

In dit nummer:

- **Handhaving inspectie SZW**
 - Aanleiding
 - Wettelijke basis
 - Nibud-Norm
 - Relatie van minimumloon
 - Overwerk
 - Indexering
 - Voorbeeld
 - Ziektekosten



Safex Certificatie Instelling
Nijverheidstraat 17
2984 AH Ridderkerk

Tel: 0180-46.10.40
Fax: 0180-46.22.29

info@safexcertificatie.nl
www.safexcertificatie.nl

• Handhavingsbeleid inspectie SZW

Over het handhavingsbeleid van de Inspectie SZW voor het verrekenen van huisvestingskosten en premie ziektekosten bestaan veel vragen bij werkgevers.

De [richtlijn die de Inspectie SZW hanteert is op 25 augustus 2011](#) beknopt kenbaar gemaakt. Hieronder volgt ter verduidelijking een uitvoeriger uitleg hoe de Inspectie SZW verrekeningen beoordeelt in het kader van de handhaving van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

- **Aanleiding**

In het debat over de arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa is met regelmaat gesproken over forse bedragen die werkgevers verrekenen met het loon van deze arbeidskrachten. Daardoor ontstaan situaties waarbij werknemers door verrekeningen (voor huisvestingskosten, maar ook voor boetes, zoals voor het niet op tijd buiten zetten van vuilnis) onder het minimumloon betaald worden. Tegelijkertijd is het wenselijk dat arbeidsmigranten goed zijn gehuisvest en verzekerd zijn voor ziektekosten. Als de werkgever de redelijke kosten hiervan kan verrekenen, dan kan dat er aan bijdragen dat deze zaken goed zijn geregeld.

De Inspectie SZW houdt in het handhavingsbeleid rekening met de wens dat er voor goede huisvesting en zorgverzekering wordt gezorgd. Verrekening van genoemde kosten is vanaf september 2011 gelimiteerd toegestaan bij de handhaving van de WML. Dit is in 2011 met de Tweede Kamer gecommuniceerd (Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 32 896, nr. 5). De bedragen die verrekend mogen worden, zijn begrensd: voor huisvestingskosten tot maximaal 20% van het bruto minimum(jeugd)loon en voor de premie zorgverzekering tot maximaal 10% van het bruto minimumloon.

- **Wettelijke basis**

De rechtsgrond voor de limitering van de verrekening van huisvestingskosten ligt in artikel 18b, eerste lid en 19 van de WML. Op grond van artikel 18b, eerste lid, WML moet de werkgever het volledige minimumloon aan de werknemer betalen. De WML kent hier geen uitzonderingen op. Artikel 19 WML bepaalt uitdrukkelijk dat (mondelinge en schriftelijke) bedingen die in strijd zijn met de WML nietig zijn. Dit betekent dat ongeacht wat er is afgesproken - de werkgever altijd minimaal het minimumloon moet betalen. De toegestane verrekeningen voor huisvestingskosten en premie zorgverzekering veranderen niets aan deze verplichting. Als een werkgever zulke kosten verrekent, dan mag hij de bruto of netto loonbetaling verminderen tot aan het bedrag van de begrenzing.

- **Nibud-norm**

De begrenzing voor huisvestingskosten tot 20% van het bruto minimum(jeugd)loon is gebaseerd op de Nibud-norm voor huisvestingskosten. Hierbij wordt rekening gehouden met de kosten van huur, water en energie. Tezamen komt dit uit op 20% van het wettelijk minimumloonbedrag per maand.

De Nibud-norm geeft aan, welk bedrag iemand met een sociaal minimum maximaal aan huisvesting kan uitgeven om voldoende geld over te houden voor andere noodzakelijke levensbehoeften. Daarin zit de waarde van deze norm: het bevorderen dat mensen hun budget op een verantwoorde manier besteden, zodat zij niet in financiële problemen raken. Daarom is gekozen voor deze al bestaande eenduidige norm, los van subjectieve, moeilijk te waarderen en te controleren elementen als aard en kwaliteit van de huisvesting.

- Relatie met minimumloon

Het percentage van 20% is gerelateerd aan het bruto minimumloonbedrag. Voor jongeren (tot 23 jaar) en volwassenen gelden verschillende minimumloonbedragen. De toegestane verrekening voor huisvestingskosten is gerelateerd aan het *toepasselijke* minimumloonbedrag.

Als voor jongeren 20% van het wettelijk minimumloon voor volwassenen als grens gehanteerd zou worden, zou er naar de Nibud-standaard verhoudingsgewijs te weinig van het loon op minimumniveau resteren voor de kosten van andere noodzakelijk uitgaven.



- Overwerk

Beloning voor incidenteel overwerk valt niet onder het loonbegrip in de zin van de WML (artikel 6 WML) en blijft dan ook buiten beschouwing bij de verrekeningen.

Dit is anders voor het structureel meer werken dan de overeengekomen arbeidsduur. Daarvan is sprake als een werknemer regelmatig (meerdere betaalperiodes) meer uren werkt dan contractueel is overeengekomen. Bijvoorbeeld als een parttimer een arbeidscontract heeft voor 20 uur, maar wekelijks daadwerkelijk 30 uur werkt, of als een fulltimer wekelijks meer dan 40 uur per week werkt. Ook die meeruren moeten beloond worden.

Er is sprake van onderbetaling als een werknemer bijvoorbeeld wekelijks 45 uur arbeid verricht en hij daarvoor slechts het minimumloonbedrag per week ontvangt gebaseerd op 40 uur werk. Daarom toetst de Inspectie SZW bij de controle op de WML ook of de structurele meerwerkuren daadwerkelijk beloond worden. Dit is gebaseerd op artikel 12 WML.



- Indexering

Door de halfjaarlijkse indexering van het minimumloon zijn ook de kosten van huisvesting inclusief energiekosten geïndexeerd.

Relatie met Burgerlijk Wetboek

Of de reden dat een bedrag feitelijk niet wordt betaald een inhouding of verrekening wordt genoemd, maakt niet uit. Als er door het niet betalen van een deel van het loon aan de werknemer sprake is van onderbetaling onder de handhavingsnorm, zal de Inspectie daarop handhaven.

De regeling van het Burgerlijk Wetboek geldt voor alle arbeidsovereenkomsten. De WML wijkt hiervan af wat betreft de hoogte van het minimaal te betalen loon. Op grond van artikel 7:631 en 7:632 BW mag de werkgever in bepaalde gevallen inhouden en verrekenen waardoor een deel van het loon niet aan de werknemer wordt betaald. De WML stelt hier echter een grens aan door te bepalen dat te allen tijde minimaal het wettelijk minimumloon moet worden betaald. Als de werkgever meer inhoudt of verrekent, maar niet onderbetaalt onder de WML-handhavingsnorm, is er geen sprake van een overtreding van de WML. Het feit dat de werkgever in strijd met het BW handelt, is een zaak tussen partijen.

Als een werkgever conform artikel 7:631 of 7:632 BW inhoudt, dan wel verrekent en daardoor betaalt onder minimumloonniveau, is er sprake van een overtreding van de WML.



Voorbeeld

Voorbeeld: stel een 23+ werknemer verdient exact het bruto WML-maandloon van € 1456,20. De werkgever mag aan huisvestingskosten met het netto loon verrekenen: maximaal 20% van € 1456,20 = € 291,24.

De werkgever verrekent echter aan huisvestingskosten met het netto loon € 370,00. De onderbetaling bedraagt: € 370 - € 291,24 = € 78,76. Het onderbetaalde bedrag dient de werkgever netto na te betalen aan de werknemer.

Het onderbetalingspercentage wordt berekend door het onderbetaalde bedrag te delen door het bruto WML-maandloon en te vermenigvuldigen met 100 oftewel $78,76/1456,20 \times 100 = 5,41\%$.

- Ziektekosten

Wie hier te lande woont of werkt is verplicht zich te verzekeren voor ziektekosten. Als een werkgever (tijdelijk) ten behoeve van een arbeidsmigrant de premiebetaling verzorgt, is in het kader van de WML-handhaving toegestaan dat hij deze kosten verrekent. Hij moet wel kunnen aantonen dat hij de premie betaalt. Verrekening is dan begrensd tot de werkelijke kosten, met een maximum van 10% van het wettelijke minimumloon.



Safex Certificatie Instelling wenst U prettige kerstdagen en een gelukkig Nieuwjaar toe.

