

## Crowe Foederer HR Services

### Het wettelijke minimumuurloon in de praktijk



[\*Click here for the English version\*](#)

Beste klant,

Met deze nieuwsbrief willen wij u informeren over de uitwerking in de praktijk van het nieuwe wettelijk minimumuurloon. Met name vragen wij uw aandacht voor de toepassing in de praktijk door salarisssoftware systemen zoals Nmbros en Loket.nl. Het is belangrijk dat u dit goed doorleest omdat de salarisssoftware partijen de nieuwe systematiek van de wet op verschillende wijzen implementeren. Daarbij hanteren wij als uitgangspunt dat wij de methodiek van de softwareleverancier volgen. Zij volgen echter niet altijd strikt de letter van de wet en het is nog onbekend hoe de toezichthouder (de Nederlandse Arbeidsinspectie) hiermee om zal gaan. Indien u graag ziet dat wij de wet strikt voor u volgen, dan kunt u dit aangeven bij uw Payroll Consultant. **Ontvangen wij geen bericht van u, dan passen wij automatisch de methode van het salaris softwaresysteem toe.**

Hieronder treft u een toelichting aan in 5 punten:

1. Het nieuwe wettelijk minimumuurloon in het kort
2. Toepasbaarheid en uitlegbaarheid in de praktijk
3. Hoe gaan we hier als Crowe mee om?
4. Controle door de Nederlandse Arbeidsinspectie
5. U als klant hebt het laatste woord

## 1. De Wet Minimumloon in het kort

Met ingang van 1 januari 2024 is het wettelijk minimumuurloon ingevoerd. Dat is het brutominimumloon per uur. Vanaf 2024 verdwijnen dus de wettelijke vaste minimum maand-, week- en daglonen. Voor werknemers van 21 jaar en ouder geldt per 1 januari 2024 een minimumuurloon van € 13,27 bruto. Het Ministerie van SZW heeft een kennisdocument opgesteld hoe met deze wetswijziging om te gaan binnen de salarisadministratie:

- [Kennisdocument wettelijk minimumuurloon 2024 | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

## 2. Toepasbaarheid en uitlegbaarheid in de praktijk

Maar is de wetswijziging wel zo simpel? En hoe pakt dit voor vergelijkbare werknemers uit in uw organisatie?

Salaris Vanmorgen publiceerde er samen met Nmbrs een artikel over:

- [Minimumuurloon 2024 in de praktijk: hoe bereken je een minimum maandsalaris? - Salaris Vanmorgen](#)

## 3. Hoe gaan we hier als Crowe mee om?

Binnen Crowe maken we gebruik van twee verschillende softwaresystemen om de salarissen te verwerken, Nmbrs en Loket.nl. Beide systemen gaan op een andere wijze met deze nieuwe systematiek van de wet om.

Loket.nl past, onder de voorwaarde dat het rooster juist wordt gevuld, de methodiek uit het kennisdocument toe, hetgeen volledig in lijn is met de nieuwe wetgeving, namelijk dat ieder uur tegen ten minste het wettelijk minimumuurloon wordt uitbetaald. Wanneer het rooster niet is gevuld, past Loket.nl de alternatieve methode toe, zoals uitgelegd in het artikel van Salaris Vanmorgen.

Nmbrs past, zoals beschreven in het artikel van Salaris Vanmorgen, altijd de alternatieve methodiek toe. Voor de salarisverwerking betekent het dat in sommige situaties iets meer dan het minimumuurloon wordt betaald en in andere situaties mogelijk net iets minder.

### Beleid van Crowe

Standaard passen we binnen de salarisadministratie de methodiek van het softwaresysteem toe. Concreet betekent dit voor de alternatieve methode dat bij indiensttreding na 1 januari 2024 ook hetzelfde periodeloon wordt toegepast, zie onderstaande tabel (op fulltimebasis).

<b>Standaard werkweek</b>	<b>Maandsalaris</b>	<b>Formule</b>
36 uur	€ 2.086,05	$13,27 * 7,2 * 262 \text{ (dagen)} / 12 \text{ (maanden)}$
37 uur	€ 2.143,99	$13,27 * 7,4 * 262 \text{ (dagen)} / 12 \text{ (maanden)}$
37,5 uur	€ 2.172,97	$13,27 * 7,5 * 262 \text{ (dagen)} / 12 \text{ (maanden)}$
38 uur	€ 2.201,94	$13,27 * 7,6 * 262 \text{ (dagen)} / 12 \text{ (maanden)}$
39 uur	€ 2.259,89	$13,27 * 7,8 * 262 \text{ (dagen)} / 12 \text{ (maanden)}$
40 uur	€ 2.317,83	$13,27 * 8,0 * 262 \text{ (dagen)} / 12 \text{ (maanden)}$

Deze methodiek houdt ook in dat in geval een werknemer uitdienst treedt, er standaard geen verrekening plaatsvindt op basis van de werkelijke te verlonen uren.

#### *Loondoorbetaling bij ziekte*

Bij ziekte moet op grond van de wet in het eerste jaar 70% van het salaris, maar tenminste het wettelijk minimumloon worden doorbetaald. LET OP: ook als u meer dan het minimumloon verdient, kan deze ondergrens van toepassing zijn.

#### Een voorbeeld:

Het salaris is €17,- bruto per uur. Op grond van de wet moet 70% worden doorbetaald tijdens ziekte, dat is € 11,90,- bruto. Het wettelijk minimumuurloon bedraagt echter €13,27,- vanaf 1 januari 2024. In plaats van € 11,90 bruto per uur moet dus bij ziekte €13,27,- bruto per uur worden doorbetaald gedurende het eerste ziektejaar.

#### *Pensioengevend salaris*

In veel pensioen/verzekerde regelingen is afgesproken dat het salaris op 1 januari van enig jaar leidend is voor de bepaling van het pensioengevend salaris. Als de alternatieve methode wordt toegepast, betekent dit een gelijk pensioengevend salaris voor iedereen met een gelijk uurloon en eenzelfde arbeidsomvang. Wanneer de alternatieve methode niet wordt gehanteerd en het salaris is gebaseerd op het rooster van uw werknemer, dan zou het pensioengevend salaris wat u op 1 januari moet doorgeven kunnen verschillen per werknemer.

#### *Nieuwe arbeidscontracten*

De invoering van het minimumuurloon betekent in veel gevallen dat afspraken in CAO's en arbeidscontracten aangepast moeten worden om te voldoen aan de nieuwe systematiek van de wet. Onze afdeling HR advies helpt u graag om de contracten weer op orde te maken.

#### **4. Controle door de Nederlandse Arbeidsinspectie**

De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert of werkgevers zich houden aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Aan werkgevers die hun werknemers te weinig betalen kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen. De hoogte van de boete hangt af van hoe ver het loon afwijkt van het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimumvakantiebijslag.

- Bron: [Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](https://www.nlarbeidsinspectie.nl)

#### **5. U als klant hebt het laatste woord**

Wij hebben u met deze nieuwsbrief zo uitgebreid mogelijk geïnformeerd over het wettelijk minimumloon per uur en de toepassing van deze wet.

Als Crowe willen we graag op een juiste en gestandaardiseerde wijze de salarisadministratie uitvoeren, maar deze wetswijziging maakt dat wel erg lastig. Te meer nu de softwaresystemen voor de salarisverwerking deze op verschillende wijzen hebben geïmplementeerd.

Wanneer we de letter van de wet zouden volgen, betekent dit dat we maandelijks van u meer informatie nodig hebben over de exacte werktijden van uw werknemers en dat er heel veel extra handmatige berekeningen moeten plaatsvinden. Dit kost niet alleen veel extra tijd en

extra kosten, maar ook de kwaliteit kan eronder lijden.

Wanneer we de alternatieve methode zouden toepassen, betekent dit dat we een afwijkende berekening maken ten opzichte van de voorbeeldberekeningen uit het kennisdocument.

Of de Nederlandse Arbeidsinspectie akkoord gaat met de alternatieve methode kunnen we u op dit helaas moment niet zeggen. Aangezien u als werkgever de inhoudingsplichtige bent en daarmee uiteindelijk eindverantwoordelijk voor de salarisverwerking, willen we u een keuze bieden.

Indien u graag liever uw werknemers per gewerkt uur wilt betalen, dan kunt u dit aangeven bij uw Payroll Consultant. Maandelijks ontvangen wij dan graag het aantal te verlonen uren voor die maand. Ontvangen wij geen bericht van u, dan passen wij automatisch de methode van het softwaresysteem toe.

---

#### **Tot slot**

Mocht u nog vragen hebben dan kunt u contact opnemen met uw vaste contactpersoon.

Met vriendelijke groet,  
Team Crowe Foederer HR Services

---