werkgever kan de werknemer verzoeken het bedrag dat gelijk staat aan de te veel opgenomen verlofdagen, terug te storten. Tevens geldt dat het verbod op verrekenen alleen geldt voor het wettelijk minimumloon. Indien de werknemer meer verdient dan het minimumloon, kan met het deel daarboven wel verrekend worden. Dit geldt eveneens voor het vakantiegeld dat de werknemer ontvangt.

p. Ik heb een verkeersboete betaald en wil die op mijn werknemer verhalen. Mag dat nog wel?

Ja, als de verkeersboete voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 7:632 van het BW mag u nog steeds de verkeersboete verrekenen. Maar als u door het verrekenen onder het netto equivalent van het wettelijk minimumloon komt is het niet toegestaan. Het niet te verhalen deel kunt u wel op het salaris in volgende perioden verhalen, mits ook deze salarissen daarmee niet onder het netto equivalent van het wettelijk minimum loon komen.

q. Hoe zit het met beslaglegging en loonbeslag?

Ten aanzien van beslaglegging en loonbeslag verandert er niets. Beslaglegging en loonbeslag vinden niet plaats door een vrijwillige handeling van de werknemer. Zij zijn in andere regelgeving opgenomen (artikel 475 en volgende van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). Bij beslaglegging en/of loonbeslag mag er dus minder uit worden betaald dan (het netto equivalent van) het wettelijk minimumloon. Vanzelfsprekend moet wel rekening worden gehouden met de beslagvrije voet. De grens van de beslagvrije voet bij verrekeningen wordt wel vervangen door het bedrag van het wettelijk minimum loon (artikel 7: 632 lid 2 BW).

r. Hoe moet het loon betaald worden bij onder curatele stelling, bewindvoering etc?

Bij onder curatelestelling en bij bewindvoering t.b.v. de werknemer dient het loon nog steeds aan de werknemer betaald te worden. Betaling dient plaats te vinden op een bankrekening van de betrokken werknemer. Of hij dan daadwerkelijk bevoegd is om uit dit geld rechtshandelingen te verrichten doet hier niets aan af.

3. Loonstrook en specificatie

a. Het vernieuwde artikel 626 BW verplicht om een gespecificeerde opgave van het loon aan de werknemer te verstrekken. Betekent dit dat alle kostenvergoedingen voortaan op de loonstrook moeten worden gespecificeerd?

Het vernieuwde artikel 7:626 BW verplicht u om het loon te specificeren, als het brutoloon mede opgebouwd is uit looncomponenten waarvan in redelijkheid kan worden aangenomen dat die worden betaald ter bestrijding van kosten die voor werk zijn gemaakt. Deze looncomponenten/kostenvergoedingen zijn geen vergoeding voor arbeid en behoren niet tot het loonbegrip volgens het BW en de WML. Ook de Europese Detacheringsrichtlijn bepaalt dat vergoedingen van kosten die rechtstreeks in verband staan met de detachering voor rekening van de werkgever moeten komen, en daarom niet tot het verplicht te betalen bruto minimumloon mogen worden gerekend. Een vergoeding van dergelijke kosten dient naast het overeengekomen wettelijk minimum loon te worden betaald. Ook als meer dan het bruto-wettelijk minimum loon wordt betaald, moet in sommige gevallen het brutoloon nader gespecificeerd worden. Bijvoorbeeld als een

werknemer € 1800,- brutoloon krijgt, waarvan € 350,- kostenvergoedingen.

b. Wanneer moet ik een kostenvergoeding dan wel op de loonstrook specificeren?

U moet een kostenvergoeding op de loonstrook specificeren als deze kostenvergoeding niet naast het loon is overeengekomen, maar onderdeel uitmaakt van het overeengekomen loon. Artikel 7:626 BW is gewijzigd zodat op de loonstrook het loonbedrag dient te staan, en 'de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld'. Dit betekent dat u kostenvergoedingen die onderdeel zijn van het loon dient te specificeren.

Voorbeeld:

Het brutoloon in geld dat u betaalt is € 1.800. De werknemer moet zijn kosten die hij moet maken in verband met zijn dienstbetrekking (bijv. dubbele huisvesting, gereedschappen en reizen naar het werk) uit dit loon betalen, stel € 600. In wezen bestaat zijn brutoloon dus uit een vergoeding voor de verrichte arbeid ad. € 1200 en een vergoeding voor de door hem gemaakte of te maken kosten van € 600. In dat geval moet u ook de kostenvergoeding ofkosten voorkomende verstrekking specificeren op de loonstrook, zodat blijkt waaruit deze is samengesteld.

c. Ik heb op basis van loonbelastingwetgeving mijn vaste kostenvergoedingen gespecificeerd. Deze specificatie wordt bewaard in de administratie. Is dit voldoende?

Voor de WML is deze werkwijze voldoende. In de WML is immers opgenomen dat de specificatie moet zijn opgenomen op de loonstrook of moet blijken uit andere bescheiden. Het BW stelt echter wel dat een gespecificeerde loonstrook (en niet andere bescheiden) verplicht is. Op grond van het BW kan door of namens een werknemer een civiele procedure worden gestart als de loonstrook niet voldoet aan de vereisten van het BW.

d. Wat moet worden gespecificeerd?

Uit de specificatie moet duidelijk worden waarvoor de kostenvergoeding is bedoeld; voor huisvesting, maaltijden of uitgaven die niet voor het werk zijn gedaan. Op de loonstrook hoeft niet gespecificeerd te worden wanneer de maaltijden zijn gebruikt en welke dienstreizen exact zijn gemaakt. De omschrijving 'algemene onkostenvergoeding' volstaat dus niet, want die maakt niet duidelijk waarvoor de vergoeding is bedoeld. De werkgever moet deze kostenvergoeding dan alsnog specificeren. Doet hij dat niet en kan daardoor niet worden vastgesteld dat hij (het netto equivalent van) het wettelijk minimumloon heeft uitbetaald, dan wordt hem op grond van de WML een boete opgelegd.

e. Wat gebeurt er als de loonstrook niet voldoende gespecificeerd is?

Als de loonstrook niet voldoende gespecificeerd is heeft de werkgever op grond van de WML de mogelijkheid om met andere bescheiden de informatie te verstrekken die vereiste specificaties bevatten en aldus inzichtelijk te maken hoe het loon dat hij heeft uitbetaald is samengesteld en wat daar eventueel op is ingehouden. Als deze bescheiden onvoldoende zijn om de voorgeschreven gegevens voor de loonstrook daar uit af te leiden kan een boete worden opgelegd.

4. Overig

a. Vallen stagiaires en leraren in opleiding onder de WML? (nieuw)

Stagiaires vallen niet onder de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Dus ook niet onder de verplichting om het netto equivalent van het wettelijk minimumloon uit te betalen. Er dient

wel sprake te zijn van een echte stage. Dus er dient sprake te zijn van een stageovereenkomst en de activiteiten die de stagiair verricht dienen gericht te zijn op leren. Aan het slot van dit antwoord staat een link waarin op pagina 2 van de brief ook andere kenmerken van een stage staan vermeld. Mocht er ondanks de aanwezigheid van een stageovereenkomst blijken dat er geen sprake is van een echte stage, maar een extra arbeidsplek zoals gewone werknemers in het bedrijf en er is geen sprake van een leeraspect, dan wordt die 'stage' gezien als werken o.b.v. een arbeidsovereenkomst en valt het wel onder de WML. Maar nogmaals: bij een echte stage geldt de WML niet.

Bij een leraar in opleiding (lio) zijn er twee soorten te onderscheiden: de lio-stagiair en de lio-werknemer. De lio-werknemer mag alleen voor de klas staan, heeft een arbeidsovereenkomst en dient conform de WML betaald te worden. De lio-stagiair kan alleen onder begeleiding voor de klas staan. In het laatste geval is er geen arbeidsovereenkomst, maar is het een stage waarvoor de WML niet van toepassing is.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/04/12/kamerbrief-over-plan-om-misbruik-van-stages-en-werkervaringsplekken-te-bestrijden>