

'Minimumloon wijzigt in Minimumuurloon!'

Inleiding

Het wettelijk minimumloon is sinds 1 januari 2024 vervangen door het wettelijk minimumuurloon. Hierdoor krijgt iedere werknemer van 21 jaar en ouder hetzelfde minimumuurloon ongeacht de arbeidsduur die in de organisatie geldt. Wat dit precies inhoudt en welke gevolgen dit heeft voor u als werkgever, leest u hierna.

Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon is een basisloon dat altijd wordt uitgedrukt in een bruto bedrag. Hierover mag u alleen nog de wettelijk verplichte of toegestane bedragen inhouden, zoals loonbelasting en premies. Onder voorwaarden mag u ook de kosten voor huisvesting en een zorgverzekering hierop inhouden. Het minimumloon geldt in principe voor alle werknemers vanaf 21 jaar. Als de werknemer doorwerkt na de AOW-leeftijd, houdt hij of zij recht op het minimumloon. Ook oproepkrachten en buitenlandse werknemers hebben recht op het minimumloon. Voor jongeren vanaf 15 tot en met 20 jaar geldt het minimumjeugdloon. Tot 1 januari 2024 hadden werknemers die voor een werkgever met een werkweek van 36 uur werkten een even hoog minimumloon als werknemers bij een werkgever met een 40-urige werkweek. Hierdoor was het uurloon voor deze werknemers hoger dan voor de werknemers die een 40-urige werkweek hadden.

Het wettelijk minimumuurloon per 2024

Vanaf dit jaar is het wettelijk minimumloon vervangen door het wettelijk minimumuurloon gebaseerd op een 36-urige werkweek. Het minimumuurloon bedraagt vanaf dit jaar voor alle werknemers van 21 jaar en ouder € 13,27. Geldt in uw organisatie een 36-urige werkweek? Dan stijgt het minimumuurloon met 3,75% (de indexatie per 1 januari). Maar heeft u een 38-urige werkweek? Dan bedraagt de stijging 9,49% en bij een 40-urige werkweek zelfs 15,29%.

Daarnaast moet de werknemer voor ieder gewerkt uur tenminste het wettelijk minimumuurloon verdienen. Dat betekent dat een werknemer in een maand met 20 werkdagen een minimumloon van € 2.123,20 zou moeten krijgen en in een maand met 23 werkdagen een minimumloon van € 2.441,68. Voor werknemers is een wisselend loon niet wenselijk. Onder voorwaarden is het mogelijk om uw werknemers een vast minimumloon te geven op basis van de te verwachte arbeidsuren voor dat jaar. Wilt u uw werknemers een vast minimumloon geven? Neem dan contact met ons op.

Rooster wijzigen!

Voor een goede verwerking van de salarissen is het vanaf dit jaar erg belangrijk dat het juiste rooster van de werknemers in het salarispakket staat. Doet u zelf de salarisverwerking? Wijzig dan het rooster in het salarispakket als de werknemer op andere dagen of andere uren gaat werken. Doen wij de salarisverwerking? Geef dan tijdig de gewijzigde roosters aan ons door.

Maakt u zelf de arbeidsovereenkomsten voor uw medewerkers? Spreek dan het minimumuurloon af in plaats van een vast loon per maand.

Het minimumuurloon en minimumjeugdloon per 1 januari 2024 in euro's

In de onderstaande tabel zijn de nieuwe minimumuurlonen per leeftijdsgroep nader uitgewerkt:

Leeftijd	Staffeling	Per uur
21 jaar en ouder	100%	€ 13,27
20 jaar	80%	€ 10,62
19 jaar	60%	€ 7,96
18 jaar	50%	€ 6,64
17 jaar	39,5%	€ 5,24
16 jaar	34,5%	€ 4,58
15 jaar	30%	€ 3,98

Staffel voor werknemers met een bbl-arbeidsovereenkomst

Er gelden alternatieve staffels voor werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar die werkzaam zijn op basis van een bbl-arbeidsovereenkomst. Voor de overige leeftijden gelden dezelfde wettelijke minimumjeugdloonen als in de tabel hiervoor.

Minimumjeugdloon bbl-leerlingen van 18 tot en met 20 jaar:

Leeftijd	Staffeling BBL	Per uur
20 jaar	61,50%	€ 8,16
19 jaar	52,50%	€ 6,97
18 jaar	45,50%	€ 6,04

Druk op het (gehele) loongebouw in jouw onderneming

Als het minimumuurloon fors stijgt in de sectoren met een 38- of 40-uriger werkweek, zullen de loonschalen die hierboven zitten ook omhoog moeten gaan. Als schaal 1 het minimumloon is en door de verhoging op hetzelfde loon uitkomt als schaal 2, is de logische opbouw anders immers weg. Door de stijging van het minimumuurloon is het dus aannemelijk dat het hele loongebouw gaat stijgen. Daarnaast is er ook nog de druk vanuit de maatschappij (stakingen) en politiek om lonen te verhogen.

Hogere loonkosten door invoering minimumuurloon

De gevolgen van de invoering van het wettelijk minimumuurloon zal voor bedrijven met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week het grootst zijn. Hoe arbeidsintensiever uw onderneming is, hoe groter de gevolgen van de overgang naar het minimumuurloon zullen zijn. Kortom, valt u onder een cao of heeft u een arbeidsvoorwaardenregeling met 38 of 40 uur? Dan heeft dit flinke gevolgen voor uw loongebouw en uw loonkosten.



Controle op naleving

De Nederlandse arbeidsinspectie controleert of werkgevers zich aan de regels voor het minimumuurloon houden. Bij overtreding legt de Inspectie een boete of een dwangsom op. Daarnaast kan de werknemer die onder het minimumuurloon betaald krijgt nabetaling van het loon vorderen.

Meer informatie?

Wilt u meer informatie over de gevolgen van het minimumuurloon voor uw organisatie, neem dan contact met ons op. Wij lichten de wijzigingen en de gevolgen daarvan graag nader toe en kunnen u hierin begeleiden.