

Vakantietoeslag vanaf 1 januari 2018 ook over overwerkuren

Vanaf 1 januari 2018 is een werkgever verplicht om het minimumloon te betalen voor meerwerk/overwerk.

Per die datum vindt er een wijziging plaats in artikel 6 van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag. In de wet staat nu dat onder loon de *geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking* worden verstaan, met uitzondering van onder andere verdiensten uit overwerk. Deze uitzondering vervalt per 1 januari 2018. Dit betekent dat een werknemer vanaf 2018 niet alleen recht heeft op minimumloon, maar ook op vakantietoeslag over zijn overwerkloon.

Concreet kan dit laatste betekenen dat ook vakantietoeslag moet worden betaald over overwerkuren verricht vóór 1 januari 2018 maar die op die datum nog niet zijn uitbetaald. Of dit daadwerkelijk met betrekking tot een werknemer zo is, zal ook afhankelijk zijn van het bepaalde in een eventueel geldende cao of de arbeidsovereenkomst.

Mocht de werkgever geen vakantietoeslag over deze overwerkuren van vóór 1 januari 2018 willen betalen, dan is het wellicht mogelijk deze overwerkuren vóór 1 januari 2018 uit te keren of de werknemers deze uren op te laten nemen (dit mag ook na 1 januari 2018). Mochten de werknemers deze uren uiteindelijk niet (tijdig) opnemen, dan moet de uitbetaling alsnog inclusief vakantietoeslag plaatsvinden. Ook met betrekking tot het voorgaande is het van belang te kijken naar de met de werknemer gemaakte afspraken.

De werkgever is verplicht het loon op tijd te betalen.

De werkgever is verplicht om het loon op tijd te voldoen, zodat een werknemer in zijn levensonderhoud kan voorzien. Om die reden kent de wet de verplichting om het loon op een bepaald tijdstip te voldoen. Indien niet op tijd wordt betaald, heeft de werknemer recht op de wettelijke rente alsmede een wettelijke verhoging. Ook het niet op tijd voldoen van het wettelijk minimumloon binnen een uitbetalingstermijn is onderbetaling die wordt gesanctioneerd.

Minimumjeugdloon 21 jarigen wordt afgeschaft

Het minimumjeugdloon voor werknemers van 21 jaar wordt in twee stappen afgeschaft. Sinds 1 juli 2017 is het wettelijk minimumjeugdloon verhoogd. Werknemers van 22 jaar en ouder hebben recht op het wettelijk minimumloon. Ook is het loon voor 18 tot en met 21-jarigen omhoog gegaan. Vanaf 2019 krijgen 21-jarigen het volledige wettelijk minimumloon en gaat voor 18 tot en met 20-jarigen het minimumjeugdloon verder omhoog.

Minimumloon bij stukloon, meerwerk en overeenkomst van beloning

Vanaf 1 januari 2018 geldt het minimumloon ook in geval van stukloon, meerwerk en overeenkomst van beloning.

Stukloon is loon dat per stuk afgeleverd werk wordt betaald. Vanaf 1 januari 2018 moeten werknemers voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het minimumloon verdienen als de werkgever hen stukloon betaalt. Daarbij is het uitgangspunt de tijd die de werknemer daadwerkelijk heeft besteed aan de uitvoering van de arbeid. Administratief leidt dit tot een extra administratieve verplichting voor de werkgever; de werkgever moet op straffe van een bestuurlijke boete van de Inspectie SZW bijhouden hoeveel uren de werknemer daadwerkelijk heeft besteed aan zijn werk.

Als werknemers extra uren werken (*overwerk of meerwerk*) is de werkgever verplicht de werknemers zo te betalen dat zij gemiddeld minstens het minimumloon verdienen voor die gewerkte uren. De wijziging gaat ook in op 1 januari 2018.



Het minimumloon geldt vanaf 1 januari 2018 ook voor alle mensen die geen arbeidsovereenkomst hebben maar werken op basis van een overeenkomst tegen beloning (overeenkomst van opdracht) tenzij deze werkzaamheden worden verricht in de zelfstandige uitoefening van een beroep of bedrijf.

Wanneer werkt een werknemer extra?

De werknemer werkt extra als hij meer uren werkt dan in zijn contract staat of meer uren maakt dan de volledige werkweek in de branche of organisatie. Als in de branche of in het contract met de werknemer de volledige werkweek 40 uur telt en de werknemer 5 uur extra werkt, dan heeft de werknemer ten minste recht op gemiddeld 45 keer het minimumloon per uur over die week. In dit geval 45 keer € 9,11.

Wij willen aanvullend nog het volgende opmerken. Voor de toepasselijkheid van de regeling van meerwerk is relevant of de werknemer daadwerkelijk de extra arbeid heeft verricht; niet of hij daartoe zelf het initiatief heeft genomen of dat het in opdracht van de werkgever is gebeurd. Indien meerwerk niet gewenst is, dan ligt het dus op de weg van de werkgever om de werknemer daarop aan te spreken.

Deze gewijzigde regelgeving leidt ook tot een verandering van de administratieve verplichtingen van de werkgever: deze moet bijhouden wanneer er meerwerk of overwerk is verricht en ook wanneer deze uren zijn opgenomen dan wel uitbetaald.

Als de volledige werkweek 36, 38 of 40 uren telt, dan geldt het bijbehorende bedrag uit de tabel hieronder. Voor werknemers jonger dan 22 jaar geldt het minimumjeugdloon.

Volledige werkweek – minimumloon per 1 januari 2018 per uur vanaf 22 jaar (exclusief vakantiegeld)

- 36 uur € 10,12
- 38 uur € 9,59
- 40 uur € 9,11

Compensatie in vrije tijd

Extra uren kunnen worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd als dit in de cao dan wel arbeidsovereenkomst staat en deze compensatie schriftelijk is afgesproken met de werknemer.

Schriftelijke overeenstemming tot 31 december 2018 voldoende

Om voldoende tijd te bieden aan sociale partners om deze mogelijkheid in de cao op te nemen, 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 aan de werknemer worden uitbetaald.

Niet gecompenseerde uren uitbetalen

Als het dienstverband wordt beëindigd, moeten de uren die nog niet zijn gecompenseerd uitbetaald worden.

Maximale transitievergoeding omhoog

De maximale transitievergoeding gaat per 1 januari 2018 omhoog van €77.000 naar €79.000 of een bruto jaarsalaris (indien dit hoger is).

Lage inkomensvoordeel (LIV) voor jeugd

Als de werkgever een werknemer in dienst heeft die tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon verdient en deze werknemer 1.248 of meer verloonde uren per jaar maakt, dan krijgt hij een financiële tegemoetkoming. Het doel hiervan is om werkloosheid tegen te gaan. Vanaf 1 januari 2018 kunnen de werkgevers ook een tegemoetkoming krijgen voor werknemers van 18 tot en met 21 jaar. Dit wordt het jeugd-LIV genoemd.



Loonkostenvoordelen vervangen premiekortingen

Met ingang van 1 januari 2018 verdwijnen de premiekortingen voor jongere, oudere en arbeidsgehandicapte werknemers. Hiervoor komen loonkostenvoordelen voor ouderen en mensen met een arbeidsbeperking in de plaats.

No-risk premie oudere werknemer

Als een werkgever een werknemer van 56 jaar of ouder heeft aangenomen die voor deze dienstbetrekking een WW-uitkering heeft ontvangen, dan kan de werkgever worden gecompenseerd als deze werknemer uitvalt vanwege ziekte. Hierbij moet deze werknemer minimaal één jaar werkloos zijn geweest en een WW-uitkering hebben ontvangen. De loondoorbetaling wordt in deze gevallen overgenomen door het UWV. Deze wijziging gaat ook in op 1 januari 2018.

AOW leeftijd naar 66 jaar

De AOW-leeftijd gaat verder omhoog. Vanaf 1 januari 2018 is de AOW-gerechtigde leeftijd 66 jaar. De AOW-leeftijd zal nog verder blijven stijgen tot (vooralsnog) 67 jaar in 2021.

Pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar

De fiscale pensioenrichtleeftijd wordt per 1 januari 2018 verder verhoogd naar 68 jaar. De pensioenrichtleeftijd is een (reken)leeftijd die wordt gebruikt voor de berekening van de maximaal toegestane jaarlijkse fiscale opbouwruimte. De in dat kader maximaal toegestane opbouw- en premiepercentages zijn gerelateerd aan een pensioen dat ingaat op de pensioenrichtleeftijd.

Premie WhK

Werkgevers dragen elk jaar sociale werkgeverspremies af over het loon van hun werknemers. Met deze premies verzekeren zij hun werknemers onder meer tegen de financiële gevolgen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Een van deze premies is de premie werkhervattingskas.

De premie werkhervattingskas is een premie die voor elke werkgever apart wordt vastgesteld. De Belastingdienst stuurt voor het einde van het jaar een beschikking aan elke werkgever met daarin de hoogte en opbouw van de premies van de Werkhervattingskas. De Belastingdienst heeft rond eind november de jaarlijkse beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas aan werkgevers gestuurd. Controleer deze beschikking goed!

De premies en parameters die aan de vaststelling voor 2018 ten grondslag liggen, heeft het UWV op 1 september 2017 in de Staatscourant gepubliceerd.

Eigenrisicodrager voor Ziektewet en WGA

De premie werkhervattingskas bestaat uit twee premiecomponenten: een gedifferentieerde premie Ziektewet en een gedifferentieerde premie WGA. Voor beide verzekeringen heeft een werkgever de mogelijkheid eigenrisicodrager te worden. Een werkgever betaalt bij een eigenrisicodragerschap van één of beide verzekeringen geen publieke premie voor de bijbehorende premiecomponenten. Als de werkgever eigenrisicodrager voor de WGA en de Ziektewet is en blijft, legt de Belastingdienst een nihil beschikking op. Als de werkgever alleen eigenrisicodrager voor de WGA is, ontvangt hij alleen voor de Ziektewet een beschikking met het premiepercentage.

Teveel of te weinig premie

De werkgever moet het opgelegde premiepercentage Werkhervattingskas afdragen over het premieloon van al de werknemers. Een foutief vastgesteld premiepercentage leidt tot het afdragen van teveel of te weinig premie aan de Belastingdienst. Een controle van de aan de werkgever opgelegde beschikking voorkomt dat te veel of te weinig premie wordt betaald.



De meest voorkomende fouten zijn:

- het hanteren van onjuiste loonsommen,
- onjuiste bedragen aan toegerekende uitkeringslasten;
- een onterechte toerekening van uitkeringslasten. Deze laatste situatie komt bijvoorbeeld voor wanneer de no risk polis van toepassing is, maar deze niet door de Belastingdienst wordt toegepast.

Ook als in de afgelopen vijf jaar sprake is geweest van een overgang van onderneming, kan het voorkomen dat deze overgang niet correct is verwerkt door de Belastingdienst. Sinds 2017 hoeven volledige eigenrisicodragers geen gedifferentieerde premie meer af te dragen, maar dragen zij het volledige risico zelf.

Terugkeerpremie

Werkgevers die vanuit eigenrisicodragerschap voor de WGA en/of de Ziektewet teruggaan naar het UWV krijgen een terugkeerpremie opgelegd. Het is van belang deze goed en tijdig te (laten) controleren. Ook wanneer de werkgever 'terugkeert' naar het UWV is het van belang om de opgelegde terugkeerpremie te (laten) controleren

Na ontvangst van de beschikking heeft de werkgever zes weken de tijd om bezwaar te maken. Aangezien de werkgever doorgaans (nog) niet over voldoende gegevens beschikt om gemotiveerd bezwaar te maken, is het advies om eerst pro forma bezwaar te maken tegen de beschikking. Via het pro forma bezwaar kan de werkgever tegelijk de zogenoemde instroomlijst opvragen.

